

مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية فصلية محكمة

العدد الرابع والثلاثون

محرم ١٤٣٦هـ



www.imamu.edu.sa
e-mail: journal@imamu.edu.sa

رقم الإيداع: ٤٨٨٨ / ١٤٢٧ بتاريخ ٧ / ٠٩ / ١٤٢٧ هـ
الرقم الدولي المعياري (ردمد) ٣١١٦ - ١٦٥٨

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





المشرف العام

معالي الأستاذ الدكتور / سليمان بن عبد الله أبا الخيل

مدير الجامعة

نائب المشرف العام ورئيس التحرير

الأستاذ الدكتور / فهد بن عبدالعزيز العسكر

وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

مدير التحرير

الدكتور / عبد العزيز بن إبراهيم المحييد

وكيل عمادة البحث العلمي للنشر العلمي

أعضاء هيئة التحرير

- أ.د. حمدي حسن أبو العنين
أستاذ الإعلام ونائب رئيس جامعة مصر الدولية
- أ.د. ذياب موسى البداينة
أستاذ الاجتماع في جامعة مؤتة بالأردن
- د. تركي بن محمد العطيان
الأستاذ المشارك في قسم علم النفس بكلية العلوم الاجتماعية
- د. عبد الرحمن بن محمد السلطان
الأستاذ المشارك في قسم الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
- د. عبد الله بن إبراهيم المبرز
الأستاذ المشارك في قسم دراسات المعلومات بكلية علوم الحاسب والمعلومات
- د. محمود بن سليمان المحمود
الأستاذ المشارك في كلية اللغات والترجمة
- د. محمد خميس حرب
أمين تحرير مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

قواعد النشر

مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (العلوم الإنسانية والاجتماعية) دورية علمية محكمة، تصدر عن عمادة البحث العلمي بالجامعة. وتُعدى بنشر البحوث العلمية وفق الضوابط الآتية :

أولاً: يشترط في البحث ليقبل للنشر في المجلة :

- ١- أن يتسم بالأصالة والابتكار، والجدة العلمية والمنهجية، وسلامة الاتجاه .
- ٢- أن يلتزم بالمناهج والأدوات والوسائل العلمية المعتمدة في مجاله .
- ٣- أن يكون البحث دقيقاً في التوثيق والتخريج .
- ٤- أن يتسم بالسلامة اللغوية .
- ٥- ألا يكون قد سبق نشره .
- ٦- ألا يكون مستلاً من بحث أو رسالة أو كتاب، سواء أكان ذلك للباحث نفسه، أو لغيره .

ثانياً: يشترط عند تقديم البحث :

- ١- أن يقدم الباحث طلباً بنشره، مشفوعاً بسيرته الذاتية (مختصرة) وإقراراً يتضمن امتلاك الباحث لحقوق الملكية الفكرية للبحث كاملاً، والتزاماً بعدم نشر البحث إلا بعد موافقة خطية من هيئة التحرير .
- ٢- ألا تزيد صفحات البحث عن (٥٠) صفحة مقاس (٤ A) .
- ٣- أن يكون بنط المتن (١٧) Traditional Arabic، والهوامش بنط (١٣) وأن يكون تباعد المسافات بين الأسطر (مفرد) .
- ٤- يقدم الباحث ثلاث نسخ مطبوعة من البحث، مع ملخص باللغتين العربية والإنجليزية، لا تزيد كلماته عن مائتي كلمة أو صفحة واحدة .

ثالثاً: التوثيق :

- ١- توضع هوامش كل صفحة أسفلها على حدة .
- ٢- تثبت المصادر والمراجع في فهرس يلحق بآخر البحث .
- ٣- توضع نماذج من صور الكتاب المخطوط المحقق في مكانها المناسب .
- ٤- ترفق جميع الصور والرسومات المتعلقة بالبحث، على أن تكون واضحة جلية .

رابعاً: عند ورود أسماء الأعلام في متن البحث أو الدراسة تذكّر سنة الوفاة بالتاريخ الهجري إذا كان العَلَم متوفى .

خامساً: عند ورود الأعلام الأجنبية في متن البحث أو الدراسة فإنها تكتب بحروف عربية وتوضع بين قوسين بحروف لاتينية، مع الاكتفاء بذكر الاسم كاملاً عند وروده لأول مرة .

سادساً: تُحكّم البحوث المقدمة للنشر في المجلة من قبل اثنين من المحكمين على الأقل. **سابعاً:** تُعاد البحوث معدلة، على أسطوانة مدمجة CD أو ترسل على البريد الإلكتروني للمجلة .

ثامناً: لا تُعاد البحوث إلى أصحابها، عند عدم قبولها للنشر .

تاسعاً: يُعطى الباحث خمس نسخ من المجلة، وعشر مستلّات من بحثه .
عنوان المجلة :

جميع المراسلات باسم:

رئيس تحرير مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرياض ١١٤٣٢- ص ب ٥٧٠١


هاتف : ٢٥٨٢٠٥١ - ناسوخ (فاكس) ٢٥٩٠٢٦١

www. imamu.edu.sa

E.mail: journal@imamu.edu.sa

المحتويات

١٣	جامعات الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية د.عبد العزيز بن ناصر بن عبد العزيز الشثري
٨٥	واقع تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم د.عبد الكريم بن عبد العزيز المحرج
١٤١	أثر استخدام مواد التعلم الإلكتروني في تحصيل طلاب الصف السادس الأساسي في مادة العلوم وإدراكهم للبيئة التعليمية الصفية د. شريف سالم اليتيم - د. محمود عبد اللطيف حبوش
٢٠١	دوافع استخدامات الشباب السعودي الجامعي لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباع المتحققة منها - دراسة ميدانية على طلاب جامعة الملك سعود في الفصل الثاني من العام ١٤٣٣هـ د.نايف بن ثنيان بن محمد آل سعود
٢٦٧	الاستثمار المالي: حقيقته ومقاصده وضوابطه (مدخل مفاهيمي) د. ياسر عبد الكريم محمد الحوراني
٣١٣	أثر الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام د. فهيم أبو العزم محمد محمد



جامعات الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية

د. عبد العزيز بن ناصر بن عبد العزيز الشثري
قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



جامعات الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات

والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية
د.عبد العزيز بن ناصر بن عبد العزيز الشثري
قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) في تحقيق فوائد للجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية . من أجل تفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية ، كما تم تحديد متطلبات وكذلك معوقات تطبيق الشراكة الجامعية فيما بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية . وتم التوصل إلى مقترحات لاستخدام جامعة الشركات لتفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية (بالمملكة العربية السعودية . وقد تم تطبيق المنهج الوصفي على عينة الدراسة وهي (٧٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . وعلى (١٣٤) عضواً من جامعة الملك سعود حيث تم اختيار العينة من ثلاث كليات بنفس المسمى و التخصص من كلا الجامعتين . وتم إعداد استبانة مكونة من (٥١) عبارة . وقد صنفّت عبارات الاستبانة إلى أربعة محاور، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها :

- أن تفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية :
 - ١- سيجعل الجامعات على تواصل حقيقي مع التنمية والمجتمع .
 - ٢- سيساعد على افتتاح برامج جديدة بالجامعات وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية .
 - ٣- سيعمل على تهيئة الموظفين الجدد وإكسابهم الكفايات اللازمة .
- أن من أهم المتطلبات لتفعيل العلاقة بين المؤسسات الإنتاجية والجامعات الحكومية :
 - ١- إعداد دليل شامل وذلك بالتعاون بين الجامعات وبين المؤسسات بإليات إنشاء الشركات الجامعية .
 - ٢- ومن أهم المعوقات التي تواجه تفعيل العلاقة بين المؤسسات الإنتاجية والجامعات الحكومية .
 - ١- بحوث أعضاء هيئة التدريس غالباً تميل إلى الجانب النظري أكثر من التنظيمي .
- واختتمت الدراسة الحالية بالتوصل إلى مجموعة من المقدمات بناء على النتائج التي توصلت إليها .



المقدمة:

أولاً: الإطار العام للدراسة

في ظل التحديات العالمية والمحلية التي تواجه التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، تسعى الجامعات الحكومية السعودية لتفعيل الشراكة بينها وبين المؤسسات الإنتاجية والخدمية المختلفة، بما يحقق العديد من الفوائد عليهما، ويدعم تحقيق أهدافهما خاصة المشتركة منها، وذلك تمثيلاً مع توجهات خطط التنمية بالمملكة العربية السعودية.

وفي ظل توجه وتحوّل أماكن العمل والإنتاج، من أماكن إنتاجية وخدمية إلى أماكن قائمة على التعلّم والمعرفة، فإن هذا يتطلّب تدريب العاملين على كيفية الحصول على المعرفة، وإجراء البحوث وتطبيق المعارف النظرية، واقتراح حلول للمشكلات، وتصميم وتنفيذ هذه الحلول من خلال فريق عمل متكامل (فرغلي وجاد، ٢٠٠٥، ص ١٥٧).

وفي هذا السياق أطلقت اليونسكو عن تصوّرها المستقبلي للجامعة بمصطلح (Proactive University) وتتحدد ملامح هذه الجامعة في أنها تسعى للارتباط بعلاقات تعاون مع المؤسسات الصناعية والخدمية في مجتمعها، كما تسعى من خلال هذه العلاقات لتوجيه أنشطة هذه المؤسسات، كما أن لها القدرة على الاستبصار بالمشكلات والتحديات التي يمكن أن تواجه مؤسسات المجتمع كافة، وتعمل على طرح تصورات حول أساليب الوقاية منها ومواجهتها (T. Carlos, 1996, pp.11-27).

وتعتبر الشراكة المجتمعية هي السبيل الأمثل لتحقيق الاتصال والتفاعل بين الجامعة ومؤسسات المجتمعات الإنتاجية، حيث تعتبر تجميعاً لمجموعة من القدرات والموارد لإثنين أو أكثر من الشركاء، حيث تقتضي هذه الشراكة المشاركة في مسئولية العمل وأخطاره، إضافةً إلى ذلك فإن كل شريك يصبح مسئولاً عن أعمال الشريك الآخر، أو عند ممارسته للعمل على نحو غير ملائم (الفرجاني، ٢٠٠٧، ص ٣٧).

وتعتبر جامعات الشركات منظومة استراتيجية شاملة لتطوير وتعليم الأفراد، من أجل الوفاء بأغراض الشركة، وهي الوسيلة الأولى للتنمية المهنية للأفراد في الشركة، فضلاً عن قيامها بتقديم كل من فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم النمو الشخصي، وكذلك النمو المهني للأفراد في المؤسسة، وذلك داخل مناخ

تنظيمي إيجابي داعم يسوده الاحترام. (المرجع السابق، ٢٠٠٧، ص ٤١). كما أنها شكل من أشكال التنافس مع الجامعات التقليدية، وهي مكرّسة فقط لمنح شهادات للبرامج ما بعد الثانوية، ويوجد في العالم نحو ١٦٠٠ جامعة شركة، أنشئ منها ٤٠٠ في غضون السنوات العشر الماضية، كما تم الاعتراف بنشاط جامعة موتورولا (Motorola University) وأعتبرت مَعْلَمًا من بين أنجح جامعات من نوعها، فهي تعمل بميزانية سنوية تبلغ (١٢٠) مليون دولار أمريكي، وتدير (٩٩) شبكة تعليمية وتدريبية في (٢١) بلدًا (Peter Jarvis ,2001,P.96).

وفي هذا الصدد يوجد العديد من الجامعات التي سارت في اتجاه تبني ثقافة الشركات، وأن معظم طلابها بالدراسات العليا، ومعظم أبحاثهم يتم تمويلها من قبل الشركات، وحتى بحوث الترقية لأساتذة الجامعات أصبحت الشركات الكبرى هي التي ترعاها الآن. كما تُدرك المؤسسات الصناعية والتجارية أن الأكثر أهمية لديها ليست المعدات أو التجهيزات أو الآلات فقط، بل رأس المال البشري المتمثل في العاملين لديها ومعلوماتهم وخبراتهم العملية، ولزيادة هذه الموارد قامت الكثير من المؤسسات بإقامة جامعات الشركات، وتقوم هذه الجامعات بدور النسيج الذي يربط تعليم الموظفين والعمال بإستراتيجية الشركة (البنك الدولي، ٢٠٠٣، ص ٣١).

وفي ضوء ذلك لا يمكن أن يعيش التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية معززل عن هذه التغيرات، وأصبح لابد أن تستثمر المملكة امكاناتها المتمثلة في الجامعات الحكومية في تنمية الشركات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية، وكذلك تستفيد الجامعات من امكانات المؤسسات والشركات المختلفة، بما يُدعم الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والصناعية، وبما يُحدث تنمية حقيقية في كافة المجالات.

مشكلة الدراسة:

أوضحت نتائج دراسة (الحربي، ٢٠٠٨م، ص ١٥٧) أن الأزمة التي تمر بها كثير من الجامعات ناتجة عن ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم الجامعي وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو تجاهلها بالرغم من أهميتها، وكذلك أشارت نتائج دراسة (نوفل، ١٩٩٥م، ص ٣٤) إلى تجاهل المؤسسات الإنتاجية للدور الذي يمكن أن تؤديه

مؤسسات التعليم الجامعي، وتستفيد منه في زيادة انتاجيتها وتحقيق أهدافها. كما أشارت كذلك نتائج دراسة (الزميع، ١٩٩٩م، ص ٤٩) إلى قلة اهتمام المسؤولين في مؤسسات الصناعة والإنتاج بإحداث التطوير التقني المستمر، للإرتقاء بمستوى تلك المؤسسات، وافتقار الطلب الاجتماعي على نتائج البحوث، وبالتالي فإن البحث العلمي بالجامعات غير موجّه لخدمة الاقتصاد الداخلي والخارجي للدول وحل مشكلات الإنتاج. كما أن هناك العديد من الدراسات التي أكّدت على أن الجامعة يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تطوير المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وفقاً لمتغيرات السوق المحلية والعالمية، والاستفادة من المتغيرات التقنية والتطبيقات البحثية في تطويرها، وذلك من خلال ارتباط الجامعات الوثيق بالمؤسسات المجتمعية المختلفة، وذلك إيماناً منها بأن الشراكة في صالح العملية التعليمية والبحثية القائمة بالجامعة، وأيضاً في صالح عمليات الإنتاج والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات المجتمعية (عبد الباقي، ٢٠٠٠م، ص ٣٧٧).

وظهر ذلك جلياً في أنه لا توجد بالمملكة العربية السعودية حتى الآن أي نوع من أنواع جامعات الشركات، بالرغم من أن هناك توجه نحو إنشاء ثلاث شركات جامعية في كل من جامعة الملك سعود في الرياض، جامعة الملك عبد العزيز في جدة، وجامعة الملك فهد في الظهران، كما أن الدراسات التي أجريت على تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية محدودة للغاية، ولذا ستسعى الدراسة الحالية - بإذن الله - لتقديم مجموعة متكاملة من المقترحات لتفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية والمؤسسات والشركات الإنتاجية، وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن استخدام جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالمملكة العربية السعودية لتكون مدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعة الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

١- ما مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) في تحقيق فوائد للجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟

٢- ما متطلبات تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟

٣- ما معوقات تطبيق أو إنشاء الشركات الجامعية (جامعة الشركات) بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة تعزى إلى اختلاف خصائصهم الوظيفية؟

٥- ما المقترحات اللازمة (لجامعة الشركات) لتكون مدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية) بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود) وفي ضوء خبرة المملكة المتحدة؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى ما يلي:

١- التعرف عن مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) في تحقيق فوائد للجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية، من أجل تفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية.

٢- تحديد متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالتعاون بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية.

٣- رصد لمعوقات إنشاء أو تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالمملكة العربية السعودية.

٤- التوصل إلى مقترحات لاستخدام جامعة الشركات لتكون مدخل لتفعيل الشراكة بين (الجامعات الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية) بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد العينة وفي ضوء تجربة المملكة المتحدة.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في أن الدراسة الحالية تعتبر الدراسة الأولى -في حدود علم الباحث- التي تقدم عرض للخبرة البريطانية في مجال جامعة الشركات وإمكانية الإفادة منها في تقديم مقترحات قابلة للتطبيق لاستخدام جامعة الشركات كمدخل في تفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على عرض تجربة جامعات الشركات بالمملكة المتحدة.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٢٢هـ / ١٤٢٣هـ

مصطلحات الدراسة:

جامعة الشركات Corporate University: تعرّف بأنها منظومة استراتيجية شاملة لتطوير وتعليم الموظفين، من أجل الوفاء بأغراض الشركة، وهي الوسيلة الأولى للتنمية المهنية للموظفين في الشركة. فضلاً عن قيامها بتقديم كل من فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم النمو الشخصي، وكذلك النمو المهني للأفراد في المؤسسة، وذلك داخل مناخ تنظيمي إيجابي داعم يسوده الاحترام". Peter Jarvis (2001):

كما تعرف بأنها: "أحد أقسام المؤسسة التي تنشئها وتديرها الشركة بهدف تنمية القاعدة المعرفية لدى موظفيها؛ حيث تعمل كمظلة استراتيجية لمتطلبات التعليم الكلية للشركة، أي لجميع الموظفين والعاملين وسلسلة القيمة المضافة التي تتضمن المستهلكين والموردين والموزعين؛ حيث تعمل جامعة الشركات على بناء الكفاءات

الفردية والمؤسسية التي يمكن استخدامها في رفع أداء المؤسسة. (Corporate Universities, (2000))

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها مؤسسة تعليمية تقوم على تدعيم الشراكة بين الجامعات الحكومية وبين الشركات بهدف التنمية المهنية للعاملين بالشركة، وتدريب طلاب الجامعة، وتطوير الإنتاج بالشركة، وتمنح الطلاب شهادات تعادل الشهادات الجامعية".

الشراكة: Partnership

ويمكن تعريفها بأنها: "كيان ديناميكي يتميز بالتعاون بين مجموعتين من الأفراد أو المؤسسات في أوضاع تنظيمية متقاربة أو متساوية، بهدف تحقيق مكاسب أو فوائد لكلا الطرفين، على أن تتسم هذه العلاقة بالفهم الواعي، واحترام الاختلافات بين الأطراف المشاركة، والاتصال والتواصل الفعال، وتوظيف الإمكانيات المادية والبشرية في إطار محدد من اتخاذ القرار".

(A. Brothwick and Others (1992).

وتعرف أيضاً بأنها: "عقد اتفاق مقنن يتم من خلال الحوار الحر، والذي تتوافر فيه إرادتان أو أكثر للاشتراك في مشروع، أو الاضطلاع بنشاط أو عمل، يتم من خلاله التكامل بين هذه الأطراف، ويسعى الشركاء لصياغة أهداف جديدة مشتركة مبنية على أساس الفهم المشترك، كما أن الشراكة عملية ديناميكية تبدأ خطاها الأولى عندما يتم تصميمها بشكل كلي، ووضعة في اعتبارها كل الالتزامات وتوقعات الشركاء" (بدوي، ١٩٨٢، ص ٣٥).

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها "اتفاق تعاوني بين الشركات الإنتاجية أو الخدمية وبين الجامعة، بهدف توحيد الجهود نحو تحقيق أهداف محددة، كما أنها ملزمة لجميع الشركاء نحو تحقيق الأدوار المطلوبة من كل شريك".

ثانياً: الإطار النظري

أ- مفهوم الشركات الجامعية: (جامعات الشركات):

يصعب توضيح معنى جامعة الشركات، حيث تتوافر لها أشكالاً متنوعة، كما يكون لها أهدافاً متنوعة من مؤسسة لأخرى، ويرى (Taylor and Phillips) أن أصل ظاهرة

جامعة الشركات "هو البحث عن الجمع بين التعليم والعمل معاً، لتحقيق منفعة متبادلة فيما بينهما"، كما يوضحان أنها مختلفة عن أقسام التدريب لأنها جزء من قدرة المؤسسة على تغيير نفسها، ويقترحان أن تقدم تقريرها مباشرة للمدير التنفيذي بدلاً من مدير الموارد البشرية لما يتعلق بأسباب الحالة والمصادقية والثقافة والتركيز. (2002, p. 7).

كما أنه مازال من الصعب توضيح مفهوم جامعة الشركات فيرى البعض أنها تنشأ نتيجة عدم الرضا عن التعليم ما بعد الثانوي وفقاً لحاجات التعلّم مدى الحياة، ويرى (Thomas) الأمر يُعد أكبر، حيث يرى أنها يمكن أن تتضمن كل أو بعض مما يلي ومنها: الشراكة مع الجامعات والموردين الآخرين، التركيز على التعلّم والتنمية للعاملين، نظام لإدارة المعرفة، مركز للتمييز. (1999, p.22)

ويمكن تعريف جامعة الشركات على أنها "العمليات التنظيمية الإستراتيجية للتنمية المنظمة مركزياً للتعلّم والمعرفة داخل سلسلة من قيم المنظمة، وبين المعنيين بها، بهدف تحقيق أهداف عمل المنظمة، كما ينظر البعض إلى جامعة الشركات على أنها صورة معدّلة لأقسام التدريب، وقد كانت ترتبط بتنمية الموارد البشرية. (Walton, 1999, p.60)

وقد كان ذلك صحيحاً في الماضي، لكنه اليوم أصبح من المبادرات الضرورية التي تقوم بها المؤسسات لإدارة مدى واسع من احتياجات التعلّم الخاصة بالأفراد، ومتطلبات التنمية التنظيمية، ويعرف قاموس اكسفورد مصطلح جامعة على أنها "مؤسسة تعليمية مصممة للتعليم والدراسة أو كلاهما للطلاب في كل فروع التعلّم المتقدم، وتقدم الدرجات العلمية لكليات متنوعة وتتضمن معاهد وكليات متماثلة"، ولذا يمكن ان على هذه المؤسسات (جامعة الشركات) جامعات.

ويرى (Walton, 1999) أن جامعة الشركات لا يمكن أن تتفق مع التعريف السابق، كما أن (Thomas, 1999) يرى أن مصطلح الجامعة يتم استخدامه في ضوء تطلعاتها الطموحة لتحقيق أهدافها في التعليم داخل المؤسسة، أكثر من أي محاولات تتم بأي جامعة تقليدية، والصعوبة في تعريف مفهوم جامعة الشركات ناتج عن توظيف المؤسسات لها بطريقة مختلفة؛ حيث تعد طريقة شاملة لأنشطة التعلّم الرسمية

الخاصة بها، فالمصطلح يضيف شرعية وثقلاً، ويقدم مناخاً مناسباً لإدارة التعليم والتعلّم، ومشكلة توضيح المصطلح تتضاعف، لأن الأمثلة التي قامت بتطبيق جامعة الشركات، لا تقوم باستخدام المصطلح لوصف أنشطة التعلّم التي تتم بها، ومثال ذلك (بنك مونتريال).

ولقد أوضح مسح قامت به الباحثة (Meister) أن ٤٤% من ما يسمى بجامعات الشركات، لا تستخدم مصطلح الجامعة، فتأخذ ألقاب مثل معهد التعلّم أو أكاديمية التعلّم والتي يبدو أنها أكثر تفضيلاً من لقب جامعة. (1998, p.156)

ومع ذلك فإنه من الضروري الإشارة إلى أن مصطلح جامعة الشركات يكون مناسب بدرجة محدودة، فهو مصطلح له أوجه ومعان عديدة للأفراد والمديرين في مختلف الصناعات والأسواق وسياقات العمل، ولذلك فإنه من الضروري عند القيام بتوضيح مفهوم جامعة الشركات أن يتم التعرف على الدور الذي تقوم به بدقة، وكذلك العمليات والوظائف التي تريد المؤسسة أن تقوم بها، حيث يُعد فهم المؤسسة لهذه العمليات والوظائف من العوامل الرئيسة التي تساعد المؤسسة على النجاح فيما تقوم به.

وتُعرّف (Meister) جامعة الشركات على أنها "المظلة الإستراتيجية لتنمية وتعليم العاملين والعلماء والموردين لتحقيق استراتيجيات المؤسسة. (1998, p.45)

وهناك مفهوم أكثر شمولاً يعكس الطبيعة الغامضة لمفهوم جامعة الشركات، ويمكن توضيحه أن مثل هذه المؤسسات تتواجد في أشكال متنوعة، وتعمل تحت مسميات متنوعة، وتُطبّق أشكالاً متنوعة من التعليم والتدريب وأنشطة التنمية.

وكما أوضح (Lester, 1999) أن مصطلح جامعة الشركات يبدو أنه مرادف لعدد من المصطلحات مثل الجامعة الافتراضية Virtual University، وكلية عمل الشركات Corporate Business School، ومراكز التعلّم Learning Centre، ولذا فإنه من الواضح أن الاسم ليس هاماً لمثل هذه الكيانات، لكن المهم هو المدخل الفلسفي ومعرفة أنها عوامل هامة في تيسير تعلم العاملين وتنميتهم. (1999, pp74-78)

كما يرى كل من (Fresina (1997), Densford (1998), Meister (1998) and Robie (1999) [أن العامل الرئيس في تعريف جامعة الشركات هو التركيز على تحقيق

الأهداف التنظيمية والأولويات أكثر من التركيز على المداخل التقليدية للتدريب والتنمية، التي يتم تنفيذها لإشباع حاجات الأفراد.

وبذلك يمكن تعريف جامعة الشركات على أنها: "وظيفة أو قسم يهدف استراتيجياً لتحقيق تكامل تنمية الأفراد، وتنمية أداءهم في ضوء عملهم كفرق، وبالتالي يتم تنمية المؤسسة ككل، من خلال الارتباط مع الموردين، وتنفيذ بحوث على مدى أوسع، وتيسير تقديم المحتوى وقيادة الجهد لبناء فريق قيادة أفضل. (Global Learning, 1998).

وتعرف أيضاً بأنها "أحد أقسام الشركة التي تنشئها وتديرها، بهدف تنمية القاعدة المعرفية لدى موظفيها؛ حيث تعمل كمظلة استراتيجية لمتطلبات التعليم الكلية للشركة، أي لجميع الموظفين والعاملين، وسلسلة القيمة المضافة التي تتضمن المستهلكين والموردين والموزعين؛ وتعمل على بناء الكفاءات الفردية والمؤسسية، التي يمكن استخدامها في رفع أداء الشركة، وبالتالي فإن مصطلح جامعة الشركات لا يرتبط بكيان مادي إنما يرتبط بالإشارة إلى التعلم المنظم من أجل صالح المؤسسة.

ب- أهداف الشركات الجامعية وخصائصها:

تتنوع أهداف الشركات الجامعية (جامعة الشركات) حيث يمكن توضيحها على النحو التالي (Fresina, 1997).

١- تدعيم السلوك: يُعد الهدف الرئيس لجامعة الشركات، ويكون ذلك عن طريق تقديم برامج تدريبية وخبرات تعكس الثقافة والقيم التي تدعم توجهات المنظمة.

٢- إدارة التغيير: تُعد المهمة الرئيسة لجامعة الشركات، ويكون ذلك بتقديم وتنمية مبادرات التغيير التنظيمي، حيث يتم تصميم البرامج والأنشطة لتيسير البناء، والتنفيذ الناجح للتغيير الاستراتيجي.

٣- قيادة وتشكيل المؤسسة: ويعد الدور الثالث لجامعة الشركات، وهو أن تكون القوة الرئيسة لتشكيل توجهات ومستقبل الشركة، فبرامج ومبادرات التغيير بالشركة تهتم بكشف سياقات جديدة، وبدائل لمستقبل الشركة، كما أنها تشجع المديرين والعاملين بالشركة على اكتشاف كل ما هو جديد، والتعامل مع الأمور الغامضة وغير المعروفة.

كما تهدف جامعة الشركات إلى: (Tsinghua Corporate University Town.

2008)

١- المساعدة في تخطي أهداف الأداء التنظيمي، عبر تزويد الموظفين وقادة المستقبل بفرص التطوير المناسبة.

٢- تقديم برامج عالية الجودة بتكلفة قليلة، من خلال إدارة موارد التعلّم المخصصة للمشروع وتطويرها بشكل مناسب، وتطبيق عمليات مناسبة في عمليات البيع، والمعاينة، والاختيار، والإدارة.

٣- تركيز برامج التعلّم على حاجات العمل، من خلال نموذج تربوي، إلى جانب الإشراف المركزي لتناول حاجات وحدات العمل من خلال أسلوب تعلّم فريد، وتلبية الاحتياجات التنموية.

٤- تقديم نموذج جيد يناسب الأفراد العاملين، فجامعة الشركات تدفع الهيئة العاملة إلى تجديد هذا الالتزام بالتعلّم، والاستمرار في تحقيق نموهم الفردي بشكل هادف.

٥- تقليل نسبة دوران العمال (انتقالهم من المنظمة إلى أخرى). فالموظفون يفضلون بشكل كبير أن يبقوا مع رب العمل، إذا كان نموهم المهني يُوضع في صدر الأولويات. فالناس يحبون أن تجابههم التحديات، ويقتنصون من ذلك الفرصة لتنمية معارفهم ومهاراتهم؛ وإطار جامعة الشركات غالباً ما يقدم الهيكل المطلوب لضمان التعلّم المستمر.

وأوضحت الشركات أو المؤسسات الإنتاجية العديد من الفوائد التي عادت عليها من جامعة الشركات، حيث ترى مجموعة EFMD أن جامعة الشركات الأوروبية لها دور في البعد الاجتماعي لإدارة المعرفة وقد أوضحها (Taylor and Phillips, 2002) أن جامعة الشركات يمكن أن تقدم ما يلي للمؤسسات أو الشركات الإنتاجية:

- القدرة على زيادة معدّل التعلّم داخل المؤسسة أو الشركة، لتتلاءم مع زيادة معدلات التغيّر في البيئة.
- القدرة على الاستجابة لتحديات العولمة التي تتضمن استخدام التقنية.
- القدرة على إحداث التوافق بين أهداف العمل واستراتيجيات التعلّم.

- التركيز المباشر على النشاط الفردي المحلي.
- المساعدة في المحافظة على ثقافة الشركة، حتى حينما تظهر ثقافات متنوعة أخرى.
- التركيز على الدور الرئيس للتعلم والمعرفة لبناء ميزة تنافسية والمحافظة عليها وتوضيحه لكل أفراد المؤسسة.
- وتتمثل خصائص جامعة الشركات (EFMD (2002, p.9) في أنها:
 - أن تمتلكها مؤسسة عمل أو اتحاد وتتحكم في كل ما يتعلق بها.
 - أنها قادرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة المتعلقة بتغيير نفسها ككل، لزيادة قدرتها على المنافسة.
 - أنها مصدر رئيس لتدريب وتنمية العاملين بالمؤسسة وعمالها والموردين.
 - أنها تقدم التدريب والتنمية الكترونياً، أو من داخل مبنى أو من خلال الحرم الجامعي، أو ما يجمع بينهما.
 - تسمى "جامعة" أو تُلَقَّب بلقب آخر يتعلق بالقطاع التعليمي لتأكيد قيمة التعلم.
 - أنها تركز على تقديم التدريب والتنمية لما يتعلق بأساس اتخاذ القرار.
- ويرى موور (Moore, 1997p.2,77) أن جامعات الشركات تشترك فيما بينها من خلال الخصائص التالية:
 - الأهداف المرتبطة بالضرورات الإستراتيجية للشركات.
 - التدريب المبني على نماذج الكفاءات المتطورة.
 - تنمية رؤية مشتركة للشركة كهدف أساسي.
 - تعمل لتصميم وتحويل التعلم الفردي إلى معرفة مؤسسية.
- وتحدد ميستر (Meister, 1998p.55) المبادئ التالية لنموذج جامعة الشركات: وأنها تعمل على:
 - تقديم فرص التعلم التي تدعم مسائل العمل التجاري الجوهرية للمؤسسة.
 - تصميم منهج دراسي لتضمين الخصائص التالية: مواطنة الشركات، والإطار السياقي والكفاءات الأساسية والرئيسية.

- الانتقال من التدريب الذي يقوده المعلم، إلى أشكال عديدة أخرى لعرض محتوى التعلم.
- تشجيع وحث القادة على الانخراط وتسهيل وتيسير التعلم.
- الانتقال من نموذج تخصيص الشركات للتمويل، إلى نموذج التمويل الذاتي عن طريق وحدات العمل التجاري.
- الاضطلاع بمهمة عالمية لتصميم حلول تعلم جديدة.
- تصميم نظم قياس لتقييم المدخلات والمخرجات.
- استخدام جامعة الشركات في مزايا تنافسية وللدخول إلى أسواق جديدة.

ومما سبق يتضح أن جامعة الشركات (الشركات الجامعية) تحقق فوائد لكل من الجامعات والشركات أو المؤسسات الإنتاجية وفقاً لاتفاقيات الشراكة بينهم، فهي تسهم بفعالية في التنمية المهنية للعاملين بالشركات، ورفع كفاءتهم وقدراتهم المهنية، ومنحهم مؤهلات جامعية، وفقاً لاحتياجاتهم المتنوعة والمختلفة، كما أنها تدعم الشركات في التغلب على مشكلاتها الصناعية أو الانتاجية التي تواجهها، حتى يتم التغلب عليها بأسلوب علمي، وتقديم منتجات جديدة، وتطوير منتجاتها... الخ، كما أنها تساعد الجامعات في تقديم تعليم متميز لطلابها، من خلال منحهم الفرصة للتدريب العملي والميداني داخل الشركات أو جامعات الشركات، ومنحهم الفرصة لتجريب أفكارهم وأبحاثهم في تطوير المنتجات وكذلك لتطوير الشركات، بما يحقق فوائد مشتركة لأطراف الشراكة (الجامعات الحكومية والشركات أو المؤسسات الإنتاجية).

ج- الشركات الجامعية بالمملكة المتحدة:-

ظهرت جامعة الشركات في الثمانينيات من القرن العشرين، وقد ازدادت شهرتها ومكانتها خلال العقد الماضي، كما يتضح من الزيادة العددية لها، وذلك بسبب اهتمام مديري مؤسسات الأعمال، بالتدريب والتنمية داخل بيئة العمل، وذلك توافقاً مع تطبيق مداخل الجودة الشاملة (Womack and Jones, 1996)، ولقد نشأت بسبب عوامل هامة ترتبط بالعرض والطلب، فالعوامل المتعلقة بالعرض هي التغيرات في قطاع التعليم ككل، والجامعات على وجه الخصوص، حيث قامت حكومة المملكة المتحدة بوضع التعليم على رأس أولوياتها، وهو ما يتضح في التوسع في قطاع التعليم العالي، في مرحلة

التعليم بالليسانس، لكن التوجه نحو تحقيق الجودة والتأهل للاعتماد أدى إلى ارتفاع المصروفات، بالإضافة إلى المنافسة مع الدول الأخرى، التي تقدم برامجها التعليمية عبر الانترنت، بالإضافة إلى تخلي الحكومة عن دورها في تنظيم أعداد الملتحقين بالجامعات، مما يعنى أن كل جامعة مسئولة عن استقطاب الطلاب للالتحاق بها، بالإضافة إلى المنافسة في ضوء عولمة التعليم، التي جاءت بمؤسسات تعليمية من دول مختلفة. ولم تظهر جامعة الشركات كمنافس للجامعة التقليدية أو لتحل محلها، فقد أوضح (David Thomas, 1999)، أن "جامعة الشركات ليست جامعة حقيقية"، فما تقدمه يتعلق بما يقدمه قسم التدريب، وقد تطورت جامعة الشركات، وعملت على تغيير مفهومها، ورفعت من أهميتها من خلال الحكومة الحالية لتضع لها المعايير اللازمة لتتحول إلى جامعة منافسة للجامعة التقليدية.

ولقد تغير دور الجامعة داخل المجتمع البريطاني، فقد تطور خلال القرن الماضي في الحجم من تعليم الصفوة إلى تعليم حوالي ٣٥% من السكان، كما تطورت فلسفته ونظريته والاهتمام (بالعلوم الطبيعية فقط)، كما أن دور الجامعة أصبح يقدم عدد متنوع من البرامج، كما تطور هذا الدور في طبيعته ليحقق التوازن بين الجانب التعليمي والمهني، كما تحول في بنيانه من الجامعة البولتكنيكية - التي تهتم بالعلوم التطبيقية فقط لجامعة متنوعة تهتم بكافة العلوم -، بالإضافة إلى قيام الحكومة بإنشاء جامعات جديدة مثل "جامعة الصناعة"، مع إنشاء عدداً من جامعات الشركات التي يمكن اعتبار مصطلحها من الصعب تعريفه، حيث أنها تمتلك سبل إدارة كل من التدريب والتعليم والتعلم والمعرفة، لتقدم التعليم والخدمات لأعضاء المؤسسة. (UK Government, 2003, Department for Education and Skills).

وقدما كل من Prince and Beaver نموذج لتكامل العمليات داخل جامعة الشركات، والخطوات الرئيسة والمهام التي يمكن أن تقوم بتنفيذها، ووصفوا أن جامعة الشركات هي "نوع نموذجي"، ويوضح هذا النموذج أن المعرفة والتعلم هما أنشطة وعمليات تحدث داخل المؤسسة وبين الأفراد انفسهم، فهي تقوم بدمج كل العمليات والإجراءات التي تتم داخل المؤسسة كما أنها تقدم كل النظم والمعرفة اللازمة للإدارة ومنظمة التعلم (2001, p66).

وسيتضح ذلك من خلال ما يلي:

١- تدعيم العمل والأهداف:

يوجد عدداً من الوظائف التي تقوم بها جامعة الشركات وهي تتضمن: إدارة توقعات العاملين فيما يتعلق بأهمية التعلّم والتدريب داخل العمل، وتيسير مشاركة المعلومات داخل المؤسسة؛ وتكوين هياكل متمكنة، وتقديم النصح لإدارة الموارد البشرية وتنمية سياسات الموارد البشرية لضمان أن الهياكل والسياسات متفقة مع أهداف التعلّم الخاصة بالمؤسسة، وتدعيم إنشاء الشركات مع أفراد ومؤسسات خارجية لاستثارة المناقشات، والتحديد للتفكير الحالي والمعايير التنظيمية، وتطوير وتنسيق المقاييس المترية لتوضيح الأهمية والقيمة وتثمين التعلّم داخل المؤسسة.

(Prince and Beaver,2001,pp.27-70)

٢- الشبكات الإلكترونية:

وهي تعتبر من ضمن الأمور التي تساعد المؤسسات على الشراكة، باستخدام التقنية، وهذا لا يعود فقط للمجتمعات الداخلية والخارجية فقط، وإنما للعمليات التي تتحكم في كيفية تفاعل الأفراد، وكما يمكن أن يكون من خلال الوسائل الالكترونية، وكذلك يمكن أن يكون أيضاً من خلال الشبكات المرتبطة لعلاقات الأفراد والعمل، وداخل جامعة الشركات، وبالتالي سيكون من الضروري تيسير تطوير الشراكات مع المؤسسات لتقديم تدخلات التعلّم داخل المؤسسة. وسوف تزيد من أهمية الشبكات وعمليات الشراكة لتكون المؤسسة قادرة على تقديم التدريب والتنمية باستمرار حتى بأسلوب عن بُعد. (Prince and Beaver,2001,pp.27-70)

٣- نظم المعلومات والعمليات:

هناك ثورة هائلة في مكونات الحاسب الآلي من برامج تطبيقية ومكونات، والتي تعمل على زيادة قدرة المؤسسة لتقوم ببناء قواعد بيانات، وتنشئ نظم للخبرات، وتوظف برامج تطبيقية لاتخاذ القرار، ولكن من الضروري مراعاة أن استخدام الأجهزة التقنية يعتمد في النهاية على الأفراد الذين يقومون باستخدامها، مما يجعل لجامعة الشركات دوراً هاماً في تطوير نظم المعلومات داخل المؤسسات والشركات، حيث

يرى Nurmi أن إدارة المعرفة وإنتاج المعرفة يتم اعتبارهما من أهم عمليات العمل التي ستعتمد عليها الشركات في المستقبل لكي تحقق النجاح.(1998,p.119)

٤-عمليات الأفراد:

يعود هذا إلى العمليات التي تبني وتدعم المعنى المشترك، وتيسر وتدعم التعلّم داخل المؤسسة، وهذا لا يرتبط بمستويات المهارة وقدرات العاملين على استخدام التقنية فقط، وإنما أيضاً الطرق التي تتمكن المؤسسة بواسطتها بناء آليات وعمليات لإنشاء ثقافة مشتركة ومفهومة.

وتتعلق عمليات الأفراد بممارسات قسم الموارد البشرية، فهذا يمتد إلى ما بعد تقديم التدريب والتعليم، حسب متطلبات الأفراد لضمان أن سياسات الموارد البشرية بالمؤسسة متفككة لتدعيم التعلم ومشاركة المعرفة. (see Leopold et al., 1999).

٥-عمليات التعلم:

تمثل محاولات المؤسسة لإنشاء منظمة للتعلم في أنها قائمة على تكوين ثقافة "التعلّم" التي يدعمها التعليم والتدريب. وتؤثر جامعة الشركات في تعليم الأفراد العاملين بالشركة، وفي قدراتهم على اتخاذ القرارات، - مع الوضع في الاعتبار التغير في سياسات المؤسسة للقيام بعمليات تعلّم الأفراد والتعلّم التنظيمي.

ويتم تمويل جامعات الشركات بالمملكة المتحدة تمويلًا ذاتيًا، حتى تقوم بتوليد الدخل الخاص بها، من خلال القيام بإعداد برامج تدريبية مثل الجامعات التقليدية والحصول على موارد مقابل التدريس لعملاء العمل الداخليين باستخدام إستراتيجية "تحصيل موارد مقابل الخدمة" وعندما تحقّق البرامج التدريبية التي يتم تقديمها من خلال جامعة الشركات أهداف الشركة، فإنه سوف يتم الحصول على مكاسب من خلال الأرباح المتزايدة وانتماء الموظفين ورضاءهم، وتحصل جامعات الشركات على ٦٥% من تمويلها مما تخصصه الشركات، ونظراً لأن جامعات الشركات تُظهر ما بها من قيمة، فإن وحدات العمل تدفع الكثير في مقابل التعلّم الذي يساعدها على بلوغ أهدافها. ولا تغطي رسوم التعليم سوى ٥% من تمويل جامعات الشركات.

وبالنسبة للبنية الأساسية التي يجب أن تكون متوفرة لبناء بيئة تعلّم ناجحة. فإن
البنية الأساسية تنقسم إلى مجموعات ثلاث رئيسية، كالتالي Prince and
(Beaver,2001,pp.27-70):

- البنية الأساسية المادية لتوفير متسع ل: التعلّم (الصفوف المخصصة /المشتركة مع نشاطات أخرى)، وساحة عقد المؤتمرات (مخصصة /مشتركة مع نشاطات أخرى)، ومناطق للتدريب /الخبرة المباشرة /العروض التوضيحية، وأماكن للمعيثة خاصة بالتدريب أو ببرامج الاندماج في الشركات، والأنشطة المادية /تفاعل الفريق، والتفاعل الاجتماعي.
- البنية الأساسية الفنية لتقديم الدعم لما يلي: التعلم الإلكتروني (نظام إدارة التعلم، التعاون الافتراضي، ومحتوى التعلم)، والإنترنت الرئيس /الإنترنت الداخلي / أدوات التدريب القائمة على الحاسب الآلي.
- البنية الأساسية الخدمية لتقديم الدعم لما يلي: الشركات مع مقدمي التدريب الرواد لتقديم مجموعة متنوعة من صفوف التدريب في جوانب، مثل: تنمية القيادة، و"التدريب على كيفية الإشراف"، و"التدريب في المبيعات والتسويق"، و"مهارات العرض"، و"بناء الفريق"، وما إلى ذلك، والإدارة واللوجستيات (نقل الموارد) إلى المشاركين الزائرين، وتلبية احتياجاتهم نقلهم ومعيشتهم ودعمهم محلياً، وتقديم الغذاء /الدعم العلاجي بالمستشفيات.

مما سبق يتضح أن المملكة المتحدة اعتمدت بشكل كبير على جامعات الشركات في تحقيق شراكة فعّالة بين الجامعات وبين الشركات من خلال تدعيم العمل والأهداف بالمؤسسات المختلفة، ومن خلال دعم العمليات التي تتحكم في تفاعل الأفراد، ودعم نظم المعلومات والعمليات بما يُحدث زيادة في قدرة المؤسسة والجامعة، وتحسين عمليات التعلّم داخل الجامعة والمؤسسات الإنتاجية، وأصبحت جامعات الشركات بالمملكة المتحدة تمثل منافساً قوياً وداعماً للجامعات الحكومية.

ثالثاً: الدراسات السابقة

هناك بحوث ودراسات اجريت حول الشراكة بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية ومن ضمن تلك الدراسات مايلي:

الدراسة التي قام Fahad Sultan (١٩٩٤م): استهدفت الدراسة تأكيد العلاقة بين جامعة الملك سعود وبين الصناعة في منطقة الرياض، والكشف عن عوائق تلك العلاقة، ووضع بعض الاستراتيجيات الجديدة وإصلاح الإمكانيات، كمجالات البحث، والتدريب، والتربية المستمرة، والاستشارات.

وقد استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة مستعينة بالمقابلات والوثائق الرسمية لجمع بياناتها، وكانت عينة الدراسة موزعة على أفراد من جامعة الملك سعود ومن المناطق الصناعية بالرياض.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- لا يزال التعاون محدوداً بين جامعة الملك سعود وبين المناطق الصناعية في مدينة الرياض.
- إن ذلك التعاون يواجه بعض المشكلات، منها: "نقص الاتصال الكافي بين الطرفين، عدم إتاحة المعلومات الكافية عن الخدمات الجامعية، وعدم وعي الجامعة بالمشكلات التي تواجه الصناعة".
- قدمت الدراسة مجموعة من الاستراتيجيات لتحسين صورة التعاون بين جامعة الملك سعود وبين الصناعة في منطقة الرياض، منها: "البعد عن المركزية في صنع القرارات الجامعية، تحسين الإعلانات وابتكار أساليب تسويقية جديدة تتعلق بالخدمات الجامعية، ضرورة إنشاء مكتب للاتصال بين الجامعة والصناعة عن طريق الجامعة، وإنشاء وكالة تتوسط بين الجامعة والصناعة عن طريق الحكومة".
- أما دراسة "يوسف سيد محمود" (٢٠٠٣م): هدفت الدراسة إلى التعرف على تطور التعليم الجامعي، والتحديات التي تفرض على الجامعات البحث عن أهداف وصيغ تناسب التفاعل مع هذه التحديات، ونواحي الضعف التي تعاني منها جامعاتنا، وعرض لبعض نماذج لعلاقات التحالف والشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.
- وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الدروس المستفادة من نماذج التحالف والشراكة في تطوير التعليم الجامعي، منها:

١- التحول النوعي في أدوار الجامعة: حيث أدى توجهه نحو إقامة الشراكات والتحالفات إلى وضع الجامعة في قلب الأحداث الاجتماعية، وبهذا تحوّل الدور الثالث للجامعة (خدمة المجتمع)، ليصبح بمثابة فلسفة اجتماعية عامة توجه الجامعة في ممارستها لدورها الآخر (التعليم، والبحث العلمي).

٢- توسيع حدود التخصصات العلمية: حيث فرضت حقائق السوق، ومستلزمات القيام بعملية التعليم في ظل هذه الحقائق عدة تغييرات في هيكلية وبنى التخصصات العلمية.

٣- إن توجه الجامعة لإقامة شراكات وتحالفات مع مؤسسات المجتمع، دفعت إلى إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي؛ حيث ظهر التأكيد على ضرورة التحول من العمل على تخريج مهنيين إلى تخريج مواطنين منتجين.

٤- أن كثرة تحالفات وشراكات بعض الجامعات مع مؤسسات المجتمع أدى إلى تحولها من جامعة متعددة الوظائف إلى جامعة متعددة الأنظمة.

٥- أن نمط التنمية السائد في الدول المتقدمة وفر للجامعات الحكومية السياق الثقافي الملائم والذي ساعد على قيام تحالفات وشراكات بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية.

وفي دراسة "هالة محمد السيد صالح" (٢٠٠٦م): هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الجامعات ونشأتها ووظائفها ومسئولياتها، والتحديات التي أثرت على دورها تجاه المجتمع، وأثر ذلك في تعدد أنماطها، وكذلك الوقوف على مفهوم الشراكة بين الجامعات ومؤسسات الأعمال والإنتاج، وآلياتها وفلسفتها وأهميتها، وعرض لخبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكندا في الشراكة من خلال آليات هي "نقل التكنولوجيا، والتعليم العالي التعاوني، وتمويل البحث العلمي". واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج؛ أهمها:

- تعدد الشراكات بين الجامعات وبين مؤسسات الأعمال والإنتاج ضرورية لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية في ظل النمو المتسارع في المعرفة والمعلومات في العالم المتقدم.

- تتطلب الشراكة بين الجامعة وبين مؤسسات الأعمال والإنتاج تمتع الجامعة بالاستقلالية بجميع جوانبها، مع تفعيل دور السلطات المحلية، ليتحقق الكثير من الفعالية في نتائج هذه الشراكات.
- إن الإقدام على الشراكة بين الجامعات وبين مؤسسات الأعمال والإنتاج ينطلق من احتياجات ودوافع لكلا الطرفين وللمجتمع المحلي.
- تعتبر الشراكة بين الجامعات وبين مؤسسات الأعمال والإنتاج، أحد الوسائل الهامة لزيادة موارد الجامعة المالية، والتي تساعد على تحسين وتطوير العملية التعليمية، كما تعمل على تنمية مهارات وقدرات الخريجين.

وفي دراسة Meister and Jeanne (١٩٩٨م): هدفت الدراسة إلى التوصل إلى عشر خطوات لإنشاء جامعة الشركات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى وضع عشر خطوات لإنشاء جامعة الشركات من خلال خطة مفصلة تنطوي على تحقيق كل أشكال التعلّم المنشود في منظومة استراتيجية شاملة؛ وتتمثل هذه الخطوات في:

- يجب أن تُشكّل السلطات أو الإدارة العليا للمؤسسة الجهاز الإداري للجامعة.
- وضع الخطط الإستراتيجية للجامعة.
- تحديد المؤسسة لأهداف الجامعة.
- اقتراح إستراتيجية التمويل من قِبَل المؤسسة.
- الاستخدام الأمثل للتقنية.
- تحديد الأفراد الذين سيتلقون خدمات الجامعة.
- تحديد كيفية إشباع احتياجات جمهور المتعلمين بما يتماشى مع الأهداف الإستراتيجية للجامعة.
- وضع جدول زمني محدّد لتحقيق الجامعة أهدافها المنشودة.
- وضع نظام للتقويم تستخدمه الجامعة لتحديد مدى نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها.
- ضرورة متابعة الجامعة لرسالتها وعن مدى تحقّقها.

وفي دراسة Katherine Wills (٢٠٠١م): التي هدفت إلى إلقاء الضوء على عملية التنوير بثقافة جامعات الشركات، من خلال فحص ما تم إجراءه، وتنفيذه من قبل جامعات الشركات العاملة عبر الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة آراء حول "التنوير بثقافة جامعات الشركات"، وهي:

- التنوير بهذه الثقافة يعني معرفة ثقافة الشركات، حيث أن ثقافة الشركات يمكن أن تكون محتوى تعليمي قابل للتدريس والتقييم ثم بناء منتج تعليمي.
- التنوير يُمدنا بفوائد كمية مباشرة، وغالباً ما تكون هذه الفوائد في صورة أجور أو أرباح عائدة على الفرد أو الشركة.
- التنوير عملية يمكن توصيلها وفهمها بسهولة؛ حيث أن إمكانية الفهم والتوصيل المباشر لما نعرفه عن الشركات، يمكن تقييمها عبر النظرات النقدية التأملية على المدى البعيد.
- يمكن أن ينتقل فهمنا للتنوير عبر أنحاء العالم؛ حيث إن تقديم برامج التدريب الخاصة بجامعات الشركات يُعد تنويراً يمكن نقله، وتطبيقه في مؤسسات أو شركات أخرى محلية أو عالمية.

أما دراسة Sharon and Teresa (٢٠٠٢م): فإنها هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الجامعات والشركات الخاصة من حيث توفير وتقديم البرامج التعليمية للمستوى الجامعي، وعرض لفوائد وتحديات هذه الشراكات، وقيام بعض الشركات بإنشاء وتقديم دوراتها التعليمية الخاصة بها، بشكل مستقل بدلاً من مشاركة الجامعة في ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أن الشراكة بين الجامعة وبين الشركات الخاصة ساعدت على توفير برامج تعليمية للمستوى الجامعي، للعاملين بتلك الشركات.
- أن الشراكة ساهمت في تعظيم الفائدة للجامعة والشركات وتوحيد جهودهما لتقديم البرامج التعليمية وفق احتياجات تلك الشركات.

وفي دراسة Christopher and Graham (٢٠٠٢م): فقد هدفت الدراسة إلى إعادة تعريف دور جامعات الشركات من خلال المنظور البريطاني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يمكن أن تكون جامعات الشركات العالمية مثالية وناجحة بدون توفر أربعة عناصر بها؛ هي:

– أنظمة المعرفة.

– عمليات التعلّم.

– شبكات الإنترنت والشراكات.

– العمليات الإنسانية.

أما دراسة Eddie Blass (٢٠٠٥م) فإنها هدفت إلى التعرف على أهمية جامعات الشركات ومدى الحاجة إليها، وذلك نظراً لتقارب الحدود بين التدريب والتعليم، وزيادة الطلب من المجتمع وهيئاته على خدمات الجامعات ثم التوسع في انشاء جامعات الشركات حتى أصبحت أيضا تمنح درجات علمية.

وتوصلت الدراسة إلى أن جامعات الشركات من الممكن أن توضع في مكانة أفضل من الجامعات التقليدية في المستقبل، نظراً لأنها تُعطي مجالات أكثر تميزاً لطلاب الجامعات، خاصة لمن تسرب من التعليم، وذلك أكثر من التي يقدمها حالياً القطاع التعليمي.

وفي دراسة Eddie Blass (٢٠٠١م) فقد هدفت إلى تقديم دراسة مقارنة لقطاع "الجامعة العامة" التقليدية وقطاع "جامعة الشركات"، وتتضمن معايير المقارنة التطور التاريخي والطلاب والبحث والحصول على المعرفة وقضايا الملكية والحكم. وتوصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من وجود بعض المتشابهات، إلا أنه هناك العديد من الاختلافات والتي تُثير العديد من الأسئلة حول ملائمة هيئات الشركات التي اختارت مصطلح "جامعة".

أما دراسة Christopher. and Seamus (٢٠٠٣): فإنها هدفت هذه الدراسة إلى عمل مسح لحالة ثلاث مشاريع بحجم من الصغيرة إلى المتوسطة، ولها علاقة بمفهوم جامعة الشركات، وذلك من خلال فحص السياق الديناميكي، والتدريب الحالي، والتشابه والاختلاف الفردي في التأكيد والأوليات، وضمت الدراسة استخدام التصنيفات، ونموذج الهياكل لتوضيح الحالة الجارية، ولإعطاء مؤشرات إلى المؤشرات الأخرى لجامعات

الشركات، وتطور أكاديمية الشركات، وتوصلت الدراسة الى أن جامعات الشركات تُسهم في تعزيز وإستمرار السلوك، وتطوير أداء المدير، وقيادة وتشكيل المنظمة، كما أنها تعزز أنشطة الشركة والجامعة وتحدث تكامل فيمت بينها.

وفي دراسة Christopher. and Graham. (٢٠٠٨): فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة جامعة الشركات وأجندة تعليم الشركات المدمجة التي تقف خلفها، حيث تعتبر جامعة الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية من أكثر قطاعات التعليم العالي نمواً، حيث تصل تقريبا إلى ١٨٠٠ جامعة عاملة في الولايات المتحدة وحدها، وإذا استمر هذا الإتجاه في النمو فإن عدد جامعات الشركات في خلال العقود القادمة سيفوق عدد منشآت التعليم العالي التقليدية، وتوصلت الدراسة الى أن النمو المتزايد في انشاء هذه الجامعات يُعد اعتراف من العديد من كبار المديرين بالتأثير الإستراتيجي الإيجابي لهذه الجامعات على شركاتهم. وهذا من الممكن النظر اليه على أنه نتيجة لإدراك المؤسسات لقوة التعليم والمعرفة وأنها أكبر مُحركين للميزة التنافسية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح مما سبق ندرة الدراسات العربية التي تناولت جامعات الشركات، وربما يرجع ذلك إلى عدم أوقلة وجود جامعات شركات تقريبا بأي من الدول العربية، كما أن معظم الدراسات الأجنبية تناولت مراحل وخطوات انشاء جامعات الشركات، ودراسة طبيعة العلاقة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية المختلفة.

كما أن الدراسات السابقة أكدت على أن جامعات الشركات تأخذ في التزايد المستمر، حتى أنها أصبحت تنافس الجامعات التقليدية، وذلك نظراً لما تحقّقه من فوائد عديدة للجامعات التي تُنشئ مثل هذا النوع، وكذلك للمؤسسات الإنتاجية، وكذلك للأفراد الذين يلتحقون بمثل هذه الجامعات.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما أكدت عليه من أهمية جامعة الشركات في تحقيق الشراكة بين الجامعات التقليدية (الحكومية) والمؤسسات الإنتاجية والخدمية، إلا أنها تختلف عنها في أنها تتناول إمكانية تطبيق هذا النوع من الجامعات بالمملكة العربية السعودية، ومدى تدعيمها لعمليات الشراكة بين الجامعة والمجتمع". والاستفادة من هذه الشراكة بشكل كبير وإيجابي.

رابعاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها

سيتناول هذا المحور إيضاحاً لمنهج الدراسة الذي اتبعه الباحث، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

أولاً: منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها، والمنهج الوصفي حيث أنه "المنهج الذي لا يرتبط بظاهرة معاصرة، بقصد وصفها وتحليلها وتفسيرها" (العساف، ١٤١٦هـ، ص ١٨٩). يتوقف على وصف الظاهرة فقط بل يتعدى ذلك إلى تحليل أسباب الظاهرة ومعرفة أسبابها.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة الحالية:

أ- جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (بكلية العلوم وعددهم ٤٠٢ عضواً، وكلية إدارة الأعمال وعددهم ١٤٩ عضواً، وكلية الهندسة وعددهم ٢٢٨ عضواً) (جامعة الملك سعود التقرير السنوي ١٤٣٠هـ، ص ١٧).

ب- جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (بكلية العلوم وعددهم ٤٩ عضواً، وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية وعددهم ٩٤ عضواً، وكلية الهندسة وعددهم ٢٦ عضواً) (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، التقرير السنوي، ١٤٣١هـ).

ثالثاً: عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة الحالية ما يلي:

أعضاء هيئة التدريس (بكلية العلوم وعددهم ٣٨ عضواً، وكلية إدارة الأعمال وعددهم ٤٤ عضواً، وكلية الهندسة وعددهم ٥٢ عضواً ليصبح إجمالي العينة ١٣٤ عضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود).

أعضاء هيئة التدريس (بكلية العلوم وعددهم ٢٤ عضو. وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية وعددهم ٢٨ عضو، وكلية الهندسة وعددهم ٢٥ عضواً ليصبح إجمالي العينة ٧٧ عضو هيئة تدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية). وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية

رابعاً:: خصائص أفراد عينة الدراسة:-

قامت الدراسة الحالية على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الوظيفية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (الجامعة – الكلية – الدرجة العلمية). وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجامعة	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٧٧	٣٦,٥
	جامعة الملك سعود	١٣٤	٦٣,٥
	المجموع	٢١١	١٠٠%
الكلية	الهندسة	٧٧	٣٦,٥
	الاقتصاد والعلوم الإدارية وإدارة الأعمال	٧٢	٣٤,٢
	العلوم	٦٢	٢٩,٤
	المجموع	٢١١	١٠٠%
الدرجة العلمية	أستاذ مساعد	١٧٠	٨٠,٦
	أستاذ مشارك	٣٢	١٥,٢
	أستاذ	٩	٤,٣
	المجموع	٢١١	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (١) أن (١٣٤ عضواً) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٣,٥% من إجمالي أفراد عينة الدراسة من جامعة الملك سعود, و(٧٧ عضواً) منهم يمثلون ما نسبته ٢١,٠% من إجمالي أفراد عينة الدراسة من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية, ويعزو الباحث ظهور النسبة المئوية بهذا الفرق أو الحجم إلى وجود تباين كبير في أعداد مجتمع الدراسة لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفي جميع الكليات الثلاث التي هي محور الدراسة الحالية, وأيضا راجع إلى حداثة الكليات الثلاث بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مقارنة بجامعة الملك سعود.

كما يتضح من الجدول رقم (١) أن (٧٧ عضواً) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٦,٥% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يدرسون في كلية الهندسة, و(٧٢) منهم يمثلون ما نسبته ٣٤,٢% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يدرسون في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية وإدارة الأعمال و(٦٢) منهم يمثلون ما نسبته ٢٩,٤% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يدرسون في كلية العلوم.

ويتضح من الجدول رقم (١) أن (١٧٠) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٨٠,٦% من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم العلمية أستاذ مساعد ويعزو الباحث ظهور هذه النتيجة نظراً إلى كثرة عدد من يحملون درجة أستاذ مساعد مقارنة بمن يحملون درجة أستاذ مشارك ودرجة أستاذ, حيث يبلغ عدد من يحملون درجة أستاذ مساعد (٢٧٤٦) (جامعة الملك سعود, التقرير السنوي ١٤٣٠, ص ١٧, جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية, التقرير السنوي ١٤٣٠هـ) عضو في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية, و(٣٢) منهم يمثلون ما نسبته ١٥,٢% من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم العلمية أستاذ مشارك, و(٩) منهم يمثلون ما نسبته ٤,٣% من إجمالي أفراد عينة الدراسة درجتهم العلمية أستاذ. والباقي من أعضاء هيئة التدريس ونسبتهم تقريباً (٨٠,٦%) درجتهم أستاذ مساعد.

خامساً: أداة الدراسة:

١- بناء أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع المعلومات ولتحقيق أهداف الدراسة, وإعداد مقترحات وتوصيات لإنشاء أو تطبيق جامعة الشركات بالمملكة العربية السعودية.

مستفيداً من الإطار النظري وإستبانات ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة ذات العلاقة لموضوع الدراسة الحالية.

٢- صدق أداة الدراسة:

- الصدق الظاهري للأداة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة الحالية في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من المختصين، وفي ضوء آرائهم تم إعداد أداة الدراسة الحالية (الاستبانة) بصورتها النهائية.

- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً، وعلى بيانات العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للأستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة وتبين من النتائج أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محاورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوي الدلالة (٠,٠١) فأقل، ودالة إحصائياً عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

٣- ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة الحالية (الاستبانة) تم استخدام (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وتبين من النتائج أن معامل الثبات العام عال حيث بلغ (٠,٨٩٢١) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

سادساً- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٣-٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح

أي (٣/٢ = ٠,٦٧) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من ١ إلى ١,٦٧ يمثل (ضعيفة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤ يمثل (متوسطة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠ يمثل (كبيرة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

٢. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

٣. المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٤. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

5. تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Sample T-test) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.

6. تم استخدام (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.

خامسا: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

أولا: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

السؤال الأول: - 1- ما مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) في تحقيق فوائد للجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟

إجابة السؤال الأول: حيث جاءت متفرعة بجزئين وكانتا على النحو التالي:

أ/ سيسهم تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية للتعرف على مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات	م
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة	النسبة %		
١	٠,١٩	٢,٩٦	-	٨	٢٠٢	ك	يجعل الجامعات على تواصل حقيقي مع التنمية بالمجتمع.	١
			-	٣,٨	٩٦,٢	%		
٢	٠,٢٥	٢,٩٤	١	١٠	٢٠٠	ك	افتتاح برامج جديدة بالجامعات وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية.	١٠
			٥.	٤,٧	٩٤,٨	%		
٣	٠,٢٨	٢,٩٣	١	١٣	١٩٧	ك	توفير البيئة الأكاديمية الداعمة (للإبداع، والتميز، والابتكار، وصل المواهب).	١٥
			٥.	٦,٢	٩٣,٤	%		
٤	٠,٣١	٢,٩١	٢	١٤	١٩٥	ك	تقديم فرص للتعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم (النمو الشخصي، والنمو المهني) للأفراد.	١٤
			٩.	٦,٦	٩٢,٤	%		
٥	٠,٣٥	٢,٩١	٤	١١	١٩٦	ك	زيادة كفاءة الجامعات الإنتاجية.	٤
			١,٩	٥,٢	٩٢,٩	%		

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة %
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة	
٨	توفير الفرصة للجامعة للاستفادة من إمكاناتها (المادية، والبشرية) كمصدر من مصادر التمويل.	ك	٢	١٥	١٩٤	% ٩١,٩
			٩,٠	٧,١		
٩	ييسر على الجامعة متابعة خريجها وتوفير سبل التقدم (العلمي، والمهاري) لهم.	ك	٢	١٦	١٩٣	% ٩١,٥
			٩,٠	٧,٦		
٢	ييسر على الجامعة التعرف على المشكلات التي تواجه المؤسسات الإنتاجية بالمملكة.	ك	٣	١٦	١٩٢	% ٩١,٠
			١,٤	٧,٦		
٥	إبراز دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تحسين الكفاءة الإنتاجية لمؤسسات المجتمع.	ك	٥	١٥	١٩١	% ٩٠,٥
			٢,٤	٧,١		
٦	٠,٣٢	٢,٩١	٢	١٥	١٩٤	% ٩١,٩
			٩,٠	٧,١		
٧	٠,٣٢	٢,٩١	٢	١٦	١٩٣	% ٩١,٥
			٩,٠	٧,٦		
٨	٠,٣٥	٢,٩٠	٣	١٦	١٩٢	% ٩١,٠
			١,٤	٧,٦		
٩	٠,٣٩	٢,٨٨	٥	١٥	١٩١	% ٩٠,٥
			٢,٤	٧,١		

تابع جدول رقم (٢)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
٢	يسهم في حل مشكلة تمويل الجامعات خاصة في المجال البحثي.	ك	٦	١٣	١٩٢	٠.٤٠	٢.٨٨	١٠
		%	٢.٨	٦.٢	٩١.٠			
٧	تزويد المؤسسات الإنتاجية (بالاستشارات، والخدمات، مدفوعة الأجر... إلخ).	ك	٥	١٧	١٨٩	٠.٤٠	٢.٨٧	١١
		%	٢.٤	٨.١	٨٩.٦			
١ ١	إحداث توافق بين المناهج وأهداف العمل بالمؤسسات الإنتاجية.	ك	٧	١٣	١٩١	٠.٤٢	٢.٨٧	١٢
		%	٣.٣	٦.٢	٩٠.٥			
٦	تدريب الطلاب أثناء الدراسة بالمؤسسات الإنتاجية المختلفة.	ك	٨	١٨	١٨٥	٠.٤٦	٢.٨٤	١٣
		%	٣.٨	٨.٥	٨٧.٧			
١ ٢	تقديم وتنمية مبادرات التغيير بالجامعة.	ك	٨	١٩	١٨٤	٠.٤٦	٢.٨٣	١٤
		%	٣.٨	٩.٠	٨٧.٢			
١ ٢	تقديم برامج عالية الجودة بتكلفة قليلة، من خلال إدارة موارد التعلم المخصصة للشركات الجامعية.	ك	١٢	٢٠	١٧٩	٠.٥٣	٢.٧٩	١٥
		%	٥.٧	٩.٥	٨٤.٨			
المتوسط العام			0.18	2.89				

من خلال النتائج الموضحة أعلاه بالجدول رقم (٢) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمتوسط

(٢,٨٩ من ٣,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "كبيرة" على أداة الدراسة، وهذا يتفق مع ما جاءت به نتائج دراسة هاله السيد صالح ٢٠٠٦، ودراسة براون وباتيرسون ٢٠٠٢.

ويتضح من النتائج أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ما بين (٢,٧٩ إلى ٢,٩٦) وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي واللذان تشيران إلى (كبيرة) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على خمسة عشر من اسهامات تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية أبرزها تتمثل في العبارات رقم (١, ١٠, ١٥, ١٤, ٤) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة كالتالي:

١. جاءت العبارة رقم (١) وهي "يجعل الجامعات على تواصل حقيقي مع التنمية بالمجتمع" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٦ من ٣) ويتفق هذا مع دراسة هاله محمد السيد صالح (٢٠٠٦م). ويعزو الباحث ظهور هذه العبارة بدرجة "كبيرة" لأن الشراكة ضرورية، ولأنها ستعمل على تحقيق وتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية، ولأنها ستعمل على زيادة موارد الجامعة المالية، وتحسين وتطوير العملية التعليمية وتنمية مهارات وقدرات الخريجين.
٢. جاءت العبارة رقم (١٠) وهي "افتتاح برامج جديدة بالجامعات وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٤ من ٣).

٣. جاءت العبارة رقم (١٥) وهي "توفير البيئة الأكاديمية الداعمة للإبداع، والتميز، والابتكار، وصل المواهب" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٣ من ٣).

٤. جاءت العبارة رقم (١٤) وهي "تقديم فرص للتعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم (النمو الشخصي، والنمو المهني) للأفراد" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩١ من ٣).

٥. جاءت العبارة رقم (٤) وهي "زيادة كفاءة الجامعات الإنتاجية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩١ من ٣) ويتفق هذا مع دراسة هالة محمد السيد صالح (٢٠٠٦م).

ب/ سيسهم تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) في تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية: للتعرف على مدى اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية وجاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٣)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شركات مع الجامعات الحكومية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة	الانحراف المعياري	الرتبة
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
١	تهيئة الموظفين الجدد وإكسابهم الكفايات اللازمة .	ك	١	٨	٢٠٢	%	٢,٩٥	٠,٢٣
			٥	٣,٨	٩٥,٧			
٢	منح شهادات جامعية للعاملين بالمؤسسات وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.	ك	٣	٨	٢٠٠	%	٢,٩٣	٠,٣٠
			١,٤	٣,٨	٩٤,٨			
٣	تتيح الفرصة لطلاب الجامعة الموهوبين وخريجها لتطبيق مشاريعهم ومقترحاتهم وأفكارهم البحثية.	ك	٤	٦	٢٠١	%	٢,٩٣	٠,٣٢
			١,٩	٢,٨	٩٥,٣			
٤	يساعدها في الحصول على المعرفة العلمية والتقنية المستقبلية.	ك	٣	٩	١٩٩	%	٢,٩٣	٠,٣١
			١,٤	٤,٣	٩٤,٣			
٥	الاستفادة من ممتلكات الجامعة من معامل ووحدات مختلفة في تطوير أداؤها.	ك	٤	١٠	١٩٧	%	٢,٩١	٠,٣٤
			١,٩	٤,٧	٩٣,٤			
٦	ستعمل على زيادة الإنتاجية وخفض التكلفة وتطوير أدوات ووسائل الإنتاج.	ك	٤	١٠	١٩٧	%	٢,٩١	٠,٣٤
			١,٩	٤,٧	٩٣,٤			

تابع جدول رقم (٣)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة	الانحراف المعياري	الرتبة
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
٧	توسيع برامج التعليم والتدريب المستمر خاصة للعاملين بها.	ك	١٩٧	٩	٥	٢,٩١	٠,٣٦	٧
		%	٩٣,٤	٤,٣	٢,٤			
٨	إعادة تدريب الموظفين القدامى لرفع كفايتهم وفقاً لمستجدات ومتطلبات العمل.	ك	١٩٣	١٣	٥	٢,٨٩	٠,٣٨	٨
		%	٩١,٥	٦,٢	٢,٤			
٩	يتيح لها الفرصة لمتابعة البحوث الأساسية والتطبيقية الحديثة في مجال عملها.	ك	١٩٣	١٣	٥	٢,٨٩	٠,٣٨	٩
		%	٩١,٥	٦,٢	٢,٤			
١٠	تطوير واستحداث منتجات جديدة تتميز بالجودة العالية، والقدرة على المنافسة العالمية.	ك	١٩٢	١٥	٤	٢,٨٩	٠,٣٧	١٠
		%	٩١,٠	٧,١	١,٩			
١١	انتقاء من يعمل بها وفقاً لمعايير محددة تساعدها على تحقيق أهدافها.	ك	١٩١	١٥	٥	٢,٨٨	٠,٣٩	١١
		%	٩٠,٥	٧,١	٢,٤			
١٢	تشجيع المديرين والعاملين بالمؤسسات على اكتشاف كل ما هو جديد والتعامل مع الأمور الغامضة.	ك	١٩٠	١٥	٦	٢,٨٧	٠,٤١	١٢
		%	٩٠,٠	٧,١	٢,٨			

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة	الانحراف المعياري	الرتبة
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
١٣	يدعم حل مشكلاتها الإنتاجية وتطوير منتجاتها وفقاً لآخر المستجدات.	ك	٨	١٤	١٨٩	٠.٤٥	١٣	
		%	٣.٨	٦.٦	٨٩.٦			
١٤	إنشاء مشروعات صغيرة تسهم في توفير المشروعات المغذية للمشاريع الكبيرة.	ك	١٠	١٧	١٨٤	٠.٤٩	١٤	
		%	٤.٧	٨.١	٨٧.٢			
١٥	ستمثل القوة الرئيسة في تشكيل توجهات ومستقبل المؤسسات الإنتاجية.	ك	١١	١٦	١٨٤	٠.٥٠	١٥	
		%	٥.٢	٧.٦	٨٧.٢			
المتوسط العام			0.21	2.89				

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية بمتوسط (٢,٨٩ من ٣,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "كبيرة" على أداة الدراسة، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة هاله السيد صالح ٢٠٠٦.

ويتضح من النتائج أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (٢,٨٢ إلى ٢,٩٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي واللذان تشيران إلى (كبيرة) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس

في موافقة أفراد عينة الدراسة على إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على خمسة عشر من إسهامات تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٢١، ٢٦، ٢٣، ١٧، ٢٧) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة كالتالي:

١. جاءت العبارة رقم (٢١) وهي "تهيئة الموظفين الجدد وإكسابهم الكفايات اللازمة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢،٩٥ من ٣). ويعزو الباحث لظهور هذه العبارة بدرجة "كبيرة" لحرص أساتذة الجامعات بالمملكة العربية السعودية وخصوصاً الأساتذة المساعدين على وجود هذه الشراكة لإكسابهم الكفايات، ولتلبية احتياجاتهم المهنية والأكاديمية.
٢. جاءت العبارة رقم (٢٦) وهي "منح شهادات جامعية للعاملين بالمؤسسات وفقاً لاحتياجاتهم المهنية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢،٩٣ من ٣). ويتفق هذا مع ما جاءت به نتائج دراسة ايدي بليس ٢٠٠٥.
٣. جاءت العبارة رقم (٢٣) وهي "تتيح الفرصة لطلاب الجامعة الموهوبين وخريجها لتطبيق مشاريعهم ومقترحاتهم وأفكارهم البحثية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢،٩٣ من ٣).
٤. جاءت العبارة رقم (١٧) وهي "يساعدها في الحصول على المعرفة العلمية والتقنية المستقبلية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢،٩٣ من ٣). ويتفق هذا مع ما جاءت به نتائج دراسة ايدي بليس ٢٠٠٥.

٥. جاءت العبارة رقم (٢٧) وهي "الاستفادة من ممتلكات الجامعة من معامل ووحدات مختلفة في تطوير أداؤها" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩١ من ٣).

السؤال الثاني:- ما متطلبات تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟
 للتعرف على متطلبات تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور متطلبات تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			النسبة %	العبارة	م
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة			
١	٠,٢٣	٢,٩٥	١	٨	٢٠٢	ك	إعداد دليل شامل بالتعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بآليات إنشاء الشركات الجامعية.	١
			٠,٥	٣,٨	٩٥,٧	%		
٢	٠,٢٤	٢,٩٥	١	٩	٢٠١	ك	إنشاء موقع على الشبكة العنكبوتية يوضح أهمية وآليات إنشاء الشركات الجامعية.	٢
			٠,٥	٤,٣	٩٥,٣	%		

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			النسبة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
٣	عمل حملات توعوية بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية حول الشركات الجامعية وأهميتها ومميزاتها.	ك	٢٠٠	١١	-	% النسبة %	٢,٩٥	٠,٢٢	
		%	٢٠٠	١١	-				
		ك	كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
٤	عمل زيارات للناجح والخبرات الناجحة للشركات الجامعية في بعض دول العالم للاستفادة منها.	ك	٢٠٢	٧	٢	% النسبة %	٢,٩٥	٠,٢٦	
		%	٩٥,٧	٣,٣	٠,٩				
٥	تفعيل عمليات الاتصال بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية.	ك	٢٠٠	١٠	١	% النسبة %	٢,٩٤	٠,٢٥	
		%	٩٤,٨	٤,٧	٠,٥				
٦	استصدار اللوائح التي تنظم إنشاء الشركات الجامعية.	ك	٢٠٠	١٠	١	% النسبة %	٢,٩٤	٠,٢٥	
		%	٩٤,٨	٤,٧	٠,٥				
٧	عمل ندوات وتدريب توعوية مختلفة حول أهمية إنشاء الشركات الجامعية بالنسبة للجامعة وبالنسبة للمؤسسات الإنتاجية.	ك	١٩٧	١٢	٢	% النسبة %	٢,٩٢	٠,٣٠	
		%	٩٣,٤	٥,٧	٠,٩				
٨	عرض نماذج عالمية ناجحة للشركات الجامعية وكيفية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية.	ك	١٩٨	٩	٤	% النسبة %	٢,٩٢	٠,٣٤	
		%	٩٣,٨	٤,٣	١,٩				

م	العبارة	النسبة %	درجة الموافقة			التكرار		
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
٩	أن تعمل عمادة خدمة المجتمع دراسة بالاحتياجات (البحثية، والتدريبية، والاستشارية) للمؤسسات الإنتاجية.	٩١,٥ %	١٩٣	١٧	١	٢,٩١	٠,٣٠	٩
١٠	توفير الاعتمادات المالية اللازمة لإنشاء الشركات الجامعية.	٩١,٩ %	١٩٤	١٤	٣	٢,٩١	٠,٣٤	١٠
١١	أن تعد عمادة خدمة المجتمع دراسة باحتياجات المجتمع من الشركات الجامعية.	٩١,٩ %	١٩٤	١٣	٤	٢,٩٠	٠,٣٦	١١
١٢	تصميم البرامج المختلفة للتدريب والتدريس بالشركات الجامعية.	٩١,٥ %	١٩٣	١٤	٤	٢,٩٠	٠,٣٦	١٢
١٣	ترشيح أحد المختصين بعمادة خدمة المجتمع تكون مسؤوليته جميع الأمور المتعلقة بالشركات الجامعية.	٩٠,٥ %	١٩١	١٤	٦	٢,٨٨	٠,٤١	١٣
المتوسط العام						٢,٩٢	٠,١٩	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية بمتوسط

(٢,٩٢ من ٣,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "كبيرة" على أداة الدراسة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة كل من فهد السلطان ١٩٩٤ ودراسة يوسف سيد محمود ٢٠٠٣ م، ودراسة كريستوفر وجراهام ٢٠٠٢ م.

ويتضح من النتائج أن هناك تجانساً في موافقة أفراد عينة الدراسة على متطلبات تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية ما بين (٢,٨٨ إلى ٢,٩٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي واللذان تشيران إلى (كبيرة) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على ثلاثة عشر من متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية أبرزها تتمثل في العبارات رقم (١, ٧, ٣, ١٠, ١٢) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة كالتالي:

١. جاءت العبارة رقم (١) وهي "إعداد دليل شامل بالتعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بآليات إنشاء الشركات الجامعية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٥ من ٣).
٢. جاءت العبارة رقم (٧) وهي "إنشاء موقع على الشبكة العنكبوتية يوضح أهمية وآليات إنشاء الشركات الجامعية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٥ من ٣)، ويتفق هذا مع نتائج دراسة كاثرين ويلز ٢٠٠١.
٣. جاءت العبارة رقم (٣) وهي "عمل حملات توعية بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية حول الشركات الجامعية وأهميتها ومميزاتها" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٥ من ٣)، ويتفق هذا مع نتائج دراسة Meister and Jeanne (١٩٩٨ م).

٤. جاءت العبارة رقم (١٠) وهي "عمل زيارات للنماذج والخبرات الناجحة للشركات الجامعية في بعض دول العالم للاستفادة منها" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٥ من ٣).

٥. جاءت العبارة رقم (١٢) وهي "تفعيل عمليات الاتصال بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٤ من ٣). وهو ما أكدت عليه دراسة Fahad Sultan (١٩٩٤).

السؤال الثالث: - ما معوقات تطبيق أو إنشاء جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟
للتعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تواجه تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تواجه تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	التكرار	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
٣	بحوث أعضاء هيئة التدريس غالباً تميل إلى الجانب النظري أكثر من التطبيقي.	ك	٢٠٤	٧	-	٢,٩٧	١
		%	٩٦,٧	٣,٣	-		
٥	تميل مؤسسات المجتمع إلى الحصول على الحلول الجاهزة والمستوردة للمشكلات التي تواجهها. أكثر من حلها بنفسها.	ك	٢٠٣	٨	-	٢,٩٦	٢
		%	٩٦,٢	٣,٨	-		
٢	ضعف ثقة مؤسسات المجتمع في إمكانية إسهام الجامعة في حل مشكلاتها وتطوير أدائها.	ك	٢٠٢	٧	٢	٢,٩٥	٣
		%	٩٥,٧	٣,٣	٠,٩		

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	تركيز الجامعات على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.	ك	٢٠٠	٩	٢	٢,٩٤	٠,٢٨	٤
		%	٩٤,٨	٤,٣	٠,٩			
٧	ضعف التواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع.	ك	٢٠٠	٨	٣	٢,٩٣	٠,٣٠	٥
		%	٩٤,٨	٣,٨	١,٤			
٩	ضعف آلية تسويق الجامعة لأبحاثها وخدماتها.	ك	١٩٨	١٠	٣	٢,٩٢	٠,٣١	٦
		%	٩٣,٨	٤,٧	١,٤			
٨	ضعف معرفة مؤسسات المجتمع بما يمكن أن تقدمه لها الجامعات.	ك	١٩٥	١٢	٤	٢,٩١	٠,٣٥	٧
		%	٩٢,٤	٥,٧	١,٩			
١٠	عدم وجود قوانين تنظم عمليات الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الإنتاجية.	ك	١٩٠	١٥	٦	٢,٨٧	٠,٤١	٨
		%	٩٠,٠	٧,١	٢,٨			

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
٦	ضعف الإمكانات البحثية التي تمتلكها الجامعات.	ك	١٨٨	١٤	٩	٢,٨٥	٠,٤٦	٩
		%	٨٩,١	٦,٦	٤,٣			
٤	يركز أعضاء هيئة التدريس في أبحاثهم على الترقية بغض النظر عن أهميتها التطبيقية.	ك	١٨٦	١٥	١٠	٢,٨٣	٠,٤٨	١٠
		%	١٨٦	١٥	١٠			
المتوسط العام						٢,٩١	٠,٢١	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على المعوقات التي تواجه تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بمتوسط (٢,٩١ من ٣,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار "كبيرة" على أداة الدراسة، وهو ما يتفق كثيرا مع نتائج دراسة فهد السلطان ١٩٩٤م.

ويتضح من النتائج أن هناك تجانساً في موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية ما بين (٢,٨٣ إلى ٢,٩٧) وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي واللذان تشير إلى (كبيرة) على أداة

الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على عشرة من المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٣، ٥، ٢، ٧، ١) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة كالتالي:

١. جاءت العبارة رقم (٢) وهي "بحوث أعضاء هيئة التدريس غالباً تميل إلى الجانب النظري أكثر من التطبيقي" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٧ من ٣).

٢. جاءت العبارة رقم (٥) وهي "تميل مؤسسات المجتمع إلى الحصول على الحلول الجاهزة والمستوردة للمشكلات التي تواجهها، أكثر من حلها بنفسها" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٦ من ٣).

٣. جاءت العبارة رقم (٢) وهي "ضعف ثقة مؤسسات المجتمع في إمكانية إسهام الجامعة في حل مشكلاتها وتطوير أدائها" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٥ من ٣).

٤. جاءت العبارة رقم (١) وهي "تركيز الجامعات على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٤ من ٣).

٥. جاءت العبارة رقم (٧) وهي "ضعف التواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة بمتوسط (٢,٩٣ من ٣). ويتفق هذا مع ما جاءت به دراسة (Fahad Sultan ١٩٩٤).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة تعزى إلى اختلاف خصائصهم والوظيفية؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجامعة:

لتتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير الجامعة استخدم الباحث اختبار "ت: Independent Sample T-test" لمعرفة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي.

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test"

لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد الدراسة وفق متغير الجامعة

مستوي الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجامعة	محاور الدراسة
٠,٥١٦	٠,٦٥٢-	٠,٢٤١٤	٢,٨٧٧١	٧٧	جامعة الإمام	مدى اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
		٠,١٣٤٢	٢,٨٩٦٥	١٣٤	الملك سعود	
٠,٤٧٨	٠,٧١٢-	٠,٢٥٥٧	٢,٨٧٩٧	٧٧	جامعة الإمام	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية.
		٠,١٧٣٩	٢,٩٠٣٠	١٣٤	جامعة الملك سعود	
٠,٤١٢	٠,٨٢٣-	٠,١٩٢٧	٢,٩١٠١	٧٧	جامعة الإمام	متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
		٠,١٨٦١	٢,٩٣٢٢	١٣٤	جامعة الملك سعود	
٠,٦٢٤	٠,٤٩١-	٠,٢٣٦٤	٢,٩٠٣٩	٧٧	جامعة الإمام	المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
		٠,١٩٣٦	٢,٩١٨٧	١٣٤	جامعة الملك سعود	

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً حول مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الجامعة.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير الكلية:

لتتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٧)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة

طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
٠,٦٤٠	٠,٦٧٩	٠,٠٢٢	٥	٠,١١٢	بين المجموعات	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
		٠,٠٣٣	٢٠,٥	٦,٧٣٠	داخل المجموعات	
		-	٢١٠	٦,٨٤٢	المجموع	
٠,٦٧٣	٠,٦٣٥	٠,٠٢٨	٥	٠,١٣٨	بين المجموعات	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية.
		٠,٠٤٣	٢٠,٥	٨,٨٨١	داخل المجموعات	
		-	٢١٠	٩,٠١٩	المجموع	

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	9.085E-02	5	0.018	٠,٥٠٦	٠,٧٧١
	داخل المجموعات	7.359	205	0.036		
	المجموع	٧,٤٤٩	٢١٠	-		
المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	6.371E-02	5	0.013	٠,٢٨٥	٠,٩٢١
	داخل المجموعات	9.179	205	0.045		
	المجموع	٩,٢٤٣	٢١٠	-		

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً حول مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الكلية

الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية: للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٨)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
مدى اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	0.086	2	0.043	١,٣٢٧	٠,٢٦٧
	داخل المجموعات	6.756	208	0.032		
	المجموع	٦,٨٤٢	٢١٠			
مدى إسهم تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية .	بين المجموعات	0.055	2	0.028	٠,٦٤٣	٠,٥٢٧
	داخل المجموعات	8.964	208	0.043		
	المجموع	٩,٠١٩	٢١٠			
متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	0.026	2	0.013	٠,٣٧٠	٠,٦٩١
	داخل المجموعات	7.423	208	0.036		
	المجموع	٧,٤٤٩	٢١٠			
المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	٠.115	2	0.058	١,٣١٤	٠,٢٧١
	داخل المجموعات	9.128	208	0.044		
	المجموع	٩,٢٤٣	٢١٠			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول مدى إسهم تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية وأيضاً حول مدى إسهم، تطبيق الشركات الجامعية (جامعة

الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات التي تقوم بعقد شركات مع الجامعات الحكومية، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير الدرجة العلمية.

الفروق باختلاف متغير الكلية داخل كل جامعة:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية داخل كل جامعة استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٩)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الكلية	المحور	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	2	٠,٠١٦	٠,٢٦٦	٠,٧١٧
		داخل المجموعات	74	٠,٠٥٩		
		المجموع	٧٦	٤,٤٢٧		
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شركات مع الجامعات الحكومية.	بين المجموعات	2	٠,٠٤٢	٠,٦٣٨	٠,٥٣١
		داخل المجموعات	74	٠,٠٦٦		
		المجموع	٧٦	٤,٩٦٩		

الكلية	المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	٠,٠٣٠	2	٠,٠١٥	٠,٣٩٢	٠,٦٧٧
		داخل المجموعات	2.792	74	٠,٠٣٨		
		المجموع	٢,٨٢١	٧٦			
	المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	٠,٠٣٤	2	٠,٠١٧	٠,٣٠١	٠,٧٤١
		داخل المجموعات	4.215	74	٠,٠٥٧		
		المجموع	٤,٢٤٩	٧٦			
	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	٠,٠٦١	2	٠,٠٣١	١,٧٢٣	٠,١٨٣
		داخل المجموعات	2.335	131	٠,٠١٨		
		المجموع	٢,٣٩٦	١٣٣			
جامعة الملك سعود	مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية.	بين المجموعات	٠,٠٢٧	2	٠,٠١٣	٠,٤٣٨	٠,٦٤٦
		داخل المجموعات	3.997	131	٠,٠٣١		
		المجموع	٤,٠٢٣	١٣٣			
	متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	٠,٠٣٧	2	٠,٠١٩	٠,٥٣٤	٠,٥٨٨
		داخل المجموعات	4.567	131	٠,٠٣٥		
		المجموع	٤,٦٠٤	١٣٣			
	المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	بين المجموعات	٠,٠١٩	2	٠,٠٠٩	٠,٢٤٧	٠,٧٨١
		داخل المجموعات	4.965	131	٠,٠٣٨		
		المجموع	٤,٩٨٣	١٣٣			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الكلية داخل كل جامعة.

خامساً: أهم نتائج الدراسة وتوصياتها

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:-

السؤال الأول:- ما مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) في تحقيق فوائد للجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود؟

أ/ سيسهم تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، واتضح من خلالها ما يلي:
- أن عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- أن عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على خمسة عشر من إسهامات تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية أبرز هذه الفوائد تتمثل في:

1. سيجعل الجامعات على تواصل حقيقي مع التنمية بالمجتمع.
2. افتتاح برامج جديدة بالجامعات وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية.
3. توفير البيئة الأكاديمية الداعمة للإبداع، والتميز، والابتكار، وصقل المواهب).

٤. تقديم فرص للتعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم (النمو الشخصي، والنمو المهني) للأفراد.
٥. زيادة كفاءة الجامعات الإنتاجية.

ب/ سيسهم تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات الحكومية، واتضح من خلالها ما يلي:

– أن عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على اسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات.

– أن عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على خمسة عشر من اسهامات تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات أبرز هذه الفوائد تتمثل في:

١. تهيئة الموظفين الجدد وإكسابهم الكفايات اللازمة.
 ٢. منح شهادات جامعية للعاملين بالمؤسسات وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.
 ٣. تتيح الفرصة لطلاب الجامعة الموهوبين وخريجها لتطبيق مشاريعهم ومقترحاتهم وأفكارهم البحثية.
 ٤. يساعدها في الحصول على المعرفة العلمية والتقنية المستقبلية.
 ٥. الاستفادة من ممتلكات الجامعة من معامل ووحدات مختلفة في تطوير أداؤها.
- السؤال الثاني: – ما متطلبات تطبيق جامعة الشركات (الشركات الجامعية) بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟
- واتضح من خلال إجابات عينة الدراسة ما يلي:
- عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية.

- أفراد عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على ثلاثة عشر من متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية أبرز هذه المتطلبات تتمثل في:
١. إعداد دليل شامل بالتعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بآليات إنشاء الشركات الجامعية.
 ٢. إنشاء موقع على الشبكة العنكبوتية يوضح أهمية وآليات إنشاء الشركات الجامعية.
 ٣. عمل حملات توعوية بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية حول الشركات الجامعية وأهميتها ومميزاتها.
 ٤. عمل زيارات للنماذج والخبرات الناجحة للشركات الجامعية في بعض دول العالم للاستفادة منها.
 ٥. تفعيل عمليات الاتصال بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية.
- السؤال الثالث:- ما معوقات تطبيق جامعة الشركات بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود)؟
- وأوضح من خلال إجابات عينة الدراسة ما يلي:
- أن عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية.
- أن عينة الدراسة موافقون (بدرجة كبيرة) على عشرة من المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية أبرز هذه المعوقات تتمثل في:
١. بحوث أعضاء هيئة التدريس غالباً تميل إلى الجانب النظري أكثر من التطبيقي.
 ٢. تميل مؤسسات المجتمع إلى الحصول على الحلول الجاهزة والمستوردة للمشكلات التي تواجهها، أكثر من حلها بنفسها.
 ٣. ضعف ثقة مؤسسات المجتمع في إمكانية إسهام الجامعة في حل مشكلاتها وتطوير أدائها.
 ٤. تركيز الجامعات على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.
 ٥. ضعف التواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة تعزي إلى اختلاف خصائصهم الوظيفية ؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجامعة:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وكذلك أيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الجامعة.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير الكلية:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وكذلك أيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الكلية.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً على تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات، وأيضاً على متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وكذلك أيضاً على المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية باختلاف متغير الدرجة العلمية.

رابعاً: الفروق باختلاف متغير الكلية داخل كل جامعة على حدة:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (مدى إسهام تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، تطبيق الشركات الجامعية (جامعة الشركات) على تحقيق الفوائد بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية التي تقوم بعقد شراكات مع الجامعات، متطلبات تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، المعوقات التي تواجه تطبيق الشركات الجامعية بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير الكلية داخل كل جامعة.

السؤال الخامس: ما المقترحات اللازمة لجامعة الشركات (الشركات الجامعية) لتكون مدخل لتفعيل الشراكة بين (الجامعات الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية) بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر هيئة التدريس في كل من (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود) في ضوء خبرة المملكة المتحدة؟ في ضوء ما تم عرضه بالإطار النظري وخبرة المملكة المتحدة والدراسة الميدانية يمكن التوصل إلى بعض المقترحات التي يمكن أن تساعد الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في استخدام جامعة الشركات في تفعيل الشراكة بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية يمكن إجمالها فيما يلي:

١. يمكن أن يتم إنشاء جامعة الشركات بالمملكة العربية السعودية من خلال أن تقوم إحدى المؤسسات الإنتاجية من مصانع وشركات (مثل شركة سابك أو أرامكو... إلخ) في مختلف المجالات بإنشاء مثل هذه الجامعات من أجل الوفاء بأغراض الشركة أو المصنع، حيث تعد الوسيلة الأساسية للتنمية المهنية للموظفين وتطوير الأداء بها والاستفادة من الخدمات والإمكانات الجامعية، وتقديم خدمات للباحثين والطلاب بالجامعات.

٢. يمكن أن تقوم جامعة الشركات بالمملكة العربية السعودية بتقديم كل من فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم النمو الشخصي وكذلك النمو المهني للأفراد في المؤسسة أو الشركة، وكذلك الطلاب والعاملين بالجامعة.

٣. يجب أن يتم توفير مناخ تنظيمي بجامعة الشركات داعم، يؤسس الاحترام والتعاون في تحقيق الأهداف المشتركة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية أو الخدمية.

٤. يمكن أن تأخذ جامعة الشركات بالمملكة العربية السعودية عدة أشكال، فقد تكون جامعة لها كيانها المستقل بعيداً عن المؤسسة التي تنشئها، وقد تكون داخل هذه المؤسسة كأحد المراكز أو الأقسام التدريبية، وقد تكون بشكل افتراضي من خلال موقع للجامعة على شبكة الإنترنت، يتم من خلاله تقديم جميع الخدمات بما يحقق أهداف الجامعة، وكلها تتلاءم مع طبيعة العمل بالمملكة العربية السعودية.

٥. يجب أن تأخذ الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية بزمام المبادرة نحو إنشاء جامعات الشركات، مع بعض المؤسسات الإنتاجية من مصانع أو شركات، التي تمتلك مقومات إنشاء مثل هذه الجامعات من حيث الإمكانيات المادية من (ورش ومعامل وتجهيزات ومعدات)، وكذلك الإمكانيات البشرية من (خبراء ومتخصصين وفنيين واستشاريين) في مختلف مجالات العمل، ومن أمثلة هذه المؤسسات (سابك وأرامكو والزامل للبترول وكيمابويات والمراعي... وغيرها).

٦. يجب على الجامعات إعداد دليل إرشادي، وعمل الإعلانات التجارية اللازمة من خلال القنوات المختلفة (الأدلة المطبوعة - الصحف - الإنترنت...) لتوضيح سبل التعاون بين الجامعات الحكومية والمؤسسات الإنتاجية، والفوائد التي ستعود على الجامعة والمؤسسة والمجتمع ككل.

٧. يجب على الجامعة عقد ندوات توعية ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بها، وكذلك أعضاء مجالس إدارات المؤسسات الإنتاجية المختلفة بالمملكة لتحديد سبل الشراكة بين هذه المؤسسات والجامعات، خاصة في مجال إنشاء الشركات الجامعية.

كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن جامعة الشركات يمكن أن تحقق فوائد عديدة للشركات وكذا للجامعات كما يلي:

أ- يمكن أن تحقق جامعة الشركات الأهداف التالية بالنسبة للجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية:

١. توفير التمويل اللازم للنهوض بمستوى العملية التعليمية بالجامعة.
 ٢. توفير البيئة الأكاديمية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وصل المواهب.
 ٣. إعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في حقول المعرفة المختلفة التي تلبي احتياجات المجتمع.
 ٤. تشجيع البحث العلمي ودعمه ورفع مستواه وبخاصة البحث العلمي التطبيقي الموجه لخدمة المجتمع وتنميته.
 ٥. توثيق العلاقة بين الجامعات ومؤسسات الإنتاج.
 ٦. توفير برامج التعليم الجامعي من خلال التعليم والتدريب بعد البكالوريوس، وتقديم البرامج خارج الجامعة، والتركيز على متطلبات العملاء من البرامج.
 ٧. المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والثقافية من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية، و التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة
 ٨. تنمية الإبداع والابتكار لدي طلاب الجامعة وتشجيع ذلك لديهم.
- ب- كما يمكن أن تحقق جامعة الشركات الأهداف التالية بالنسبة للشركات والمؤسسات الإنتاجية:
١. زيادة الإنتاجية وخفض التكلفة وتطوير أدوات ووسائل الإنتاج.
 ٢. زيادة القدرة على التطوير والتحديث والمنافسة محلياً وعالمياً، و الاستفادة بأعلى درجة ممكنة من التطورات العلمية والتكنولوجية.
 ٣. رفع مستوي قدرات ومهارات العاملين في مختلف مجالات العمل، وفق متطلبات العصر واحتياجات سوق العمل.
 ٤. توفير حلول علمية تطبيقية للمشكلات التي تواجهها سواء كانت تتعلق بالإنتاج أو الإدارة أو الأفراد، تتميز بسرعة التطبيق وقلة التكاليف.
 ٥. تطوير واستحداث منتجات جديدة تتميز بالجودة العالية والقدرة على المنافسة العالمية.
 ٦. توثيق العلاقة بالمؤسسات العلمية الأكاديمية في مجال البحث العلمي والتدريب والاستشارات والاستفادة منها.

٧. إنشاء مشروعات صغيرة تسهم في توفير المشروعات المغذية للمشاريع الكبيرة.

كما توصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيق جامعة الشركات بالمملكة العربية السعودية يمكن إجمالها فيما يلي:

١. اعداد دليل شامل بالتعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بآليات إنشاء الشركات الجامعية.

٢. استصدار اللوائح التي تنظم إنشاء الشركات الجامعية.

٣. عمل حملات توعوية بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية حول الشركات الجامعية وأهميتها ومميزاتها.

٤. ترشيح أحد المختصين بعمادة خدمة المجتمع تكون مسؤوليته جميع الأمور المتعلقة بالشركات الجامعية.

٥. أن تعد عمادة خدمة المجتمع دراسة باحتياجات المجتمع من الشركات الجامعية.

٦. أن تعمل عمادة خدمة المجتمع دراسة بالاحتياجات (البحثية، والتدريبية، والاستشارية) للمؤسسات الإنتاجية.

٧. إنشاء موقع على الشبكة العنكبوتية يوضح أهمية وآليات إنشاء الشركات الجامعية.

٨. عمل ندوات وتدريبات توعوية مختلفة حول أهمية إنشاء الشركات الجامعية بالنسبة للجامعة وبالنسبة للمؤسسات الإنتاجية.

٩. عرض نماذج عالمية ناجحة للشركات الجامعية وكيفية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية.

١٠. عمل زيارات للنماذج والخبرات الناجحة للشركات الجامعية في بعض دول العالم للاستفادة منها.

١١. توفير الاعتمادات المالية اللازمة لإنشاء الشركات الجامعية.

١٢. تفعيل عمليات الاتصال بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية.

١٣. تصميم البرامج المختلفة للتدريب والتدريس بالشركات الجامعية.

مقترحات أخرى؛

- ١- ضرورة إنشاء جامعات للشركات سواء داخل بعض الجامعات السعودية أو المؤسسات الإنتاجية، بما يدعم عمليات الشراكة بين الجامعة والمجتمع.
- ٢- ضرورة نشر ثقافة الشراكة بين الجامعة والمجتمع المحيط بمؤسساته الإنتاجية والخدمية، بما يحقق أهداف الجامعات والمؤسسات.
- ٣- أهمية عمل دراسات حول احتياجات المجتمع بأفراده ومؤسساته الخدمية والإنتاجية التي يمكن أن تسهم الجامعة في تلبيتها.
- ٤- ضرورة إجراء دراسات عديدة حول معوقات إنشاء جامعات الشركات بالمملكة وكيفية التغلب عليها.
- ٥- إعادة النظر في بعض أهداف التعليم الجامعي، حيث يجب التأكد على ضرورة التحول من العمل على تخريج مهنيين الى تخريج مواطنين منتجين.
- ٦- يجب أن يتغير نمط التنمية السائد في المملكة العربية، وذلك من أجل أن يتوفر للجامعات الحكومية السياق الثقافي الملائم، والذي بالتالي سيساعد على قيام تحالفات وشركات بين الجامعات الحكومية وبين المؤسسات الإنتاجية.

* * *

المراجع العربية:

- ١) أحمد زكي بدوي (١٩٨٢): معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب المصري، القاهرة، ص ٣٥
- ٢) حاتم فرغلي ضاحي جاد (٢٠٠٥): الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعي في مصر في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين "دراسة استشرافية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية بأسوان، جامعة جنوب الوادي، ص ١٥٧.
- ٣) نهلة عبد القادر هاشم (٢٠٠٥): الشراكة بين المدارس والجامعات والتنمية المهنية للمعلمين في مصر، دراسات في التعليم الجامعي، العدد الثامن، أبريل، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ص ١٨٩.
- ٤) رسمي عبد الملك رستم (٢٠٠٣): تفعيل دور الشراكة المجتمعية في العملية التعليمية وسلطات المحافظات في إدارة التعليم، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ص ٢١.
- ٥) البنك الدولي (٢٠٠٣): بناء مجتمعات المعرفة: التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي، تقرير صادر عن البنك الدولي، القاهرة، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط (ميريك)، ص ٣١.
- ٦) محمد نبيل نوفل، (١٩٩٥): مآزق سياسات التعليم العالي في ظل توجهات التنمية، مستقبل التربية، المجلد الأول، العدد الثالث، ٣٥ - يوليو، ص ٣٤
- ٧) مصطفى أحمد عبد الباقي (٢٠٠٠): المشاركة بين التعليم العالي والمؤسسات المجتمعية نموذج مقترح، المؤتمر التربوي الثاني "خصخصة التعليم العالي والجامعي"، المجلد الثاني، البحوث، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، في الفترة من ٢٣ - ٢٥ أكتوبر، ص ٣٧٧.
- ٨) إسماعيل صبري عبد الله، (١٩٩٦): تمويل التعليم العالي، مجلة التربية المعاصرة، العدد ٤٢، السنة ١٣، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، يوليو، ص ٤٠
- ٩) يوسف سيد محمود (٢٠٠٣): التحالفات والشراكات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية "مدخل لتطوير التعليم الجامعي" المؤتمر القومي السنوي العاشر العربي الثاني (جامعة المستقبل في الوطن العربي)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ص ١٦٦ -

١٠) هالة محمد السيد صالح (٢٠٠٦): دراسة تحليلية للشراكة بين الجامعة والمجتمع في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠٠٦م.

١١) الدخيل، عبد العزيز بن عبد الله (٢٠٠٢م). إسهامات التعليم العاليفي التنمية الشاملة للمملكة العربية السعودية، ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ، الرياض.

١٢) الفرجاني، نادية. (٢٠٠٧م). التعليم العالي في الدول العربية، تنمية الموارد البشرية واحتياجات سوق العمل، المؤتمر الدولي حول جامعة القرن الحادي والعشرين، مسقط، سلطنة عُمان، ص٣٧.

١٣) الحربي، عبد الله مزعل (٢٠٠٨م). العوامل والقوى المرتبطة بإنشاء مؤسسات التعليم العالي الأهلي في المملكة العربية السعودية. مجلة الجمعية المصرية، جامعة عين شمس، القاهرة، ص١٥٧.

١٤) الزميع، علي بن فهد (١٩٩٩م). الاتجاهات والسياسات المعاصرة لتطوير وإصلاح التعليم الجامعي في دور الخليج العربية، المؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم العالي في دور الخليج العربية، جامعة قطر، الدوحة، ص٤٩.

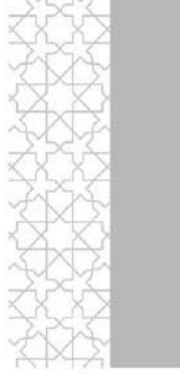
* * *



World), University Education Development Center, Ain Shams University.

- (10) Saleh, H. (2006). Analytic Study for the Partnership between University and Society in the Light of the Experiences of some Countries, MA. Department of Comparative Education and Educational Administration, Faculty of Education, Banha University.
- (11) Aldakheel, A. (2002). Contributions of Higher Education in the Comprehensive Development of the Kingdom of Saudi Arabia : proceedings to the Symposium of Future Vision of Saudi Economy up to 1440 H., Riyadh.
- (12) Alfarjani, N. (2007): Higher Education in Arab Countries, Human Resources Development and Labour Market Needs: proceedings to the International Conference on the 21st Century University, Masqat, Sultanate of Oman.
- (13) Alharbi, A. (2008). Factors and Powers Related to the Establishment of Private Higher Education Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia. Egyptian Association Journal, Ain Shams University, Cairo.
- (14) Alzomai, A. (1999). Contemporary Trends and Policies for the Development and Reform of University Education in the Arab Gulf State: proceedings to, UNISCO International Conference on Higher Education in the Arab Gulf States, Qatar University, Doha.

* * *



Arabic References

- (1) Badawi, A. (1982).Glossary of Administrative Sciences Terminology. Cairo: Egyptian Book House.
- (2) Jad, H.(2005).Future Roles of University Education in Egypt in the Light of the 21st Century Challenges, Prospective study.Ph.D, , Department of Education Fundamentals, Faculty of Education, Aswan, South Valley University.
- (3) Hashim, Nahla..(2005): Partnership Among Schools, Universities and Professional Development of Teachers in Egypt.Studies on university education, No. 8, University Education Development Center, Ain Shams University.
- (4) Rostom, R. (2003). Activation of Community Partnership Role in the Educational Process and Provinces Authorities in Education Management.National Center for Educational Research and Development, Cairo.
- (5) The World Bank (2003).Building Knowledge Societies: the New Challenges Facing Higher Education.Report issued by the World Bank, Cairo, Middle EastReadersinformationCenter (MERIC).
- (6) Nawfal, M.(1995).Predicament of Higher Education Policies under Development Trends. Future of Education, Vol 1, No 3.
- (7) Abdulbaqi, M. (2000).Partnership between Higher Education & Society Institutions, a proposed model, the 2nd Educational Conference "Privatization of Higher and University Education",. Vol 2, „Faculty of Education, Sultan Qaboos University..
- (8) Abdullah, I.(1996).Funding Higher Education. Contemporary Education Journal, Vol 42, No 13, Modern Education League, Cairo.
- (9) Mahmoud, Y.(2003).Alliances and Partnerships between Universities and Production Establishments, "Introduction to the Development of University Education": proceedings to the 10th Annual National Conference (the 2nd Arab Conference), (Future University in the Arab



1- Preparing a comprehensive manual in collaboration between universities and institutions about the mechanisms of building companies universities.

-The most important obstacle facing the activation of partnership between government universities and production institutions:

1-The research of faculty members often covers the theoretical aspect more than the organizational one.

The current study was concluded by a set of introductions according to conclusions.

University Companies as an Access to Activate Partnership between Universities and Production Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Abdulaziz Nasser AbdulazizAlshathri

Associate professor, Department of Educational Administration & Planning,
Faculty of Social Sciences


Abstract:

The current study attempts to investigate the benefits that the government universities and production institutions in the Kingdom of Saudi Arabia gain by establishing university companies (companies university) in order to activate partnership between them. The requirements as well as obstacles of applying university partnership between government universities and production institutions have been defined. Also, proposals about using Companies University to activate partnership between universities and production institutions in the Kingdom of Saudi Arabia were made.

Descriptive method was applied to the study sample that consists of (77) faculty members of Al Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University, and (134) faculty members of King Saud University where the sample was selected from three colleges with the same name and major from both universities. A questionnaire of (51) sentences was prepared and categorized into four elements.

The study concluded with several results including the following:

- The activation of partnership between universities and production institutions:
 - 1- Will keep universities in real contact with development and society.
 - 2- Will assist in opening new programs at the universities in accordance with the needs of production institutions.
 - 3- Will prepare new employees and achieve basic competence.
- The most important requirement to activate the relation between government universities and production institutions:



واقع تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم

د. عبد الكريم بن عبد العزيز المحرج
قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



واقع تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم

د.عبد الكريم بن عبد العزيز المحرج

قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز في مدارسهم ، و الوقوف على المعوقات التي تحد من ذلك ، ووضع مقترحات مناسبة تسهم بإذن الله تعالى في تعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم في المدارس .

واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي و تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمرشدين الطلابيين والإداريين العاملين في مدارس التعليم العام الحكومي في مدينة الرياض في العام الدراسي ١٤٣٣/١٤٣٢ وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة ٢٨٥ فرداً منهم (٢٣٦) معلماً ، و (١٣) مرشداً طلابياً و (٣٦) إدارياً . وقد كان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن غالبية أفراد الدراسة يرون أن المديرين يبذلون ثقة في العاملين معهم بالمدرسة ، يليها كونهم يشيدون بجهودهم ، و أن المديرين يمثلون قدوة حسنة في الإخلاص في العمل ، وهم يشكرون العاملين معهم في اللقاءات الخاصة و العامة ، و يشجعون المبادرات التي يقوم بها العاملون بالمدرسة ، و أن أكثر المعوقات التي تُعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم قلة إشراك العاملين معم في الإدارة ، يليها اتصاف بعض المديرين بالمزاجية ، ثم تمييزهم للبعض على حساب البعض الأخر . و أوصت الدراسة بمنح مزيد من الصلاحيات الإدارية والمالية لمديري المدارس لتكون عوناً لهم على تحفيز العاملين معهم ، وتضمين تقارير أداء المديرين عناصر تبين مدى قدرتهم على تحفيز العاملين معهم ، وتكثيف الدورات التدريبية و ورش العمل لمديري المدارس في موضوع مهارات التحفيز وأساليبه ووسائله و معوقاته .



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، أما بعد.

فيعد تحقيق المدرسة لأهدافها التي أنشئت من أجلها مطلباً تربوياً ووطنياً مهماً في جميع الأمم، ولا يتسنى لأي مدرسة تحقيق ذلك ما لم تتوافر لها مقومات النجاح لتحقيق الأهداف، ومن ضمن تلك المقومات قيادة فاعلة واعية مدركة لأبعاد العملية التربوية ومستثمرة لجميع الوسائل والأساليب التي تعينها على أداء مهمتها ورسالتها.

ويُجمع علماء الإدارة على أن وظيفة التوجيه هي إحدى وظائف الإدارة الرئيسة التي ينبغي لمدير المدرسة أدائها على الوجه المطلوب لتعينه على تحقيق الأهداف.

ويؤكد على ذلك مصطفى وعمر (١٦٠هـ، ص ١٦٠) حيث يشيران إلى أن التوجيه "يعتبر وظيفة إدارية على درجة كبيرة من الأهمية بالنسبة للعمل المدرسي، يقوم بها مدير المدرسة الذي يتولى توجيه العاملين معه من معلمين وموظفين وطلاب باعتبارهم أصحاب الدور الأساسي في العملية التربوية".

وتكمن أهمية وظيفة التوجيه في الإدارة الحديثة باعتبارها عملاً يتناول العنصر البشري في المؤسسات الاجتماعية. ويشير مصطفى (١٤١٤هـ، ص ٢٧) إلى أن الأفراد في مؤسسات العمل ومنها المدرسة يختلفون في قدراتهم واستعداداتهم في الأدوار التي يؤديونها، ولذلك تتمركز وظيفة التوجيه حول الكيفية التي تتمكن بها الإدارة من مواجهة هذه الفروق في بيئة العمل وتحقيق التعاون بين العاملين وحفزهم على العمل بأقصى طاقاتهم، فضلاً عن توفير البيئة الملائمة التي تمكن العاملين من إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم، وتمارس وظيفة التوجيه في المدرسة الحديثة من خلال عمليات القيادة والحفز والاتصال مستندة في ذلك إلى فهم طبيعة السلوك الإنساني وتوجيهه بشكل إيجابي لتحقيق أهداف المدرسة.

والتوجيه له أدوات متعددة، ومن ضمنها الحوافز والتي يتم من خلالها استثمار أقصى طاقات العاملين في المدرسة لأداء المهام المنوطة بهم وتحقيق الأهداف المرجوة. وهذا ما يؤكده البوهي (٢٠٠١م، ص ٢٣٦) حيث يرى أن "للحوافز دور هام في استثارة

دافعية العاملين وتعبئة طاقاتهم نحو الابتكار والتفاني في العمل بما يحقق زيادة فعاليتهم".

٢/١- مشكلة الدراسة

يعد التحفيز أداة مهمة للتأثير في العاملين لبذل مجهود أكبر مما يبذلونه. حيث تعمل الحوافز في المدى الذي يقع بين طاقة الإنسان الكامنة ومقدار ما يستثمره منها. وكلما زادت الحوافز؛ زاد استثمار الإنسان لطاقته بشكل أكبر.

ويذكر هاشم (١٦٤١هـ، ص ٧٠٧) ان الاهتمام بموضوع التحفيز ظهر منذ اهتمام خبراء علم النفس الصناعي Industrial Psychologists بإجراء الدراسات التي أسفرت عن أنه لا يمكن حث الفرد على العمل بكفاءة وفعالية ما لم يكن هناك حافز يحفزه على ذلك. فوجود الخطط الجيدة والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه أن نفترض أن الأفراد سيقومون تلقائياً بأداء الأعمال على خير وجه وبكفاءة. فجعل الأفراد يعملون عن رغبة وحماس هي مشكلة كبيرة تعالج أساساً من خلال مدخل التحفيز . Motivation

كما يشير ماهر (٢٠٠٣م، ص ٥٩) إلى تأثير الحوافز على اكتساب السلوك وإضعافه وعلى السرعة والجودة التي يتم بها، ويرى جرينبرج وبارون (١٦٥هـ، ص ١٦٥) أن هناك عدداً من العوامل التي يمكن أن تحفز العامل لبذل مزيد من الجهد، وهي تتفاعل مع بعضها لتؤدي الدور المطلوب منها وهو التحفيز.

ويرى ستراب (١٩٩٩م، ص ٧٧) أن الحوافز تجعل العاملين يبذلون جهداً في وظائفهم أكثر مما هو مطلوب منهم، حيث يتجاوز العاملون المحفزون حدود توصيف وظائفهم ويوسعون حدود قدراتهم، ليس لأنهم مضطرون لذلك ولكن لأنهم يريدونه. ولذا فالأشخاص المحفزون لا يفعلون الأشياء بشكل صحيح فقط وإنما يفعلون الأشياء الصحيحة ويفعلونها بإرادتهم.

ويؤكد ديب ولايل (٢٠٠٧م، ص ١٣٨) على "أن معظم الناس يكونون في حاجة إلى أن يشعروا بأنهم يقدمون اسهاماً ايجابياً لهدف جدير بالسعي من أجله، ومن ثم يصبح إظهار أهمية عملهم ومساعدتهم على رؤية المكاسب الملموسة التي تنتج عن

جهودهم وايضاح الاختلاف الذي يصنعونه في حياة الآخرين من أهم الحوافز بالنسبة لهم".

ويرى القريوتي (٢٠٠٩م، ص ٢٧٥) أن التحفيز يعد أساساً مهماً لضمان تحقيق الأهداف التي تسعى المدرسة إلى الوصول إليها. إذ لا يكفي أن يتم تعيين أفضل الأشخاص من حيث الكفاءات والقدرات، بل لابد وأن تتوفر لديهم الرغبة في العمل، ولا يتم ذلك إلا من خلال اتباع وسائل عديدة لتحفيزهم.

كما يرى حسونه (٢٠٠٨م، ص ٧٩) أن الحوافز عبارة عن عوامل خارجية تشير إلى المكافآت التي يتوقعها الفرد من قيامه بعمل معين، أي أنها تمثل العوائد والتي يتم من خلالها استثارة الدوافع وتحريكها".

بينما يرى بروس (٢٠٠٤م، ص ٣) أن التحفيز يكمن لدى كل فرد في داخله، كما يرى أن التحفيز يدفع الإنسان لبلوغ الأهداف التي يرغب في الوصول إليها. وتأسيساً على ما تقدم، فإن الحوافز على نوعين، داخلية تنبع من داخل كل فرد، وخارجية تمنح له من قبل الآخرين، والاستغناء بأحدهما عن الآخر يحدث في الغالب خللاً لدى الأفراد.

وقد كشفت عدد من الدراسات مثل دراسة الدوسري (٢٠٠٧م) ودراسة القحطاني (١٤٣٣هـ) ودراسة السلمي ودراسة الغامدي (١٤٢٩هـ) ودراسة الجساسي (٢٠١١م) على أن للحوافز المادية والمعنوية دوراً عالياً في الأداء الوظيفي وتحسين أداء العاملين، وأن من أسباب عزوف المعلمين والمعلمات عن العمل في مجال الإدارة المدرسية غياب نظام المكافآت والحوافز المشجعة للعمل الإداري.

كما ذكر طوقان (١٩٩٧م، ص ٤٤) أن هناك دراسات عديدة أجريت في بيئات مختلفة كشفت عن أن العامل أو الموظف المحفز يسعى باستمرار إلى زيادة انتاجه وبالتالي تطوير مهاراته وكفاياته المهنية والإدارية ليصبح بالضرورة قادراً على الاستخدام الكفء لوسائل الإنتاج.

ويرى Magoon & Linkous (1979) أن تحفيز العاملين في المدرسة سينعكس إيجاباً على الطلاب، حيث تؤكد الدراسات على أن المعلمين الراضين عن عملهم ذوي المعنويات العالية يتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر، وأن المعلمين الذين حقق طلابهم

إنجازاً دراسياً مرتفعاً محفزون وراضون عن عملهم ومعنوياتهم مرتفعة. (آل ناجي، ١٤٣٢هـ. ص ٢٥٤).

وبناء على ما سبق، يتبين أهمية عملية التحفيز ودورها في زيادة الأداء للمجتمع المدرسي وانعكاس ذلك بإذن الله على الطلاب، وهذا ما دعا الباحث إلى التعرف على واقع تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم، واختياره موضوعاً لدراسته.

٣/١- تساؤلات الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١. ما المقصود بالتحفيز؟ وما أبرز أساليبه؟ وما أهمية استخدام مديري المدارس لمهارة التحفيز مع العاملين معهم؟
٢. ما درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز للعاملين معهم؟
٣. ما معوقات تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم من وجهة نظر العاملين؟
٤. ما المقترحات المناسبة لتعزيز تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم من وجهة نظر العاملين؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز تعود إلى الوظيفة أو الخبرة أو المؤهل العلمي؟
٦. هل توجد علاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز مع العاملين معهم في المدارس وبين مدة بقاء العاملين في المدرسة؟

٤/١- أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- أ. التعرف على مفهوم التحفيز، وأبرز أساليبه، وجوانب أهمية استخدام مديري المدارس لمهارة التحفيز مع العاملين معهم.
- ب. التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز في مدارسهم.

ج. الوقوف على المعوقات التي تحد من تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم في المدارس.

د. وضع مقترحات مناسبة تساهم بإذن الله تعالى في تعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم في المدارس.

٥/٨- أهمية الدراسة:

تركزت أبرز جوانب أهمية هذه الدراسة فيما يأتي:

١. تناولت هذه الدراسة بعداً لم تتناوله الدراسات السابقة بشكل مباشر وهو واقع ممارسة مديري المدارس للتحفيز في مدارسهم - بحسب إطلاع الباحث - ومن ثم فإن نتائج هذه الدراسة ستساهم بإذن الله تعالى في تعزيز ممارسة مديري المدارس للتحفيز في مدارسهم.

٢. يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة مديري المدارس في جودة وتطوير العمل في مدارسهم.

٣. كما يمكن أن تستفيد من هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم في تطوير أداء مديري المدارس لديها وذلك من خلال تضمين موضوع التحفيز وأساليبه ضمن الاحتياجات التدريبية ذات الأولوية لمديري المدارس.

٦/٨- حدود الدراسة:

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على التعرف على واقع تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم من المعلمين والمرشدين الطلابيين والإداريين، والمعوقات التي تواجههم، والمقترحات المناسبة لتعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم.

• الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة بحمد الله تعالى على عينة عشوائية ممثلة لمدارس التعليم العام الحكومي في مدينة الرياض، وقد تم اختيار مدينة الرياض لأنها أكبر مدن المملكة من حيث عدد المدارس والبرامج التدريبية المنفذة فيها ومن ضمنها برامج التحفيز.

• الحدود الزمانية:

تم اجراء هذه الدراسة بحمد الله تعالى في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي

الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ.

٢- الإطار النظري للدراسة:

١/٢- مفهوم التحفيز:

• التحفيز لغة:

أصل مادة التحفيز حفز، و"الحَفَزُ: حَثُّك الشيء من خلفه سَوِّقاً وغير سوق، حَفَرَهُ يَحْفِرُهُ حَفْراً... ورجل مُحَفِّزٌ: حَافِزٌ... وقوس حَفُوزٌ: شديدة الحَفْزِ والدفع للسهم... وحَفَرَهُ أي دفعه من خلفه يَحْفِرُهُ حَفْراً... وكل دَفَع حَفْزٌ." (ابن منظور، ١٩٧٠م).

• التحفيز اصطلاحاً:

يعرف التحفيز بأنه "ذلك المثير الذي يحرك الفرد نحو تحقيق هدف معين يتحقق من خلاله أهداف المنظمة والفرد على حد سواء...أو هي أساليب تحريك قدرات العاملين بما يزيد من أدائه كما ونوعاً أو أحدهما" (الكلاده، ١٤٢٨هـ، ص ١١٤).

كما عرف حسونه الحوافز بأنها عبارة عن عوامل خارجية تشير إلى المكافآت التي يتوقعها الفرد من قيامه بعمل معين، وهي تمثل العوائد التي يتم من خلالها استثارة الدوافع وتحريكها (حسونه، ٢٠٠٨م، ص ٨٥).

أما القريوتي فيرى أن الحوافز وسائل يتم بموجبها الاشباع أو هي مجموعة الظروف التي تتوافر في جو العمل وتشبع رغبات الأفراد عن طريق قيامهم بالعمل. كما عرفت الحوافز بأنها العوامل التي تدفع العاملين في الوحدة الانتاجية إلى العمل بكل قواهم لتحقيق الأهداف المرسومة (القريوتي، ٢٠٠٦م)

• التحفيز إجرائياً:

ويقصد بالتحفيز اجرائياً في هذه الدراسة القوة التي تدفع العاملين في المدرسة للفعل أو هو ما يدفعهم لاتخاذ سلوك معين أو إيقافه أو تغيير مساره، وما يولده فيهم من الرغبة في أداء نشاط أو سلوك معين يهدف منه إلى الوصول إلى تحقيق أهداف المدرسة، سواء كان هذا الحافز داخليا فيهم أم خارجياً من قبل مدير المدرسة.

ويرى بعض الباحثين أن عملية التحفيز تنطوي على عدد من العناصر أو الخطوات التي يمكن تلخيصها فيما يأتي:

- أ- ضرورة التنبؤ بطبيعة رد فعل الأفراد (الاستجابة Response).
- ب- اختيار أسلوب التحفيز الذي يتلائم مع طبيعة كل من طبيعة المهمة / العمل، والاستجابة المتوقعة أو التي تم التنبؤ بها.
- ت- اختيار نوع الحافز الذي يساعد في تحويل الاستجابة المتوقعة إلى النتائج المرغوبة.

ث- تنمية نماذج أو أساليب الاتصال والمتابعة التي تتفق مع الخطوات والعناصر السابقة. (أبو قحف، ٢٠٠٤م، ص ٤٤٩).

ومن هنا يمكن القول بأن التحفيز هو ذلك العامل الداخلي أو الخارجي الذي يثير مشاعر العاملين في المدرسة ويحركهم ويدفعهم باتجاه تحقيق أهدافهم وأهداف المدرسة في آن واحد.

٢/٢- التحفيز في الشريعة الإسلامية:

حثت الشريعة الإسلامية على التحفيز في مواطن كثيرة، " حيث يعد التحفيز أداة مهمة لدفع الإنسان لمزيد من العطاء والابداع والابتكار، سواء كان ذلك مادياً أو معنوياً" (الورثان، ١٤٢٤هـ، ص ٩). وسواء كان ذلك داخلياً أم خارجياً.

وآيات القرآن الكريم وأحاديث المصطفى صلى الله عليه وسلم حافلة بذلك ومن ذلك قول الله تعالى: ﴿ وَيَسِّرْ لِّلَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَن لَّمْ يَجْنَبُوا مِن تَحْتِهَا ۗ إِنَّهَا نَهْرٌ كَمَا رُزِقُوا مِن مَّاءٍ مِن تَحْتِهَا فَالْوَالِدُ الَّذِي رُزِقَ مِن قَبْلُ وَأَتُوا بِهَا مُتَشَبِهًا وَلَهُمْ فِيهَا أَزْوَاجٌ مُّطَهَّرَةٌ وَهُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴾ (البقرة: ٢٥). وقوله تعالى: ﴿ وَمَن يَعْمَلْ مِن الصَّالِحَاتِ مِن ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يظَلُمُونَ شَيْئًا ﴾ (النساء: ١٢٤).

وقال تعالى: ﴿ مَن عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾ (النحل: ٩٧). وقال تعالى: ﴿ إِنَّ لِّلَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضَيِّعُ أَجْرَ مَن أَحْسَنَ عَمَلًا ﴾ (الكهف: ٣٠). ويقول - عز من

قائل -: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ [الزلزلة: ٧ - ٨].

وقول المصطفى صلى الله عليه وسلم: "نعم العبد عبد الله لو كان يقوم الليل" رواه البخاري (ابن حجر، ١٤٠٧هـ، ١٠٧٠)، وقوله صلى الله عليه وسلم لخالد بن الوليد رضي الله عنه: "كنت أرى لك عقلاً رجوت الله ألا يسلمك إلا إلى خير" (المتقي الهندي، د.ت، ٣٧٠٢٤، ج ١٣) وقوله لأبي بصير رضي الله عنه: "ويل أنه مسعر حرب لو كان معه رجال" (البخاري، ١٤٠٠هـ، ٢٧٣١)، والآيات والأحاديث في ذلك كثيرة.

وبناء على ما سبق، تتضح عناية الإسلام واهتمامه بموضوع التحفيز، من خلال احتواء القرآن الكريم والسنة المطهرة على العديد من الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة التي تضمنت أنواعاً كثيرة من أساليب التحفيز الدنيوية والأخروية.

٣/٢- أهمية الحوافز

تتعدد جوانب أهمية الحوافز في المدارس وفق ما يذكره عدد من الباحثين ومنهم Deeproze (١٩٩٤م، ص ٢) وحسونه (٢٠٠٨م، ص ٩٩)، والجساسي (٢٠١١م، ص ٢٩) ومن ذلك ما يأتي:

- رفع الكفاءات الإنتاجية للأفراد العاملين (معلمين وإداريين) في المدرسة مما سينعكس ايجاباً على مخرجات المدرسة وهم الطلاب.
- تقليص حجم قوة العمل المطلوبة من قبل المدرسة وذلك بمساهمة نظم الحوافز في تفجير قدرات العاملين وطاقاتهم والاستفادة منها قدر الإمكان.
- تخفيض الفاقد في موارد المدرسة المادية والبشرية مما تدعو إليه اقتصاديات التعليم.
- تحسين الوضع المادي والنفسي والاجتماعي للعاملين في المدرسة وتحقيق عملية ربط المصالح الذاتية للعاملين مع مصالح المدرسة.
- إشعار العاملين في المدرسة بروح العدالة والمساواة التي تسود داخل المدرسة.
- تنمية روح التعاون بين العاملين في المدرسة وزيادة انتمائهم لها.

ويرى الباحث أن جوانب أهمية الحوافز في المدارس كثيرة ومتنوعة، وأن ممارسة المديرين لبعض أساليب الحوافز ستنعكس إيجاباً بإذن الله على دافعية العاملين وزيادة انتاجياتهم وتطوير أدائهم هذا من جهة.

ومن جهة أخرى فإن ممارسة المديرين لأساليب التحفيز مع العاملين معهم يحسن من وضعهم المادي والنفسي والاجتماعي ولا سيما إذا تم مراعاة العدل في منحها مما ينمي روح التعاون بينهم ويعزز انتمائهم لمهنتهم، ولذا فإن ممارسة المديرين لبعض أساليب التحفيز كفيل بإذن الله تعالى في زيادة انتاجية العاملين في المدرسة وتطوير أدائهم.

٤/٢- أساليب التحفيز:

يمكن تصنيف الحوافز وفق ما يشير إليه عدد من الباحثين ومنهم القريوتي وزوليف (١٩٨٩م، ص ١٨٥) وحسن (١٩٩٩م ص ٣١٣) وحسونه (٢٠٠٨م، ص ٨٥) والكلالدة (١٤٢٨هـ، ص ١١٨) إلى عدد من التصنيفات وذلك على النحو الآتي:

- **حوافز مادية وأخرى معنوية:** فالحوافز المادية هي التي تشبع حاجات الفرد المادية كالراتب والعلاوة السنوية ومكافآت الاشتراك في لجان أو التدريس الليلي أو مكافآت العمل خارج وقت الدوام الرسمي وغيرها، أما الحوافز المعنوية فهي تلك الوسائل غير المادية والتي ترضي الذات للإنسان إلى جانب اشباعها للحاجات الاجتماعية والتي تزيد من تماسك الأفراد وتشوقهم نحو العمل كفرص النمو والتقدم والمشاركة في التخطيط والإدارة واتخاذ القرارات والثناء والإشادة بالإنجازات وغيرها.

- **حوافز سلبية وأخرى إيجابية:** والحوافز السلبية هي خوف العاملين من العقاب والتهديد، وتتعارض الحوافز السلبية مع كل ابداع وتقترن على أحسن تقدير بأقل ما يمكن من مستوى العطاء والالتزام. أما الحوافز الإيجابية فهي تلك الحوافز التي تنمي روح الإبداع والتجديد في العمل.

- **الحوافز الفردية والحوافز الجماعية:** فالجماعية هي التي تقدم للمجموعة ولفريق العمل ما دامت الأهداف رهينة في تحقيقها بجهود المجموعة أو الفريق ومدى تعاونهم، ولا تعني الحوافز الجماعية منح كل فرد في المجموعة نصيباً موحداً بل وفق ما يقدمه كل فرد ضمن مجموعته.

• **حوافز أولية أو أساسية وحوافز اجتماعية وذاتية:** وهذا التقسيم يتفق مع اصناف الدوافع اذ منها الاساسية والأولية والاجتماعية والذاتية.

وبناء على ما سبق يتضح تعدد أساليب التحفيز وتنوعها بما يتيح لمديري المدارس فرصة أكبر للاختيار بينها وفقاً لإمكانات وظروف كل مدرسة، لا سيما وأن العاملين في المدرسة متفاوتون في مدى تأثرهم بالحوافز، فبعضهم تجدي معه الحوافز الإيجابية وإن كان البعض قد تؤثر فيه الحوافز السلبية، والبعض قد يفضل الحوافز المادية على المعنوية والعكس. والحوافز الفردية قد تكون مناسبة أحياناً ولكن هناك من يفضل حصوله على الحوافز الجماعية التي تشعره بروح الانتماء والولاء لمدرسته.

٥/٢- مقومات نجاح الحوافز:

لكي يتم ضمان نجاح الحوافز، هناك شروط أساسية لابد من توافرها وفق ما يذكره كل من القريوتي وزوليف (١٩٨٩م، ص ١٨٦) و hiam (١٩٩٩م، ص ٧٥) وحسونه (٢٠٠٨م، ص ٩٢)، ومنها:

١. الموائمة بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة بحيث تكون الحوافز هيكل هذه الموائمة إذ لابد من أن ترتبط الحوافز بأهداف المنظمة والعاملين معاً.

ويرى الباحث أن هذا يتوافق مع ما تدعو إليه الإدارة التربوية الحديثة من ضرورة التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المدرسة، وأن الموائمة بينهما تحقق النجاح المدرسي والتربوي.

٢. اختيار التوقيت المناسب للحوافز خاصة المادية منها حيث يجب أن توقيت توقيتاً ليس بالقرب الذي يجعل منها عملاً روتينياً ولا بالبعيد الذي يؤدي إلى نسيانها بل في مواعيد محددة ومتفاوتة نوعاً ما.

ومن هنا ينبغي على مديري المدارس مراعاة الوقت الذي يمنحون فيه الحوافز للعاملين معهم حتى تحقق هذه الحوافز المرجو منها، وتتوافق في نفس الوقت مع احتياجات وتطلعات العاملين في المدرسة.

٣. ضمان استمرارية الحوافز لتخلق جواً من الطمأنينة لدى العاملين بأنها مستمرة وستبقى في المستقبل، وهذا ولاشك أحد المعوقات الأساسية لنجاح الحوافز.

فإذا ما شعر العاملون في المدرسة باستمرارية الحوافز اطمأنت نفوسهم وهدأت قلوبهم ومن ثم ازدادت انتاجيتهم.

٤. كما لا بد أن تتصف الحوافز وسياساتها بالعدالة والمساواة وأن يدركها الأفراد لتؤدي دورها بوضوح، وهو أمر لا بد منه حيث حثنا ديننا الحنيف على العدل والمساواة بين العاملين، فإذا ما ظهر للعاملين في المدرسة حيف المدير في منح الحوافز اضطربت نفوسهم وقلت انتاجيتهم ولم يعد للحوافز معنى أو قيمة في نفوسهم.

٥. تناسب الحوافز مع الجهد المبذول لتقديم المزيد من الجهد والعطاء والمزيد من الإبداع والابتكار. وذلك يعني أن يعرف الفرد أن العمل الجيد قرين بالعطاء الوفير.

ولذا ينبغي على مديري المدارس التنبه إلى هذا المقوم المهم لأن بعضهم قد يسرف في منح الحوافز على كل صغيرة وكبيرة ومهما قل الجهد والعطاء، في حين أن البعض الآخر قد يفتقر فلا يمنح الحوافز بأنواعها إلا قليلاً، لذا لا بد من الاعتدال والتوسط في ذلك.

٦. تناسب الحافز مع حاجة الفرد، إذ لا بد أن يكون الحافز معوضاً للنقص في الإشباع، حيث أن بعض العاملين في المدرسة قد يفضل الحوافز المادية في وقت ما، بيد أن البعض الآخر قد تكون الحوافز المعنوية أكثر جدوى في دفعه وحفزه وزيادة انتاجيته.

ويرى الباحث أن وجود هذه المقومات وغيرها ضروري لنجاح عمليات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، فإذا ما توفرت في الحوافز الموائمة بين أهداف العاملين والمدرسة وتم منحها في وقت مناسب وشعروا باستمراريتها وتم توخي العدل والمساواة في منحها وتناسبت مع الجهد الذي يبذله العاملون في المدرسة وسدت النقص في درجة الإشباع التي يشعروا بها، آتت تلك الحوافز ثمارها وأدى ذلك بإذن الله إلى شعور العاملين في المدرسة بالعدالة وزيادة رضائهم وانتمائهم الوظيفي لمهنتهم، وبما سينعكس إيجاباً على زيادة انتاجيتهم وتطوير أدائهم.

٦/٢- معوقات التحفيز:

هناك عدد من معوقات التحفيز وفق ما يشير إليه كل من الحمادي (١٤٢٦هـ، ص ٣٤) وحسونه (٢٠٠٨م، ص ٩٥) وآل ناجي (١٤٣٢هـ، ص ٢٦٢)، ومنها:

- قلة إشراك مديري المدرسة للعاملين معهم في إدارة شؤون المدرسة سواء كان ذلك في إعداد الخطط أو اتخاذ القرارات أو إدارة الاجتماعات أو غيرها.
- القصور في تقييم العاملين الجيدين واسهاماتهم المميزة، مما يؤثر على نفسياتهم وينعكس على انجازاتهم المستقبلية.
- الإهانة والتوبيخ الدائم، وقد يتمثل ذلك في قيام مدير المدرسة بتوبيخ صاحب العمل غير الجيد مباشرة حين يراه، ودون أن يتحقق من أسباب انخفاض مستوى العمل.
- إشعار المدير بعض العاملين معه بعدم الثقة، وهذا ولاشك له انعكاس خطير على جو العمل، فبيئة العمل التي يسود فيها ضعف الثقة بيئة فقيرة تنفث فيها مظاهر اللامبالاة والسلبية.
- إشعار المدير بعض العاملين معه بعدم الأهمية، وهذا أسلوب خطير يحرم المدير من استثمار جهود العاملين معه في المدرسة نتيجة شعورهم وإحساسهم بعدم اهتمام المدير بهم وبأعمالهم مما قد يشعروهم بالإحباط ومن ثم الانعزالية.
- استئثار مدير المدرسة بجهود بعض العاملين معه ونسبتها لنفسه، وهذا أمر حرمه الإسلام وتوعده فاعله بعذاب اليم، قال تعالى: ﴿لَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَفْرَحُونَ بِمَا آتَوْا وَيُحِبُّونَ أَنْ يُحْمَدُوا بِمَا لَمْ يَفْعَلُوا فَلَا تَحْسَبَنَّهُمْ بِمَفَازَةٍ مِنَ الْعَذَابِ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾ (آل عمران: ١٨٨)
- تمييز المدير لبعض العاملين معه عن غيرهم في التعامل، وهذا المعوق يؤثر بدرجة مباشرة على انتاج العاملين في المدرسة ودافعيتهم للعمل.
- قلة الاتصال أو افتقاد مدير المدرسة لمهارات الاتصال الفعّال مع بعض العاملين معه.
- عدم تقدير مدير المدرسة لبعض العاملين معه، وهذا خطأ يقع فيه بعض مديري المدارس، وذلك حين يشعر بعض العاملين بعدم تقدير المدير لهم أو لأعمالهم وانجازاتهم مما يدفعهم إلى السلبية واللامبالاة.

• ظلم مدير المدرسة لبعض العاملين معه، وهذا أمر محرم بنص الشريعة قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في الحديث القدسي (يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا).

- إثارة سوء التفاهم بين الإدارة والعاملين في المدرسة.
- ضعف تأهيل بعض المديرين لأداء مهامهم وقلة التوجيه لتصحيح الأخطاء.
- كثرة التغيير في القيادات المدرسية، وخاصة إذا كان لكل منهم أسلوب في العمل يختلف عن سابقه.

• وضع قواعد كثيرة غير ضرورية تقيد العاملين في المدرسة وتحد من ابداعهم، ومن ثم يُطلب منهم اتباعها.

• عقد المدير اجتماعات غير مفيدة، ومن ثم يُطلب من العاملين في المدرسة حضورها، مما يشعرهم بضيق أوقاتهم.

• حجب معلومات مهمة عن العاملين في المدرسة سواء أكانت في تعاميم أو أدلة أو غيرها يكونوا بحاجة لها لأداء أعمالهم .

ولا شك أن هذه المعوقات تضعف من قدرة مدير المدرسة على تحفيز العاملين معه، ووجودها في المدرسة يضيء جوا من القلق والزعزعة، بيد أنه يمكن تلافي ذلك من خلال احترام مدير المدرسة للعاملين معه، ومنحهم فرصة اختيار العمل المفضل لهم، وإشادته بجهودهم في النجاحات التي تحقّقها المدرسة، وإبداء ثقته فيهم، واستماعه لأرائهم واقتراحاتهم، وغيرها.

٧-٢ – الممارسات التي يمكن أن يقوم بها المديرون لتحفيز العاملين معهم:

من خلال استعراض ما سبق وفي ضوء ما ذكره عدد من الباحثين ومنهم الحمادي (١٤٢٦هـ، ص ٣٤) وحسونه (٢٠٠٨م، ص ٩٥) وآل ناجي (١٤٣٢هـ، ص ٢٦٢)؛ يمكن تحديد عدد من الممارسات التي يمكن لمديري المدارس أن يقوموا بها لتحفيز العاملين معهم وذلك على النحو الآتي:

١. يشرك المدير العاملين معه في إدارة شؤون المدرسة بوجه عام. (إعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات....)

٢. يبدي مدير المدرسة ثقته في العاملين معه في المدرسة.

٣. يقدم شهادات الشكر و الدروع التذكارية للمميزين من العاملين معه.
٤. يشكر العاملين معه في اللقاءات والاجتماعات العامة.
٥. يشجع المبادرات التي يقوم بها العاملون في المدرسة.
٦. يقيم حفلات تكريم للعاملين معه تقديراً على جهودهم.
٧. يفوض بعض المهام للعاملين معه ويشجعهم.
٨. ينظم لقاءات اجتماعية للعاملين معه خارج وقت الدراسة.
٩. يعدل في توزيع الأعمال والحوافز بين العاملين معه.
١٠. يحرص على متابعة الحقوق المالية للعاملين معه.
١١. يحرص على منح العاملين معه مكافأة مادية على جهودهم.
١٢. يعتبر مدير المدرسة قدوة حسنة في الإخلاص في العمل.
١٣. يشيد بجهود العاملين معه في النجاحات التي تحقّقها المدرسة.
١٤. يحرص على إشراك العاملين معه في البرامج التدريبية.
١٥. يستمع باهتمام لآراء العاملين معه واقتراحاتهم.
١٦. يُبدي اهتمامه بالحالة الصحية للعاملين معه.

ويشير الباحث إلى أنه بمقدار ما يحرص مدير المدرسة على تطبيق هذه الممارسات أو غيرها؛ يكون نجاحه في التأثير على العاملين في مدرسته، حيث يشعرون بحرصه واهتمامه وعنايته بهم ومصداقيته في التعامل معهم بعدل ومساواة، كما أن ذلك يساعد المدير على استفراغ جهودهم وتسخيرها في تعزيز قيادة المدرسة نحو تحقيق أهدافها.

٣- الدراسات السابقة:

٣-١- الدراسات العربية:

- قامت الفريخ (١٤٢٢هـ) بدراسة بعنوان "اتجاهات المعلمات نحو استخدام أسلوب التحفيز في مؤسسات رياض الأطفال في مدينة الرياض" هدفت إلى التعرف على أسلوب التحفيز الذي يمكن استخدامه في مؤسسات رياض الأطفال والتعرف على اتجاهات المعلمات نحو استخدام أسلوب التحفيز في مؤسسات رياض الأطفال وكان من أبرز نتائج الدراسة أن أساليب التحفيز المستخدمة في مؤسسات رياض الأطفال هي

أساليب مادية ومعنوية، ووجود اتجاهات إيجابية لدى المعلمات نحو استخدام أسلوب التحفيز في مؤسسات رياض الأطفال.

• وفي دراسة دويد (١٤٢٣هـ) بعنوان "الحوافز التي يمكن أن تطور أداء المشرف التربوي بمنطقة مكة المكرمة" والتي هدفت إلى رصد الحوافز المتوفرة للمشرف التربوي لتطوير أدائه من خلال ممارسته لعمله في الإشراف التربوي والكشف عن الحوافز الأكثر أهمية التي يمكن أن تطور أداء المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وصمم استبانة طبقها على جميع المشرفين التربويين بمنطقة مكة المكرمة وعددهم ٤٧٥ مشرفاً، وكان من أبرز نتائج الدراسة توافر الحوافز للمشرفين التربويين بدرجة متوسطة وأوصى الباحث بضرورة وضع نظام للحوافز لتطوير أداء العاملين في الوظائف التعليمية والتأكيد على الاستمرار في منح الحوافز.

• وقام الغامدي (١٤٢٥هـ) بدراسة بعنوان "الحوافز التشجيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية بمدينة الطائف" هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق معايير منح الحوافز التشجيعية من قبل الإدارة المدرسية، ودرجه ممارسة الإدارة المدرسية للحوافز التشجيعية، ودرجة رضا معلمي الصفوف الأولية عن الحوافز، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي حيث صمم استبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة الذين بلغ عددهم ٤٩٨ معلماً في تدریس مرحلة الصفوف الأولية داخل مدينة الطائف، وبلغت عينة الدراسة ٢٥١ معلماً، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن الإدارة المدرسية تطبق معايير الحوافز بدرجة عالية، وأنها تمارس منح الحوافز التشجيعية لمعلمي الصفوف الأولية بدرجة منخفضة، وأن درجة رضا معلمي الصفوف الأولية تجاه الحوافز التشجيعية المقدمة لهم متوسطة.

• كما قام الباحث المرهبي (١٤٢٦هـ) بدراسة بعنوان "دور حوافز معلمي الصفوف الأولية في تحسين أدائهم من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية ومعلمي الصفوف الأولية" هدفت إلى الكشف عن دور حوافز معلمي الصفوف الأولية في تحسين أدائهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وطبق الاستبانة على جميع مديري المدارس الابتدائية بمحافظة القنفذة البالغ عددهم (١٣٥) مديراً وعلى عينه مختاره من

معلمي الصفوف الأولية بلغ عددها (٢١٠) معلمين بنسبة (٣٥%) من مجتمع الدراسة. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن للحوافز دوراً على عناصر أداء معلمي الصفوف الأولية المشمولة في الدراسة وهي حافز الاجازة، والتدريس الليلي، والإعفاء من حصص الانتظار والإشراف اليومي وتخفيض النصاب والإعفاء من الملاحظة في المدارس الأهلية والمتوسطة والثانوية.

• وقامت السواط (١٤٢٧هـ) بدراسة بعنوان "دور الإدارة التعليمية في الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة بين الواقع والمأمول من وجهة نظر المعلمات و المديرات " هدفت إلى الكشف عن واقع ممارسة الإدارة التعليمية للحوافز التشجيعية تجاه معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة والتعرف على أهمية الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وصممت استبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة البالغ عددهم ١٨١٠ مديرة ومعلمة، منهم ١٧١٠ معلمة و ٥٩ مديرة وبلغت عينة الدراسة ٢٦٩ منهن ٢٢٦ معلمة و ٤٣ مديرة، وخلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن الإدارة التعليمية تمارس الحوافز التشجيعية بدرجة منخفضة بشكل عام من وجهة نظر غالبية أفراد العينة، كما أن غالبية أفراد العينة من المعلمات و المديرات أظهرن اهتماماً عالياً بالحوافز التشجيعية، وأن شروط تفعيل الحوافز تطبق من قبل الإدارة التعليمية بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمات، و بدرجة مرتفعة من وجهة نظر المديرات ،وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة التعليمية بالحوافز التشجيعية، و العمل على زيادة ممارستها.

• كما قامت الدوسري (٢٠٠٧م) بدراسة بعنوان " دور الحوافز في الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين " هدفت إلى التعرف على واقع الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين ودرجة شيوع هذه الحوافز وأولوياتها ودورها في الأداء الوظيفي وقد تكون عينة الدراسة من ٤٠٧ معلم ومعلمة، واطهرت نتائج الدراسة أن للحوافز المادية والمعنوية دوراً عالياً في الأداء الوظيفي وأن معلمي التربية الرياضية محفزون معنوياً ولكنهم لا يحصلون على ترقية، وأن الحوافز لا تستند على أسس موضوعية بل تتأثر بالعلاقات الشخصية وأوصت الدراسة بمراجعة الموضوعية

والبعد عن التحيزات الشخصية عند منح الحوافز والترقيات، واعتماد معايير محددة وواضحة قابلة للقياس عند إعطاء الحوافز ومتابعة وتقييم الحوافز المتاحة بملا يتلاءم مع المستجدات وتفعيل الحوافز السلبية إلى جانب الحوافز الإيجابية لحفظ توازن الإدارة.

• وفي دراسة الجساسي (٢٠١١م) بعنوان "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، والتي هدفت إلى التعرف على أهم الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم للعاملين بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، واثريهما في تحسين أداء العاملين، وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام والموظفين العاملين في المديريات التعليمية العامة التابعة لوزارة التربية والتعليم على مستوى المناطق التعليمية وعددهم (١١٥٢) فرداً، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٢٩٠) فرداً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وطبق استبانة لجمع البيانات من مفردات الدراسة، وكانت أبرز نتائجها أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات افراد الدراسة حول أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان باختلاف متغير العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي.

• إضافة إلى ذلك، قام الزهراني (١٤٣٢هـ) بدراسة بعنوان "الحوافز الوظيفية بين الواقع والمأمول لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف" هدفت الى التعرف على الواقع الفعلي والمأمول للحوافز الوظيفية المادية والمعنوية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمديرين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وطبق الاستبانة على عينة بلغت ١٠١ مديراً و ٤٤٦ معلماً، وخلصت الدراسة الى نتائج من أهمها أن الواقع الفعلي للحوافز الوظيفية المادية والمعنوية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين والمديرين كان بدرجة قليلة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالحوافز من خلال وضع نظام واضح وفعال للحوافز الخاصة بالمعلم.

• كما قامت الزبيدي (١٤٣٢هـ) بدراسة بعنوان "التحفيز في ضوء منهجية الجودة الشاملة" هدفت الى الكشف عن مدى تطبيق أساليب التحفيز في ضوء منهجية الجودة الشاملة بجامعة أم القرى، والتعرف على أهمية تطبيق أساليب التحفيز في ضوء منهجية الجودة الشاملة، والمتطلبات اللازمة لتفعيل تطبيق أساليب التحفيز، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت نسبتها ٤٤% من مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية والموظفات في جامعة أم القرى، وخلصت الدراسة الى نتائج من أهمها ان درجة تحقق تطبيق القيادات الإدارية والموظفات لأساليب التحفيز في ضوء منهجية الجودة الشاملة تراوح بين الدرجتين المتوسطة والمنخفضة حيث كانت درجة تحقق تطبيق أسلوب التمكين الوظيفي وأسلوب التغيير في الثقافة التنظيمية متوسطة، في حين أن درجة تحقق تطبيق أسلوب التغيير في بيئة العمل و أسلوب التعليم والتطور المستمر كانت منخفضة.

٣-٢- الدراسات الأجنبية:

• قام ديفيد وآخرون (١٩٩٣م) بدراسة بعنوان "حوافز المعلمين في العالم الثالث" في دولة بوتسوانا في أفريقيا، هدفت إلى التعرف على مدى الارتباط بين الحوافز التي يتلقاها المعلمون من جهة، والرضا الوظيفي لديهم من جهة أخرى • وقد تم استخدام أسلوب الملاحظة الصفية وبلغت عينة الدراسة ٥٤٩ معلماً ومعلمة في ٥٠ مدرسة ثانوية، وكان من أبرز نتائجها أن الحوافز التي يتلقاها المعلمون ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي لديهم؛ غير أنها لا ترتبط بأداء المعلمين للتدريس في حجرات الدراسة •

• كما قام هيلر وآخرون Heller (١٩٩٦م) بدراسة بعنوان "العوامل ذات العلاقة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي في مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمديرين" وقد استهدفت تلك الدراسة التعرف على تصور المديرين والمعلمين في المرحلة الثانوية نحو عوامل يمكن أن تتسبب في الوصول إلى الشعور بالرضا الوظيفي • وقد شملت عينة الدراسة (٦٤) معلماً ومديراً ضمن المرحلة الثانوية بمدينة لوس انجلوس، وكان من أبرز نتائجها: أن مديري المدارس الثانوية وكذلك

المعلمين في هذه المرحلة يتصورون أن عوامل الإنجاز والشعور بالمسؤولية و التقدير تجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي.

- كما قام ماثيو وجورج (2002) Matthew & George بدراسة بعنوان " : وجهة النظر الدولية لنظم الأجور والحوافز". وقد تناولت الدراسة التغيرات التي حدثت في نظام الأجور والحوافز في المستوى الدولي نتيجة الضغوط الاقتصادية والأوضاع الثقافية والاجتماعية، وكذلك مدى مساهمة نظام الأجور والحوافز في دعم استراتيجية المنظمة كنظام من أنظمة إدارة الموارد البشرية، وقامت الدراسة بتغطية محاور مهمة هي:

١- فهم طبيعة العلاقة بين العاملين والإدارة لمعرفة كيف تؤثر تلك العلاقة على سلوك العاملين وولائهم ورضاهم عن العمل.

٢- وضع نظام الأجور والحوافز بما يساعد على توجيه سلوك واتجاهات العاملين نحو تحقيق إستراتيجية وأهداف المنظمة.

٣-٣- التعليق على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث اثنتي عشرة دراسة سابقة، تسع منها دراسات عربية وثلاث دراسات أجنبية، ويمكن توضيح جوانب الاتفاق والاختلاف والاستفادة فيما يأتي :

- أن أكثر الدراسات التي تناولت موضوع الحوافز توصلت إلى عدم كفاية الحوافز سواء المادية منها أو المعنوية، ومن هذه الدراسات دراسة دويد (١٤٢٣هـ) ودراسة السواط (١٤٢٧هـ) ودراسة الدوسري (٢٠٠٧م) ودراسة الزهراني (١٤٣٢هـ) ودراسة الزبيدي (١٤٣٢هـ).

- أن معظم الدراسات السابقة توصلت إلى وجود علاقة بين الحوافز المقدمة من الإدارة ودرجة الرضا الوظيفي، مثل دراسة ديفيد وآخرون (١٩٩٣م) ودراسة هيلر وآخرون (١٩٩٦م) ودراسة مايثو وجورج (٢٠٠٢م) ودراسة الغامدي (١٤٢٥هـ) ودراسة المرحبي (١٤٢٦هـ) ودراسة الدوسري (٢٠٠٧م) ودراسة الجساسي (٢٠١١م).

- اتفقت دراسة الباحث مع دراسة الفريح (١٤٢٢هـ) في الحدود المكانية حيث طبقت على مدينة الرياض في حين اختلفتا في موضوع دراستيهما حيث ركزت دراسة الباحث على معرفة واقع ممارسة مديري المدارس للحوافز مع العاملين معهم في حين

ركزت دراسة الفريخ على اتجاهات المعلمات نحو استخدام أسلوب التحفيز في مؤسسات رياض الأطفال.

- جميع الدراسات العربية السابقة اتفقت مع دراسة الباحث في استخدام المنهج الوصفي المسحي باعتباره المنهج المناسب لهذه الدراسات •
- معظم الدراسات السابقة اتفقت مع هذه الدراسة في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلتها •
- العينات التي تناولتها الدراسات السابقة هي: معلمو ومعلمات مراحل التعليم العام والمشرفون ومديرو ومديرات المدارس ورؤساء الأقسام والقيادات الإدارية والموظفين والموظفات، وأضافت هذه الدراسة لعينتها المكونة من المعلمين والإداريين: المرشدين الطلابيين.
- اختلفت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة (عدا دراسة الفريخ) في الحدود المكانية حيث طبقت دراسة الباحث على مدينة الرياض من حين طبقت الدراسات الأخرى في مكة والطائف وعمان والبحرين وبتسوانا ولوس انجلوس، ومعلوم ما يمكن أن يكون من أثر في اختلاف نتائج الدراسات بسبب اختلاف البيئة.
- وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع الحوافز وأنواعها وأساليبها، وتختلف في تخصصها في تحديد درجة ممارسة مديري المدارس للحوافز مع العاملين معهم •

* أوجه وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة

تمثلت استفادة الباحث من تلك الدراسات فيما يأتي:

- بناء الإطار النظري لدراسة الباحث.
- وكذلك في بناء وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) فيما يتعلق بعبارات محور واقع الحوافز والصعوبات والمقترحات.
- في اختيار المنهج المناسب للدراسة.
- في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لدراسته.

٤- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

٤-١- منهج الدراسة:

في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها والبيانات والمعلومات المراد الحصول عليها وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة؛ اختار الباحث المنهج الوصفي المسحي منهجا لدراسته التي سعت إلى التعرف على واقع ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض لأساليب التحفيز مع العاملين معهم في المدرسة من خلال الوقوف على درجة الممارسة ومعوقات نجاحها، وهذا ما يوفره المنهج الوصفي المسحي الذي يهتم كما يذكر سيكاران (١٤١٩هـ، ص ١٤٣) بوصف خصائص المتغيرات الموجودة في ظروف معينة للظاهرة موضع البحث والتأكد منها، كما أنه يهدف إلى "وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها" (العساف، ١٤٢٦هـ، ص ١٩١).

٤-٢- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمرشدين الطلابيين والإداريين العاملين في مدارس التعليم العام الحكومي في مدينة الرياض في العام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ. وعددهم ٢٩٣٩٨ (الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض، إدارة تقنية المعلومات، ١٤٣٢هـ).

٤-٣- عينة الدراسة:

نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد لجأ الباحث إلى اختيار عينة عشوائية من المعلمين والمرشدين الطلابيين والإداريين في مدارس التعليم العام الحكومي في مدينة الرياض، وفق ما اقترحه روسكول لحجم العينات (سيكاران، ١٤١٩هـ، ص ٣٨٩). وقد بلغ عدد أفراد العينة ٢٨٥ فرداً، منهم (٢٣٦) معلماً، و (١٣) مرشداً طلابياً و (٣٦) إدارياً.

* خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة من حيث الوظيفة ومؤهلات وسنوات خبرة عينة الدراسة من المعلمين والمرشدين الطلابيين والإداريين ومدة بقائهم في المدرسة، كما يأتي:

جدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
٨٢,٨	٢٣٦	معلم	الوظيفة
٤,٦	١٣	مرشد طلابي	
١٢,٦	٣٦	إداري	
١٠٠	٢٨٥	المجموع	
٥,٣	١٥	اقل من جامعي	المؤهل العلمي
٨٦,٧	٢٤٧	جامعي	
٧,٤	٢١	ماجستير	
٠,٧	٢	دكتوراة	
١٠٠	٢٨٥	المجموع	
١٦,١	٤٦	اقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٣٠,٥	٨٧	من ٥ الى ١٠ سنوات	
٢٨,١	٨٠	من ١٠ الى ١٥ سنة	
٢٥,٣	٧٢	من ١٥ سنة فاكثر	
١٠٠	٢٨٥	المجموع	
٣٤,٧	٩٩	اقل من ٥ سنوات	مدة البقاء في المدرسة
٢٨,١	٨٠	من ٥ الى ١٠ سنوات	
٢٢,٨	٦٥	من ١٠ الى ١٥ سنة	
١٤,٤	٤١	من ١٥ سنة فاكثر	
١٠٠	٢٨٥	المجموع	

ويلحظ من الجدول رقم (١) أن عينة الدراسة (وهم من المعلمين والمرشدين الطلابيين والإداريين) اتصفت بالآتي:

- مثل المعلمون ما نسبته (٨٢,٨%) من عينة الدراسة، فيما شكل الإداريون ما نسبته (١٣%) تقريبا من عينة الدراسة، بينما لم تتجاوز نسبة المرشدين الطلابيين (٤,٦%) من عينة الدراسة، وهذا أمر طبيعي نظرا لقلّة الكادر الإداري الموجود في المدارس، وكذلك المرشدين الطلابيين الذين قد تخلو منهم بعض المدارس أو يكونوا مفرغين لدبلوم ودورات الإرشاد الطلابي.

- أن متوسط خبرة معظم عينة الدراسة (حوالي ٦٠% منهم) تراوحت بين ٥ إلى ١٥ سنة، وبالتالي فهم ليسوا جددا على العمل وإنما تعد خبرتهم ذات مدة معقولة يمكن من خلالها الاطمئنان إلى قدرتهم على إعطاء صورة واضحة عما يحدث في واقع ممارسة مديري المدارس لأساليب التحفيز مع منسوبي المدرسة، ومعوقات نجاحها.

- أن معظم أفراد عينة الدراسة يحملون المؤهل الجامعي فأعلى، حيث بلغت نسبتهم (٩٤%) من عينة الدراسة، مما يعني أن جلّهم لا ينقصهم التأهيل التربوي الذي يتضمن التأكيد على أهمية الحوافز في العمل المدرسي.

- أن متوسط مدة البقاء في المدرسة لمعظم عينة الدراسة (حوالي ٦٥% منهم) تجاوزت خمس سنوات فأكثر، وبالتالي فهم عايشوا مدير المدرسة لمدة مناسبة تجعلهم قادرين على وصف ما يحدث في واقع ممارسته لأساليب التحفيز مع منسوبي المدرسة.

٤-٤- أداة الدراسة:

٤-٤-١- بناء أداة الدراسة:

بمراجعة أدبيات الدراسة والإطار النظري لها والاطلاع على الدراسات السابقة؛ قام الباحث بإعداد استبانة تكونت من جزئين الأول منهما يتعلق بالبيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة ممثلة في (الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مدة البقاء في المدرسة) أما الجزء الثاني من الاستبانة فتكون من ثلاثة محاور هي:

المحور الأول: درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز في مدارسهم واشتمل على ١٦ عبارة.

المحور الثاني: معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم واشتمل على ١٠ عبارات.

المحور الثالث: مقترحات لتعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم واشتمل

على ١٨ عبارة.

واستخدم الباحث مقياس لكرت الخماسي وفق العبارات الآتية: ("موافق بدرجة كبيرة جداً"، "موافق بدرجة كبيرة"، "موافق بدرجة متوسطة"، "موافق بدرجة ضعيفة" "لا اوافق"). وتم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي:

موافق بدرجة كبيرة جداً (٥) درجات، موافق بدرجة كبيرة (٤) درجات، موافق بدرجة متوسطة (٣) درجات، موافق بدرجة ضعيفة (٢) درجات، لا اوافق (١) درجة واحدة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة؛ تم حساب المدى (٥-٤) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥=٠,٨) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من ١,٠٠ وحتى ١,٨٠ يمثل (لا اوافق)
- من ١,٨١ وحتى ٢,٦٠ يمثل (موافق بدرجة ضعيفة)
- من ٢,٦١ وحتى ٣,٤٠ يمثل (موافق بدرجة متوسطة)
- من ٣,٤١ وحتى ٤,٢٠ يمثل (موافق بدرجة كبيرة)
- من ٤,٢١ وحتى ٥,٠٠ يمثل (موافق بدرجة كبيرة جداً).

٤-٢- صدق أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري للأداة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما أعدت لأجله، تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وعددهم (٧) وبعض أصحاب الخبرة من مديري المدارس وعددهم (٨) ليصبح المجموع (١٥) محكماً (ملحق رقم ١). وفي ضوء آراء المحكمين قام الباحث بإعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً. وعلى بيانات العينة الكلية قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتبين من خلال النتائج أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محورها، ويبين الجدول رقم (٢) الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة.

جدول رقم (٢) الاتساق الداخلي لعبارات المقياس

محور واقع ممارسة التحفيز		محور المعوقات		محور المقترحات	
رقم العبار	الارتباط بالدرجة الكلية بعد حذف العبارة	رقم العبار	الارتباط بالدرجة الكلية بعد حذف العبارة	رقم العبار	الارتباط بالدرجة الكلية بعد حذف العبارة
١	.643	١	.697	١	.518
٢	.226	٢	.814	٢	.528
٣	.665	٣	.829	٣	.592
٤	.641	٤	.836	٤	.254
٥	.706	٥	.728	٥	.667
٦	.687	٦	.832	٦	.657
٧	.680	٧	.838	٧	.619
٨	.223	٨	.744	٨	.651
٩	.718	٩	.798	٩	.596
١٠	.644	١٠	.588	١٠	.581
١١	.465			١١	.241
١٢	.555			١٢	.268
١٣	.657			١٣	.584
١٤	.656			١٤	.681

محور واقع ممارسة التحفيز		محور المعوقات		محور المقترحات	
١٥	.713			١٥	.580
١٦	.637			١٦	.635
				١٧	.722
				١٨	.663

٤-٤-٣- ثبات أداة الدراسة:

ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة، استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة. ويبين الجدول رقم (٣) معاملات ثبات أداة الدراسة:

جدول رقم (٣) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل الفا
واقع ممارسة التحفيز	١٦	٠,٨٨
المعوقات	١٠	٠,٩٤
المقترحات	١٨	٠,٨٣

وتبين من خلال النتائج أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عال حيث تراوح بين (٠,٨٣-٠,٩٤) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

٤-٥- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات في الحاسب الآلي.

وقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي)، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) لقياس ثبات أداة الدراسة.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية الآتية:

١- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

٢- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية.

٣- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

٤- تم استخدام اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية.

٥- تحليل نتائج الدراسة وتوصياتها:

* تحليل نتائج الدراسة:

٥-١- الإجابة عن السؤال الأول:

ما المقصود بالتحفيز؟ وما أبرز أساليبه؟ وما أهمية استخدام مديري المدارس لمهارة التحفيز مع العاملين معهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بعرض مفهوم التحفيز، وبيان أهمية الحوافز، وأساليب التحفيز، ومقومات نجاح الحوافز، ومعوقاتها، والممارسات التي يمكن أن

يقوم بها المديرون لتحفيز العاملين معهم، وذلك في الإطار النظري للدراسة، وبذلك تكون الإجابة قد تمت عن السؤال الأول.

٥-٢- الإجابة عن السؤال الثاني:

ما درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز مع العاملين معهم من وجهة نظرهم؟.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مفردة على حده وترتيب العبارات حسب متوسطاتها الحسابية، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (٤) درجة ممارسة مديري المدارس

للتحفيز مع العاملين معهم في المدارس

رقم العبارة في الاستبانة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة (الممارسة)					حسب ترتيب العبارة متوسطها
			موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	لاوافق	
٢	٠.٩٠	٤.٣٣	١٥٦	٨٣	٣٢	١١	٣	١
			٥٤.٧٠	٢٩.١٠	١١.٢٠	٣.٩٠	١.١٠	
١٣	٠.٩٦	٤.٣٠	١٦٠	٧٣	٣٣	١٥	٤	٢
			٥٦.١٠	٢٥.٦٠	١١.٦٠	٥.٣٠	١.٤٠	
١٢	١.٠٣	٤.٣٥	١٦١	٦٣	٣٦	٢١	٤	٣
			٥٦.٥٠	٢٢.١٠	١٢.٦٠	٧.٤٠	١.٤٠	
٤	٠.٩٢	٤.٣٤	١٤١	٨٨	٤٢	١١	٣	٤
			٤٩.٥٠	٣٠.٩٠	١٤.٧٠	٣.٩٠	١.١٠	
٥	٠.٩٢	٤.٢١	١٣٦	٩١	٤٠	١٧	١	٥
			٤٧.٧٠	٣١.٩٠	١٤.٠٠	٦.٠٠	٠.٤٠	
١٥	١.٠٩	٤.١١	١٤١	٧٠	٤٨	١٧	٩	٦
			٤٩.٥٠	٢٤.٦٠	١٦.٨٠	٦.٠٠	٣.٢٠	
١٦	١.٠٧	٤.١١	١٣٧	٧٥	٤٨	١٦	٩	٧
			٤٨.١٠	٢٦.٣٠	١٦.٨٠	٥.٦٠	٣.٢٠	

تابع - جدول رقم (٤)

درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز مع العاملين معهم في المدارس

رقم العبارة في الاستبانة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبير	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	لاوافق	العبارة	حسب ترتيب العبارة متوسطها
			٥	٤	٣	٢	١		
٧	٠.٩٢	٤.١٠	١١٦	١٠١	٥١	١٥	٢	يفوض بعض المهام للعاملين معه ويشجعهم.	٨
			٤٠.٧٠	٣٥.٤	١٧.٩٠	٥.٣٠	٠.٧٠		
٩	١.٠٨	٣.٩٦	١١٢	٩٠	٥٣	٢١	٩	يعدل في توزيع الأعمال والحوافز بين العاملين معه.	٩
			٣٩.٣	٣١.٦٠	١٨.٦٠	٧.٤٠	٣.٢٠		
٣	١.١٣	٣.٩٥	١٢١	٧٦	٤٩	٣٢	٧	يقدم شهادات الشكر و الدروع التذكارية للمميزين من العاملين معه.	١٠
			٤٣.٥٠	٢٦.٧٠	١٧.٢٠	١١.٢٠	٣.٥٠		
١	١.١٥	٣.٩١	١١٨	٧١	٦٢	٢١	١٣	يشرك المدير العاملين معه في إدارة شؤون المدرسة بوجه عام. (إعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات،...)	١١
			٤١.٤٠	٢٤.٩٠	٢١.٨٠	٧.٤٠	٤.٦٠		
١٠	١.١٤	٣.٨٩	١١٠	٨١	٥٨	٢٤	١٢	يحرص على متابعة الحقوق المالية للعاملين معه.	١٢
			٣٨.٦	٢٨.٤٠	٢٠.٤٠	٨.٤٠	٤.٢٠		
١٤	١.١١	٣.٨٥	١٠١	٨٤	٦٩	١٩	١٢	يحرص على إشراك العاملين معه في البرامج التدريبية.	١٣
			٣٥.٤	٢٩.٥٠	٢٤.٢٠	٦.٧٠	٤.٢٠		
٦	١.١٦	٣.٨٤	١٠٤	٨٤	٥٦	٢٨	١٣	يقيم حفلات تكريم للعاملين معه تقديرا على جهودهم.	١٤
			٣٦.٥	٢٩.٥٠	١٩.٦٠	٩.٨٠	٤.٦٠		
٨	١.٢١	٣.٣٣	٦٣	٨١	٦٥	٣٩	٣٧	ينظم لقاءات اجتماعية للعاملين معه خارج وقت الدراسة.	١٥
			٢٢.١٠	٢٨.٤٠	٢٢.٨٠	١٣.٧٠	١٣.٠٠		
١١	١.٥٢	٣.٠٢	٧٠	٤٨	٦٣	٢٨	٧٦	يحرص على منح العاملين معه مكافأة مادية على جهودهم	١٦
			٢٤.٦٠	١٦.٨٠	٢٢.١٠	٩.٨٠	٢٦.٧٠		

ويتبين من الجدول رقم (٤) أن غالبية أفراد الدراسة يرون أن المديرين يبذلون ثقة في العاملين معهم بالمدرسة، يليها كونهم يشيدون بجهودهم، وأن المديرين يمثلون قدوة حسنة في الإخلاص في العمل، وكانوا يشكرون العاملين معهم في اللقاءات الخاصة والعامة، ويشجعون المبادرات التي يقوم بها العاملون بالمدرسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٤,٣٣)، (٤,٣٠)، (٤,٢٥)، (٤,٢٤)، (٤,٢١) على التوالي، وهو المتوسط الذي يقع في فئة المقياس الأولى "موافق بدرجة كبيرة جداً"، مما يعني توفر هذه الأساليب التحفيزية للعاملين في المدارس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دويد (١٤٢٣هـ) التي أشارت إلى توافر الحوافز للمشرفين التربويين، ولكنها تختلف عنها في درجة توفر الحوافز، فعلى حين كانت درجة التوفر في دراسة دويد "بدرجة متوسطة" أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن درجة توفر الحوافز "بدرجة كبيرة جداً"، كما تتفق الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الفريج (١٤٢٢هـ) في أن أساليب التحفيز المستخدمة تجمع بين الأساليب المادية والمعنوية، ومع نتيجة دراسة أبوسكر (١٩٩٦م) في أن مستوى رضا العاملين والإداريين عن حوافز العمل المقدمة لهم كان جيداً.

وقد يعزو الباحث ذلك إلى إدراك المديرين لأهمية منح الثقة للعاملين معهم وقناعتهم بأن الإشادة بجهودهم وشكرهم في اللقاءات الخاصة والعامة، وتشجيع المبادرات التي يقومون بها كل ذلك يزيد من انتاجيتهم وزيادة انتمائهم الوظيفي وعملهم بروح الفريق.

كما يتبين من الجدول السابق رقم (٤) أن غالبية أفراد الدراسة يرون أن حرص معظم المديرين يقل حينما يتعلق الأمر بمنح العاملين معهم مكافأة مادية على جهودهم، أو تنظيم لقاءات اجتماعية للعاملين معهم خارج وقت الدراسة، أو إقامة حفلات تكريم للعاملين معهم تقديراً على جهودهم، أو إشراك العاملين معهم في البرامج التدريبية، أو متابعة الحقوق المالية للعاملين معهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٣,٠٣)، (٣,٣٣)، (٣,٨٤)، (٣,٨٥)، (٣,٨٩) على التوالي، وهو المتوسط الذي يقع بين في فئتي المقياس الثانية والثالثة وهما "موافق بدرجة كبيرة" و "موافق بدرجة متوسطة".

ويرى الباحث أن ذلك ربما يكون بسبب حاجة منح المكافآت المادية واللقاءات الاجتماعية وحفلات التكريم إلى امكانات مادية وهذا قد لا يتوفر بدرجة كافية لدى معظم مديري المدارس، كما قد يعود ضعف حرصهم على إشراك العاملين معهم في البرامج التدريبية إلى خوف بعضهم من أن يؤدي ذلك إلى الاخلال بالبرنامج والجدول الدراسي.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري لعبارات السؤال عن درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز مع العاملين معهم يتبين أن أعلى قيمة بلغت (١,٥٢) وهذا يعني قربها من المتوسط وأن نسبة التجانس بين أفراد الدراسة عالية. كما يتبين من الاطلاع على قيم الانحراف المعياري في كل عبارات هذا السؤال عدم الانتشار والتقارب في الإجابات حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري للعبارات بين (٠,٩٠) و (١,٥٢).

٥-٣- الإجابة عن السؤال الثالث:

ما معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم من وجهة نظرهم في مدينة الرياض؟
وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مفردة على حده وترتيب العبارات حسب متوسطاتها الحسابية، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (٥) معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم.

رقم العبارة في الاستبانة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبير	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	لاوافق	العبارة	ترتيب العبارة حسب متوسطها الحسابي
			٥	٤	٣	٢	١		
١٠	١,٤٨	٢,٧١	٣٥	٥٤	٦٦	٤٣	٨٧	ك قلة إشراك المدير للعاملين معه في ادارة شؤون المدرسة بوجه عام. (اعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات...).	١
			١٢,٣٠	١٨,٩٠	٢٣,٢٠	١٥,١٠	٣٠,٦٠	%	
٧	١,٤٧	٢,٥٢	٤٤	٣٣	٥٧	٤٣	١٠,٨	ك يتصف المدير بالمزاجية في التعامل مع بعض العاملين معه.	٢
			١٥,٤٠	١١,٦٠	٢٠,٠٠	١٥,١٠	٣٧,٩٠	%	
٥	١,٤٩	٢,٥١	٤٣	٣٨	٥٢	٤٠	١١٢	ك يميز المدير بعض العاملين معه عن غيرهم في التعامل معهم.	٣
			١٥,١٠	١٣,٣٠	١٨,٢٠	١٤,٠٠	٣٩,٣٠	%	
١	١,٤٨	٢,٥٠	٤٢	٤١	٤٤	٤٩	١٠,٩	ك يؤبخ مدير المدرسة صاحب العمل غير الجيد مباشرة حين يراه.	٤
			١٤,٧٠	١٤,٤٠	١٥,٤٠	١٧,٢٠	٣٨,٢٠	%	
٦	١,٤٢	٢,٣٨	٣٣	٣٥	٦٠	٣٧	١٢٠	ك افتقاد مدير المدرسة لمهارات الاتصال الفعال مع بعض العاملين معه.	٥
			١١,٦٠	١٣,٣٠	٢١,١٠	١٣,٠٠	٤٢,١٠	%	
٩	١,٥٤	٢,٣٨	٤٢	٣٥	٣٠	٣٢	١٤,٦	ك يظلم مدير المدرسة بعض العاملين معه.	٦
			١٤,٧٠	١٣,٣٠	١٠,٥٠	١١,٢٠	٥١,٢٠	%	
٣	١,٣٦	٢,١٩	٢٧	٢٨	٤٨	٥١	١٣٦	ك يشعر المدير بعض العاملين معه بعدم الثقة.	٧
			٩,٥٠	٩,٨٠	١٦,٨٠	١٧,٩٠	٤٦,٠٠	%	
٨	١,٥٤	٢,١٩	٤٤	٢٤	٣٣	٢٤	١٦٠	ك يقلل مدير المدرسة من احترامه لبعض العاملين معه.	٨
			١٥,٤٠	٨,٤٠	١١,٦٠	٨,٤٠	٥٦,١٠	%	

رقم العبارة في الاستبانة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبير	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	لا اوافق	العبارة	ترتيب العبارة حسب متوسطها الحسابي
			٥	٤	٣	٢	١		
٤	١,٤١	٢,٠٧	٣٠	٢٧	٣١	٤٢	١٥٥	يستأثر مدير المدرسة بجهود بعض العاملين معه وينسبها لنفسه.	٩
			١٠,٥٠	٩,٥٠	١٠,٩٠	١٤,٧٠	٥٤,٤٠		
٢	١,٤٦	٢,٠٤	٣٥	٢٥	٢٢	٣٦	١١٧	يهين المدير بعض العاملين معه أمام زملائهم.	١٠
			١٢,٣٠	٨,٨٠	٧,٧٠	١٢,٦٠	٥٨,٦٠		

ويلحظ من الجدول رقم (٥) أن موافقة أفراد الدراسة على تسعة معوقات من المعوقات العشرة المذكورة لم تتجاوز الدرجة الضعيفة، وهي:

١. اتصاف المدير بالمزاجية في التعامل مع بعض العاملين معه.
 ٢. تمييز المدير لبعض العاملين معه عن غيرهم في التعامل معهم.
 ٣. توبيخ مدير المدرسة لصاحب العمل غير الجيد مباشرة حين يراه.
 ٤. افتقاد مدير المدرسة لمهارات الاتصال الفعّال مع بعض العاملين معه.
 ٥. ظلم مدير المدرسة لبعض العاملين معه.
 ٦. إشعار مدير المدرسة لبعض العاملين معه بعدم الثقة.
 ٧. تقليل مدير المدرسة من احترامه لبعض العاملين معه.
 ٨. استئثار مدير المدرسة بجهود بعض العاملين معه ونسبتها لنفسه.
 ٩. إهانة مدير المدرسة لبعض العاملين معه أمام زملائهم.
- أما المعوق الأول وهو: (قلة إشراك المدير للعاملين معه في ادارة شؤون المدرسة بوجه عام) (اعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات،...) فقد بلغ متوسطه الحسابي (٢,٧١) وهو يقع في فئة المقياس بدرجة متوسطة.
- كما يتبين من الجدول السابق رقم (٥) ما يأتي:

١. أن حوالي ٣١% من أفراد الدراسة يرون أن قلة إشراك المدير للعاملين معه في إدارة شؤون المدرسة بوجه عام (اعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات....) يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٣٠% من أفراد الدراسة.

٢. أن ٢٧% من أفراد الدراسة يرون أن اتصاف المدير بالمزاجية في التعامل مع بعض العاملين معه يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك حوالي ٣٨% من أفراد الدراسة.

٣. أن حوالي ٢٨% من أفراد الدراسة يرون أن تمييز المدير لبعض العاملين معه عن غيرهم في التعامل معهم يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٣٩% من أفراد الدراسة.

٤. وافق حوالي ٢٩% من أفراد الدراسة بدرجة كبيرة وكبيرة جدا على أن توبيخ مدير المدرسة لصاحب العمل غير الجيد مباشرة حين يراه يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لم يوافق على ذلك ٢٨% من أفراد الدراسة.

٥. كما وافق حوالي ٢٤% من أفراد الدراسة بدرجة كبيرة وكبيرة جدا على أن افتقاد مدير المدرسة لمهارات الاتصال الفعال مع بعض العاملين معه يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لم يوافق على ذلك ٤٢% من أفراد الدراسة.

٦. أن ٢٧% من أفراد الدراسة يرون أن ظلم مدير المدرسة لبعض العاملين معه يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٥١% من أفراد الدراسة.

٧. أن حوالي ١٩% من أفراد الدراسة يرون أن إشعار مدير المدرسة لبعض العاملين معه بعدم الثقة يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٤٦% من أفراد الدراسة.

٨. أن حوالي ٢٤% من أفراد الدراسة يرون أن تقليل مدير المدرسة من احترامه لبعض العاملين معه يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٥٦% من أفراد الدراسة.

٩. أن ٢٠% من أفراد الدراسة يرون أن استئثار مدير المدرسة بجهود بعض العاملين معه ونسبتها لنفسه يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٤٤% من أفراد الدراسة.

١٠. أن حوالي ٢١% من أفراد الدراسة يرون أن إهانة مدير المدرسة لبعض العاملين معه أمام زملائهم يعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم، بينما لا يوافق على ذلك ٥٩% من أفراد الدراسة.

وقد يُعزو الباحث زيادة نسبة الذين لا يرون أن هذه المعوقات تحد من تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم مقارنة بغيرهم من أفراد الدراسة إلى أنهم ربما لا يرون أن مديري المدارس يمارسون تلك المعوقات، خاصة وأن الجدول رقم (٤) أشار إلى أن معظمهم يرون توفر أساليب تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم بدرجة كبيرة أو بدرجة كبيرة جداً.

وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (٥) يتضح أن أكثر المعوقات التي رأى أفراد الدراسة أنها تُعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم هي قلة إشراك العاملين معهم في الإدارة، يليها اتصافهم بالمزاجية، ثم تمييزهم للبعض على حساب البعض الآخر. حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٢,٧١)، (٢,٥٢)، (٢,٥١) على التوالي.

كما يتضح من الجدول رقم (٥) أن أقل المعوقات التي رأى أفراد الدراسة أنها تُعد من معوقات ممارسة مديري المدارس لأساليب التحفيز مع منسوبيهم هي إهانة المدير لبعض العاملين معه أمام زملائهم، واستئثاره بجهود بعض العاملين معه ونسبتها لنفسه، وتقليل مدير المدرسة من احترامه لبعض العاملين معه، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٢,٠٤)، (٢,٠٧)، (٢,١٩) على التوالي.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري لعبارات السؤال عن معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم يتبين أن أعلى قيمة بلغت (١,٥٤) وهذا يعني قربها من المتوسط وأن نسبة التجانس بين أفراد الدراسة عالية.

كما يتبين من الاطلاع على قيم الانحراف المعياري في كل عبارات هذا السؤال عدم الانتشار والتقارب في الإجابات حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري للعبارات بين (١,٣٦) و (١,٥٤).

٤-٥ - الإجابة عن السؤال الرابع:

ما المقترحات المناسبة لتعزيز تحفيز مديري المدارس في مدينة الرياض للعاملين معهم من وجهة نظرهم ؟.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مفردة على حده وترتيب العبارات حسب متوسطاتها الحسابية، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (٦) المقترحات المناسبة لتعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم

رقم العبارة في الاستبانة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب العبارة حسب متوسطها الحسابي					العبارة	ترتيب العبارة حسب متوسطها الحسابي	
			موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبير	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	لاوافق			
١٠	٠,٧٨	٤,٤٩	١٨٢	٦٦	٣٢	٤	١	ك	احترام مدير المدرسة للعاملين معه	١
			٦٣,٩	٢٣,٢	١١,٢	١,٤	٠,٤	%		
١٢	٣,١٦	٤,٣٧	١٣٩	٨٢	٤٧	١٤	٣	ك	منح المدير العاملين معه فرصة اختيار العمل المفضل لهم	٢
			٤٨,٨	٢٨,٨	١٦,٥	٤,٩	١,١	%		
٧	٠,٨١	٤,٣٧	١٥٩	٧٩	٤٠	٧	٠	ك	إشادة المدير بجهود العاملين معه في النجاحات التي تحققتها المدرسة	٣
			٥٥,٨	٢٧,٧	١٤	٣,٥	٠	%		
١	٠,٨٩	٤,٣٤	١٦٢	٧٢	٤١	٧	٣	ك	إبداء مدير المدرسة ثقته في العاملين معه	٤
			٥٦,٨	٢٥,٣	١٤,٤	٣,٥	١,١	%		
٨	٠,٨٣	٤,٣٣	١٤٩	٨٩	٣٩	٧	١	ك	استماع المدير لآراء العاملين معه واقتراحاتهم.	٥
			٥٢,٣	٣١,٢	١٣,٧	٣,٥	٠,٤	%		
٣	٠,٨٣	٤,٣٢	١٤٨	٨٩	٤١	٥	٢	ك	تشجيع المدير للمبادرات التي يقوم بها العاملون في المدرسة.	٦
			٥١,٩	٣١,٢	١٤,٤	١,٨	٠,٧	%		
٩	٠,٨٢	٤,٣٧	١٣٥	٩٩	٤٤	٦	١	ك	تفويض المدير بعض المهام للعاملين معه وتشجيعهم.	٧
			٤٧,٤	٣٤,٧	١٥,٤	٢,١	٠,٤	%		

رقم العبارة في الاستبانة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب العبارة حسب متوسطها الحسابي				العبارة	ترتيب العبارة حسب متوسطها الحسابي		
			موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبير	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة				
			٥	٤	٣	٢	١			
٦	٠.٨٩	٤.٣٥	١٤٥	٧٩	٥٠	١٠	١	ك	ممارسة المدير لمهارات الاتصال الفعال مع العاملين معه.	٨
			٥٠.٩	٢٧.٧	١٧.٥	٣.٥	٠.٤	%		
١٦	١.٠١	٤.٢٤	١٥٤	٧٣	٣٦	١٦	٦	ك	تخصيص ميزانية مالية كافية للمدرسة.	٩
			٥٤	٢٥.٦	١٢.٦	٥.٦	٢.١	%		
١١	١.٠١	٤.٢٢	١٥١	٧٤	٣٩	١٤	٧	ك	إبداء المدير اهتمامه بالحالة الصحية للعاملين معه في المدرسة.	١٠
			٥٣	٢٦	١٣.٧	٤.٩	٢.٥	%		
٥	١.٠٠	٤.٢٢	١٥٢	٦٥	٥٢	١٠	٦	ك	حرص المدير على العدل في توزيع الأعمال والحوافز بين العاملين.	١١
			٥٣.٣	٢٢.٨	١٨.٢	٣.٥	٢.١	%		
١٧	١.٠٨	٤.١٨	١٥٢	٦٧	٤٣	١٢	١١	ك	وضع نظام عادل للحوافز في المدرسة.	١٢
			٥٣.٣	٢٣.٥	١٥.١	٤.٢	٣.٩	%		
٤	٠.٩٩	٤.١٥	١٣١	٩١	٤٣	١٤	٦	ك	حرص مدير المدرسة على متابعة الحقوق المالية للعاملين معه.	١٣
			٤٦	٣١.٩	١٥.١	٤.٩	٢.١	%		
٢	٠.٩٥	٤.١٤	١٣١	٨٠	٦٢	٨	٤	ك	إشراك المدير للعاملين معه في إدارة شؤون المدرسة بوجه عام (اعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات،...)	١٤
			٤٦	٢٨.١	٢١.٨	٢.٨	١.٤	%		
١٥	١.٠٧	٤.١١	١٣٨	٧٥	٤٥	٢٠	٧	ك	منح المدير بعض العاملين معه فرصة تمثيل المدرسة في بعض اللقاءات والمؤتمرات والمعارض السنوية	١٥
			٤٨.٤	٢٦.٣	١٥.٨	٧	٢.٥	%		
١٨	١.٢٠	٤.٠٠	١٣٣	٧٢	٤٤	١٩	١٧	ك	تخصيص جزء كاف من ميزانية المدرسة للحوافز.	١٦
			٤٦.٧	٢٥.٣	١٥.٤	٦.٧	٦	%		
١٤	١.١٦	٣.٩٢	١٢٢	٦٨	٥٦	٢٩	١٠	ك	عقد المدير لقاءات للاحتفال بنجاح العاملين معه.	١٧
			٤٢.٨	٢٣.٩	١٩.٦	١٠.٢	٣.٥	%		
١٣	١.٢٨	٣.٧٣	١٠٤	٧٥	٥٩	٢٠	٢٧	ك	بذل المدير جهودا لحصول العاملين معه على تخفيضات أو هدايا عينية.	١٨

ويتبين من الجدول السابق رقم (٦) أن جميع المقترحات التي وردت في أداة الدراسة لتعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم قد حظيت بموافقة أفراد الدراسة بدرجة كبيرة وكبيرة جدا، حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه المقترحات ما بين (٤,٤٩) للعبارة العاشرة و (٣,٧٣) للعبارة الثالثة عشرة.

كما يتضح من الجدول رقم (٦) أن أكبر المقترحات التي حظيت بموافقة أفراد الدراسة هي احترام مدير المدرسة للعاملين معه، ومنح المدير العاملين معه فرصة اختيار العمل المفضل لهم، وإشادة المدير بجهود العاملين معه في النجاحات التي تحققتها المدرسة، وإبداء مدير المدرسة ثقته في العاملين معه، واستماع المدير لآراء العاملين معه واقتراحاتهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٤,٤٩)، (٤,٣٧)، (٤,٣٧)، (٤,٣٧)، (٤,٣٤)، (٤,٣٣) على التوالي.

كما يتبين من الجدول رقم (٦) أن أقل خمسة مقترحات حظيت بموافقة أفراد الدراسة عليها هي بذل المدير جهودا لحصول العاملين معه على تخفيضات أو هدايا عينية، وعقد المدير لقاءات للاحتفال بنجاح العاملين معه، وتخصيص جزء كاف من ميزانية المدرسة للحوافز، ومنح المدير بعض العاملين معه فرصة تمثيل المدرسة في بعض اللقاءات والمؤتمرات والمعارض السنوية، وإشراك المدير للعاملين معه في إدارة شؤون المدرسة بوجه عام (اعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات،...) حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٧٣)، (٣,٩٢)، (٤,٠٠)، (٤,١١)، (٤,١٤) على التوالي، بيد أن الملاحظ أن هذه المقترحات وإن كانت أقل من غيرها إلا أنها لم تخرج عن درجة موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري لعبارات السؤال عن المقترحات المناسبة لتعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم يتبين أن أعلى قيمة بلغت (١,٢٨) وهذا يعني قربها من المتوسط وأن نسبة التجانس بين أفراد الدراسة عالية.

كما يتبين من الاطلاع على قيم الانحراف المعياري في كل عبارات هذا السؤال عدم الانتشار والتقارب في الإجابات حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري للعبارات بين (١,٧٨) و (١,٢٨).

٥-٥- الإجابة عن السؤال الخامس:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز للعاملين معهم تعود إلى الوظيفة أو الخبرة أو المؤهل العلمي؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب الدرجة الكلية لبعدها درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز للعاملين معهم ، ثم تم حساب تحليل التباين البسيط بين المجموعات وفقاً لكل من الوظيفة، و المؤهل العلمي، و سنوات الخبرة، و كانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (٧)

اختلاف واقع درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز للعاملين معهم باختلاف كل من الوظيفة الحالية او المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة.

وفقاً للوظيفة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بين المجموعات	٧٦١,٥٢٣	٢	٣٨٠,٧٦١	٢,٥٩٣	* ٠,٠٧٧
داخل المجموعات	٤١٤٠٣,٠٧٤	٢٨٢	١٤٦,٨١٩		
المجموع	٤٢١٦٤,٥٩٦	٢٨٤			
وفقاً للمؤهل العلمي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بين المجموعات	١٠٧٦,٠٦٨	٣	٣٥٨,٦٨٩	٢,٤٥٣	* ٠,٠٦٤
داخل المجموعات	٤١٠٨٨,٥٢٨	٢٨١	١٤٦,٢٢٣		
المجموع	٤٢١٦٤,٥٩٦	٢٨٤			
وفقاً لعدد سنوات الخبرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بين المجموعات	٣٧٥,١٥٥	٣	١٢٥,٠٥٢	٠,٨٤١	* ٠,٤٧٢
داخل المجموعات	٤١٧٨٩,٤٤١	٢٨١	١٤٨,٧١٧		
المجموع	٤٢١٦٤,٥٩٦	٢٨٤			

* غير دلالة إحصائية

بالنظر الى الجدول السابق رقم (٧) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز للعاملين معهم تعود إلى الوظيفة الحالية او المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة، حيث لم تصل قيمة (ف) في جميع المتغيرات السابقة الى أي من مستويات الدلالة الإحصائية.

وقد يُعزى ذلك إلى أن مديري المدارس ربما يسعون إلى تحفيز العاملين معهم جميعاً دون التمييز بينهم وفقاً لوظائفهم أو مؤهلاتهم العلمية أو سنوات خبرتهم، وأنهم يتحرون العدالة والموضوعية في ذلك، ولا شك أن مراعاة ذلك يُعد من الصفات الإيجابية التي ينبغي أن يتصف بها مديري المدارس لما في ذلك من أثر على رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجيتهم.

٥-٦- الإجابة عن السؤال السادس:

”هل توجد علاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز مع العاملين معهم في المدارس وبين مدة بقاء العاملين في المدرسة؟“

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب الدرجة الكلية لبعدها درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز مع العاملين معهم ثم تم حساب تحليل التباين البسيط بين المجموعات وفقاً لمدة البقاء بالمدرسة وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (٨)

العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس لأساليب التحفيز مع العاملين معهم في

المدارس وبين مدة بقاء العاملين في المدرسة

الدالة	ف	متوسط المربعات	دح	مجموع المربعات	
* ٠,٠٦٧	٢,٤٠٨	٣٥٢,٢٠٨	٣	١٠٥٦,٦٢٥	بين المجموعات
		١٤٦,٢٩٢	٢٨١	٤١٠٧,٩٧	داخل المجموعات
			٢٨٤	٤٢٦٤,٦	المجموع

* غير دلالة إحصائية

بالنظر الى الجدول السابق رقم (٨) يتضح عدم وجود علاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز مع العاملين معهم ومدة بقاء العاملين في المدرسة، حيث لم تصل قيمة (ف) الى أي من مستويات الدلالة الإحصائية. وقد يُعزى ذلك إلى كون عملية انتقال العاملين على الوظائف التعليمية (وهم أغلب أفراد الدراسة) لا تتم بسهولة ومتى ما أرادوا، وإنما تتم من خلال حركة سنوية ووفق معايير مفاضلة، ولا يستطيع شاغل الوظيفة التعليمية الانتقال من مدرسته متى ما أراد ذلك.

وقد يبقى شاغل الوظيفة التعليمية في مدرسته أو منطقتة سنوات عديدة دون أن تحصل له فرصة الانتقال من مدرسته حتى وإن كان لا يجد تحفيزاً من مدير المدرسة التي يعمل فيها.

٧-٥ - ملخص نتائج الدراسة:

- أن غالبية أفراد الدراسة يرون أن المديرين يبدون ثقة في العاملين معهم بالمدرسة، يليها كونهم يشيدون بجهودهم، وأن المديرين يمثلون قدوة حسنة في الإخلاص في العمل، و كانوا يشكرون العاملين معهم في اللقاءات الخاصة والعامّة، و يشجعون المبادرات التي يقوم بها العاملون بالمدرسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٤,٣٣)، (٤,٣٠)، (٤,٢٥)، (٤,٢٤)، (٤,٢١) على التوالي، وهو المتوسط الذي يقع في فئة المقياس الأولى "موافق بدرجة كبيرة جداً"، مما يعني توفر هذه الأساليب التحفيزية للعاملين في المدارس.
- أن غالبية أفراد الدراسة يرون أن حرص معظم المديرين يقل حينما يتعلق الأمر بمنح العاملين معهم مكافأة مادية على جهودهم، أو تنظيم لقاءات اجتماعية للعاملين معهم خارج وقت الدراسة، أو إقامة حفلات تكريم للعاملين معهم تقديراً على جهودهم، أو إشراك العاملين معهم في البرامج التدريبية، أو متابعة الحقوق المالية للعاملين معهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٣,٠٣)، (٣,٣٣)، (٣,٨٤)، (٣,٨٥)، (٣,٨٩) على التوالي، وهو المتوسط الذي يقع بين في فئتي المقياس الثانية والثالثة وهما "موافق بدرجة كبيرة" و "موافق بدرجة متوسطة".

- أن موافقة أفراد الدراسة على تسعة معوقات من المعوقات العشرة المذكورة لم تتجاوز الدرجة الضعيفة، وهي:
 - اتصاف المدير بالمزاجية في التعامل مع بعض العاملين معه.
 - تمييز المدير لبعض العاملين معه عن غيرهم في التعامل معهم.
 - توبيخ مدير المدرسة لصاحب العمل غير الجيد مباشرة حين يراه.
 - افتقاد مدير المدرسة لمهارات الاتصال الفعّال مع بعض العاملين معه.
 - ظلم مدير المدرسة لبعض العاملين معه.
 - إشعار مدير المدرسة لبعض العاملين معه بعدم الثقة.
 - تقليل مدير المدرسة من احترامه لبعض العاملين معه.
 - استئثار مدير المدرسة بجهود بعض العاملين معه ونسبتها لنفسه.
 - إهانة مدير المدرسة لبعض العاملين معه أمام زملائهم.
- أن أكثر المعوقات التي رأى أفراد الدراسة أنها تُعد من معوقات تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم هي قلة إشراك العاملين معهم في الإدارة، يليها اتصافهم بالمزاجية، ثم تمييزهم للبعض على حساب البعض الآخر، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٢,٧١)، (٢,٥٢)، (٢,٥١) على التوالي وهو المتوسط الذي يقع بين في فئتي المقياس الثالثة والرابعة وهما "موافق بدرجة متوسطة" و "موافق بدرجة ضعيفة".
- أن أقل المعوقات التي رأى أفراد الدراسة أنها تُعد من معوقات ممارسة مديري المدارس لأساليب التحفيز مع منسوبيهم هي إهانة المدير لبعض العاملين معه أمام زملائهم، و استئثاره بجهود بعض العاملين معه ونسبتها لنفسه، و تقليل مدير المدرسة من احترامه لبعض العاملين معه، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارات (٢,٠٤)، (٢,٠٧)، (٢,١٩) على التوالي، وهو المتوسط الذي يقع في فئة المقياس الرابعة "موافق بدرجة ضعيفة".
- أن جميع المقترحات التي وردت في أداة الدراسة لتعزيز تحفيز مديري المدارس للعاملين معهم قد حظيت بموافقة أفراد الدراسة بدرجة كبيرة وكبيرة جدا، حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه المقترحات ما بين (٤,٤٩) للعبارة العاشرة و

(٣,٧٣) للعبارة الثالثة عشرة، وهو المتوسط الذي يقع بين في فئتي المقياس الأولى و الثانية وهما "موافق بدرجة كبيرة جداً" و "موافق بدرجة كبيرة".

• أن أكبر المقترحات التي حظيت بموافقة أفراد الدراسة هي احترام مدير المدرسة للعاملين معه، ومنح المدير العاملين معه فرصة اختيار العمل المفضل لهم، وإشادة المدير بجهود العاملين معه في النجاحات التي تحققتها المدرسة، وإبداء مدير المدرسة ثقته في العاملين معه، واستماع المدير لآراء العاملين معه واقتراحاتهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٤,٤٩)، (٤,٣٧)، (٤,٣٧)، (٤,٣٤)، (٤,٣٣) على التوالي. وهو المتوسط الذي يقع في فئة المقياس الأولى "موافق بدرجة كبيرة جداً".

• أن أقل خمسة مقترحات حظيت بموافقة أفراد الدراسة عليها هي بذل المدير جهوداً لحصول العاملين معه على تخفيضات أو هدايا عينية، وعقد المدير لقاءات للاحتفال بنجاح العاملين معه، وتخصيص جزء كاف من ميزانية المدرسة للحوافز، ومنح المدير بعض العاملين معه فرصة تمثيل المدرسة في بعض اللقاءات والمؤتمرات والمعارض السنوية، وإشراك المدير للعاملين معه في إدارة شؤون المدرسة بوجه عام (إعداد خطة المدرسة، اتخاذ القرارات، الاجتماعات،...) حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٧٣)، (٣,٩٢)، (٤,٠٠)، (٤,١١)، (٤,١٤) على التوالي، بيد أن الملاحظ أن هذه المقترحات وإن كانت أقل من غيرها إلا أنها لم تخرج عن درجة موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة كبيرة.

• يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس في مدينة الرياض للتحفيز للعاملين معهم تعود إلى الوظيفة الحالية أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة، حيث لم تصل قيمة (ف) في جميع المتغيرات السابقة إلى أي من مستويات الدلالة الإحصائية.

• كما يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود علاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس للتحفيز مع العاملين معهم ومدة بقاء العاملين في المدرسة، حيث لم تصل قيمة (ف) إلى أي من مستويات الدلالة الإحصائية.

٨-٥- توصيات الدراسة:

في ضوء أدبيات الدراسة، ونتائج الدراسة الميدانية، يوصي الباحث بالآتي:

١. قيام وزارة التربية والتعليم وإدارات التربية والتعليم ومكاتب التربية والتعليم بمنح مزيد من الصلاحيات الإدارية والمالية لمديري المدارس لتكون عوناً لهم على تحفيز العاملين معهم.
٢. زيادة العناية بأساليب التحفيز، وتضمين تقارير أداء مديري المدارس عناصر تبين مدى قدرتهم على تحفيز العاملين معهم.
٣. تكثيف الدورات التدريبية لمديري المدارس في موضوع مهارات التحفيز و معوقاته.
٤. عقد ورش عمل لمديري المدارس تخصص لمناقشة أساليب التحفيز ووسائله.
٥. إدراج موضوع التحفيز ضمن الإعداد المهني لمديري المدارس.
٦. تخصيص ميزانيات كافية للمدارس تساعد مديريها على تحفيز العاملين معهم مادياً.
٧. الإشادة وتكريم مديري المدارس المتميزين في مجال تحفيز العاملين معهم في المدارس بتوجيه خطابات الشكر والتقدير لهم، وفي الاجتماعات واللقاءات والمناسبات العامة.
٨. منح الأولوية في المشاركات في الدورات والمؤتمرات والزيارات الخارجية والايضاد للمدارس السعودية في الخارج لمديري المدارس المتميزين في مجال تحفيز العاملين معهم في المدارس.
٩. سعياً لتطوير أداء مديري المدارس في مجال التحفيز، يوصي الباحث بوضع نظام للحوافز يأخذ في الاعتبار اشباع الحاجات النفسية لمديري المدارس، ويكفل الاستمرار في منحها ويوفر درجة عالية من الرضى الوظيفي وبما ينعكس إيجاباً على ممارستهم للتحفيز مع العاملين معهم .

مراجع الدراسة:

- أنيس، إبراهيم ومنتصر، عبد الحليم و الصوالحي، عطيه و أحمد، محمد خلف الله (١٣٩٢هـ) المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، دار إحياء التراث العربي، بيروت: لبنان.
- البخاري، محمد بن إسماعيل (١٤٠٠هـ)، الجامع الصحيح المسند من حديث رسول الله وسننه وأيامه، الطبعة الأولى، المكتبة السلفية: القاهرة.
- بروس، أن (٢٠٠٤م) كيف تحفز كل العاملين: ٢٤ طريقة ثبت جدواها لزيادة إنتاجية العاملين. مكتبة جرير: الرياض.
- البوهي، فاروق شوقي (٢٠٠١م). الإدارة التعليمية والمدرسية. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة.
- جرينبرج، جيرالد و روبرت، بارون. (١٤٢٥هـ) إدارة السلوك في المنظمات. تعريب ومراجعة رفاعي، رفاعي محمد و بيوني، اسماعيل على. دار المريخ للنشر: الرياض.
- الجساسي، عبدالله بن حمد (٢٠١١م) أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، عمان.
- ابن حجر، أحمد بن علي العسقلاني (١٤٠٧هـ). فتح الباري شرح صحيح البخاري. دار الريان للتراث: القاهرة.
- حسن، رابية محمد (١٩٩٩م). إدارة الموارد البشرية. المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية.
- حسونه، فيصل (٢٠٠٨م). إدارة الموارد البشرية. دار أسامة للنشر والتوزيع. عمان: الأردن.
- الحمادي، علي (١٤٢٦هـ). مهارات واساليب تحفيز الموظفين برنامج تدريبي - الإدارة العامة للتدريب والابتعاث - وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع مركز أساليب التدريب: الرياض
- الدوسري، نبيلة (٢٠٠٧م) دور الحوافز في الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين "مجلة العلوم التربوية والنفسية مجلد (٨) العدد الأول، كلية التربية - جامعة البحرين.
- دويد، أحمد (١٤٢٣هـ) الحوافز التي تمكن أن تطور أداء المشرف التربوي بمنطقة مكة المكرمة" كلية التربية: جامعة أم القرى. مكة المكرمة .
- ديب، سام ولايل، سوسمان (٢٠٠٧م). الخطوات الذكية للمسئولين. ترجمة مكتبة جرير: الرياض.

- ستراب، جوزيف.ت. (١٩٩٩م).المدير الجديد الناجح. الجمعية الأمريكية للإدارة.ترجمة مكتبة جرير: الرياض.
- أبوسكر، السيد درويش (١٩٩٦م) "تقويم رضا العاملين الإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل" الجامعة الاردنية – عمان: الأردن.
- السلمي، سعود بن سعيد والغامدي، سعود بن سعيد(١٤٢٩هـ).أسباب عزوف وكيل المدرسة عن العمل مديراً بمدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية ومديري ووكلاء المدارس. إدارة الإشراف التربوي – الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة.
- السواط، سامية بنت عيضة بن عبدالله (١٤٢٧هـ) دور الإدارة التعليمية في الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة بين الواقع و المأمول من وجهة نظر المعلمات و المديرات. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى – مكة المكرمة .
- سيكاران، أوما (١٩٩١هـ). طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية. جامعة الملك سعود. مطابع الجامعة.الرياض.
- طوقان، علي (١٩٩٧م) "اتجاهات العاملين في المكتبات العامة في فلسطين نحو حوافز العمل وتأثيرها في كفاءة الأداء" رسالة المكتبة.المجلد الثاني والثلاثون.العدد الرابع.عمان:الأردن.
- العساف، صالح (١٤٢٦هـ).المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية.مكتبة العبيكان:الرياض.
- الغيتي، محمد راشد سعيد (١٩٨٥) "تحفيز العاملين في وزارة التربية والتعليم / منطقة العين التعليمية"
- الفريج، وفاء بنت إبراهيم (١٤٢٢هـ) "اتجاهات المعلمات نحو استخدام أسلوب التحفيز في مؤسسات رياض الأطفال في مدينة الرياض" رسالة الخليج العربي العدد ٤٤.
- القحطاني، ابتسام (١٤٢٣هـ). آليات التغلب على عزوف المعلمات عن العمل في مجال الإدارة المدرسية بمدارس التعليم العام بمحافظة القويعية.رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة والتخطيط التربوي –كلية العلوم الاجتماعية – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- أبو قحف، عبد السلام (٢٠٠٤م). أساسيات التنظيم والإدارة.الدار الجامعية.الاسكندرية: جمهورية مصر العربية.

- القريوتي، محمد وزوليف، مهدي (١٩٨٩م)، مبادئ الإدارة: النظريات والوظائف، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- القريوتي، محمد (٢٠٠٩م) مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- الكلالده، طاهر (١٤٢٨هـ)، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- ماهر، احمد (٢٠٠٣م)، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية: الاسكندرية.
- مصطفى، صلاح عبد الحميد (١٤١٤هـ) الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار المريخ للنشر: الرياض.
- مصطفى، صلاح عبد الحميد و عمر، فدوى فاروق (١٤٢٧هـ) مقدمة في الإدارة والتخطيط التربوي، مكتبة الرشد، الرياض.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي (١٩٧٠م) لسان العرب، دار لسان العرب: بيروت: لبنان
- آل ناجي، محمد بن عبد الله (١٤٣٢هـ) الإدارة التعليمية والمدرسية نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية: مطبعة السروات بجدة.
- هاشم، زكي محمود (١٤١٦هـ)، إدارة الموارد البشرية، منشورات ذات السلاسل: الكويت.
- الورثان، عدنان بن أحمد (١٤٢٤هـ)، التحفيز منك وإليك، الإدارة العامة للتدريب والابتعاث، وكالة الوزارة للتعليم، وزارة التربية والتعليم، الرياض.
- المتقي الهندي، د.ت، كنز العمال، الجزء ١٣ - <http://www.muhammad.org/cgi>


* * *

ملحق رقم (١)

بيان بأسماء محكمي أداة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات و بعض أصحاب الخبرة من مديري المدارس

م	الاسم	الدرجة العلمية	الوظيفة	جهة العمل
١	أ.د. عبد المحسن بن محمد السميح	أستاذ	عضو هيئة تدريس	قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام
٢	أ.د. حسن بن عبد المالك محمود	أستاذ	عضو هيئة تدريس	قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام
٣	د. عبدالعزيز بن سليمان الدويش	أستاذ مشارك	عضو هيئة تدريس	قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام
٤	د. خالد بن عبدالعزيز الداود	أستاذ مساعد	عضو هيئة تدريس	قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام
٥	د. عبدالعزيز بن عبد الرحمن العسكر	أستاذ مساعد	عضو هيئة تدريس	قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام
٦	د. عبد الله بن عبد الرحمن الفتوح	أستاذ مساعد	عضو هيئة تدريس	قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام
٧	د. عبدالعزيز بن عبد الرحمن التويجري	أستاذ مساعد	عضو هيئة تدريس	جامعة المجمعة
٨	محمد بن حسين القبيل	بكالوريوس	مدير مدرسة	وزارة التربية والتعليم
٩	فهد بن محمد السواط	بكالوريوس	مدير مدرسة	وزارة التربية والتعليم
١٠	حمد بن سالم الدوسري	بكالوريوس	مدير مدرسة	وزارة التربية والتعليم
١١	محمد بن عبد الله السهلي	بكالوريوس	مدير مدرسة	وزارة التربية والتعليم
١٢	عبد الله بن علي الشهري	بكالوريوس	مدير مدرسة	الهيئة الملكية في الجبيل وينبع
١٣	عثمان بن محمد العيسى	بكالوريوس	مدير مدرسة	الهيئة الملكية في الجبيل وينبع
١٤	بشير بن خشمان الشلافي	بكالوريوس	مدير مدرسة	الهيئة الملكية في الجبيل وينبع
١٥	نايف بن عبيدان الحربي	بكالوريوس	مدير مدرسة	الهيئة الملكية في الجبيل وينبع

* * *

- 
25. Maher, A. (2003). Organizational Behavior: An Introduction to Build Skills. Alexandria: University House.
 26. Manthghour, M. I. (1970). Lesan Arabs. Lebanon, Beirut: Dar Lesan Arabs.
 27. Morsei, M. (1422). Educational administration: Its Origins and Applications. Egypt, Cairo: books World.
 28. Mustafa, S. (1414). The School Administration in the Contemporary Administrative Thought. Riyadh: Mars Publishing House.
 29. Mustafa, S., & Omar, F. (1427). Introduction to Educational Planning and Administration. Riyadh: adulthood Library.
 30. Naji, M. A. (1432). Educational Administration and School Theories and Practices in the Kingdom of Saudi Arabia. Jeddah: Press Sarawat.
 31. Qaryouti, M. (2009). Principles of Management: Theories, and Processes and Functions. Amman, Jordan: Dar Wael .
 32. Qaryouti, M., & Zoliv, M. (1989). Principles of Management: Theories and jobs. Amman, Jordan: Dar future .
 33. Sekaran, U. (1419). Research Methods in Management: the Introduction of Building Research Skills. Riyadh: King Saud University.
 34. Straub.,& Joseph, T. (1999). The New Successful Manager . Riyadh: Jarir Bookstore Translation.
 35. Sukkar, A. A. (1996). The Evaluation of the Administrative Staff Satisfaction for Work Incentives in Public and Private Universities in Jordan for Work Incentives. Amman : Jordan, Jordan University.
 36. Toukan, A. (1997). Fourth Issue. Trends of Workers in Public Libraries in Palestine about Work Incentives and their Efficiency Impact. Amman, Jordan.

* * *

- Administration and Educational Planning Department , Social Sciences Faculty , Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
13. Asawaat, S. (1427). The Role of Educational Administration in Incentives for Teachers of Middle School in Mecca Between Reality and Expectations From the Viewpoint of Teachers and Directors. Mecca: Faculty of Education, Umm Al-Qura University .
 14. Asolamy, S., & Al-Ghamdi, S. (1429). Reasons for the Agent of School Reluctance to Work as an Administrator of Public Education government Schools for Boys in Jeddah From the Perspective of Supervisors and Managers of the School Administration. : General Directorate of Education in Jeddah.
 15. Bouhy, F. (2001). Educational and School Administration . Cairo: Dar Quba .
 16. Bruce, A. (2004). How to Motivate all Employees: 24 Proven Ways to Increase Worker Productivity. Riyadh: Jarir Bookstore.
 17. Deep, S., & Lile, S. (2007). The Smart Steps for the Officials. Riyadh: Jarir Bookstore translation.
 18. Doad, A. (1423). Incentives That Enable the Development of the Performance of the Educational Supervisor in Mecca. Meca: Education College, Umm Al-Qura University.
 19. Greenberg, G., & Robert, B. (1425). Management of Behavior in Organizations. Riyadh: Dar Almaric .
 20. Hajar, A. I.(1407) Fatuh al-Bari. Cairo: Dar Al Rayyan.
 21. Hashim, Z. (1416). Human Resources Management. Kuwait: chains Publications.
 22. Hassan, R. (1999). Human Resources Management. Alexandria: modern university Office.
 23. Hassouna, F. (2008). Human Resources Management. Amman: Jordan: Dar Osama .
 24. Ibrahim, A. (1392). The Center of the Revival of Arab Heritage. Lebanon: Beirut .

Arabic References

1. Abu qahf, A. S. (2004). The Basics of Management and Administration. Egypt, Alexandria: University House.
2. Agheita, M. (1985). Motivate Workers in the Ministry of Education. Emirates, Ain: Al Ain Educational Zone.
3. Al-Assaf, S. (1426). Entrance to Search in the Behavioral Sciences. Riyadh: Obeikan Bookstore.
4. Al-Bukhari, M. (1400). Sahih al-Musnad. Cairo: the Salafeeah Library.
5. Alclaldh, T. (1428). Development and Management of Human Resources. . Jordan, Amman: world of culture .
6. Al-Dosari, N. (2007). folder (8) the first issue. The role of incentives in the functional performance of the physical education teachers in the Kingdom of Bahrain. The Education College , Bahrain University: Journal of Educational and Psychological Sciences.
7. Alfaraj, W. (1422). Teachers Trends Toward the Use of the Stimulus Method in kindergartens Institutions in Riyadh city. Riyadh: Arabian Gulf Message .
8. ALHammadi, A. (1426). Skills and methods of motivating staff training program. Riyadh: General Administration of Training and Scholarship, Ministry of Education in Collaboration with the Methods Training Center.
9. Aljasaas, A. (2011). The Impact of Material and Moral Incentives to Improve the Performance of Employees in the Ministry of Education, Sultanate of Oman. Oman: Arab British Academy for Higher Education.
10. AlmotageeAlhindey, D. T., KanizAlomale. Volume 13
<http://www.muhammadith.org/cgi>.
11. Alorthan, A. b. (1424). Stimulation from you to you. Riyadh: General Directorate for Training and scholarship, Ministry of Education Deputy, Ministry of Education.
12. Al-Qahtani, I. (1433). Mechanisms to Overcome the Reluctance of Teachers to Work in the School Administration Field in the Kowaiyia Public Schools. :

The Reality of Motivating Principals for their Employees in the City of Riyadh

Dr. Abdul Karim Abdul Aziz ALMehrij

Department of Management and Educational

Planning, College of Social Sciences

Al-Imam Mohammed bin Saud Islamic University


Abstract:

The study sought to identify the extent to which principals in the city of Riyadh motivate the employees in their schools, obstacles that limit the progress of such practices; appropriate suggestions that help keep the motivation of principals to their employees in schools.

The researcher used the descriptive survey method. The study population consisted of teachers, student counselors and clerks working in public schools in the city of Riyadh, for the academic year 1432/1433. The study sample totaled 285 individuals, of whom: (236) teachers, (13) student counselors and (36) clerks.

The most significant results of this study show that the majority of the study sample believes that the principals show trust in the employees working with them in the school and praise them for their efforts. Principals, in return, represent a good example of dedication and sincerity at work; they thank and praise them in public and in private meetings and encourage initiatives undertaken by the school staff. The major obstacles that prevent principals from motivating their employees are as follows: Not involving them in managing the school, having moody principals, and discriminating against employees.

The study recommends granting more administrative and financial authority to principals to allow them to motivate their staff, adding elements to the reports of managerial performance which illustrate their ability to motivate their staff, and holding frequent training courses and workshops for principals about the motivation skills, its methods, means, and constraints.



أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونيّة في تحصيل
طلاب الصف السادس الأساسي في مادة العلوم
وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصفية

د. محمود عبد اللطيف حبوش
شركة العبيكان للتعليم - السعودية

د. شريف سالم اليتيم
مدير الإشراف التربوي بالبحرين



أثر استخدام مواد التعلّم الإلكتروني في تحصيل طلاب الصف السادس الأساسي في مادة العلوم وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصفية

د. محمود عبد اللطيف حبوش

شركة العبيكان للتعليم – السعودية

د. شريف سالم اليتيم

مدير الإشراف التربوي بالبحرين

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى بحث أثر استخدام مواد التعلّم الإلكتروني في تحصيل طلاب الصف السادس الأساسي وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصفية في مادة العلوم. وحاولت تحديداً الإجابة عن السؤالين التاليين: ما أثر استخدام مواد التعلّم الإلكتروني في مستوى تحصيل الطلاب؟ ما أثر استخدام مواد التعلّم الإلكتروني في إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية؟ وللإجابة عن هذين السؤالين اختيرت عينة قصدية من الصف السادس الأساسي، موزعين على أربع شعب في إحدى مدارس الذكور. درست شعبتان منها بالطريقة التقليدية والأخرين بالطريقة المقترحة، وتوزعت الشعب على الاستراتيجيتين بالطريقة العشوائية البسيطة. واستخدم اختباراً تحصيلياً تكون من (٢٠) فقرة له معامل كرونباخ ألفا (٠,٨٦). واستبانة البيئة التعلّمية البنائية بمعامل كرونباخ ألفا (٠,٨٦). وقد أظهرت النتائج بعد التطبيق وجود فروق بين الاستراتيجيتين من حيث أثرهما في تحصيل الطلاب لمصلحة استراتيجية التدريس التجريبية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستراتيجيتين من حيث أثرهما في إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية، كما ظهرت فروق دالة بينهما في المقياس الفرعي "الملاءمة الشخصية" لصالح الاستراتيجية التقليدية.



المقدمة:

لقد أدى تزايد أعداد الطلاب في المدارس ومؤسسات التعليم العليا وأصحاب الأعمال الذين يريدون تعليم موظفيهم، إلى تزايد الحاجة لتنوع المصادر التعليمية. ولتلبية ذلك، اتجهت الكليات والجامعات والمؤسسات إلى استخدام التقنيات الإلكترونية، لتحل محل الخبرات الصفيّة التقليدية أو تعزيزها، فاتسع سوق وسائل التعليم الإلكتروني التي يمكن أن تُستَـرى وتُباع أو يُشارك بها عبر الإنترنت، واشتملت الإضافات التكنولوجية لعملية التعلّم برمجيات متخصصة، وأجهزة ومحاكاة وتعلّم مساعد باستخدام الحاسوب، وبرمجيات عامة واستخدام شبكة الإنترنت العالمية.

وفي هذا العصر يتزايد حجم المعلومات العلمية والتكنولوجية، وتواجه المؤسسات - نتيجة لذلك - تحدياً كبيراً يفرض عليها زيادة مادتها المعرفية من دون زيادة في زمن تدريسها، فزيادة الفاعلية في التربية أمرٌ ضروريٌّ يرتبط بوصول معلومات أكثر وذات جودة أعلى في وقت محدد، ومن المهم - والحال كذلك - دراسة كمية المادة وطرائق نقلها والأخذ بعين الاعتبار قدرات الطلاب الاستيعابية واستخدامهم للمعرفة في التطبيقات الحياتية.

وتركّزت الجهود التربوية في تعليم الجيل الرقمي المعاصر - وفي مثل هذه الظروف المتسارعة التغير - على تضمين التكنولوجيا في البيئة الصفية بطرائق فاعلة وذات معنًى وبخاصة في مختبرات العلوم وبيئات تدريس العلوم المتنوعة، وقد واجه ذلك تحديات عديدة مثل قلة الوقت ومحدودية المهارات وضعف الإقبال وعدم فهم طرائق استخدامها بفاعلية، ومع تطوّر طرائق التدريس الحديثة وبخاصة في تدريس العلوم، يأتي استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في مقدمة الجوانب التي تساعد على التغلب على هذه التحديات.

وقد تركّز الانتباه في الآونة الأخيرة على تحسين التحصيل العلمي للطلاب من خلال استخدام استراتيجيات تدريس أكثر فاعلية، ومن خلال زيادة الوعي بأهمية التركيز

على المتعلّم. وظهرت العديد من النظريات في هذا الشأن، وقد صُنِفَتْ إلى صنفين: يضمُّ الأول النظريات السلوكية التي اهتمت بدراسة السلوك الظاهري للمتعلّم، وهي تركز على المؤثرات الخارجية وتأثيرها في استجابات المتعلّم؛ أما الثاني فيهتم بدراسة العمليات العقلية التي تحدث داخل عقل المتعلّم، وتُعرف بالنظريات المعرفية، ومنها النظرية البنائية التي تركّز عليها الاستراتيجية المقترحة في الدراسة الحالية. كما تركز هذه الدراسة على أكثر استراتيجيات التدريس حداثةً وتطوراً كما (التعلّم الإلكتروني)، وتبحث في أحد أكثر مكوناتها أهميةً وهي مواد التعلّم الإلكترونية، لتدرس أثر استخدامها في تحصيل الطلاب. كما تلفت النظر إلى أهمية البيئة التعلّمية التي تستخدم فيها هذه المواد التعلّمية وتؤكد أهمية اقترابها بدرجة مقبولة من النظرية البنائية وأركانها التي تتجلّى في افتراضاتها الأساسية، وتستخدم لهذا الغرض استبانة البيئة التعلّمية البنائية لقياس إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية.

الخلفية المفاهيمية

تتميز مصادر التعلّم الإلكترونية بارتفاع كُفَّتها، وتحدد فاعليتها وعوائد استخدامها بعوامل عديدة، فمنها من لا يمكن نقلها ليستخدمها الآخرون كتلك المُعدّة لبيئات التعلّم الافتراضية (VLE) Virtual Learning Environments أو بيئات التعلّم الإدارية (MLE) Managed Learning Environments. كما تتصف بكبر حجمها وضرورة التعامل معها على أساس "الكل أو العدم" All-Or Nothing. ويواجه تصميم المصادر الإلكترونية تحديات منها قابليتها للانتقال والاستخدام في أنظمة تعليمية مختلفة والقدرة على تطوير أهدافها. ويحاول المربّون أن يستخدموها بشكل متكرّر ويطوّروا أغرضها لتتلاءم مع احتياجات المتعلمين الخاصة بسياقات مختلفة وبقدرات متنوعة. وتتجاوز المؤسسات العالمية مع هذه السلبيات بالعمل الحثيث لتطوير معايير الوسائل التعلّمية في مصادر التعلّم الإلكتروني¹.

1 Boyle, 2002

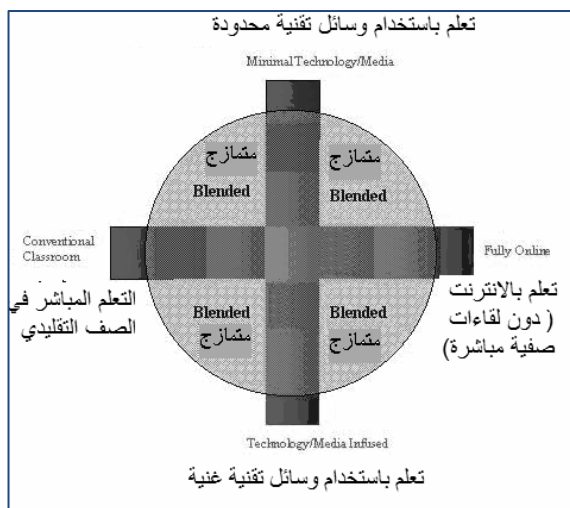
وتُستخدم الوسائل التعلُّمية التفاعلية والرسومات والمحاكاة والفيديو والأصوات، لتحقيق الأهداف التعليمية والتعلُّمية. إضافة إلى طرائق أخرى تذهب أبعد من العرض الساكن للكتاب المقرر، وتعمل على إشغال الطلاب في محتوى عالمي حقيقي. وتتميز غالبية هذه المواد، إضافة إلى توافرها على الإنترنت، وسهولة استخدامها في التعلُّم، باختصاصها بمفهومٍ محددٍ، ويتم تصميمها لدعم الاستكشاف والاستقصاء وإعداد الحلول ومعالجة المتغيرات بدلا من حفظ معارف متتالية وترديدها. كما يوفر عدد منها مكوناتٍ رسوميةٍ تساعد على تحويل المفاهيم المجردة إلى مفاهيم مادية، وتتصف بالكيفية التي تسمح للمتعلمين بمستوى من التحكم في بيئتهم التعلُّمية. وعمل التطور في تكنولوجيا الإنترنت على تزويد المتعلِّم ليس فقط بالنصوص والرسومات، ولكن أيضا بالصوتيات الرقمية والفيديو والرسوم الحركية، ويرى فونا وزميلها (Fiona et al.)¹ أن من أكثر خصائص الإنترنت التي جعلتها أكثر كفاءة مع عمليتي التعليم والتعلُّم هي نصوص الإنترنت الفائقة Hypertext، والأفلام المتحركة Animation. وتعرّف نصوص الإنترنت الفائقة بأنها وحدات معلوماتية منظمة في ارتباطات وعلاقات يستطيع المتعلِّم استخدامها بنقرات لفأرة الحاسوب، وتتميز بالمرونة والضبط بالنسبة للطريقة والسرعة والمواقع وترتيب الوصول إلى المعلومات.

والمتابع لتعريفات التعلُّم الإلكتروني، يجد تبايناً فيها يرده ألي (Ally)² إلى استخدام مفردات كثيرة، مثل التعلُّم الإلكتروني e-Learning، والتعلُّم عبر الإنترنت Internet Learning والتعلُّم الموزع Distributed Learning والتعلُّم الشبكي Networked Learning والتعلُّم الاتصالي Tele-Learning والتعلُّم الافتراضي Virtual Learning والتعلُّم المُساعد بالحاسوب Computer-Assisted Learning والتعلُّم المعتمد على الإنترنت Web-Based Learning والتعلُّم عن بعد Distance Learning. واعتمدت

1 Fiona, Guru, & Ham, 2000

2 Ally, 2002

التعريفات على اللفظ الانجليزي المستخدم، فالبعض يستخدم التعلّم الإلكتروني مرادفًا لفظ e-learning، في حين يستخدمه آخرون مرادفًا لفظ Online Learning، وكثير من المواقع الإلكترونية تستخدم الاثنين في الغرض نفسه، كما تستخدم بعض الدراسات اللفظين Online Learning، Offline Learning للدلالة على استخدام الانترنت أو عدمه في التعلّم، واللفظان Internet، Intranet لتصنيف التعلّم الإلكتروني بحسب نوع الشبكة المستخدمة (الشبكة العالمية، أو الشبكة المحلية). كما تتباين معاني هذه التعريفات بحسب درجة اللقاءات المباشرة بين المعلّم والمتعلّم، أو استخدامها نوعاً معيّنًا من التقنية للوصول إلى المادة التعليمية أو لتفعيل التعلّم أو توفير نوع من الدعم للمعلّم والمتعلّمين. ويفرض مقارنة هذا النوع من التدريس بالتقليدي المباشر Face To Face التطرق إلى تعلّم متمازج يجمع بين النوعين، ويعنى ببساطة تزويد المتعلّم بمحتويات المقررات من قراءات وأنشطة بطريقة إلكترونية، إضافة إلى وسائل المحاكاة Simulations ومصادر أخرى^١. وقد وصف بيسيانو (Picciano)^٢ ذلك بالشكل التالي:



1 Bonk, Kim, & Tingting, In Press

2 Zimudzi, 2012

3 Picciano, 2006

والشكل السابق يظهر جانبين أساسيين في التعلّم الإلكتروني يمثلهما المستطيلان المتقاطعان في الدائرة: الأول أفقيّ يمثّل التعلّم عن طريق الإنترنت أو التعلّم المباشر (داخل المؤسسة التعليمية أو عن بعد) والثاني عموديّ يمثّل مستوى استخدام مواد التعلّم الإلكترونية (قلّتها أو كثرتها). ويحدد مستوى التمازج مدى تضمين هذين المجالين، والذي تمثّله المساحات المحصورة حول المستطيلين المتقاطعين داخل الدائرة. وتستخدم الكثير من المؤسسات التعليمية مصطلح التعلّم الإلكتروني مرادفًا للفظ e-learning، بحيث تستخدم الإنترنت كمصدرًا للمواد الإلكترونية في أثناء التدريس المباشر في الصف (يكون موقعها على الشكل السابق في الجانب الأيسر- جهة التعلّم المباشر في الصف التقليدي). ولعل ما سبق يوضح أن هناك تداخلًا بين مفهومي التعلّم المتمازج والتعلّم الإلكتروني وتعريفاتهما، ونتيجة لعدم التمايز في الحدود، خاصة في الأدب التربوي العربي فإن البعض يعدّ التعلّم المتمازج حالة من حالات التعلّم الإلكتروني، ويُعرّفون التعلّم الإلكتروني بأنه استخدام التكنولوجيا، ومنها المواد الإلكترونية في التعليم (والدراسة الحالية مثال على ذلك) في حين يستخدم البعض لفظ التعلّم المتمازج للدلالة على التعريف نفسه بإعتباره يتضمّن التعلّم المباشر في الغرفة الصفية.

وتعدّ مواد التعلّم الإلكترونية، بالنسبة للبعض مكونًا أساسيًا في بيئة التعلّم يَعدُّ بتطويرها لتصبح أكثر ذكاءً، ورغم تغيّرها السريع، إلا أن الارتباك المفاهيمي فيها يقلل من قدرتنا على فهم أكثر للتعلّم الإلكتروني ومكوناته وتقييمه. وتستخدم ألفاظ عديدة للدلالة عليها مثل المكونات المعرفية ومصادر التعلّم ومواد إلكترونية ومواد وسائطية Media Object، وتستخدم بعض المصادر لفظ الوسائط المتعددة¹، في حين يستخدم

1 Fiona et al, 2000; Stoffa, 2005

بعضها الآخر لفظ المواد التعلُّمية المتكررة الاستخدام Reusable Learning Objects (Rlos).¹

ويتضح من خلال المراجع سعة مدى تعريفات المادة التعلُّمية الإلكترونية في الأدب التربويّ وتباين العبارات الممثلة لها وعدم وصولها إلى فهمٍ محدّدٍ ومشتركٍ.² فأحدى المؤسسات المزودة للمواد التعلُّمية تعرّفها بأنها مصادر تتكون من ثلاثة أجزاء: الهدف التعلّمي، والنشاط التعلّمي، والتقييم التعلّمي.³ وتعرّفها جمعية المهندسين الإلكترونيين والكهربائيين IEEE Institute Of Electrical And Electronics Engineers بأنها أيُّ شيء رقمي أو غير رقمي يمكن استخدامه في التعلُّم أو التربية أو التدريب،⁴ كما يُعرّفها كاميرون (Cameron)⁵ بالمصادر الرقمية التي يمكن تكرار استخدامها لتنظيم عملية التعليم.

وفي المجال نفسه، يعرفها هولزنجر وموتشيج (Holzinger1 & Motschig-P)⁶ بوسائط متعددة مستخدمة في التعلُّم الإلكتروني تحدد بقطع Chunk معلوماتية مجزأة مستقلة يُمكن تكرار استخدامها، باعتبارها وسائل رقمية تصمّم وتستخدم في أغراض تعليمية يمكن أن تأخذ شكل النص البسيط أو الفيديو أو المحاكاة التفاعلية المتعددة الوسائط، وعليها أن تحقق شرطي التبادل الحر والاستخدام المتكرر. كما أورد سوستريك وهيسمير (Sosteric & Hesemeier)⁷ في دراستهما تعريفاً لها كملفًا رقمياً يستخدم في جلسة تدريسية لدعم التعلُّم في جميع المراحل المدرسية وما

1 Ploetz, ND; Cochrane, 2005

2 Sampson & Zervas, 2011; Ling, Yuen & Chuah, 2012

3 Vargo, Nesbit, Belfer & Archambault , 2003

4 Boyle, 2002

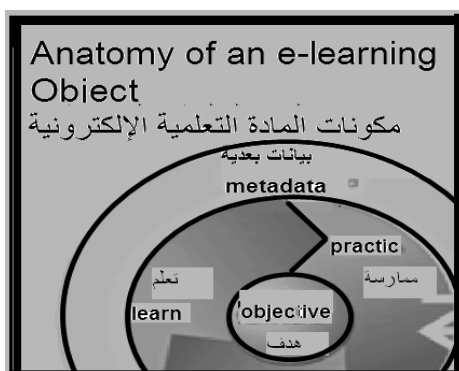
5 Cameron, 2006

6 Holzinger1 & Motschig-P., 2003

7 Sosteric & Hesemeier, 2002

بعدها، ووصفها بـقِطَع من المحتوى أصغر من المقرر، وعرفها روبن وليزل (Robin & Liesel)¹ بأدوات تفاعلية معتمدة على الإنترنت يتم تصميمها لإرشاد التعلّم وتعزيزه. كما عرّف المجلس التربوي لإقليم الجنوب² المواد التعلّمية بأنها محتوى إلكتروني نموذجي مرن، وأنها قابلة للنقل ويسهل الوصول إليها، ويُمكن استخدامها وإعادة استخدامها في عمليتي التعليم والتعلم، وتستخدم لتعليم مهارة محددة أو مفهوم معين أو تزود المعلّم أو الطلاب بخبرات تعليمية أو بمنشطات تفكير، ويمكن أن تتضمن محتوى إلكترونيًا (رقميًا) وأنشطة محددة أو أدوات تقييم ترتبط مع أحد الأهداف التربوية وتُصنّف في خطة تسمح بتخزين معلومات عن المحتوى والوصول إليه (مخطط بيانات بعدية Metadata).

ووصفها مركز المصادر الإلكترونية في ويسكونسون The Wisconsin Online Resource Center بأنها وحدات تعلّم يتراوح وقتها بين ٢-١٥ دقيقة^٣. وتؤكد جميع الدراسات على احتوائها سجل بيانات بعدية Metadata Record^٤، يتميز بانفصاله عن المحتوى ويصف سياقات الاستخدام الفاعل. ويوضح المخطط الآتي مكونات المادة التعلّمية الإلكترونية.



1 Robin & Liesel, 2007

2 SREB, 2005

3 Microsoft, 2005

4 Hsu, 2012

وصنفها شيفيرد (Shepherd) ^١ إلى ثلاث مجموعات: المجموعة التكاملية Integrated (وتحتوي على مادة المقرر، ودراسات حالة مصغرة، ومحاكاة...مع معلومات داعمة)، والمجموعة المعلوماتية (Informational) (تحتوي على مقدمة أو ملخص، وشرح وتعريفات، ونماذج وعروض، وأمثلة، وقصص وحالات، وأوراق عمل وأبحاث، ومساعدات لاتخاذ القرار)، أما مجموعة الممارسة (Practice) فتحتوي على مسائل ودراسات حالة، وألعاب ومحاكاة، وأنشطة أداء، واختبارات وتقييمات.

وعلى عكس باقي أدوات التعلّم التكنولوجية التي تجابهُ بتحديات التطبيق والكلفة، تتميز المواد التعلّمية الإلكترونية كما يصفها روبن وليزل (Robin & Liesel) ^٢ بسرعة الوصول إليها عبر الإنترنت وعدم القلق لكلفتها أو استخدام أحدث النسخ منها. إضافة إلى أن محدودية حجمها وسهولتها يجعلها مناسبة للتعلّم كما يجعلها أكثر جذباً للذين لا يجدون وقتاً كافياً لتعلّم البرمجيات المعقدة. كما أن سمة التكرارية في الاستخدام تجعلها مفيدة لعدد كبير من المتعلّمين خاصة عند وضعها بقاعدة بيانات منظمة تُسهّل الوصول إليها.

ومن المكتبات العالمية العامة للمواد التعلّمية ^٣:

١. المصادر التربوية المتعددة للتعلّم والتعلّم الإلكتروني Multiple Educational

Resource for Learning and Online Teaching (MERLOT) www.merlot.org

٢. بوابة المواد التعلّمية المشتركة (Shared Learning Object) (SLOPE)

Portal Environment <http://slope.senecac.on.ca>

٣. مركز المصادر الإلكترونية في ويسكونسون The Wisconsin Online

Online / Resource Center (Wisc-) <http://www.wisc-online.com>

1 Shepherd, 2000

2 Robin & Liesel, 2007

3 Microsoft, 2005

وفي الأردن، ونتيجة لتوصيات مبادرة التعليم الأردنية المنبثقة عن المنتدى الاقتصادي العالمي في البحر الميت عام ٢٠٠٣م، والتي تبنّت حوسبة المناهج في الأردن، بدأت حوسبة مقررات العلوم في العام الدراسي ٢٠٠٥م، وإعداد المواد الإلكترونية، وشارك فيها باحثا الدراسة الحالية، وقامت مؤسسات محلية بالتعاون مع أخرى عالمية بإعداد مواد تعليمية إلكترونية بإشراف مباشر من وزارة التربية والتعليم، وعرضتها على شبكة الإنترنت، بحيث يمكن استخدامها في تدريس المواد المختلفة، وبدأت تجربتها في مدارس استكشافية في العام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨م، وأشرف على التطبيق مجموعة من المشرفين التربويين منهم أحد باحثي الدراسة الحالية. وتستخدم الدراسة الحالية المواد الإلكترونية في وحدة الضوء لمادة علوم الصف السادس الأساسي لدراسة اثرها في تحصيل الطلاب وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصّفية.

البيئة التعلّمية

يرى هاني وزملاؤه (Haney et al.)¹ أن البيئة التعلّمية الناجحة هي تلك التي يمتلك المعلم فيها "حبا" أصيلاً لمهنته، ومعرفة أكاديمية كافية، وقدرة على إثارة دافعية طلابه للتعلم، ويظهر اهتماماً كافياً بطلابيه، ويحترمهم ويؤدبهم بطرائق متنوعة للتعلم، ويوفر بيئة داعمة Supportive Environment لتعلّمهم، ويصف وزملاؤه الصورة العامة للبيئة الصّفية التي تتكون لدى كثير من الناس منذ الصغر وتتغلغل في معتقداتهم حول عمليتي التعليم والتعلم، بأنها مجموعة من الطلاب يجلسون في صفوفٍ، تحوي أدراجاً مرتبة بشكل منظمٍ، ويجلس المعلم فيها على طاولة كبيرة يصحح أوراقاً، أو بجانب لوح أسود يلقي محاضرة. وتتفق الدراسات بشكل عام على وصف البيئة السائدة هذه بأنها بُنيت على إطار يُحدد أدوار المعلم والطالب، ويستخدم فيه المعلم نظاماً مضبوطاً لتنفيذ الاستراتيجية التدريسية التي يستخدمها، ويعتمد على نقل المعرفة إلى المُستقبل (الطالب)، والمحافظة على مستوى عالٍ من السيطرة والانتظام، ويتقبل الطلاب - ضمن

1 Haney, Czerniak, & Lumpe, 2003

هذا الواقع- بيئتهم التعلّمية، فتتعطل دافعيتهم بشقيها الداخلي والخارجي، ولا يشاركون بفاعلية في عملية التعلّم.

وظهر في العقدين الماضيين، اهتمامٌ عالميٌّ واضحٌ لتوضيح الخصائص النفسية للبيئات التعلّمية وصياغتها وقياسها، واستُخدمت أدواتٌ بحثيةٌ مختلفةٌ لتقييم هذه البيئة، فاستخدمت لائحة صفّي My Class Inventory في المرحلة الأساسية، ولائحة البيئة التعلّمية Learning Environment Inventory واستبانة البيئة الصفية الفردية ومقياس البيئة الصفية Classroom Environment في المرحلة الثانوية، كما استُخدمت لائحة البيئة الصفية الجامعية University Classroom Environment Inventory في مراحل الدراسات العليا، ولائحة البيئة المخبرية Science Laboratory Environment Inventory لتقييم البيئة الصفية المخبرية، ولائحة البيئة التعلّمية الخارجية Outdoor Learning Environment Inventory لاستخدامها في دراسة البيئة التعلّمية الخارجية.

ومع تركيز أبحاث البيئة التعلّمية على تقييم عمليات التعلّم والتعليم وتطويرها، إلا أنها كانت تتم في سياق المعرفة التقليدية السائدة والتي تركز على دور المعلم¹ وازداد حديثاً التركيز على البيئة التعلّمية المرتكزة على النظرية البنائية وبمقاييس تصف التعلّم من وجهة نظر البنائين، فدرس الباحثون الواقع الحقيقي لبيئة التدريس الصفّي باستخدام استبانة البيئة التعلّمية البنائية Constructivist Learning Environment Survey (CLES) المتضمنة خمسة مقاييس فرعية تشمل جوانب البيئة التعلّمية البنائية، وتنبثق عن فرضيات النظرية وهي: اللائقين في المعرفة (فهم الطلاب أن المعرفة حصيلة الاستقصاء الجماعي الذي يتم داخل الغرفة الصفية)، وتفاوض الطلاب (توافر الفرص لتوضيح الأفكار الجديدة أو تبريرها في الصف)، والضبط المشترك (إشراك الطلاب في ضبط البيئة التعلّمية وتنظيمها)، والصوت الناقد (شعور الطلاب أن الجوّ

1 Fisher & Kim, 1999

الاجتماعي صُمِّمَ ليوفّر لهم القدرة على مناقشة المعلّم بطريقة التدريس وخطته، والتعبير عن اهتمامهم بأي عائق يُمكن أن يُعطل تعلّمهم)، والملاءمة الشخصية (ربط العلم بخبرات الطلاب التي مصدرها خارج المدرسة). وقد استخدم نموذجان من تلك الاستبانة لجمع البيانات حول إدراك الطلاب للبيئة الصفية وهما: استبانة البيئة التعلّمية البنائية الحقيقية (الفعلية) Actual CLES، واستبانة البيئة التعلّمية البنائية الإيجابية (المفضّلة) Preferred CLES. وعلى الرغم من تطابق فقرات الاستبانتين، إلا أن النموذج الإيجابي استخدم كلمات، مثل: أتمنى؛ لتذكير الطلاب أنهم يجيبون عن أسئلة تتعلق بالبيئة النموذجية التي يفضلونها، لا التي يعيشونها (الواقعية).

هدف الدراسة وأسئلتها

ستقصي الدراسة الحالية فاعلية استخدام مواد التعلّم الإلكترونيّة، من حيث أثرها في تحصيل الطلاب وإدراكهم للبيئة التعلّمية في مادة العلوم. لذلك حاولت أن تجيب عن بعض الأسئلة وهي:

1. ما أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونيّة في مستوى تحصيل الطلاب؟
2. ما اثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونيّة في إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية؟

تعريف المصطلحات

تحصيل الطلاب الأكاديمي: ما يمتلكه الطلاب من نواتج تعلم في مستويات المعرفة والفهم والمستويات العليا بحسب تصنيف بلوم للأهداف التربوية، وحُدِّدت في الدراسة الحالية بالعلامة على الاختبار التحصيلي الذي تم تطويره.

إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية: ويقصد بها الخصائص الاجتماعية النفسية السائدة في غرفة الصف كما يدركها الطلاب، وقد حُدِّدت في الدراسة الحالية بالعلامة على استبانة البيئة التعلّمية البنائية المستخدمة.

التعلُّم الإلكتروني: تبنت الدراسة تعريف بوزيتو (Buzzetto) الذي يركز على ما أوردته الرابطة الأمريكية للتدريب والتطوير. ومضمونه أي مادة يتم إيصالها أو تدعيمها أو التحكم فيها عن طريق التقنية الإلكترونية، وتستخدم الدراسة الحالية لفظ استخدام مواد التعلُّم الإلكترونية للتعبير بشكل أكثر تحديداً عن الاستراتيجية المقترحة والتي سيتم توضيح خطواتها لاحقاً.

التدريس التقليدي: التعليم الصفّي المباشر الذي يجعل دور المعلم هو الأساس، ويعتمد على اللقاءات الصفية المتكررة بين المتعلمين والمعلمين، واستخدام الكتاب المدرسي والسبورة دون من استخدام الإنترنت أو المواد الإلكترونية.

مواد التعلُّم الإلكترونية: هي عبارة عن مكون رقمي أو غير رقمي يمكن استخدامه وإعادة استخدامه أثناء عملية التعلُّم الإلكتروني، وتتضمن محتوى متعدد الوسائط ومحتوى تعليمياً وأهداف التعلُّم.

محددات الدراسة

- اقتصرت الدراسة على طلاب الصف السادس الأساسي في مدرسة للذكور تم اختيارها قصدياً في محافظة عمان.
- اقتصرت الدراسة على وحدة من كتاب الصف السادس الأساسي، تضمنت مفاهيم فيزيائية فقط.
- استخدمت الدراسة استراتيجية التدريس التي تبنتها، والتي يمكن أن تتباين من دراسة إلى أخرى.
- استخدمت الدراسة أداتين لبحث الأثر في المتغيرين التابعين، وهي: الاختبار التحصيلي، واستبانة البيئة التعلُّمية البنائية؛ لذلك تعتمد نتائجها على نوعية هذه الأدوات والمقاييس الفرعية التي تقيسها، ولم تشتمل على أدوات لدراسة متغيرات أخرى، مثل: أدوات التفكير العلمي والاتجاهات نحو العلوم.

مشكلة الدراسة

لاحظ الباحثان بحكم عملهما في الاشراف التربوي والمتابعة المباشرة لأداء معلمي العلوم وطلبتهم في غرفة الصف أن هناك العديد من المشكلات التي تقف عائقاً أمام تحقيق أهداف تدريس العلوم بشكل جيد، حيث لوحظ أن هذه المشكلات تتمثل في استخدام الطرق التقليدية التي تحد من فاعلية الطلاب ونشاطهم، إضافة إلى أن الطلاب والمعلمون يواجهون صعوبة في استخدام البرامج التعليمية الالكترونية. من هنا جاءت هذه الدراسة في محاولة للاسهام في تحسين استراتيجيات وأساليب تدريس مادة العلوم، وتعرف أثر استخدام طريقة التعليم المتمازج في تحصيل الطلاب، وتمكين المعلمين وطلبتهم من مواكبة التكنولوجيا الحديثة من خلال التعليم المتمازج الذي يجمع بين الطريقة التقليدية والتعليم الالكتروني.

لذلك جاءت هذه الدراسة بهدف بحث أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في تحصيل الطلاب، وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصفية في مادة العلوم.

أهمية الدراسة

لعل من جوانب القوة في هذه الدراسة أمرين: أولهما الاستراتيجية الدراسية المختارة التي هي أكثر الاستراتيجيات انتشاراً وأهميةً في العصر الحديث، وهي التدريس الذي يتضمن مواد التعلّم الإلكترونية، وثانيهما تركيزها على البيئة التعلّمية الصفية، وحرصها على أن تكون هذه البيئة أقرب ما تكون إلى البيئة البنائية، واقتراحها لاستراتيجية تتماشى من افتراضات النظرية البنائية، سعياً إلى الوصول إلى نموذج أفضل، يُساعد الطلاب على تحسين تحصيلهم، وإكسابهم اتجاهات إيجابية نحو العلم وعملية التعلم.

وبما إن هذه الدراسة هي إحدى الدراسات التي تعتمد على مبادئ النظرية البنائية، فإنها ذات أهمية للمجتمع التربوي على الصعيدين العملي والنظري. فعلى الصعيد الأول تساعد المعلم على تعرّف أهمية هذه الاستراتيجية في تعلم طلابه، وتقديم له العون في

طريقة تنفيذ ذلك، كما أنها تقدم المساعدة أثناء تخطيط عمليتي التعليم والتعلم وتنفيذها، خاصة لأصحاب السلطة التربوية، مثل: مخططي المناهج ومؤلفيها، والقائمين على برامج إعداد المعلمين، كما تقدم لهم العون وتعرفهم جوانب ومجالات تستحق مزيداً من الاهتمام فيما يتعلق بأفضل الاستراتيجيات التي تساعد الطلاب على زيادة تحصيلهم العلمي، والارتقاء بالمستوى المهني لمعلمي العلوم، وتجويد ممارساتهم التعليمية التعليمية في الغرفة الصفية. وعلى الصعيد الثاني، تشجع هذه الدراسة على مزيد من البحث والتجريب في مجال التعلم الإلكتروني وبخاصة استخدام مواد التعلم الإلكتروني. كما تشارك الدراسة في توسيع مجالات هذه الأبحاث، وزيادة التفكير في دراسة أثر الطرائق التعليمية الإلكترونية في تحسين نتائج الطلاب التعليمية، بحيث تقترب البيئة التعليمية من فرضيات النظرية البنائية.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة دوير ولوبيز (Dwyer & Lopez)¹ إلى دراسة فاعلية استخدام برمجية محوسبة لموضوع النهر باعتباره نظاماً بيئياً في المراحل الثلاث لدورة التعلم (الاستكشاف، وتقديم المفهوم، والتوسع). واشترك في الدراسة (١٤) طالباً في المرحلة المتوسطة العليا، و(١٧) طالباً في المرحلة الأساسية. وجمعت البيانات باستخدام الفيديو وملاحظات المعلمين واستخدام الطلاب للحاسوب والخرائط المفاهيمية وأوراق العمل ومقابلات الطلاب والمعلمين، وثلاث استبانات مسحية تتعلق باستخدام الحاسوب والبرمجية. وأظهرت نتائج الدراسة أن استخدام المحاكاة بإرشاد مخطط في المراحل الثلاث لدورة التعلم، أدى إلى تحسُّن تحصيل الطلاب.

ومن الدراسات التربوية المرتبطة باستخدام مواد التعلُّم*م الإلكترونية، ورقة عمل ريان (Ryan)² التي عرضت نتائج تقييم برنامج تعليمي لمقرر علوم البيئة التمهيدي،

1 Dwyer & Lopez, 2001

2 Ryan, 2001

ويدعى "براونفيلد أكشن Brownfield Action الذي مزج بين استخدام المحاكاة والإنترنت ووضع الطلاب في قرية افتراضية يكونون فيها مستشارين لمستثمرين يرغبون في شراء أراضٍ غير ملوثة لمشاريعهم. وتكوّنت عيّنة الدراسة من طالبات المقرر جميعهن وعددهن مائة واثنيتي عشرة طالبة في كلية عامة في نورثيستين Northeastern في الولايات المتحدة الأمريكية. واستخدمت الدراسة استبانيتين مسجّبتين لاستقصاء إدراك الطالبات نحو البرنامج، وحادثة قبل استخدامه وأخرى بعده، وأظهرت نتائج الدراسة أثراً إيجابياً في تزويد الطالبات بخبرات علمية متكاملة وحسن من مستوى فهمهن للمادة العلمية.

أما دراسة أكبان (Akpan)¹ فهدفت إلى استكشاف أثر استخدام نموذج المحاكاة المحوسبة في تدريس موضوع تشريح دودة الأرض. وبلغ عدد الطلاب المشتركين ٩٥ طالباً في الصف التاسع لمقرر علم الأحياء، وتميز البرنامج المحوسب بكونه محاكاةً تفاعلية أعدته شركة كارولينا البيولوجية. وكان تصميم الدراسة العام مقارنة (قبلية - بعدية) لمجموعتين، الأولى ضابطة تستخدم المختبر التقليدي في تشريح دودة الأرض، والثانية تجريبية تستخدم المحاكاة المحوسبة التفاعلية بطريقتين قبل التشريح المخبري أو بعده، واستخدم اختبار تحصيلي قبل التدريس وبعده، وتكوّن من ٢٢ فقرة متنوعة منها ملء الفراغات والربط بين السؤال والإجابة والإجابات القصيرة. وأظهرت نتائج الدراسة زيادة تحصيل الطلاب الذين استخدموا المحاكاة المحوسبة التفاعلية قبل التشريح المخبري بدرجة أعلى منه بعد التشريح المخبري.

وهدفت الدراسة التجريبية لهوك وزملائه (Huk et al.)² إلى مقارنة فاعلية التعلّم باستخدام فيلم رسوم متحركة ثنائية الأبعاد 2D-Animations بفيلم رسوم متحركة ثلاثية الأبعاد 3D-Animations لموضوع تركيب إنزيم "بناء الأدينين ثلاثي الفوسفات"

1 Akpan, 2002

2 Huk, Steinke, Floto, 2003

ATP-Synthase ووظيفته في مقرر الأحياء. وتكوّنت عيّنة الدراسة من ١٨٨ طالباً. واستُخدم اختبار قبلي-بعدي لدراسة الأثر. وهدف الاختبار القبلي إلى تقسيم الطلاب إلى مجموعتين بحسب مستوى امتلاكهم المعرفة السابقة المرتبطة بالموضوع (وهل هي عالية أو منخفضة) وهدف الاختبار البعدي إلى قياس مستوى أدائهم. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاعاً في أداء الطلاب ذوي المعرفة السابقة العالية في الاختبار البعدي مقارنة بالقبلي، وعدم تغيّر أداء ذوي المعرفة المتدنية السابقة.

وحاولت إليزابيث وزملاؤها (Elizabeth et al)^١ الإجابة عن الأسئلة في دراستهم. وهل تعتمد الخبرات التعلّمية الفاعلة على منحى الوسائط المتعددة، وهل يتحسنّ تعلّم الطلاب عند تنظيم المادة الدراسية بطريقة تجمع طريقة المختبر مع أنشطة محوسبة كمدخل بصري. وقد تم اختيار الطلاب من صفوف مقرر التشريح والفسولوجيا بطريقة عشوائية، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين درستتا في مختبري الفسولوجيا والتشريح. واستخدمت المجموعة التجريبية برنامجاً محوسباً يدعى آدم A.D.A.M إضافة إلى المختبر. وكانت نتائج المجموعة التجريبية أقل وبدلالة إحصائية. وعرضت الدراسة أسباباً منطقية عديدة؛ لتبرير هذه النتائج غير المتوقعة مثل ضعف البرنامج المحوسب.

واستقصى أبولوم وزملاؤه^٢ أثر استخدام الوسائط المتعددة في تحصيل طلاب الصف الثالث الأساسي في مادة اللغة الإنجليزية، واستخدموا برمجية وسائط متعددة تعليمية محوسبة لتحقيق ذلك، وتكوّنت عيّنة الدراسة من ١٥٠ طالباً وطالبةً من أربع مدارس حكومية في محافظة الزرقاء، وزّعت عشوائياً على مجموعتين. درست الأولى باستخدام الوسائط المتعددة المحوسبة والثانية بالطريقة التقليدية، واستخدم اختباران تحصيليان لقياس مستوى الأثر. وبيّنت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة بين

1 Elizabeth, Skinner & Zeitlin, 2003

٢ أبولوم، أبو جابر، أحمد، ٢٠٠٦

المجموعتين لصالح استخدام البرمجية المحوسبة، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات مشابهة تتناول وحدات لمواد مختلفة كاللغة العربية والرياضيات والعلوم. واستقصى الرصاعي وزملاؤه^١ في دراستهم أثر استخدام الوسائط المحوسبة المتعددة في فهم المفاهيم الفيزيائية في المرحلة الجامعية في الأردن، وتكوّنت عينة الدراسة من ٦٥ طالباً وطالبةً من طلاب السنة الأولى في كلية العلوم في جامعة الحسين بن طلال، توزّعوا على أربع شعب دراسية لمادة الفيزياء العامة (١) (الميكانيكا)، حيث درست كل شعبة باستخدام الوسائط المتعددة وفقاً لأنماط أربعة وهي: استخدام الوسائط المتعددة كأدوات تكنولوجية ترافقها المناقشة، استخدام الوسائط المتعددة كأدوات تكنولوجية من دون المناقشة، استخدام الوسائط المتعددة كأدوات معرفية ترافقها المناقشة، استخدام الوسائط المتعددة كأدوات معرفية من دون المناقشة. كذلك استُخدم اختبار فهم مفاهيم الكيمياء (FMCE) لقياس مستوى فهم الطلاب، كما استُخدمت مادة تعليمية معدة وفقاً لنموذج (تنبأ، لاحظ، فسّر)، وخطة دراسة وفقاً للطريقة التقليدية (الوصفات الجاهزة). وأظهرت النتائج تفوق طلاب المجموعة التي درست باستخدام الوسائط المتعددة باعتبارها أدوات معرفية ترافقها عملية المناقشة. وهدفت دراسة بخش^٢ إلى التعرف على فعالية برنامج قائم على الوسائط المتعددة في العلوم في تنمية حبّ الاستطلاع والابتكارية لدى طلاب الصف الأول المتوسط في المملكة العربية السعودية، وتكوّنت العينة من (٥٠) طالباً توزّعوا على مجموعتين؛ إحداهما تجريبية احتوت على (٢٥) طالباً والأخرى ضابطة احتوت على (٢٥) طالباً آخرين. وطبق مقياس التفكير الابتكاري ومقياس حبّ الاستطلاع الشكلي واللفظي قبل البرنامج وبعده، واستُخدم اختبار النسبة التائية لتحليل البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة

١- الرصاعي، العاني، القادري، ٢٠٠٨

٢- بخش، ٢٠٠٨

فروقًا ذات دلالة إحصائية في التطبيق البعدي لمقياس التفكير الابتكاري، ومقياس حُب الاستطلاع الشكلي واللفظي لصالح المجموعة التجريبية.

وقام الهاشمي وصومان^١ في دراستهما بإعداد برنامج تعليمي باستخدام الوسائط المتعددة، واختبار أثره في تنمية مهارات التحدث في مبحث اللغة العربية لدى طلاب الصف الرابع الأساسي في المرحلة الأساسية في الأردن. واتبع الباحثان المنهج الوصفي في مسح الأدب النظري لبناء أدوات الدراسة، والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج التعليمي على أفراد الدراسة وعددهم (١٢٧) طالبًا وطالبةً موزعين على أربع شُعب، منهم اثنتان تجريبيتان درستا المحتوى التعليمي للمقرر باستخدام الوسائط المتعددة، وشُعبتان ضابطتان درستا المحتوى التعليمي نفسه بالطريقة التقليدية. وأعد الباحثان المؤشرات السلوكية الدالة على مهارات التحدث؛ لتضمينها اختباراً تحصيلياً لمهارة المحادثة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح البرنامج التعليمي باستخدام الوسائط المتعددة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى التفاعل بين نوع البرنامج والجنس.

وهدفت دراسة الجراح وحمزة^٢ إلى تقصي أثر مناهج الرياضيات المحوسب في تحصيل طلاب الصف العاشر الأساسي في المدارس الاستكشافية الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من ٣٤٥ طالبًا وطالبةً موزعين على ٨ مدارس في محافظة العاصمة (عمان)، فدرست المجموعة التجريبية مناهج الرياضيات المحوسب، ودرست المجموعة الضابطة مناهج الرياضيات غير المحوسب. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحصيل الطلاب لصالح المجموعة التجريبية التي درست المنهاج المحوسب وعدم وجود فروق في التحصيل تعزى للجنس، ووجود فروق دالة في التحصيل تعزى للتفاعل بين الجنس والطريقة التدريسية.

١- الهاشمي، عبد الرحمن، وصومان، أحمد، ٢٠٠٩

٢- الجراح وحمزة، ٢٠٠٩

وتقارن دراسة كاكيروقلو وزملائه (Çakiroğlu et al.)¹ بين أثر مواد التعلُّم الإلكترونية في تطبيقات مختلفة (الصف وأنشطة إثرائية إضافية)، فتم إعداد مكتبة لمواد التعلُّم الإلكتروني متوافقة مع منهاج الرياضيات المقرر في المدرسة. وقد سميت أحد المجموعات التجريبية مجموعة الصف، واستخدمت مواد التعلُّم الإلكترونية بتوجيه من المعلم أثناء التعلُّم في مختبر الحاسوب في المدرسة. وتكونت من ٢٤ طالباً. في حين سميت المجموعة الثانية مجموعة المشروع، وكانت تستخدم مواد التعلُّم الإلكترونية في البيت بهدف إعداد مشروعات وواجبات، وتكونت من ٢٦ طالباً. واستخدم الطلاب المواد التعلُّمية في المجموعتين مدة ١١ أسبوعاً، واستخدم تصميم المجموعات شبه التجريبية في الدراسة، وتضمنت المقارنة مجالات تعلم عديدة، اشتملت على المجموعات والأرقام والعلاقات والمعادلات. وتكونت أدوات الدراسة من اختبار تحصيليٍّ شمل الموضوعات السابقة ولقاءات مع المعلم وملاحظات داخل الصف. وأظهرت نتائج الدراسة تفوق مجموعة الصف في تحصيلها في جميع الموضوعات، وقد شجعت الدراسة على استخدام المواد التعلُّمية باعتبارها أنشطة صفية أو منزلية.

واعتمد لينج وزملاؤه (Ling et al.)² على مبادئ تصميم الوسائط الإلكترونية؛ لتكون دليلاً في تطوير مجموعة من مواد التعلُّم الإلكترونية لمقرر يرتكز في بنيتها على الطرائقية Procedural-Based Course، وطبقت الدراسة في جامعة الوسائط الإلكترونية في ماليزيا، والتي تدرس مقررات إلكترونية بوساطة الإنترنت اعتماداً على نظام إدارة التعلُّم الإلكتروني المخصص لها، وتكونت عينة الدراسة من ٥٤ طالباً من كلية الوسائط الإلكترونية الإبداعية، وعرضت المواد على الطلاب من خلال موقع إلكتروني على حساب الجامعة؛ ليستطيع استخدامها في أي وقت ومن أي مكان، من دون حماية أو كلمة سر.

1 Çakiroğlu, Baki, & Akkan, 2012

2 Ling, Yuen & Chuah, 2012

واستخدمت الدراسة استبانة ذات مقياس ليكارتى من ٦ درجات، عرضت على الطلاب بعد الأسبوع العاشر، وللتأكد من صدق الاستبانة، طُلب إلى الطلاب استخدام المواد الإلكترونية خمس ساعات أسبوعياً. وأظهرت نتائج الدراسة قبولاً لدى الطلاب لاستخدام مواد التعلُّم الإلكترونية باعتبارها مواد تعلم فاعلة، كما أشاروا إلى قدرتهم على تنفيذ المهام التعلُّمية المحددة وأظهروا قبولاً لاستخدام المواد الإلكترونية في تنفيذها. كما أظهرت الدراسة توصيات يجب على مصممي مواد التعلُّم الإلكتروني أن يأخذوها بعين الاعتبار.

وهدفت دراسة سيك وزملائه (Sek et al.)^١ إلى تحليل فاعلية المواد التعلُّمية الإلكترونية باعتبارها بديل بيداغوجي في التدريس المخبري الهندسي، وتكونت عينة الدراسة من ١٦٠ طالباً في مستوى البكالوريوس، يدرسون مقرر الأنظمة الرقمية توزعوا عشوائياً إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة)، بحيث تكونت كل مجموعة من ٨٠ طالباً، ودرست المجموعة التجريبية باستخدام المواد الإلكترونية أربع وحدات من المقرر، بينما درست المجموعة الضابطة باستخدام الباوربوينت. واعتمدت الدراسة في تحليل بياناتها على ثلاث اختبارات (قبلي وبعدي ومتأخر)، وقد تم تطبيق الاختبار القبلي قبل التجريب، والبعدي بعده مباشرة والمؤجل لقياس مستوى الاحتفاظ. وأظهرت نتائج الدراسة تفوق المجموعة التجريبية، خاصة المجموعة الفرعية لذوي التحصيل المتوسط والمتدني في زيادة معلوماتهم ومفاهيمهم، وفي مستوى احتفاظهم فيها، مقارنة بمجموعات الطلاب الفرعية للمجموعة الضابطة نفسها.

وهدفت دراسة كاي (Kay)^٢ إلى استكشاف الفروق في اتجاهات طلاب المرحلة المتوسطة والثانوية، وتحصيلهم فيما يختص باستخدام أدوات التعلُّم المعتمدة على الإنترنت (المواد الإلكترونية). وبحثت الدراسة عن أثر المتغيرات (الجنس، والعمر،

1 Sek, Lau, Basri, Hisham, Law & Pee, 2012

2 Kay, 2012

ومستوى الارتياح باستخدام الحاسوب، ومستوى الارتياح في المادة، ومعدل الدرجات).
واستخدمت استبانة لقياس اتجاهات الطلاب نحو التعلّم والتصميم والانخراط، وقارنت
الدراسة بين نتائج الطلاب في الاختبار قبل التدريس وبعده، للحكم على أدائهم، اعتماداً
على هرم بلوم (مستويات بلوم الأربعة، وهي التذكر، والفهم، والتطبيق، والتحليل.
وأظهرت نتائج الدراسة امتلاك الطالبات اتجاهات إيجابية نحو المواد الإلكترونية
بمستوى أعلى من الطلاب، كما كانت اتجاهات الطلاب الذي كانوا أكثر ارتياحاً في
استخدام الحاسوب والمواد المعرفية أعلى، ولم يظهر أي أثر لمعدل الدرجات. وكان
أداء الطلاب التعليمي أكثر، بدلالة أن الطلاب الأكبر عمراً لامتلأهم مهارات التنظيم
الذاتي..

طريقة الدراسة وإجراءاتها

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في تحصيل
طلاب الصف السادس الأساسي لمادة العلوم وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصفية. ويتناول
هذا الجزء حجم عيّنة الدراسة وتركيبها وطريقة اختيارها، كما يتناول الأدوات
المستخدمة وخطوات الاستراتيجية المقترحة.

عيّنة الدراسة

اختيرت عيّنة الدراسة قصدياً من مدارس مدينة عمان، وقد اختيرت المدرسة ضمن
معايير تسهل تنفيذ التطبيق بشكل فاعل، نظراً لصعوبة الوصول لجميع المدارس،
وتوفر الامكانيات التي تسهل تنفيذ إجراءات الدراسة، مثل توفر المواد الإلكترونية
والاتصال بشبكة الانترنت، وتوفر المعلم المدرب على التعامل مع مصادر التعلم
الإلكتروني، إلى جانب سهولة متابعة التنفيذ الدقيق لخطوات الدراسة. واحتوت
المدرسة التجريبية المختارة على غرف صفية مجهزة للتعلم الإلكتروني، وأربع شعبٍ
على الأقل للصف السادس الأساسي، وتراوح عدد الطلاب في كل شعبة بين (٣٠-٤٠)
طالباً، فكان العدد الكلي للطلاب في الشعب الأربع في بداية تطبيق الدراسة ١٥٢ طالباً تم

توزيعهم بالطريقة العشوائية البسيطة في أربع شعب، ويلاحظ اختلاف عدد أفراد العينة في مراحل متقدمة عن عددهم في بداية التطبيق، بسبب غياب بعض الطلاب من بعض الشعب الدراسية، أو عدم إجابتهم عن بعض فقرات الأدوات.

تصميم الدراسة ومنهجيتها

تعدُّ هذه الدراسة من الدراسات شبه التجريبية، والمتغير المستقل فيها هو استراتيجية التدريس بمستويين هما: استراتيجية التدريس التجريبية المقترحة (المرتكزة على استخدام مواد التعلُّم الإلكترونية)، واستراتيجية التدريس التقليدي. والمتغيَّران التابعان هما: تحصيل الطلاب، وإدراكهم للبيئة التعلُّمية الصفيَّة، وقد تمَّ توزيع الشعب الأربع عشوائياً على الاستراتيجيتين.

استخدم تحليل التغيرات الأحادي ANCOVA لدراسة أثر المتغير المستقل (استراتيجية التدريس) في تحصيل الطلاب بحسب علاماتهم في الاختبار التحصيلي، وعُدَّت علاماتهم في مادة العلوم للفصل الدراسي الأول متغيَّراً مصاحباً Covariate. كما استخدم اختبار (ت) للمجموعات المستقلَّة. لدراسة أثر المتغيَّر المستقل في إدراك الطلاب للبيئة التعلُّمية الصفيَّة حسب علاماتهم على استبانة البيئة التعلُّمية البنائية ومقاييسها الفرعية. والجدول (١) يوضح التصميم العام للدراسة.

الجدول (١): التصميم العام للدراسة

التدريس المرتكز على مواد التعلُّم الإلكترونية	التدريس التقليدي	استراتيجية التدريس أداة الدراسة
X_2O_2	X_1O_2	استبانة البيئة التعلُّمية البنائية
$O_1X_2O_2$	$O_1X_1O_2$	الاختبار التحصيلي

X_1 : التدريس التقليدي

X_2 : التدريس المرتكز على مواد التعلُّم الإلكترونية.

O₁: علامات الطلاب في الفصل الدراسي الأول.

O₂: علامات الطلاب على استبانة البيئة التعلّمية البنائية أو الاختبار التحصيلي.

إعداد المادة التدريسية

اختار الباحثان وحدة الضوء من كتاب العلوم للصف السادس؛ لتقضي أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في التحصيل، وتضمّنت الوحدة المختارة الموضوعات التالية: انتشار الضوء، انعكاس الضوء، المرآة المستوية، المرآة المحدبة، المرآة المقعرة، انكسار الضوء، المنشور. واستخدمت في التدريس ثلاث مجموعات من مواد التعلّم الإلكترونية؛ الأولى مستقلة جاهزة نفذها الطلاب في مجموعات على الإنترنت ومنها: ماذا يحدث للضوء، وانتقال الضوء من وسط شفاف إلى آخر، وماذا يحدث للضوء إذا سقط على جسمٍ ما، الانعكاس المنتظم وغير المنتظم، والانعكاس، وقانونا الانعكاس، والمرآة المقعرة، والمحدبة، وانكسار الضوء وتحلّله، والمجموعة الثانية مختبر افتراضي، وقد قام الطلاب بإعداد أنشطة إلكترونية إضافية باختيار أدوات من شريط أيقونات (تطبيق المعرفة، بحيث يختار الطالب المرآة مثلاً والستار ومصدر الضوء، ويحدد البعد ويلاحظ نتائج ذلك)، والثالثة لقطات فيديو لتطبيقات مختلفة على موضوع الوحدة المختارة (الضوء) والتي استخدمها المعلم مقدماً أو نشاطاً استهلالياً، كما استخدم المعلم برمجيات محوسبة وأدوات تكنولوجية متنوعة تُسهّل وتفعّل استخدام المواد الإلكترونية في التدريس مثل (برمجية معالج النصوص والدايتاشو والحواسيب ومشغلات الفلاشات والفيديو المختلفة).

وقد تمّ تطوير الوحدة المختارة لتدريسها باستخدام موادّ التعلّم الإلكترونية وذلك بالاعتماد على خطوات الاستراتيجية المقترحة (الموضحة لاحقاً)، وبطريقة تتوافق مع توزيع المنهاج الدراسي، من حيث عدد الحصص والأنشطة ووقتها، وأعدّ دليل للمعلم لتحقيق هذا الغرض، وقد احتوى على موضوعات الدروس والمواد التعلّمية المرتبطة بها، إضافة إلى إرشادات حول طرائق استخدامها بحيث يزيد المعلم من دور الطالب في

عملية التعلُّم؛ ليقترَب من افتراضات النظرية البنائية، بحسب ما تعرضه خطوات الاستراتيجية المنفذة. وللتحقُّق من صدقه، عُرِضَ على مجموعة من المحكِّمين، بالإضافة إلى المعلم المشارك في الدراسة؛ حيث أُوردوا بعض الملاحظات التي تركزت في مجملها حول إمكانات المدرسة والمنهاج المدرسي، والتوافق بين الدليل والكتاب المدرسي، وعدم تناسب عدد الحصص مع مفاهيم الوحدة وطرائق التقويم، ثم عدلَّ الدليل بحسب الملاحظات والإرشادات.

أدوات الدراسة

استخدمت الدراسة أداتين بحثيتين: الاختبار التحصيلي لدراسة الأثر في التحصيل العلمي، واستبانة البيئة التعلُّمية البنائية Constructivist Learning Environment Survey (CLES) Environment Survey؛ لدراسة الأثر في إدراك الطلاب للبيئة التعلُّمية الصفية.

الاختبار التحصيلي: تمَّ إعداد اختبار لقياس مستوى تحصيل الطلاب في وحدة الضوء، وتكوَّن من (٢٠) فقرة من نوع الاختيار من متعدد، وتنوعت الاسئلة في الاختبار ولم تقتصر على المجال الأدنى، وهو التذكر والذي تركز عليه مناهج العلوم، بل توزَّعت لتشمل المستويات المعرفية التالية: التذكر والفهم والمستويات العليا، وتشمل التطبيق والتحليل والتركيب والتقويم، وجدول المواصفات (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢): جدول المواصفات للاختبار التحصيلي

الوزن النسبي للموضوع	مستويات المعرفة				الحصص		الموضوعات
	المجموع	المستويات العليا	الفهم	التذكُّر	النسبة إلى مجموع عدد الحصص	العدد	
٥%	١			١	١٠%	١	انتشار الضوء
١٠%	٢		١	١	١٠%	١	انعكاس

الوزن النسبي للموضوع	مستويات المعرفة				الحصص		الموضوعات
	المجموع	المستويات العليا	الفهم	التذكُّر	النسبة إلى مجموع عدد الحصص	العدد	
							الضوء
٢٠%	٤	١	١	٢	٢٠%	٢	المرأة المستوية
٢٠%	٤	١	١	٢	٢٠%	٢	المرأة المحدبة
٢٥%	٥	٤	١		٢٠%	٢	المرأة المقعرة
٥%	١			١	١٠%	١	انكسار الضوء
١٥%	٣	١	١	١	١٠%	١	المنشور
١٠٠%	٢٠	٧	٥	٨	١٠٠%	١٠	المجموع

وقد تمَّ التحقق من صدق المحتوى للاختبار، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكِّمين وعددهم ثمانية، وتعديل بعض فقراته بحسبِ الملاحظات الواردة. واستخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)؛ لحساب معامل ثبات الاختبار بعد تطبيقه على شُعْبَةٍ صَفِيَّةٍ خارج عَيِّنَةِ الدراسة، فوجد معامل كرونباخ ألفا (٠,٨٦). كما حسب معامل الصعوبة والتمييز لكل فقرة، واستبدلت الفقرات التي لها معامل تمييز أو صعوبة

سالب أو صفر. وصححتُ إجابة الطالب بإعطائه العلامة (١). إذا اختار الإجابة الصحيحة، والعلامة (٠) إذا اختار الإجابة الخاطئة. وعليه تراوحت علامات الطلاب بين (٠) و(٢٠).

استبانة البيئة التعلّمية البنائية: استخدمت الدراسة الحالية الأداة التي طوّرها اليتيم،^١ بمعامل كرونباخ ألفا (٠,٨٧). وعدد فقراتها ٢٣ موزعة على أربعة مقاييس فرعية شملت جوانب البيئة التعلّمية البنائية، وهي: الملاءمة الشخصية Personal Relevance (وتقيس مدى ربط العلم بخبرات الطلاب التي مصدرها خارج المدرسة)، وتفاوض الطلاب Student Negotiation (يقيس مدى توافر الفرص لتوضيح الأفكار الجديدة أو تبريرها، بالإضافة إلى الاستماع إلى أفكار الطلاب الآخرين، وتأمّلها، والحكم على درجة صحّتها)، والضبط المشترك Shared Control (يقيس مدى إشراك الطلاب في ضبط البيئة التعلّمية وتنظيمها، بما فيها تصميم أنشطتهم التعلّمية وإدارتها، واختيار معايير التقويم وتطبيقها)، والصوت الناقد Critical Voice (يقيس الدرجة التي يشعر عندها الطلاب أن الجوَّ الاجتماعي صمّمَ ليوفّر لهم القدرة على مناقشة المعلم في خطته وطريقة تدريسه، وأن يُعبروا عن اهتمامهم بأي عائق يُمكن أن يُعطل تعلّمهم). واشتملت الاستبانة على فقراتٍ بعضها إيجابي وعدده (١١) وبعضها سلبي وعدده (١٢)، واستجاب الطلاب لكل فقرة بإبداء رأيهم على سلّم من ثلاث درجات: موافق، متردد، غير موافق. وصححت إجابتهم على الفقرة الإيجابية بإعطائهم العلامة (٣) إذا اختاروا إجابة "موافق"، والعلامة (٢) إذا اختاروا "متردد"، والعلامة (١) إذا اختاروا "غير موافق"، وعكس تصحيح الإجابة إذا كانت الفقرة سلبية، فأعطيت العلامة (١) إذا كانت الإجابة "موافق"، والعلامة (٣) إذا كانت "غير موافق". وعليه تراوحت علامات الطلاب على الاستبانة كاملة (٢٣-٦٩)، وعلى المقاييس الفرعية بين (٥-١٥) لمقياس الملاءمة الشخصية وبين (٦-١٨) لباقي المقاييس الفرعية. والعلامة الأعلى تدل على درجة أعلى من السيّمة.

إجراءات الدراسة

- تكوّن فريق العمل المنفّذ للدراسة من الباحثين والمعلم المنفذ وأخصائي الحاسوب، وأشرف أحد الباحثين بشكل مباشر على الدراسة وذلك بحكم عمله سابقاً وباعتباره أخصائي إشراف تربوي يتابع المعلمين في المدرسة المختارة، وتكون باقي أفراد الفريق المتواجدين في المدرسة المختارة من المعلم المنفذ لعملية التدريس والتميز بالخبرة والكفاءة العلمية، وأخصائي الحاسوب المسؤول عن الجانب التكنولوجي واستخدام المواد التكنولوجية في الصف الإلكتروني.
- عمل الفريق على إعداد دليل استرشادي لمخطط تنفيذ الدروس بحسب الاستراتيجية المقترحة، واشتمل على أسماء المواد الإلكترونية وطرائق استخدامها وأمثلة لدروس في الوحدة المختارة.
- عقدت لقاءات متواصلة نفّذها الباحث المباشر مع فريق العمل فرادى أو جماعات طيلة تنفيذ الدراسة، اشتملت اللقاءات على مناقشة الجانب النظري والخلفية النظرية للدراسة، وتضمنت فترات تدريبية على الاستراتيجيات المقترحة، ومتابعة مستمرة لتنفيذ إجراءات الدراسة وتقديم المشورة والمساعدة للمعلم المنفذ وإجراء نقاش بعد كل درس حول مدى تنفيذ المعلم لما هو مخطّط له، وتقديم الإرشادات لتطوير التدريس بحسب الاستراتيجية المقترحة، كما قام أخصائي الحاسوب بتدريب المعلم ومتابعة استخدامه لها، إضافة إلى تنظيم الجانب التكنولوجي في عملية التدريس.
- طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٠٩ / ٢٠١٠م، وحضر أعضاء الفريق بعض الحصص المنفذة، وتلا كل زيارة نقاش لمراجعة الحصة المنفذة مع المعلم وتقديم تغذية راجعة، وكانت التغذية الراجعة مباشرة أثناء الزيارات الصفية إضافة إلى النقاش البعدي، حيث كان التقويم مستمراً لإبقاء العمل ضمن الخطة المعدة مسبقاً.

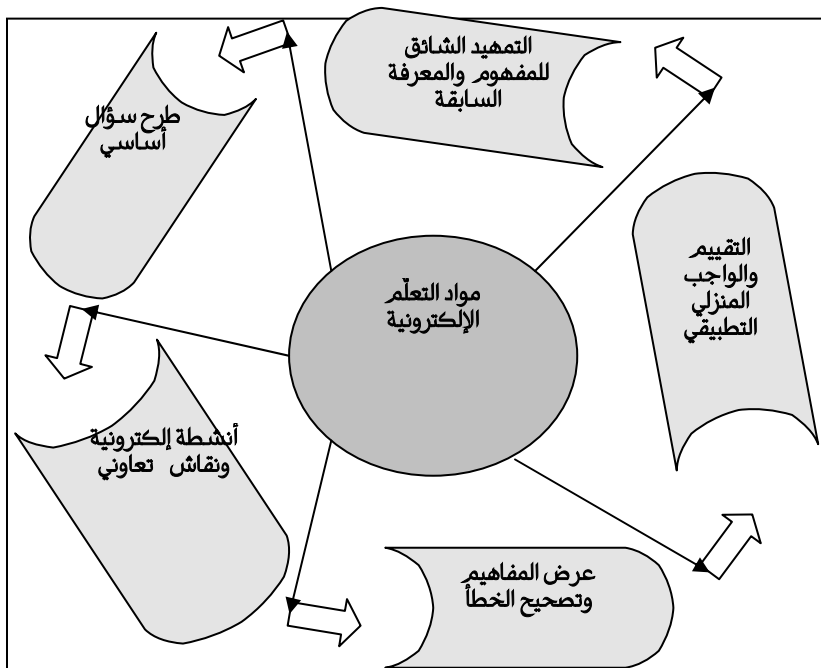
- جمعت البيانات باستخدام أدوات الدراسة التي اشتملت على الاختبار التحصيلي واستبانة البيئة التعلّمية البنائية، وقد استُخدمَ نظام المعالجة الإحصائية SPSS للتحليل الإحصائي الكميّ.

الخطوط العريضة لاستراتيجية التدريس المنفذة

اعتمد التدريس في المجموعة الضابطة التي تعلّم طلّابها بالطريقة التقليدية على محاضرة المعلم ونقاشه واستخدامه السبورة للرسم والتوضيح، أما المجموعة التجريبية فقد تعلّم طلّابها بالاستراتيجية المقترحة المركزة على الإطار العام الذي اقترحه براندون (Brandon) لتصميم التعلّم الإلكتروني في بيئة تعلّم بنائية، وركّز فيه على التعلّم ذي المعنى الذي يتكوّن من خمسة أركان، أولّها التعلّم النّشط Learning Active، حيث ينشغل الطالب في معالجة ذهنية للمعلومات، ويكون مسؤولاً عن نتائجها، وثانيها بنائية Constructive التعلّم، حيث يربط الطالب الأفكار الجديدة بالمعلومات السابقة لبناء المعاني، وثالثها قصدية Intentional التعلّم، حيث يحاول الطالب بنشاط ورغبة أن يحقق أهدافاً معرفية، ورابعها أصالة Authentic التعلّم ذي المعنى، حيث تركز المهمات التعلّمية على عالمٍ حقيقيٍّ أو على محاكاة تمثّل الحالة الواقعية، وآخرها التشاركية Cooperative، حيث النقاش التعاوني الذي تدعمه التكنولوجيا، وتالياً الخطوط العريضة لهذه الاستراتيجية متضمنة المواد الإلكترونية والبرمجيات المحوسبة المدعومة لاستخدامها، حيث يمكن ملاحظة وجود المواد الإلكترونية في الأماكن الأساسية في الدرس كالبداية والعرض والخاتمة:

1. يمهد المعلم بمقدمة مناسبة تجذب انتباه الطلاب (مادة إلكترونية كالفديو أو الفلاش)، يلي ذلك نقاش يربط معلومات الطلاب السابقة بموضوع الدرس.
2. يطرح المعلم سؤالاً أساسياً أو فرضية، ويستقبل إجابات الطلاب دون التعليق عليها (برمجية الباوربوينت).

٣. يدرس الطلاب في مجموعات تعاونية محتوى المواد الإلكترونية المرتبطة بموضوع الدرس (فلاش أو فيديو)، للإجابة عن السؤال الأساسي، الاستعانة بورقة عمل أعدها المعلمُ مسبقاً تحوي تطبيقات حياتيةً مختلفةً من العالم الحقيقي.
٤. يعرض الطلاب نتائجهم (برمجية الباوربوينت)، ويدير المعلمُ نقاشاً يطرح فيه أسئلةً متنوعة عن المعلومات الواردة في مواد التعلُّم الإلكترونية، ويتلقَّى إجابات الطلاب ليصل معهم إلى مفاهيم الدراسة التي تمثل الإجابة عن السؤال الأساسي، ويصحح أية مفاهيم خاطئة لديهم.
٥. يطبِّق الطلاب تقييماً ختامياً للدرس (برنامج إعداد الاختبارات الإلكترونية أو فلاش أو برمجية معالج النصوص)، ثم يطرحون سؤالاً أو وظيفة بيتيةً كامتداد للدرس.
٦. يمكن أن تتكرَّر الخطوات السابقة بشكل متعاقب (في دورات)، بحسب المعلومات الواردة في الدرس وبحسب عدد المواد الإلكترونية المدروسة، وتالياً مخطط توضيحي للاستراتيجية المنفذة.



نتائج الدراسة ومناقشتها

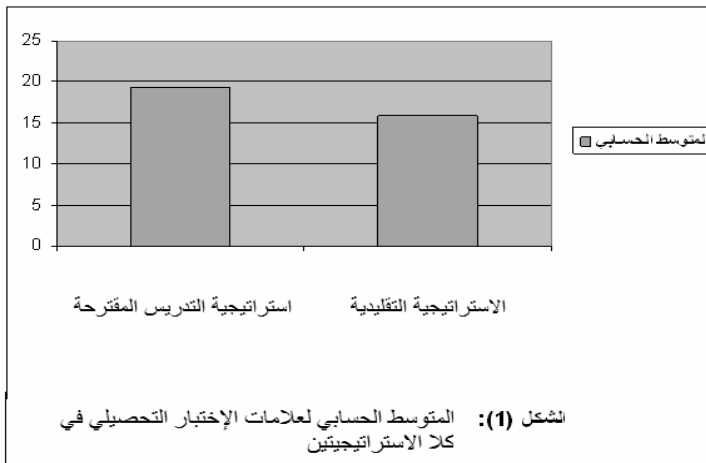
حاولت الدراسة أن تجيب عن السؤالين التاليين: ما أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في تحصيل الطلاب؟ وما أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية؟ وفيما يلي عرضٌ للنتائج، بحسب أسئلة الدراسة السابقة الذكر:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

مقارنة الاستراتيجيتين من حيث أثرهما في تحصيل الطلاب

يقارن الجدول (٣) والشكل (١) بين المتوسطات الحسابية لعلامات الطلاب على الاختبار التحصيلي، ويظهر ارتفاع متوسط مجموعة استراتيجية التدريس المقترحة. الجدول (٣): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعلامات مبحث العلوم على الاختبار التحصيلي في كلا الاستراتيجيتين.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استراتيجية التدريس
٥,٠٨	١٩,٢٧	الاستراتيجية المقترحة
٤,٢٣	١٥,٨٤	الاستراتيجية التقليدية



وللمقارنة بين أثر استراتيجيتي التدريس في التحصيل، أُجري تحليل التغير الأحادي لعلامات طلاب الاستراتيجيتين على الإختبار التحصيلي باعتبار علامات العلوم في الفصل الدراسي الأول كمتغيراً مصاحباً. والجدول (٤) يبين نتائج التحليل، ويظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحصيل الطلاب بين مجموعتي التدريس عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الجدول (٤): نتائج تحليل التغير الأحادي لعلامات

طلاب مجموعتي الدراسة على الإختبار التحصيلي

مصدر التغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
علامات الفصل السابق	٩٨٦,٥٠٢	١	٩٨٦,٥٠٢	٦٣,٥٩٣	٠,٠
استراتيجية التدريس	٢٦٥,١٦٨	١	٢٦٥,١٦٨	١٧,٠٩٣	٠,٠
الخطأ	٢٣٢٦,٩٢٤	١٥٠	١٥,٥١٣		
المجموع المعدل	٣٧٦٣,٠٥٩	١٥٢			

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

مقارنة استراتيجيتي التدريس، من حيث أثرهما في إدراك الطلاب للبيئة التعليمية

الصفية

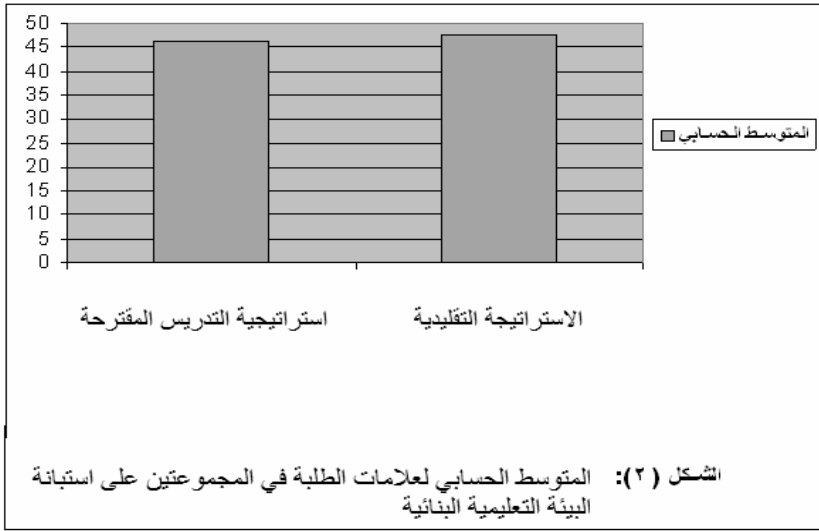
يمثل الجدول (٥) والشكل (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجموعي

الدراسة على استبانة البيئة التعليمية البنائية، ويظهران تقارباً فيهما.

الجدول ٥: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) لعلامات

طلاب المجموعتين على استبانة البيئة التعليمية البنائية.

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستراتيجية المقترحة	٦٩	٤٦,٣٦	٥,١٣١	١٣٧	١,٢٠٤-	٠,٢٣١
الاستراتيجية التقليدية	٧٠	٤٧,٥٠	٥,٩٧٣			



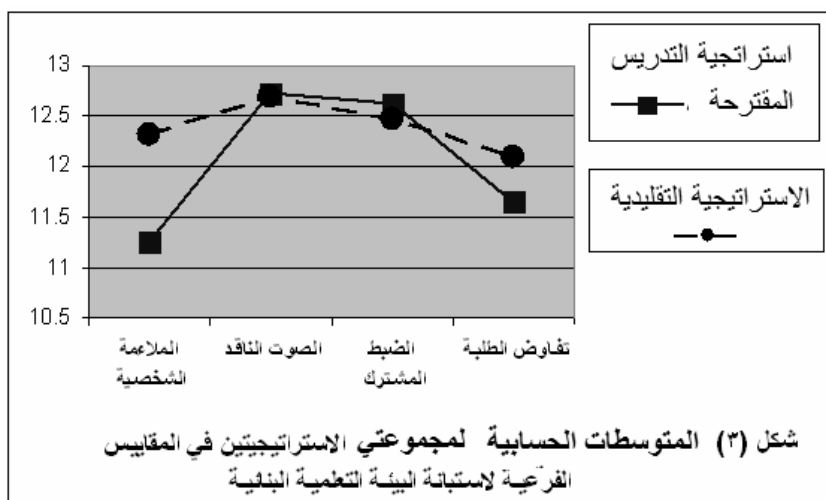
والجدول (٦) والشكل (٣) يقارنان بين المتوسطات الحسابية لاستراتيجيتي التدريس المقترحة والتقليدية في المقاييس الفرعية لاستبانة البيئة التعليمية البنائية، ويظهران تقارب المتوسطات عدا الملاءمة الشخصية.

الجدول (٦): المتوسطات الحسابية لمجموعي

التدريس في المقاييس الفرعية لاستبانة البيئة التعلّمية البنائية

المقياس الفرعي	الاستراتيجية المقترحة	الاستراتيجية التقليدية
الملاءمة الشخصية**	١١,٢٦	١٢,٢١
الصوت الناقد	١٢,٧٢	١٢,٦٩
الضبط المشترك	١٢,٦٢	١٢,٤٧
تفاوض الطلاب	١١,٦٤	١٢,٠٩

** تم تعديل المتوسط الحسابي؛ ليصبح من (١٨) كباقي المقاييس الأخرى.

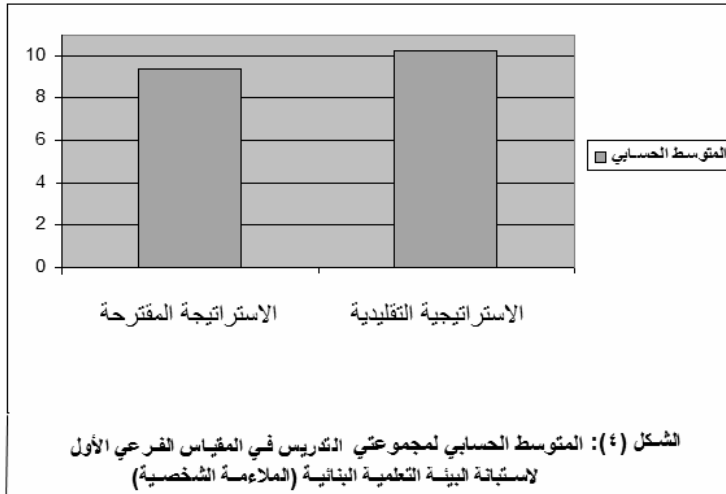


وقد استخدم اختبار (ت) للمجموعات المستقلة؛ لدراسة دلالة الفروق بين الاستراتيجيتين في المقاييس الفرعية لاستبانة البيئة التعلّمية البنائية. وفيما يتعلق بالمقياس الفرعي الأول (الملاءمة الشخصية)، وكما يظهر الجدول (٧)، فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين الاستراتيجيتين.

الجدول ٧: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) لعلامات طلاب المجموعتين في المقياس الفرعي الأول لاستبانة البيئة التعليمية البنائية (الملاءمة الشخصية).

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستراتيجية المقترحة	٦٩	٩,٣٨	١,٨٢	١٣٧	٢,٧٨٥-	٠,٠٠٦
الاستراتيجية التقليدية	٧٠	١٠,٢٦	١,٩١			

والجدول (٧) والشكل (٤) يظهران تفوق التدريس بالاستراتيجية التقليدية على الاستراتيجية المقترحة في المقياس نفسه.



وفيما يتعلق بالمقياس الفرعي الثاني (الصوت الناقد)، وكما يظهر الجدول (٨)، فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ بين الاستراتيجيتين.

الجدول (٨): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) لعلامات طلاب المجموعتين في المقياس الفرعي الثاني لاستبانة البيئة التعلّمية البنائية (الصوت الناقد).

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستراتيجية المقترحة	٦٩	١٢,٧٢٤٦	١,٩٩١٧٨	١٣٧	٠,١٠٩	٠,٩١٤
الاستراتيجية التقليدية	٧٠	١٢,٦٨٥٧	٢,٢٢٣٣٥			

وفيما يتعلق بالمقياس الفرعي الثالث (الضبط المشترك)، وكما يظهر الجدول (٩)، فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ بين الاستراتيجيتين.

الجدول (٩): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) لعلامات طلاب المجموعتين في المقياس الفرعي الثالث لاستبانة البيئة التعلّمية البنائية (الضبط المشترك).

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستراتيجية المقترحة	٦٩	١٢,٦٢٣٢	٢,٠٦٥٨٤	١٣٧	٠,٤٣١	٠,٦٦٧
الاستراتيجية التقليدية	٧٠	١٢,٤٧١٤	٢,٠٨٣٢١			

وفيما يتعلق بالمقياس الفرعي الرابع (تفاوض الطلاب)، وكما يظهر الجدول (١٠)، فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ بين الاستراتيجيتين. الجدول (١٠): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) لعلامات طلاب المجموعتين في المقياس الفرعي الرابع لاستبانة البيئة التعلّمية البنائية (تفاوض الطلاب).

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستراتيجية المقترحة	٦٩	١١,٦٣٧٧	١١,٦٣٧٧	١٣٧	١,١٢٩-	٠,٢٦١
الاستراتيجية التقليدية	٧٠	١٢,٠٨٥٧	١٢,٠٨٥٧			

مناقشة النتائج

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في ضوء أسئلتها التي هدفت إلى بحث أثر استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في تحصيل طلاب الصف السادس الأساسي وإدراكهم للبيئة التعلّمية الصفية في مادة العلوم، وسيتم مناقشة نتائج الأسئلة بحسب ترتيبها في فصل النتائج.

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، بين متوسطي مجموعتي التدريس على الاختبار التحصيلي، وتفوقت استراتيجية التدريس المقترحة، وهذا يدل على وجود تأثير إيجابي للاستراتيجية في تحصيل الطلاب، وتتفق هذه النتائج مع دراسات عديدة في نفس المجال^{٢١}، ويمكن ردها ارتفاع

١- أبو لوم وزملاؤه، ٢٠٠٦، الجراح وحمزة، ٢٠٠٩

Dwyer & Lopez, 2001; Akpan, 2002 Ryan, 2001;

المتوسطات في الاستراتيجية المقترحة، مقارنة بالتقليدية إلى أنها تشجع الطلاب على بناء المعاني أثناء استخدامهم المواد الإلكترونية، وعدم تلقّيها جاهزةً من المعلم، كما توفر لهم فرصاً أكبر للحوار وتبادل الأفكار، وتزيد من دافعيتهم للتعلّم وبطريقة أكثر قرباً من فرضيات البنائية. ولا شك أن الفهم الحديث للتعلّم الإلكتروني يؤكد أهميته هذه، إضافة إلى كثرة أدوات التعلّم الإلكتروني وسعة انتشار المواد الإلكترونية التي توفر الفرص للطلاب لتطبيق المعرفة العلمية، وتتفق أيضاً مع ما ورد في دراسة روبن وليزل (Robin & Liesel)¹ في استفادة ثلثي طلاب دراسته من استخدام المواد الإلكترونية في التدريس.

وبالنسبة للمتغير التابع الثاني، فقد أظهرت المقارنة بين متوسّطي مجموعتي التدريس، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الطلاب للبيئة التعلّمية الصفية على الاستبانة كاملة. ويمكن ردُّ ذلك إلى عدم تطبيق المعلم فروض النظرية البنائية بشكل كافٍ في المجموعة التجريبية، وذلك لوجود معوقات عديدة، كعدم كفاية تدريسية، أو نقص المصادر المتوافرة، أو تركيزه على تغطية المادة الدراسية فقط، بهدف رفع تحصيل الطلاب فقط، من دون اكتراث بتطوير جوانب البيئة التعلّمية لضيق الوقت، وحاجة ذلك إلى جهد إضافي أو لممانعة الطلاب. وهذا يتفق مع تأكيد بعض الدراسات أن هدف استخدام استبانة البيئة التعلّمية البنائية، هو مساعدة التربويين والباحثين على قياس مدى اشتغال التعلّم الصفّي على المنحى البنائي²، فقد تبدو البنائية بسيطة من الناحية النظرية، إلا أن كثيراً من المعلمين يواجهون عقبات أثناء محاولتهم بناء بيئة صفية بنائية³. ويؤكد ذلك هاني وزملاؤه (Haney et al.)⁴؛ فعندما يحاول المعلم

1 Robin & Liesel, 2007

2 Aldridge, Fraser, & Taylor, 2000; Bonnie Day, 2001

3 Mckeown & Beck, 1999

4 Haney et al., 2003

استخدام المنحى البنائي في تدريسه، يُلحُّ عليه الطلاب للعودة إلى طريقة التدريس التقليدية التي تتماشى مع معتقداتهم المتجدِّرة. ويؤكد بروك مواجهة البنائية لكثير من التحديات التي قد تقلِّل من أثرها؛ ففي التسابق من أجل التجهيز للحصول على درجات عالية في الاختبارات التقييمية، ينفذ الطلاب أنشطة كثيرة لا تعزِّز التعلُّم ذا المعنى^١، كما يرى هاردنغ وزميله (Harding et al.)^٢ تصاعداً للنقاش حول استخدام البنائية في تدريس العلوم وعلى المستويين: الإبيستمولوجي Epistemological والبيداغوجي Pedagogical. ومن جهة أخرى، قد يشير عدم وجود فروق بين الاستراتيجيتين إلى عدم تأثير استراتيجية التدريس المقترحة في إدراك الطلاب للبيئة التعلُّمية؛ وتستخدم في هذه الحالة نتائج استبانة البيئة التعلُّمية البنائية في تقييم الأثر، وهذا يتوافق مع دراسة هاند وزملائه (Hand et al.)^٣، الهادفة إلى فحص أثر الاستراتيجيات البنائية في التعليم. وفيما يتعلق بالمقاييس الفرعية لاستبانة البيئة التعلُّمية البنائية، فإن نتائج الدراسة تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيتي التدريس في المقياس الفرعي الأول فقط (الملائمة الشخصية)، الذي يشير إلى اختلاف إدراك طلاب المجموعتين لدور المعلم في ربط العلم بخبراتهم التي مصدرها خارج المدرسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة تشو (Cho)^٤ التي أكدت أهمية هذا المقياس، وعدته العامل المفتاحي لنجاح حركات الإصلاح التربوي لتدريس العلوم، حيث يجعل المعلم موضوعات العلوم التي يدرسها الطلاب داخل الصف تتلاءم مع العالم الخارجي كي يحققوا التعلُّم للفهم Learning for Understanding. كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة اليتيم^٥ بالنسبة إلى دلالة الفروق بين استراتيجيات الدراسة في هذا المقياس الفرعي

1 Brook & Brook, 1999

2 Harding & Hare, 2000

3 Hand, Treagust, & Vance, 1997

4 Cho, 2002

فقط من الاستبانة نفسها. ولعل تفوقُ التدريس بالاستراتيجية التقليدية في هذا المجال الفرعي يشير إلى ضعف استخدام المعلم وسائل التكنولوجيا الحديثة لربط خبرات طلابه بالعالم الخارجي، (حيث تستخدم فقط في المجموعة التجريبية التي درست بالاستراتيجية المرتكزة على المواد الإلكترونية)، الذي قد يعود إلى خلل في توزيع الوقت ومحدودية خبرات المعلم في استخدام التطبيقات المحوسبة وتفعيلها، في حين انه وُجد وقتاً كافياً لذلك في مجموعة التدريس التقليدي الذي غالباً ما يكون بذكر الموقف الحياتي كلامياً فقط، ويؤكد هذا افتراض حاجة المعلم إلى وقت إضافي لتشغيل البرمجيات المحوسبة، ولعرضه المتكرر لموادها رغبةً في إظهار استخدامه لها ولو على حساب بعض الجوانب الأساسية الأخرى في مراحل عملية التدريس، كما تؤكد أهمية احترافية المعلم في استخدام المواد الإلكترونية؛ لتحقيق الهدف الأساسي منها وعدم التركيز فقط على رفع تحصيل الطلاب المعرفي، والذي قد لا يحقق التعلّم ذا المعنى أو مستوىً عالياً من الفهم والاحتفاظ، ويتوافق هذا مع ما جاء به ريتشي وكوك (Cook & Ritchie) بتأكيد الأبحاث والدراسات أن معلّمي العلوم، حتى النموذجيين منهم لا يطبقون البنائية بشكل كامل. والمتأمل آراء توبن Tobin، فيما يتعلق بنقد البنائية، يلاحظ أن الإصلاحات التي كانت تنادي بتغيير دور المعلم في تدريس العلوم لم تنجح، وفشلت في أن تأخذ بعين الاعتبار المكونات الأساسية لعملية التغيير في تربية المعلمين وتدريبهم.

وفيما يتعلق بالمقاييس الفرعية الثلاثة الأخرى (الصوت الناقد، والضبط المشترك، وتفاوض الطلاب)، فقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين، من حيث توفير الجو الاجتماعي للطلاب لمناقشة المعلم في خطة التدريس وطريقتها، وفي تعبيرهم عن الاهتمام بأي عائق يُمكن أن يُعطل تعلّمهم واشتراكهم في ضبط البيئة التعلّمية وتنظيمها، بما فيها تصميم أنشطتهم

التعلُّمية وإدارتها، واختيار معايير التقويم وتطبيقها، ومن حيث توافر الفرص لهم في بيئتهم لتوضيح أفكارهم الجديدة لزملائهم في الصف أو تبريرها، أو الاستماع إلى أفكار الطلاب الآخرين وتأمليها، والحكم على درجة صحتها. ولعل عدم تركيز المعلم على مبادئ النظرية البنائية في تدريسه بالقدر الكافي، جعل البيئة التعلُّمية في مجموعتي الدراسة متقاربة، خاصة في هذه المجالات الثلاثة، ويتوافق ذلك مع نتائج دراسة تشو (Cho) التي لم تُظهر أيَّة دلالة في الفروق بالنسبة إلى المقياس الثالث (الضبط المشترك)، ودراسة اليتيم^٢ في عدم دلالة الفروق في المقاييس الفرعية الثلاثة.

ومن جهة أخرى يؤكد عدم وجود فروق بين الاستراتيجيتين في إدراك الطلاب للبيئة التعلُّمية الصفية ما جاء به روبن وليزل (Robin & Liesel)^٣ من أنه المعوقات التي تسبب التفاوت في تضمين التكنولوجيا في البيئة الصفية بطرائق فاعلة وذات معنى، قلة الوقت ومحدودية المهارات وضعف الإقبال، وعدم فهم طريقة استخدام التكنولوجيا بفاعلية. كما يرى ألدريج وزملاؤه (Aldridge et al.)^٤ أن بعض استجابات الطلاب على استبانة البيئة قد تكون بعيدةً عمَّا يجري حقيقة في الغرفة الصفية، وعمَّا يمكن ملاحظته من خلال الملاحظة المباشرة، مما يشير إلى عدم دقة استجاباتهم في بعض المجالات. وتورد نوربي (Norby)^٥ نتائج استبانة قبلية عرضتها على الطلاب قبل تجربتها التدريس باستراتيجية تعتمد على فروض النظرية البنائية، حيث تشير إلى الاستجابات الإيجابية العالية التي يمكن أن يظهرها قبل بدء الدراسة بالاستراتيجية الجديدة.

1 Cho, 2002

3 Robin & Liesel, 2007

4 Aldridge et al., 2000

5 Norby, 2002

ومن العوامل التي يمكن أن تقدّم تفسيراً لذلك أيضاً تدريس معلّم واحدٍ للاستراتيجيتين، حيث يرى الباحثان أودوم وكيلي (Odom & Kelly)^١ أن هنالك خطراً من تحيُّز المعلم إلى استراتيجية دون غيرها. ولعل عوامل مثل ما يمتلكه المعلم من معتقدات مسبقة حول عمليات التعليم والتعلم، أو ما يتكون لديه من تصوّرات في أثناء تدريبه عليها، يزيد من أثر هذا الجانب^٢ وهذا يتماشى أيضاً مع نتائج دراسة هانرهان (Hanrahan)^٤، والتي أظهرت أن تنفيذ أنشطة تعتمد على فرضيات البنائية قد يكون لها تأثيرها عكسياً، إذا لم يتم تنفيذها بطريقة توفر دعماً كافياً لاستقلالية الطالب.

التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، توصي الدراسة بالآتي:
- تؤكد الدراسة على استخدام مواد التعلّم الإلكترونية في التدريس لزيادة تحصيل الطلاب.
 - توصي الدراسة أصحاب السلطة التربوية بأخذ نتائجها بعين الاعتبار عند إعداد المناهج والمواد التعليمية، كما تؤكد أهمية تضمين المناهج أنشطة تتعلق باستخدام المواد التعلّمية بطريقة نشطة بنائية.
 - تؤكد الدراسة أهمية تطبيق استراتيجية التدريس البنائي بالشكل الصحيح، وتوصي بضرورة التدريب المكثّف للمعلمين والطلاب، كي يتقنوا استخدام الاستراتيجية المقترحة، وتؤكد على الاهتمام بالبيئة التعلّمية، والعمل على اقترابها من البيئة البنائية وتهيئة الظروف للتأكد من توافرها.

1 Odom & Kelly 1999

2 Cook,1994 & Ritchie

3 Mcrobbie & Tobin , 1997

4 Hanrahan,1998



- توصي الدراسة الباحثين باستقصاء فاعلية هذه الاستراتيجيات في موضوعات علمية ومستويات تعليمية أخرى.
- توصي الدراسة الباحثين بضرورة التوسُّع في مجال التعلُّم الإلكتروني واقتراح طرائق بنائية جديدة، وكما تؤكد أن هذا المنحى يعد بنتائج إيجابية في مجال تطوير الأبحاث والدراسات التربوية. كما تؤكد أهمية اتساع مجال المتغيرات المدروسة، بحيث تشمل متغيرات أخرى؛ مثل التفكير العلمي.
- تؤكد الدراسة على الحاجة إلى استخدام أدوات نوعية لجمع البيانات؛ كالمقابلات والملاحظة المباشرة، الأمر الذي يساعد على تفسير كثير من الملاحظات التي تُظهِرُهَا أدوات البحث الكمية، خاصة في مجال دراسة البيئة التعلُّمية. كما توصي باستخدام استبانة البيئة التعلُّمية البنائية لأغراض متابعة تطبيق الدراسات البنائية.

* * *



المراجع

١. أبو لوم، أمجد محمد وأبو جابر، ماجد عبد الكريم وأحمد، إيمان محمود. (٢٠٠٦). أثر استخدام الوسائط المتعددة في تدريس اللغة الإنجليزية للصف الثالث الأساسي على التحصيل الدراسي. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد ٧ العدد ٤ ديسمبر، مملكة البحرين.
٢. بخش، هالة. (٢٠٠٨). أثر برنامج قائم على الوسائط المتعددة في العلوم على تنمية حب الاستطلاع والابتكارية لدى طلاب الصف الأول المتوسط. **المجلة التربوية**، مج ٢٢ (٨٦)، المجلة التربوية، جامعة الكويت.
٣. الجراح، عبد المهدي علي وحزمة، محمد عبد الوهاب. (٢٠٠٩). أثر مناهج الرياضيات المحوسب في تحصيل طلاب الصف العاشر في المدارس الاستكشافية الأردنية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد ١٠ العدد ١، مملكة البحرين.
٤. الرصاعي، محمد والعياني، رؤوف والقادري، سليمان. (٢٠٠٨). أثر طريقة استخدام الوسائط المتعددة في فهم المفاهيم الفيزيائية لدى طلاب المرحلة الجامعية. **مجلة كلية التربية**، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة الثالثة والعشرون، العدد ٢٥.
٥. الهاشمي، عبد الرحمن، وصومان، أحمد. (٢٠٠٩). فاعلية برنامج تعليمي باستخدام الوسائط المتعددة في تنمية مهارات التحدث لدى طلاب المرحلة الأساسية في الأردن. **المجلة التربوية**، مج ٢٤ (٩٣)، جامعة الكويت.
٦. اليتيم، شريف. (٢٠٠٩). أثر التكامل بين استراتيجيتي التدريس البنائيتين: دورة التعلُّم، والخارطة المفاهيمية في إدراك الطلاب للبيئة التعلُّمية الصفية. **مجلة جامعة الملك سعود: العلوم التربوية والدراسات الإسلامية** (٣)، المجلد الواحد والعشرون.

* * *

الملحق (١): الاختبار التحصيلي

عزيزي الطالب:

اقرأ كل سؤال بتمعن وضع بجانب رقم السؤال في الجدول المرفق رمز الإجابة الصحيحة. وفي حالة رغبتك في تغيير الإجابة، قم بوضع علامة * على رمز الإجابة الختأ. ثم ضع الرمز الجديد بجانبه.

لاحظ ما يلي:

- لكل سؤال إجابة صحيحة واحدة.
- استخدم جدول الإجابات المرفق، ولا تُجِب في ورقة الأسئلة.
- الاسم: المدرسة: الشعبة:
- زمن الاختبار: ٥٠ دقيقة.

رمز الإجابة	رقم السؤال	رمز الإجابة	رقم السؤال
	.١١		.١
	.١٢		.٢
	.١٣		.٣
	.١٤		.٤
	.١٥		.٥
	.١٦		.٦
	.١٧		.٧
	.١٨		.٨
	.١٩		.٩
	.٢٠		.١٠

١. يُسمَّى الضوء الصادر من مصباح يدوي في اتجاه معيَّن:

أ- حزمةً ضوئيةً.

ب- شعاعاً ضوئياً.

ج- خيطاً ضوئياً.

٢. نرى الأجسام غير المضيئة كالقمر مثلاً عندما:

أ- تعكس الضوء الساقط عليها من الشمس إلى أعيننا.

ب- تصدر أعيننا ضوءاً عليها.

ج- تصدر ضوءاً من نفسها فتسقط على أعيننا.

٣. في الشكل التالي والذي يمثل مرآةً مستوية وشعاعين (أ ، ب) فإن:



أ- (أ) شعاع ساقط و (ب) شعاع منعكس.

ب- (أ) شعاع منعكس و (ب) شعاع ساقط.

ج- (أ) شعاع ساقط و (ب) شعاع منكسر.

٤. يتميز الضوء المنعكس عن المرآة المستوية بأنه:

أ- منتظم ويكون أخيلةً.

ب- غير منتظم ولا يكون أخيلةً.

ج- غير منتظم ويكون أخيلةً.

٥. يتَّصف الخيال المتكوّن في المرآة المستوية بأنه:

أ- وهميٌّ معتدل ومقلوب إلى الأسفل.

ب- وهمي معتدل ومقلوب على جانبه.

ج- حقيقي معتدل ومقلوب على جانبه.

استخدم الشكل التالي في الإجابة عن الفقرات من ٦ - ٨.



٦. نوع المرآة المبيّنة في الشكل هو:

أ- مقعرة ب- محدبة ج- مستوية

٧. صفات الخيال الذي يتكون على الستار هي:

أ- مقلوب وحقيقي ب- مقلوب ووهميّ ج- معتدل وحقيقي

٨. إذا قرّبنا الجسم بشكل كبير من المرآة، فإن الخيال يصبح:

أ- مصغراً ومعتدلاً ووهميّاً.

ب- مكبراً ومعتدلاً ووهميّاً.

ج- مصغراً ومعتدلاً وحقيقيّاً.

٩. المرآة التي تعكس الأشعة الساقطة عليها وتفرقها، بحيث تتلاقى امتدادات

الأشعة المنعكسة في نقطة تقع خلفها هي مرآة:

أ- محدبة ب- مقعرة ج- مستوية

١٠. الخيال المتكون على ستار لجسم موضوع أمام مرآة محدبة يتميز بأنه:

أ- مصغر وحقيقي.

ب- مكبر وحقيقي.

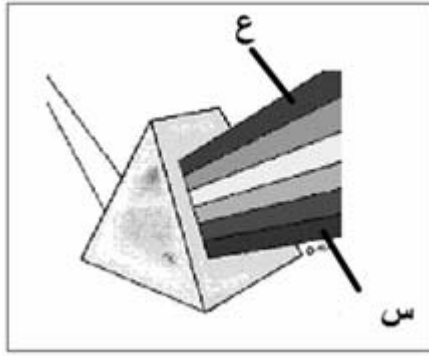
ج- مصغر ووهمي.

١١. التغيير المفاجئ لمسار الضوء عند انتقاله بين وسطين شفافين مختلفين عند

السطح الفاصل بينهما يُسمَّى:

أ- انعكاس الضوء ب- انكسار الضوء ج- الانتشار

ادرس الشكل التالي ثم أجب عن الأسئلة ١٢-١٤ (في حالة كانت الطباعة غير ملونة، لاحظ أن اللون العلوي في الشكل المشار إليه بالحرف (ع) هو الأحمر، والسفلي المشار إليه بالحرف (س) هو البنفسجي)



١٢. يعمل المنشور على:

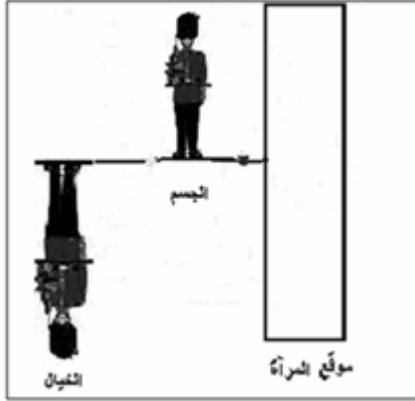
أ- عكس الضوء ب- كسر الضوء ج- تكوين أخيلة في الضوء

١٣. عدد انكسارات الضوء يساوي:

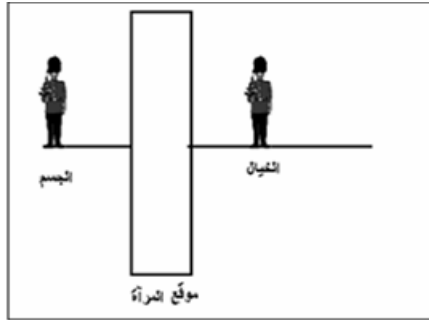
أ- ١ ب- ٢ ج- ٣

١٤. في الشكل السابق، اللون الذي حَرَفَهُ المنشور عن مساره بشكل أكبر هو:

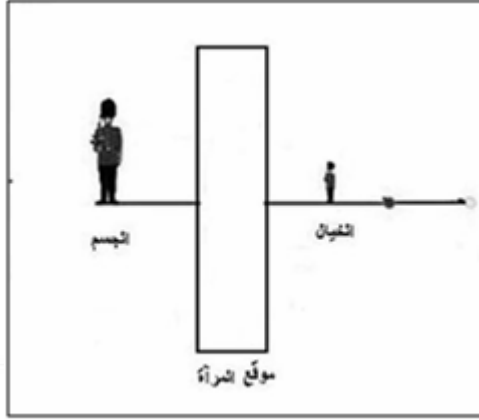
- أ- الأحمر ب- البنفسجي ج- الأصفر
١٥. المرآة المستخدمة في الشكل المرفق:
- أ- مرآة مستوية ب- مرآة محدبة ج- مرآة مقعرة



١٦. المرآة المستخدمة في الشكل المرفق:
- أ- مرآة مستوية ب- مرآة محدبة ج- مرآة مقعرة

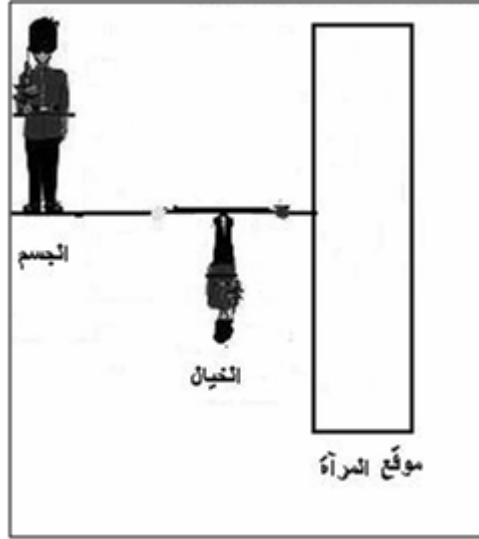


١٧. المرآة المستخدمة في الشكل المرفق:
- أ- مرآة مستوية ب- مرآة محدبة ج- مرآة مقعرة



١٨. المرآة المستخدمة في الشكل المرفق:

أ- مرآة مستوية ب- مرآة محدبة ج- مرآة مقعرة



١٩. نوع المرآة المستخدمة في البيروسكريوب:

أ- مرآة مستوية ب- مرآة محدبة ج- مرآة مقعرة

٢٠. بؤرة المرأة المحدبة:

- أ- تقع أمامها
- ب- وهمية لا يمكن جمعها على حاجز.
- ج- حقيقية يمكن جمعها على حاجز.

الملحق (٢): استبانة البيئة التعلّمية البنائية

عزيزي الطالب :

تشتمل هذه الاستبانة على (٢٣) فقرة، تتناول الصفّ الذي تدرس به مادة العلوم. اقرأ كل فقرة منها وفكر في مدى انطباقها على صفِّك، ثم ضع دائرة حول رقم الإجابة المناسبة من الإجابات الثلاث التالية: لا أوافق، متردد، أوافق. وإذا غيرت إجابتك، فاشطب الإجابة السابقة بوضع × عليها، ثم ضع دائرة حول رقم الإجابة الجديد.

الرقم	الفقرة	لا أوافق	متردد	أوافق
١.	أتعلّم في دروس العلوم موضوعات لا تتعلّق بحياتي اليومية خارج المدرسة.	١	٢	٣
٢.	أجد حرجاً في سؤال معلم العلوم لماذا أتعلّم موضوعات معينة في العلوم.	١	٢	٣
٣.	أساعد المعلم على تنظيم الخطوات التي يتبعها لتوضيح موضوعات دروس العلوم.	١	٢	٣
٤.	لا أناقش زملائي الطلاب في طرائق حلّ مسائل العلوم.	١	٢	٣
٥.	أخبر معلّمي عن أسباب عدم فهمي للموضوعات التي أتعلّمها في دروس العلوم.	١	٢	٣
٦.	لا أساعد المعلم على الحكم على مستوى فهمي للموضوعات في أثناء تعلّمي دروس العلوم.	١	٢	٣
٧.	تتاح لي الفرصة للتحدث مع زملائي الطلاب بالصف في موضوعات العلوم.	١	٢	٣
٨.	لا تساعدني دروس العلوم على فهم أفضل للأشياء الموجودة في العالم خارج المدرسة.	١	٢	٣

الرقم	الفقرة	لا أوافق	متردد	أوافق
٩.	لا أناقش معلمي في طريقة شرحه لموضوعات دروس العلوم.	١	٢	٣
١٠.	أشترك مع معلّمي في اختيار الأنشطة والتجارب المخبرية التي أحبّها وأستطيع فهمها.	١	٢	٣
١١.	لا يطلب منّي زملائي الطلاب توضيح موضوعات العلوم ومسائله.	١	٢	٣
١٢.	أتعلّم في دروس العلوم كيف أستخدم العلم في مجالات حياتي جميعها.	١	٢	٣
١٣.	أعبر عن وجهة نظري لمعلّمي في كل شيء في أثناء تعلّمي العلوم في الصف.	١	٢	٣
١٤.	لا أساعد المعلم على تحديد الوقت اللازم لي لتنفيذ أنشطة العلوم وتجاربها.	١	٢	٣
١٥.	أوضّح أفكار لي لزملائي الطلاب عن أنشطة دروس العلوم وموضوعاتها.	١	٢	٣
١٦.	ما أتعلّمه في دروس العلوم ليس له علاقة بحياتي اليومية خارج المدرسة.	١	٢	٣
١٧.	أعبر لمعلمي عن أهمية احترامه لي، وأظهر تقديري لمعاملته لي على نحو لائق.	١	٢	٣
١٨.	لا أشترك مع معلّمي في اختيار الأنشطة التعلّمية التي يمكن تنفيذها داخل المدرسة أو خارجها.	١	٢	٣
١٩.	أطلب من زملائي الطلاب في الصفّ توضيح أفكارهم حول أنشطة دروس العلوم وموضوعاتها.	١	٢	٣

الرقم	الفقرة	لا أوافق	متردد	أوافق
٢٠.	أتعلّم في دروس العلوم أشياءً مثيرة عن العالم الذي يحيط بي.	١	٢	٣
٢١.	لا أسأل معلّمي عن الأنشطة التعليمية التي لا أفهمها.	١	٢	٣
٢٢.	أساعد المعلم على تقييمي للكشف عن مستوى فهمي لدرس العلوم.	١	٢	٣
٢٣.	لا يوضّح لي زملائي الطلاب أفكارهم في موضوعات دروس العلوم.	١	٢	٣

استبانة إدراك البيئة التعليمية البنائية – المقاييس الفرعية.

عدد الفقرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
الملاءمة الشخصية	٥	١س	٨س	١٢ج	١٦س	٢٠ج	
الصوت الناقد	٦	٢س	٥ج	٩س	١٣ج	١٧ج	٢١س
الضبط المشترك	٦	٣ج	٦س	١٠ج	١٤س	١٨س	٢٢ج
تفاوض الطلاب	٦	٤س	٧ج	١١س	١٥ج	١٩ج	٢٣س

الجملة الإيجابية: رمزها (ج) وتصحح: موافق ٣ متردد ٢ غير موافق ١

الجملة السلبية: رمزها (س) وتصحح: موافق ١ متردد ٢ غير موافق ٣

الملحق (٣): المحكمون المشاركون في تحكيم أدوات الدراسة

الاسم	المؤهل	التخصص
د. أحمد بدح	دكتورة	المناهج والتدريس
د. مصطفى الحسن	دكتورة	مناهج العلوم وأساليب تدريسها
د. أحمد الرياحنة	دكتورة	المناهج والتدريس
د. سمير خريسات	دكتورة	المناهج والتدريس
د. فيصل عبد الفتاح	دكتورة	القياس والتقويم
عبد الباسط الشبول	ماجستير	مناهج العلوم وأساليب تدريسها
ناجح الصالحي	ماجستير	المناهج والتدريس
ربحي حميدي	ماجستير	فيزياء

* * *

Arabic References

1. Alhashmi, A., Souman, A. (2009). The Effectiveness of a Multimedia Educational Program on Developing Speaking skills of Primary School Students in Jordan. *The Educational Journal*, Kuwait University, Vol 24, No 93.
2. Aljarrah, A., Hamzeh, M. (2009). The Effect of the Computerized Mathematics Curriculum on the Academic Achievement of the 10th Grade Students in the Jordanian Discovery Schools. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, Vol 10, No 1 [Online Version via <http://www.jeps.uob.edu.bh>]
3. Alresai, M., Alanani, R. & Alqadri, S. (2008). The Effect of Using Multimedia for Undergraduate Students on Understanding Physical Concepts, *the Collage of Education Journal*, United Arab Emirates University (UAEU), No25 [Online Version via <http://www.fedu.uaeu.ac.ae/journal/docs/pdf/pdf25/5.pdf>]
4. Alyateem, S., (2009). The Effect of Integrating Two Constructivistic Strategies: Learning Cycle and Concept Map for Students' Perceptions of Classroom Learning Environment. *King Saud University journal: Educational Sciences & Islamic Studies*, Vol 21, No 3.
5. Baksh, H. The Effect of a Multimedia Science Program on Developing Curiosity and Creativity for 7th Grade Students. *The Educational Journal*, the University of Kuwait, Vol 22, No 86.
6. Muhammad, A., Abdulkarim, M., & Mahmoud, E. (2006). The Effect of Using Multimedia in Teaching English on the Achievement of the Third Grade Students. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, Vol 7, No 4 [Online Version via <http://www.jeps.uob.edu.bh>]

* * *

The Effect of Using E-learning Material on the Academic Achievement of the 6th grade Science students, and their perceptions of the Classroom Environment

Dr.Shareef Salem Alyateem

Educational Supervision Department, Bahrain

Dr.Mahmoud Abtulateef Habosh

Obeikan Education Company, KSA

Abstract:


This study aimed at investigating the effect of e-learning material on the achievement of the 6th grade science students, and their perceptions of the classroom environment. The study tried specifically to answer the following questions:

1. What is the effect of using e-learning materials on the academic achievement of the students?
2. What is the effect of using e-learning materials on the students' perceptions of the classroom environment?

To answer these questions, a sample of 6th grade students was chosen from a school and distributed into four groups in boys' schools; two groups were taught by the traditional way, and the two others were taught by the proposed way. The groups were distributed randomly by simple random distribution.

To achieve the purpose of this study, an achievement test that is composed of 20 items was used. The test includes a Cronbach's alpha coefficient of (0.86), and a Constructive Learning Environment questionnaire that uses the Cronbach's alpha coefficient. After applying the strategies, the results of the study have shown the following:

- Differences between the two strategies in regard to their effect on the academic achievement of the students. The experimental learning strategy outperformed the other strategy.
- There were no statistically significant differences between the two strategies in regard to the students' perception of the classroom learning environment. There are also significant differences in the subscale (Personal Relevance) where the traditional strategy was better.



دوافع استخدامات الشباب السعودي الجامعي
لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباعات المتحققة
منها – دراسة ميدانية على طلاب جامعة الملك سعود
في الفصل الثاني من العام ١٤٣٣هـ

د. نايف بن ثنيان بن محمد آل سعود
قسم الإعلام – كلية الآداب
جامعة الملك سعود



دوافع استخدامات الشباب السعودي الجامعي لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباعات المتحققة منها – دراسة ميدانية على طلاب جامعة الملك سعود في الفصل الثاني من العام ١٤٣٣هـ

د.نايف بن ثنيان بن محمد آل سعود
قسم الإعلام – كلية الآداب – جامعة الملك سعود

ملخص الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دوافع استخدام الشباب الجامعي في السعودية لمواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت، والإشباعات المتحققة منها، والتعرف على عادات وكثافة الاستخدام وتأثير ذلك على تقييمهم لسلبيات وإيجابيات شبكات التواصل الاجتماعي. واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأخذت بأسلوب العينة العشوائية لاختيار ٥% من إجمالي طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود بواقع (٤٧٠) طالباً. وأوضحت نتائج الدراسة أن أكثر من ٨٥% من عينة البحث يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي وأن ٨٨% منهم يقضون في استخدام تلك الشبكات ما بين ساعة إلى أقل من ساعتين، وأن أكثر من ٦١% منهم يستخدمون (تويتر)، مقابل ٥٧% لمن يستخدمون (فيس بوك) وجاءت دوافع (الحصول على الأخبار، ومعرفة أبرز القضايا السياسية العالمية، والبحث عن الأحداث والاحتفالات) في مقدمة دوافع المبحوثين لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي، تليها الأسباب والدوافع الخاصة بالاتصال والتواصل مع الآخرين. وكان الاتجاه الإيجابي هو الغالب لدى المبحوثين إزاء تأثيرات شبكات التواصل الاجتماعي .



مقدمة:

نجحت شبكات التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت في السنوات الأخيرة في اجتذاب انتباه الباحثين والتربويين والقائمين بالاتصال في مؤسسات الإعلام التقليدية، وقطاعات واسعة من الجمهور وفئات النخبة، والشباب في المنطقة العربية بشكل عام وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص. إذ تشير الإحصاءات الصادرة عن المؤسسات الوطنية والدولية المتخصصة في مجالات الاتصالات وتقنية المعلومات إلى التزايد الكبير في حجم الإقبال على هذا الشكل من الإعلام الجديد بما يحمله من تساؤلات بحثية مهمة حول تأثيراته وانعكاساته في المستقبل القريب خاصة على فئة الشباب.

ومن هذا المنطلق تبرز أهمية هذه الدراسة التي تهدف لتناول دوافع استخدامات الشباب الجامعي في المملكة العربية السعودية لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباع المتحققة منها، اعتماداً على فروض نظرية الاستخدامات والإشباع.

وتم تقسيم الدراسة إلى مبحثين رئيسيين، يتناول الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة، ويتناول المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها.

* * *

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

يتناول هذا المبحث: مشكلة البحث، ومصطلحاته، والمدخل النظري، وأهمية الدراسة، الدراسات السابقة، والأهداف، والتساؤلات، ونوع دراسة ومنهجها، مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، واختبارات الصدق والثبات، والمعالجة الإحصائية للبيانات.

مشكلة الدراسة

أوضحت الإحصاءات الصادرة عن (Internet World Stats) أن عدد مستخدمي (فيس بوك) في السعودية تجاوز ٤,٥ مليون مستخدم بنسبة ١٧,٤% من السكان نهاية العام ٢٠١١م، ثم ارتفع إلى أكثر من ٥,٥ مليون مستخدم نهاية سبتمبر ٢٠١٢م بنسبة ٢٠,٩% من عدد السكان.^(١)

وأشارت إحصاءات وبيانات أخرى إلى حقائق مشابهة تؤكد ارتفاع كبير في أعداد المستخدمين للشبكات الاجتماعية الأخرى مثل (تويتر) و (يوتيوب)، في المنطقة العربية وفي منطقة الخليج العربي والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص. وكشفت الدراسات العلمية الحديثة أن الشباب من عمر ١٨ - ٣٤ عاماً يقضون مع وسائل الإعلام الاجتماعي مثل "فيس بوك وتويتر ويوتيوب" وقتاً أكثر أربع مرات من قضائهم مع وسائل الإعلام التقليدي من صحف وإذاعات وتلفزة مجتمعة.^(٢) ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دوافع استخدام الشباب الجامعي في السعودية لمواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت، و الإشباعات المتحققة منها، والتعرف على عادات وكثافة الاستخدام وتأثير ذلك على تقييمهم لسلبيات وإيجابيات شبكات التواصل الاجتماعي.

١ - <http://www.internetworldstats.com/middle.htm#sa->

٢ - القرني، علي بن شويل، الإعلام الجديد: من الصحافة التقليدية إلى الإعلام الاجتماعي وصحافة المواطن. (الرياض: مطابع هلا شركة توزيع الجريسي، ٢٠١١م) ص ٦٦

مصطلحات البحث:

شبكات التواصل الاجتماعي: هي مواقع على شبكة الإنترنت، تحقق التواصل بين الأعضاء يتم من خلالها طرح الأفكار ومناقشتها، وإعطاء وجهات النظر في موضوعات معينة، ولها أعضاؤها الدائمين، الذين ينتظمون في مجموعات بحسب اهتماماتهم وتفضيلاتهم المختلفة لتشارك المواد النصية والمصورة والمسموعة والمرئية المختلفة. وأهمها فيس بوك Facebook وهو موقع ويب للتواصل الاجتماعي، ويمكن الدخول إليه مجاناً وتديره شركة "فيس بوك"، ويمكن للمستخدمين إضافة أصدقاء إلى قائمة أصدقائهم وإرسال الرسائل إليهم، وأيضاً تحديث ملفاتهم الشخصية وتعريف الأصدقاء بأنفسهم. ومشاركتهم في الأفكار والنقاشات والملفات الصوتية والمرئية المختلفة، وتويتر Twitter، وهو توتير هو أحد المواقع التي تقدم خدمات مجانية للتواصل الاجتماعي والتدوين المصغر والذي يسمح للمستخدمين بإرسال أهم اللحظات في حياتهم في شكل تدوينات نصية لا تزيد عن ١٤٠ حرف.

دوافع الاستخدامات: هي مصطلحات مستقاة من أدبيات نظرية (الاستخدامات والإشباع) وتعني دوافع الاستخدام لوسيلة معينة، الإجابة عن لماذا يستخدمها الجمهور ويقبلون عليها أكثر من غيرها، وفقاً لتصنيف تلك الدوافع إلى نفعية تتعلق بالحصول على المعلومات أو طقوسية ترتبط بالتسلية والترفيه.

الإشباع: وهو أيضاً من المصطلحات المستقاة من أدبيات نظرية (الاستخدامات والإشباع) ويعني الآثار التي تحدث للمستخدم بعد تعرضه للوسيلة، فإذا كانت الدوافع (قبل الاستخدام) فإن الإشباع تحدث بعده، ويقسمها الباحثون إلى إشباع اجتماعية وتوجيهية، وإشباع تتعلق باستخدام وسيلة معينة وإشباع تتعلق بمضمون رسائل اتصالية محددة.

الشباب السعودي الجامعي: وتقصد بهم الدراسة جميع الطلاب السعوديين في الجامعات السعودية، وقد طبقت الدراسة على طلاب جامعة الملك سعود.

المدخل النظري للدراسة:

نظرية الاستخدامات والإشباعات (Uses and Gratifications Approach):

تأسس مدخل الاستخدامات والإشباعات (Uses and Gratification Approach) على يد الياهو كاتز الذي اهتم بدراسة عملية الاتصال الجماهيري دراسة منظمة انطلاقاً من أن تصرفات الأفراد في كافة النواحي المختلفة محكومة بما يتولد لديهم من احتياجات يسعون لإشباعها، ويقوم الأفراد أنفسهم باختيار المضمون الذي يلبي حاجاتهم النفسية والاجتماعية.^(١)

ومدخل الاستخدامات والإشباعات (Uses and Gratification) أهم مداخل دراسة الجمهور "جمهور الوسيلة الاتصالية"، إذ من خلاله يتم التعرف على أهداف الاستخدام وأنماطه وأساليبه كما يمكن من خلاله التعرف على خلفيات الجمهور وخصائصه ومدى ارتباطه بالوسيلة. وبعد هذا المدخل ذو ارتباط وثيق بعملية التعرض الانتقائي (Selective Exposure)، وهذه العملية وإن لم تكن مضبوطة محكمة بشكل كبير في التعرض لوسائل الاتصال الجماهيرية إذ في كثير من الأحيان يتم التعرض دون انتقاء وتحديد مسبق مثلما يحدث في الراديو والتلفزيون بشكل كبير إلا أن هذه العملية هي جوهر الاتصال عبر شبكة الإنترنت، فالمستخدم لابد أن يحدد الموقع الذي سيزوره ومن هنا فإن التعرض بالمصادفة يصير أمراً نادراً الحدوث في هذا النمط الاتصالي الفريد.^(٢)

ويعتبر مدخل الاستخدامات والإشباعات من النماذج النظرية التي ظهرت في السبعينيات من القرن الميلادي الماضي، في مرحلة ما سمي بالتأثيرات المعتدلة لوسائل الإعلام) The Moderate Effect بالإضافة إلى نماذج ونظريات أخرى.^(٣)

١ - Klapper , J. T ,The Effects of mass communication , ٢ed. Glencoe : Free Press ١٩٨١, p.٥٤

٢- آل سعود، نايف بن ثنيان، تأثير استخدام الإنترنت على استخدامات طلاب الجامعات السعودية لوسائل الاتصال الجماهيري - دراسة على عينة من طلاب الجامعات السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، م. ١٧، الآداب (٢)، ص ٣٣٩-٣٩٧، الرياض (١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٥م) ص ٣٤٢

٣ - Werner, S. & James, W. "Communication Theories Origins Methods and Uses in the Mass Media, New York. Hastings House publishers, ١٩٩٢., p.١٢

وبرزت في هذا الاتجاه البحثي منذ البداية، الجهود البحثية لـ(كاتز وزملائه) الذين اهتموا بصياغة العلاقة بين حاجات الفرد واتجاهاته السلوكية لإشباعها من بين البدائل المختلفة ومنها وسائل الإعلام^(١)

وتميزت نظرية الاستخدامات والاشباع عن النظريات السابقة أنها تناولت بشكل مركز خصائص الجمهور الذي يتعرض للوسيلة الإعلامية من حيث الخصائص والدوافع بعيداً عن الاعتقاد السابق أن الجمهور يتعود ويتقبل ما يقدم له عبر وسائل الإعلام^(٢)

واهتم الباحثون بصياغة أطر نظرية للعلاقة بين تلبية وسائل الإعلام لحاجات الفرد ودوافعه وإشباعها لهذه الحاجات، واستخدام الفرد لهذه الوسائل ومحتواها في إطار المداخل المختلفة لنظرية الاستخدامات والإشباع التي تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- الكشف عن كيفية استخدام الفرد لوسائل الإعلام How، حيث أنهم أعضاء في جمهور نشط يختار ويستخدم الوسائل التي تشبع حاجاته.
 - ٢- الكشف عن دوافع الاستخدام لوسيلة معينة Why.
 - ٣- تسهم النتائج في الفهم الأعمق لعملية الاتصال الجماهيري.^(٣)
- وتقوم نظرية الاستخدامات والاشباع على مجموعة من الفروض التي حددها كاتز و بلومر وجورفيتش (Katz , Blumer, Guervitch) وهي:
- أن الجمهور يتسم بالإيجابية والنشاط في استخدامه لوسائل الإعلام، وأنه يستخدم هذه الوسائل لتحقيق أهداف محددة تلبى احتياجاته وتوقعاته.
 - أن الجمهور يمتلك المبادرة في تحديد العلاقة بين إشباع الحاجات واختيار وسائل معينة يرى أنها تشبع حاجاته.

١- Blumler, Jay & Eliahu Katz (١٩٧٤) The Uses of Mass Communication. Beverly Hills, Cal., Sage Publications.

٢- Mcquail, Denis, Mass communication Theory: an introduction , London : Sage Publications , ٢٠٠٠, p٣٦٨

٣- عبد الحميد، محمد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، ط٣، (القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٤م)، ص ٢٨٢

- تختلف درجة إشباع الحاجات وفقاً لاختلاف وسائل الإعلام التي تتنافس مع مصادر أخرى كالاتصال الشخصي.
- أن الجمهور وحده هو القادر على تحديد احتياجاته واهتماماته، واختيار الوسائل والمضامين التي تشبع هذه الاحتياجات.
- أن الحاجات والدوافع تختلف باختلاف الأفراد، لذلك نجد اختلافاً في نماذج السلوك واختيار المحتوى، ويترتب على ذلك حدوث أو عدم حدوث عملية الإشباع.^(١)

وتشير تلك الافتراضات إلى وجود عوامل نفسية واجتماعية، تولّد احتياجات عند الجمهور وتجعله يبني توقعات عن قدرة وسائل الاتصال على إشباعها، مما يدفعه للتعرض إلى وسائل الاتصال بمضامينها المتعددة أو القيام بأنشطة أخرى لإشباع تلك الاحتياجات وربما ينتج عن هذا التعرض إشباع حاجات أخرى غير متوقعة.

ويقسم الباحثون دوافع الاستخدام إلى:

- دوافع نفعية Instrumental Motives وتشير إلى اختيار الجمهور لوسيلة أو مضمون معين لإشباع حاجات معينة مثل التعرف على الذات، ومراقبة البيئة.
- دوافع طقوسية Ritualized Motives وترتبط بعادات الفرد التي يمارسها دون تخطيط مسبق، وتمثل في التفاعل مع الوسيلة الإعلامية بغض النظر عن المضمون المقدم فيها، بهدف تمضية الوقت والاسترخاء والهروب من الواقع والمشكلات.^(٢)

ويميز وينر^(٣) بين أنواع الإشباع التي تتحقق نتيجة التعرض لوسائل الإعلام على النحو التالي:

١- Werner & James ١٩٩٢, Op. cit, p.٢٠٩

٢- Palmgreen, P. et al (١٩٨٥). " Media Gratification, Robin Research, Bererly Hills Sage,p.١٤

٣- Wenner, L. A. "The Nature of News Gratifications" in Media Gratifications Research: Current Perspectives, ed. K.E. Rosengren, L.A. Wenner, and P. Palmgren (Beverly Hills, CA: Sage, ١٩٨٥): ١٧١-١٩٤

١. إشباعات المضمون (المحتوى) Content Gratification : وهي الاشباعات الناتجة

عن التعرض لمضمون وسائل الإعلام وتنقسم إلى نوعين:

- أ- إشباعات توجيهية: تتمثل في مراقبة البيئة والحصول على المعلومات.
- ب- إشباعات اجتماعية: وتعني ربط المعلومات التي يحصل عليها الفرد بشبكة علاقاته الاجتماعية.

٢. الاشباعات العملية Process Gratification: وهي الاشباعات التي تنتج عن

عملية الاتصال والارتباط بوسيلة محددة، ولا ترتبط بخصائص الرسالة أو المضمون، وتنقسم إلى نوعين:

- أ- إشباعات شبه توجيهية: وتتحقق من خلال تخفيف الإحساس بالتوتر، والدفاع عن الذات، وتعكس في برامج التسلية والترفيه والإثارة.
- ب- إشباعات شبه اجتماعية: وتتحقق من خلال التوحد مع شخصيات وسائل الإعلام، خاصة لدى الأفراد الذين يعانون من العزلة عن المجتمع.

نظرية الاستخدامات في الإعلام الجديد:

يعتبر الاتصال الرقمي بوسائله المختلفة أحد البدائل والخيارات المطروحة أمام جمهور وسائل الإعلام لإشباع حاجاته بناء على التوقعات التي يرسمها باختياراته. بل إن الاتصال الرقمي يتصدر الوسائل الأخرى في الاختيار بينها وبين وسائل الإعلام لإشباع هذه الحاجات على شبكة الإنترنت.

ولذلك تتصدر بحوث استخدام الاتصال الرقمي وبصفة خاصة الإنترنت، كافة البحوث والدراسات التي تجرى في هذا المجال، وذلك لسهولة تطبيق الفروض الخاصة بنظرية الاستخدامات والإشباعات في هذه البحوث والدراسات.

”إذا كانت فروض النظرية تشير إلى نشاط جمهور وسائل الإعلام والاستخدام الموجه لتحقيق أهداف معينة، فإن فئات جمهور مستخدمي الشبكة أكثر نشاطا ومشاركة في العملية الاتصالية بتأثير التفاعلية التي يتميز بها الاتصال الرقمي. بالتالي فإننا

نتوقع أن يتخذ الفرد قراره بالاستخدام عن وعي كامل بالحاجات ومدى إشباعها من استخدام الاتصال الرقمي مقارنة بوسائل الإعلام أو المصادر الأخرى.^(١) واستعرضت د.نجوى عبد السلام تطبيقات نظرية الاستخدامات والإشباع في بحوث الإنترنت من زاوية الحاجات التي يمكن للإنترنت إشباعها، وتتمثل في:

١- الحاجات المعرفية:

وهي أكثر الحاجات التي تحققها الإنترنت لمستخدميها، حيث أن الشبكة نشأت لتحقيق عملية التشارك في المعلومات، وهي تعتبر بمثابة كتاب كبير يضم مختلف أنواع المعلومات.

٢- الحاجات العاطفية

وتشمل المواقع المخصصة للجوانب الترفيهية كالموسيقى والفن والمسرح.

٣- الحاجات الشخصية:

مثل المواقع الخاصة بفرص العمل ومواقع العناية بالصحة ومواقع عروض الزواج.

٤- الحاجات الاجتماعية:

حيث تتيح لمستخدميها الاتصال مع الآخرين والمجتمع من خلال البريد الإلكتروني والمحادثة.

٥- الحاجات الهوائية:

وتهدف للترفيه عن الفرد، والتخلص من المشاكل من خلال مواقع الألعاب والترفيه الأخرى.^(٢)

ومن خلال التجول بين المواقع المختلفة فقد تصدرت وظيفة المعلومات كافة الوظائف الأخرى في الاختيار حيث تراوحت نسبتها بين ٧٥- ٩٠% بالنسبة للوظائف

١- عبد الحميد، نظريات الإعلام... مرجع سابق، ص ٢٨٨

٢- عبد السلام، نجوى، أنماط ودوافع استخدام الشباب المصري لشبكة الإنترنت، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الرابع لكلية الإعلام - الإعلام وقضايا الشباب، - جامعة القاهرة، كلية الإعلام مايو ١٩٩٨م، ص ٩٣

الأخرى، تليها وظيفة التسلية والترفيه، أما وظيفة التعليم والتعلم فهي تدخل في إطار المعلومات ما لم يكن التعرض إليها مطلباً أساسياً.

ويمكن المقارنة في مجال الاستخدام بين الوسائل الإعلامية التقليدية أو تصنيفات المحتوى الذي تنشره أو تذيعه لتحديد الاهتمام والتفضيل وبناء علاقته بالحاجات وإشباعها، فإنه يمكن المقارنة بين فئات المواقع، وتصنيفات المحتوى الذي تهتم بنشره هذه المواقع وليس كل المواقع.

ولا تعتبر كثافة استخدام الشبكة بصفة عامة دليلاً على إشباع الحاجات، حيث أن التجول بين المواقع المختلفة سمة من سمات استخدام شبكة الإنترنت، ولذلك فإنه يفضل البحث في عادات الاستخدام والأنماط السلوكية له، للدلالة على ارتباط المستخدم بالموقع أو المحتوى في الفئة الواحدة.

ونظراً لأن هناك فجوة بين الفئات الاجتماعية المختلفة في استخدام شبكة الإنترنت، فإنه من المتوقع أن يكون هناك تباين في كثافة الاستخدام وعاداته.^(١) وكثافة الاستخدام في الاتصال الرقمي التفاعلي، قد لاتشير بالضرورة إلى حدث التأثير، لأنها ترتبط أكثر بتبادل الأدوار والتفاعلية، وبالتالي فإن كثافة الاستخدام قد تشير إلى رفض المعاني أو عدم تأييدها في كثير من الأحوال.

ويشدد د.محمد عبد الحميد على أهمية أن يضع الباحث في اعتباره عند اختبار فروض هذه النظرية عزل العوامل المؤثرة في استخدام شبكة الإنترنت ومواقعها بداية، لأن الكشف عن المستجدات الرقمية وتطبيقاتها وبصفة خاصة مواقع الشبكة، قد يتصدر أسباب الاستخدام في البدايات الأولى للتعامل مع الشبكة على سبيل المثال، لذلك يفضل أن يدرس الباحث بداية مدى علاقة المبحوث باستخدام الشبكة ومهارات التعامل معها، قبل الحكم على الاستخدام علاقته بإشباع الحاجات.^(٢)

١ - عبد الحميد، نظريات الإعلام... مرجع سابق، ص. ٢٨٩

٢ - المرجع السابق، ص. ٢٩٠

أهمية الدراسة:

تعد دراسة مواقع شبكات الاتصال الاجتماعي (فيس بوك - تويتر - يوتيوب)) وأثرها على الشباب الجامعي من الدراسات التي لها أهميتها الخاصة في ظل التسارع المتزايد في معدلات استخدام هذا الشبكات، ويمكن تلخيص الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة على النحو التالي:

- أن هذه الدراسة تسعى إلى تعميق فهمنا لشبكات التواصل الاجتماعي، ومدى تأثيرها على الشباب.
- أن التفسير العلمي لهذه الظاهرة في المجتمع السعودي يمثل إضافة معرفية تمكن الباحثين من مقارنة تأثير وسائل الإعلام الجديد وخاصة الشبكات الاجتماعية على الشباب في المجتمعات والبيئات المختلفة.
- أن هذه الدراسة والدراسات الأخرى في هذا المجال البحثي، ستضع مؤشرات و توصيات تساعد صانعي القرار، والمؤسسات الاجتماعية والتعليمية في فهم أكثر وضوحاً لطبيعة تأثير الشباب بشبكات التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت، وإضافة مهمة لرسم استراتيجيات مبنية على أسس علمية في التعاطي مع قضايا ومشكلات الشباب في عصر الإعلام الجديد.

الدراسات السابقة:

يمثل المجال العام لهذه الدراسة طيفا واسعا من الأدبيات والدراسات المرتبطة والسابقة، إلا أن العرض هنا سيركز على الدراسات الأكثر ارتباطا بموضوع هذه الدراسة، والتي تتناول محورين رئيسيين، هما:

الأول: الدراسات التي تناولت شبكات التواصل الاجتماعي.

ثانيا: الدراسات التي تناولت علاقة الشباب بوسائل الإعلام الجديد.

فمن دراسات المحور الأول، دراسة⁽¹⁾ (Sean P. Hagerty, ٢٠٠٨) التي تناولت استخدامات اليوتيوب والاشباعات المتحققة من ذلك الاستخدام، وهل تختلف تلك

١- Hagerty, S. P (٢٠٠٨), an examination of uses and gratifications of YOUTUBE, Unpublished Master thesis, Department of Communication, Villanova University

الاستخدامات والدوافع عن استخدامات التلفزيون؟ والتأثيرات المحتملة لليوتيوب على وسائل الإعلام التقليدية.

وطبقت الدراسة على عينة قوامها ١٣٣ طالباً من الطلاب الجامعيين الأمريكيين، وأشارت نتائجها إلى أن الدوافع والاستخدامات والإشباعات لا تختلف كثيراً سواء في حالة التلفزيون أم في حالة اليوتيوب.

ودراسة (أمين، ٢٠٠٩م)^(١) التي استهدفت التعرف على طبيعة وخصائص المجتمعات الافتراضية في شبكة الويب، والتعرف كذلك على أنماط المجتمعات الافتراضية في الإنترنت والسمات العامة التي تميز كل نمط، وحدود ما يمكن أن تقدمه من علاقات تفاعلية اجتماعية وثقافية بين سكان هذه المجتمعات، وتوصلت الدراسة إلى أن الشبكات الاجتماعية مثل الفيس بوك والمجموعات التي تتشكل فيها والمنتديات والمدونات التي لاقت إقبالا هائلا في الفترة السابقة أعادت صياغة العلاقة بين الأنظمة المختلفة في المجتمع، كما أنها أضافت أبعادا جديدة للتواصل الاجتماعي بين الأفراد داخل النظام، كما أنها استخدمت لحشد الجماهير المتفرقة جغرافيا وعقائديا للضغط على الأنظمة السياسية للمطالبة بمزيد من الحقوق والتعبير بحرية كاملة عن الآراء والمعتقدات.

وأوضحت الدراسة أن "المجتمعات الافتراضية" في شبكة الإنترنت هي تجمعات اجتماعية تخضع لاعتبارات السلوك الإنساني، وأن توفر تطبيقات معينة من أدوات الاتصال الرقمي ضرورة لإنشاء هذه المجتمعات، وأن التواصل والمناقشات والحوار بين سكان هذه المجتمعات هي معيار نجاحها بالدرجة الأولى.

وفرقت الدراسة بين نوعين هامين من أنواع المجتمعات الافتراضية في شبكة الإنترنت:

١ - أمين، رضا عبد الواحد، "حدود التفاعل الاجتماعي في المجتمعات الافتراضية على شبكة الإنترنت" بحث مقدم في مؤتمر تقنيات الاتصال والتغير الاجتماعي، جامعة الملك سعود، قسم الإعلام، الرياض، ٢٠٠٩م / ٢٠ / ١٧ - ١٥ / ٢٠٠٩م

أولاهما: تلك المجتمعات الافتراضية التي تقوم على التفاعل الثقافي والاجتماعي، وتبادل الأفكار والآراء عبر مواقع تسمح لمستخدميها بالإضافة والتعليق والمشاركة النشطة أثناء التجول، كالمدونات، والمنتديات، ومجموعات الأخبار، وغرف الحوار والشات، والقوائم البريدية، وشبكات التعارف الاجتماعي وعلى رأسها شبكة الفيس بوك وماي سبيس.

والنوع الثاني من هذه المجتمعات الافتراضية التي يمكن تسميتها بالمجتمعات الافتراضية الكاملة على شبكة الويب، وهي المواقع الإلكترونية التي تحاول محاكاة العالم الواقعي، من خلال إتاحة عدد من الخيارات المتعددة أمام المستخدمين تمكنهم من ممارسة تفاصيل متعددة وكأنهم في العالم الحقيقي من بيع وشراء وارتداء ملابس والسفر عبر الطائرات وغيرها وجنى الأموال وإنشاء البيوت والشركات... الخ بما في ذلك من إنشاء مجتمعاتهم الخاصة بنشر أفكارهم وتبادل الاهتمامات المشتركة مع آخرين من خلال إمكانية إنشاء المدونات والصفحات الخاصة بالمستخدمين.

واستهدفت دراسة (عبد الشافي، ٢٠١٠م)^(١) التعرف على أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بزيادة التأثيرات المعرفية للصحف لدى الشباب في الجامعات المصرية، وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ فرد من شباب الجامعات المصرية واتضح من نتائج الدراسة إن أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي يفضل الشباب في الجامعات المصرية استخدامها هي: على التوالي: فيس بوك، يليه تويتر، ثم يوتيوب. ومن أبرز تأثيرات مواقع التواصل الاجتماعي تكوين صداقات جديدة، والمشاركات في التعرف على آخر الأخبار حول الأحداث المهمة، وتبادل الصور والفيديوهات المفضلة عبر الموقع. وأشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب عينة الدراسة وفق متغيرات (النوع - نوع التعليم الجامعي - المستوى الثقافي للأسرة) في متوسطات درجات كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي.

١ - عبد الشافي، مؤمن جبر، استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بزيادة التأثيرات المعرفية للصحف لدى شباب الجامعة المصرية، مجلة دراسات الطفولة - مصر، مج ١٤، ع ٥٣، أكتوبر ٢٠١١م، ص ٤٩

واستهدف الإصدار الثاني من تقرير (كلية دبي للإدارة الحكومية، ٢٠١١م) ^(١) عن " الإعلام الاجتماعي والحراك المدني: تأثير فيسبوك وتويتر" صياغة فهم أفضل لتأثير الإعلام الاجتماعي على التطوير والتنمية في المنطقة العربية، وأشارت نتائج الدراسة التي تضمنها التقرير أن الشباب (الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٢٩ عاماً) يشكلون حوالي ٧٠% من مستخدمي فيسبوك في المنطقة العربية، ولوحظ وجود زيادة طفيفة في عدد المستخدمين فوق ٣٠ عاماً منذ نهاية عام ٢٠١٠م، وأن دول مجلس التعاون الخليجي بالإضافة إلى مصر تحتل الصدارة لتسجيل أعلى خمس دول في المنطقة من حيث عدد مستخدمي تويتر وعدد التغريدات التي يبثها المستخدمون. وبوجه عام توجد علاقة ارتباطية بين عدد التغريدات وعدد مستخدمي تويتر، ما يشير إلى أن العدد المقدر لمستخدمي تويتر في المنطقة يصنفون كمستخدمين نشطين (أي يقومون بإنتاج تغريدة واحدة على الأقل كل أسبوعين، وبمتوسط يومي يعادل أقل من رسالة واحدة يومياً). وأشار أيضاً إلى أن معظم المستخدمين يستخدمون تويتر باعتباره مصدراً للأخبار أكثر منه أداة للتدوين المصغر.

أما دراسة (المنصور، ٢٠١٢م) ^(٢) فقد كان هدفها العام هو التعرف على تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين، والمقارنة بين مواقع تلك الشبكات والمواقع الإلكترونية "العربية أنموذجاً".

ورصدت الدراسة تراجع المواقع الإلكترونية لحساب الشبكات الاجتماعية، وقوة تأثير هذه الشبكات على جمهور المتلقين، وأوضحت الدراسة الدور المتميز الذي تلعبه المواقع الاجتماعية كوسيلة إعلامية متطورة، قياساً بما تقوم به المواقع الإلكترونية. وخلصت الدراسة إلى أنه لم يعد بإمكان متصفح الإنترنت الاستغناء عن مواقع التواصل الاجتماعي، لما توفره من أخبار وتغطية شاملة وعاجلة ومعلومات ومعارف مفيدة

١ - تقرير "الإعلام الاجتماعي العربي" كلية دبي للإدارة الحكومية، الإصدار الثاني، مايو ٢٠١١
٢ - المنصور، محمد، "تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين دراسة مقارنة للمواقع الاجتماعية والمواقع الإلكترونية" رسالة ماجستير (الأكاديمية العربية في الدانمارك، كلية الاعلام والاتصال: ٢٠١٢م)

ومتنوعة، ومحادثة مع الأهل والأصدقاء وزملاء الدراسة والعمل وتبادل الملفات والصور ومقاطع الفيديو، إضافة إلى أنها مجالاً مفتوحاً لتبادل الآراء والتعليقات على الآراء والردود على تلك التعليقات، وخلق صداقات افتراضية جديدة واستهدفت دراسة^(١) (AGRIFOGLIO & others, ٢٠١٢) التعرف على الدوافع والأسباب الذاتية والخارجية التي تؤدي بالأفراد إلى الاستمرار في الإقبال على استخدام شبكة تويتر. وقارنت الدراسة بين المستخدمين للتويتر لغايات العمل والمستخدمين له لغايات اللعب والترفيه، وتوصلت الدراسة إلى أن "سهولة الاستخدام" من أهم العوامل التي تجعل تويتر أداة تواصل مشهورة ومنتشرة خاصة لدى صغار السن بحكم تواجدهم بالعالم الرقمي الجديد بعكس الكبار الذين لا يجيدون استخدام التكنولوجيا الجديدة، أو لا يستطيعون مجاراته.

ثانياً: الدراسات التي تناولت علاقة الشباب بوسائل الإعلام الجديد.

وفي هذا المجال اهتم الباحثون بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) باعتبارها أهم تجليات الإعلام الجديد، ثم في فترة لاحقة برزت الدراسات التي تتناول مواقع التواصل الإجتماعي على وجه الخصوص. من ذلك دراسة (الحيلة، ٢١٤١هـ)^(٢) التي استهدفت الكشف عن أثر الاستخدام المنزلي للإنترنت في التحصيل الدراسي لمستخدميه. وطبقت الدراسة على عينتين الأولى تكونت من (٣٦) طالباً من طلبة الصف العاشر الأساسي ممن هم مشتركون بشبكة الإنترنت. والثانية تكونت من (٨٠) طالباً تراوحت أعمارهم بين (١٢-١٨) سنة، ممن يرتادون مقاهي الإنترنت في عمان

١- AGRIFOGLIO, ROCCO\, BLACK, SUE\, METALLO, CONCETTA& FERRARA, MARIA(٢٠١٢). EXTRINSIC VERSUS INTRINSIC MOTIVATION IN CONTINUED TWITTER USAGE. Journal of Computer Information Systems; Fall٢٠١٢, Vol. ٥٣ Issue ١, p٣٣-٤١

٢- الحيلة، محمد: اثر الاستخدام المنزلي للإنترنت في التحصيل الدراسي لمستخدميه. مجلة التربية، قطر، السنة (٣٣)، العدد (١٤١)، ١٤٢١هـ.

وكانت الأداة المستخدمة عبارة عن كشوف العلامات المدرسية، للحصول على المعدلات العامة للطلبة أفراد العينة الأولى في ثلاث فصول دراسية: الفصل الأول للعام الدراسي ٩٧/٩٨ والفصل الثاني لنفس العام، والفصل الأول من العام الدراسي اللاحق، بالإضافة إلى استبانته تكونت من أسئلة مفتوحة وزعت على مرتادي مقاهي الانترنت ممن تتراوح أعمارهم بين ١٢-١٨ سنة. وأشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المعدلات العامة للطلبة في نهاية الفصل الدراسي الثاني ٩٧/٩٨ وأن ذلك يعزى إلى طريقة تنظيم الاستخدام المنزلي للانترنت. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معدلات طلبة مجموعته إشراف الوالد مع استخدام الانترنت يومي الخميس والجمعة، ومعدلات طلبة المجموعة التي لا تخضع لأي إشراف ولصالح المجموعة التي يشرف عليها الوالد.

أما دراسة (إسماعيل و عبدالرحمن، ٢٠٠٩م)^(١) فقد سعت إلى التعرف على أثر الإنترنت في العلاقات الاجتماعية والأسرية للشباب، ومعدلات استخدام الشباب للإنترنت، وخلصت إلى تفضيل مستخدمي الإنترنت المنزل ثم مقاهي الإنترنت عند استخدامهم للإنترنت، وأن الذكور يتفوقون على الإناث في استخدام الإنترنت، وأن معظم مستخدمي الإنترنت في السودان من الشباب الجامعي.

وطبقت دراسة (النعيم، ٢٠١٠م)^(٢) على شباب مدينة الرياض كمجتمع للدراسة، وتكونت العينة من طلبة وطالبات المرحلتين الثانوية والجامعية، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة للبحث، كما استخدمت الملاحظة والمقابلة أيضا. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها: أن الخلفية الثقافية التي يعيش فيها الشباب تؤثر تأثيرا كبيرا على اتجاهاتهم نحو استخدام الانترنت. وأن من أهم الأسباب التي تدفع الشباب لاستخدام

١- إسماعيل، عفاف عبدالله أحمد، وعبدالرحمن، جعفر عبدالرحمن، "تأثير الإنترنت في علاقات الشباب الاجتماعية والأسرية- دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية الخرطوم-السودان" دراسة مقدمة في المؤتمر العلمي "الأسرة والإعلام وتحديات العصر" كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٩م

٢- النعيم، تأثير العلاقات الافتراضية على العلاقات الاجتماعية القائمة. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (١٧)، العدد (٢)، أكتوبر ٢٠١٠م.

الانترنت أنه يعد وسيلة للتخاطب، ومنها ما يخص الإناث كعدم القدرة على الخروج من المنزل بسبب الاعتماد على الرجل في المواصلات، وأن الانترنت يعد أسهل طرق التخاطب مع الآخرين وأقربها. وأشارت الدراسة إلى أن ٥٤% من العينة قد نفوا تخليهم عن واجباتهم الأسرية بسبب استخدامهم للانترنت.

دراسات مواقع التواصل الاجتماعي:

أما الدراسات التي تناولت الشباب والمواقع الاجتماعية، فمنها دراسة (حسن، ٢٠٠٩م)^(١) التي خلصت إلى وجود إقبال كبير من جانب الشباب على المواقع الاجتماعية بشبكة الإنترنت. وأن موقع (فيس بوك) ويوتيوب وماي سبايس) احتلت موقع الصدارة كشبكات اجتماعية مفضلة لأفراد العينة الذين يعتبرون أن أصدقائهم المرجع الأول لهم في حال مواجهة أي مشكلة.

وأوضحت الدراسة أن التفاعل الاجتماعي يزداد بوجود الأب والأم وينخفض بغياهما سواء كان غيابا طبعيا أو نفسيا. وأشارت الدراسة إلى أن الشباب من سن (١٥-١٨ سنة) يميلون للدردشة والمنتديات والرسائل النصية بينما يميل الشباب في الفئة العمرية (١٩-٢٢ سنة) إلى البريد الإلكتروني والتصفح.

وركزت دراسات أخرى مثل دراسة (خضر، ٢٠٠٩م)^(٢) على لآثار النفسية والاجتماعية لاستخدام الشباب لمواقع الشبكات الاجتماعية، من خلال التعرف على دوافع استخدام الشباب المصري لموقع الفيس بوك، والكشف عن طبيعة العلاقات الاجتماعية والصداقات التي يكونها الشباب وأولوية تفضيلهم لها عند التعامل مع أصحابهم، والتعرف على طريقة تعبير عينة الدراسة عن حالتهم النفسية

١ - حسن، أشرف جلال، "أثر شبكات العلاقات الاجتماعية التفاعلية بالإنترنت ورسائل الفصائيات على العلاقات الاجتماعية والاتصالية للأسرة المصرية والقطرية- دراسة تشخيصية مقارنة على الشباب وأولياء الأمور في ضوء مدخل الإعلام البديل" دراسة مقدمة في المؤتمر العلمي "الأسرة والإعلام وتحديات العصر" كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٩م

٢ - خضر، نرمين زكريا، "الآثار النفسية والاجتماعية لاستخدام الشباب المصري لمواقع الشبكات الاجتماعية، دراسة مقدمة في المؤتمر العلمي "الأسرة والإعلام وتحديات العصر" كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٩م

والاجتماعية من خلال استخدامهم موقع الفيس بوك. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أبرز مصادر معرفة الشباب الجامعي بموقع الفيس بوك هم الأصدقاء والمعارف بنسبة ٣٦%. وأن دافع التسلية والترفيه جاء على رأس قائمة دوافع استخدامهم لموقع فيس بوك، وأن مشاهدة البومات الصور الخاصة بالأصدقاء تأتي على رأس قائمة الأنشطة التي يمارسها المبحوثون على موقع فيس بوك بنسبة ٧٦,٥%. واتفق المبحوثون بشكل كبير على أن التفاعل الاجتماعي بين الأشخاص عبر فيس بوك يؤدي إلى تنمية المهارات الشخصية والخبرات الحياتية والتعامل مع الآخرين، وأن من أهم مزايا فيس بوك التواصل مع الأصدقاء ومواكبة ما يجرى والتعرف على مزاج الأصدقاء وتجديد العلاقات بأصدقاء الماضي، وإبداء الرأي بحرية.

وتناولت دراسة (المنتشري, ٢٠١٢م)^(١) موقع (اليوتيوب) على وجه التحديد، من حيث مدى استخدام الشباب والفتيات في السعودية له، والعوامل المؤثرة على استخدامهم، والدوافع والإشباع المتحققة من ذلك الاستخدام، وأشارت الدراسة إلى أهمية موقع اليوتيوب الذي يعد أحد أهم مواقع الإعلام الاجتماعي خاصة بين الشباب لكونهم أكثر المستخدمين لتلك المواقع. واعتباره مصدراً موثقاً للمعلومات وليس مجرد تقنية مساندة للأخبار المكتوبة، وقدمت الدراسة مؤشرات إحصائية تؤكد الإقبال الكبير من الشباب السعودي على استخدام موقع اليوتيوب وتصدر المملكة المركز الأول عربياً في معدلات استخدامه.

وخلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المدة الزمنية التي يقضونها على الإنترنت وذلك لصالح الإناث، وفي المقابل تفوق الذكور في مدى استخدام اليوتيوب. وأكدت الدراسة انتشار استخدام موقع اليوتيوب بين الشباب السعودي، بشكل دائم وغالب. وأن خدمة البحث في موقع اليوتيوب جاءت في المرتبة الأولى من بين الخدمات التي يوفرها الموقع.

١- المنتشري، فاطم يتييم. استخدامات الشباب السعودي لموقع اليوتيوب youtube والإشباع المتحققة منها : دراسة مسحية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، ٢٠١٢م

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الأدبيات السابقة ما يلي:

- أن الشباب في المنطقة العربية من الفئات الأكثر استخداماً لشبكة الإنترنت، ولشبكات التواصل الاجتماعي على وجه التحديد.
- أن الباحثين حاولوا رصد هذه الظاهرة من مداخل متعددة: تربوية ونفسية واجتماعية واتصالية، ومع ذلك يصعب القول أن البحث العلمي في هذا الموضوع قد قدم إجابات شافية ووافية نظراً لحدائث الظاهرة وصعوبة التنبؤ بالتأثيرات المتوسطة وبعيدة المدى.
- ركزت بعض الدراسات على موقع واحد من مواقع شبكات التواصل الاجتماعي مثل (فيس بوك) أو (تويتر) أو (يوتيوب) من خلال مداخل نظرية متعددة مثل الاستخدامات والإشباع، الاعتماد على وسائل الإعلام..

لذلك تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية علمية من خلال دراسة ميدانية تتناول دوافع استخدامات الشباب الجامعي لشبكات التواصل الاجتماعي إجمالاً والإشباع المتحققة من ذلك الاستخدام.

أهداف الدراسة:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة، وبالرجوع إلى الإطار النظري للدراسة، والمتمثل بنظرية الاستخدامات والإشباع، يمكن تحديد الأهداف الرئيسة للدراسة فيما يلي:

الهدف الأول: التعرف على مستوى إقبال الشباب الجامعي السعودي على شبكات التواصل الاجتماعي، ومصادر تعرفه عليها.

الهدف الثاني: التعرف على دوافع استخدام الشباب الجامعي السعودي لشبكات التواصل الاجتماعي، والإشباع المتحققة من ذلك الاستخدام.

الهدف الثالث: التعرف على عادات الشباب الجامعي السعودي في استخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي.

الهدف الرابع: التعرف على تقييم الشباب الجامعي السعودي لشبكات التواصل الاجتماعي.

الهدف الخامس: الكشف عن العلاقة بين كثافة الاستخدام وطبيعة التقييم لتأثيرات استخدام شبكات التواصل الاجتماعي.

تساؤلات الدراسة

وانطلاقاً من الأهداف السابقة، تسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى استخدام شبكة الإنترنت لدى الشباب الجامعي السعودي؟
- ٢- ما مستوى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي السعودي؟
- ٣- ما الشبكات الاجتماعية الأكثر استخداماً لدى الشباب الجامعي السعودي؟
- ٤- ما مصادر التعرف على شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي السعودي؟
- ٥- ما دوافع استخدام الشباب لشبكات التواصل الاجتماعي؟
- ٦- ما الإشباع المتحققة من استخدام الشباب لشبكات التواصل الاجتماعي؟
- ٧- ما رؤية المبحوثين للتأثيرات السلبية والإيجابية لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي؟
- ٨- ما طبيعة عادات المبحوثين في استخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي (الانتقائية، الارتباط، الاندماج)؟
- ٩- ما دلالة الفروق بين المبحوثين في رؤيتهم لتأثيرات استخدام شبكات التواصل الاجتماعي حسب عدد ساعات الاستخدام؟

نوع الدراسة ومنهجها:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، وتستخدم منهج المسح للإجابة على أسئلة البحث، وتحقيق أهدافه.

والباحث يتبع هذا المنهج باعتباره المنهج العلمي الذي يتلاءم مع طبيعة البحث، باستخدام المسح لجمع البيانات، مع تحليل المعلومات للتوصل إلى استنتاجات تُبنى عليها، وهذا المنهج يحقق ذلك بجمعه بين وصف الواقع وفهمه وتطويره. نظراً لأهميته

في معرفة الحقائق التفصيلية عن واقع الظاهرة المدروسة، مما يمكن الباحث من تقديم الوصف الشامل، والتشخيص الدقيق لذلك الواقع.^(١)

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون المجتمع المستهدف Target Population في هذه الدراسة من جميع الطلاب السعوديين في الجامعات السعودية، ويمثل طلاب جامعة الملك سعود المجتمع المتاح Accessible Population الذي تم اختيار العينة من خلاله. ذلك أن المجتمع المستهدف هو المجتمع الذي يهدف الباحث إلى تعميم نتائج الدراسة على كل مفرداته، إلا أنه يصعب الوصول إليه لضخامته، فيتم التركيز على المجتمع المتاح الذي أمكن للباحث الوصول إليه، وهو جزء ممثل للمجتمع المستهدف ويلبي حاجات الدراسة وأهدافها.^(٢)

واعتمد الباحث على أسلوب العينة المتكاثرة أو المتضاعفة Snowball Sample من خلال توزيع الاستبانة على مجموعات عشوائية من طلاب مسار الكليات الإنسانية، ومجموعات من طلاب مسار الكليات الصحية والعلمية والهندسية، ثم طلب الباحث من أولئك الطلاب أن يقوموا بتوزيع الاستبانة على زملائهم في نفس المسار، حتى تمكن الباحث من الوصول إلى نسبة ٥% من إجمالي طلاب السنة التحضيرية، بواقع (٤٧٠) طالباً.

ويصلح هذا الأسلوب (أسلوب العينة المتكاثرة أو كرة الثلج) في الحالات التي تستهدف إجراء البحث على فئة واحدة كفئة الطلاب في جامعة واحدة^(٣) وهو ما ينطبق على هذه الدراسة.

وتم إجراء الدراسة الميدانية على المبحوثين خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٣هـ - ١٤٣٣هـ.

١ - العساف، حمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، ١٤١٣/ ٢٠٠٣م،

٢ - عبد الحميد، محمد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، ط ٢ (القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٤م)، ص ١٣٠

٣ - المرجع السابق، ص ١٤٢

أداة جمع البيانات:

قام الباحث بتصميم استمارة (استبيان) كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، حيث "تعتبر الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين^(١)

وعند تصميم أداة جمع البيانات (الاستبيان) تم إتباع الإجراءات التالية للتأكد من صدقها الظاهري:

١. قام الباحث بمراجعة لأهم الدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع الدراسة والاستفادة منها، ومن أدوات جمع بياناتها، والتي تم من خلالها التوصل إلى المسودة الأولى لأداة الدراسة.

٢. تم عرض المسودة الأولى لأداة الدراسة على عدد من المحكمين^(*) في مجالات العلوم المختلفة، والذي استفادة الباحث كثيراً من ملاحظاتهم، فتم إجراء التعديل على الاستبيان وإضافة وحذف بعض الأسئلة من قبل المحكمين.

٣. تم عرض الاستبيان على الجهات المختصة فتم حذف وتعديل بعض الأسئلة حسب طلباتهم.

٤. تم تطبيق اختبار تجريبي للاستبيان للتأكد من وضوح عباراتها وسهولة الإجابة عليها على عينة قوامها (٤٠) مبحوثاً.

٥. تم الاستفادة مما ورد من ملاحظات وأخطاء وتم تلافيتها حتى التوصل إلى الأداة بشكلها النهائي

٦. في ضوء تعديلات المحكمين واختبار الصدق الظاهري للاستبانة تكونت الاستبانة بصورتها النهائية بعد استيفاء ملحوظات المحكمين وبلغت عدد الأسئلة والعبارات (١٠٠) سؤالاً وعبارة، تركزت في (سبع) جوانب رئيسية

١ - عبيدات ، ذوقان . عدس ، عبد الرحمن . وآخرون ، البحث العلمي مفهومه - أدواته - أساليبه ، (عمّان: دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٧م) ص ١٢٥

* - وهم أ.د. صابر سليمان عسران، ود. محمد بكير، ود. بكر إبراهيم، ود. وديع العززي - أعضاء هيئة التدريس في قسم الإعلام ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود.

وتشمل: البيانات العامة، مدى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، مدى الإشباع الذي يتحقق من خلال هذه التقنية، ما أثار استخدام شبكة التواصل الاجتماعي، مدى الانتقائية والارتباط والاندماج مع شبكة التواصل الاجتماعي، الدوافع التي تدفعك لاستخدام شبكة التواصل الاجتماعي، البيانات الشخصية.

٧. تصميم الاستبانة: بعد مراجعة بعض المراجع، وخبرة الباحث بما يتعلق في موضوع الدراسة قام الباحث بتصميم الاستبانة، وأصبحت تتكون من ستة أقسام:

أ- البيانات العامة

ب- متغيرات الدراسة وتنقسم إلى أربعة أقسام وهي

آثار استخدام شبكة التواصل الاجتماعي.

مدى الانتقائية والارتباط والاندماج مع شبكة التواصل الاجتماعي.

الدوافع التي تدفعك استخدام شبكة التواصل الاجتماعي.

الإشباع التي تتحقق من خلال هذه التقنية.

ج- البيانات الشخصية

ويوضح الجدول التالي توزيع محاور أسئلة وعبارات الاستبانة، على النحو التالي:

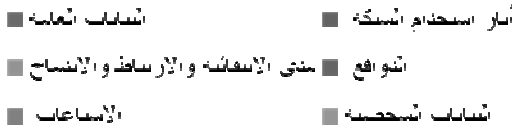
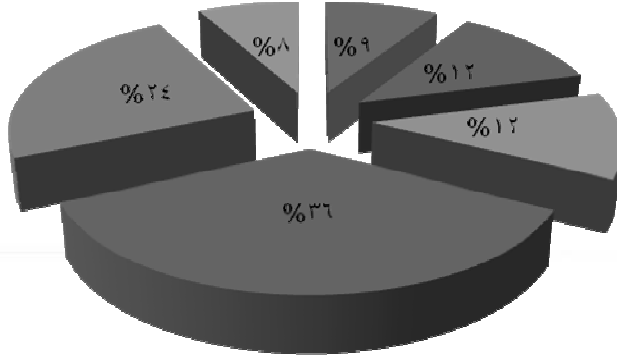
جدول رقم (١)

يوضح عدد ونسبة كل محور من محاور أسئلة وعبارات الاستبانة

النسبة	العدد	المحاور
٩%	٧	البيانات العامة
١٢%	٩	آثار استخدام الشبكة
١٢%	٩	مدى الانتقائية والارتباط والاندماج
٣٦%	٢٨	الدوافع
٢٤%	١٩	الإشباع
٨%	٦	البيانات الشخصية
١٠٠%	٧٨	الإجمالي

شكل رقم (١)

يوضح عدد ونسبة كل محور من المحاور



وفي الصفحة الأولى من الاستبانة وضعت بعض الأسئلة للدلالة على البيانات العامة:
وللإجابة على فقرات الاستبانة، وضعت خمسة خيارات:

- من ١ إلى ١,٧٩ يمثل (غير موافق مطلقاً)
- من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩ يمثل (غير موافق)
- من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩ يمثل (لا أدري)
- من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩ يمثل (موافق إلى حد ما)
- من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠ يمثل (موافق بشدة)

أساليب المعالجة الإحصائية لتحليل البيانات:

بعد الانتهاء من جمع الاستمارات وعددها (٤٧٠) استمارة، تم ترقيمها وتفريغها وإدخالها بالحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة بواسطة ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات والانحرافات المعيارية.

- معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي.
- معامل الثبات ألفا كرومباخ.
- الاختبار التائي
- اختبار التباين الأحادي

اختبارات الصدق والثبات:

بعد مراجعة الاستبانة لغوياً وفنياً، تم التحقيق من صدقها بطريقتين، هما:

أولاً: الصدق الظاهري:

أعتمد الباحث على الصدق الظاهري، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المتخصصين، وذلك للتأكد من صدقها ومناسبتها للغرض الذي صممت من أجله، من حيث الملائمة، والوضوح، والتنظيم، وارتباط كل محور من محاور الاستبانة بالعبارات التي وضعت له، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من آراء، ثم تعديل بعض العبارات، وإعادة صياغة عبارات أخرى، مما ساعد على زيادة تمثيل المجال الذي يقيسه، وخرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية لجميع العبارات، للتأكد من صدق الاستبانة، وأنها تقيس ما صممت لقياسه، كما يوضح الجدول رقم (١-٢)، والجدول رقم (٢-٢). وبالرجوع إلى أدبيات البحث وجد الباحث أنه من المفيد حساب معامل الثبات باستخدام ثبات التجانس أو الاتساق الداخلي الذي يشير إلى قوة الترابط المنطقي بين فقرات الاختبار. وتم قياس درجة ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بين الجزئين ومن ثم تعديله عن طريق معادلة بيرسون.

جدول رقم (٢-١)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحاور والدرجة الكلية لجميع

عبارات المحاور الذي تنتمي إليه

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
أثار استخدام شبكة التواصل الاجتماعي							
١	**-.٠٧٨٩	٣	**-.٠٦٢٣	٥	**-.٠٣٩٧	٧	**-.٠٩٤٩
٢	*.٠٦٨٤	٤	**-.٠٣٩٧	٦	**-.٠٩٤٩	٨	**-.٠٩٤٩
٩	*.٠٩٤٩						
مدى الانتقائية والارتباط والاندماج مع شبكة التواصل الاجتماعي							
١	**-.٠٣٣١	٢	**-.٠٣٣١	٣	**-.٠٨٩٧	٤	**-.٠٥٢٧
٥	**-.٠٣٩٣-	٦	**-.٠٦٨٩	٧	**-.٠٤٢٨	٨	**-.٠٦٢١
٩	٠.٨٤١-						
دوافع استخدام شبكة التواصل الاجتماعي							
١	٠.٩٢٥-	٢	**-.٠٨١٧	٣	٠.٦٨٠-	٤	**-.٠٩٢٥
٥	**-.٠٣٢٧	٦	**-.٠٥٦٦	٧	٠.٨٧٩-	٨	**-.٠٨٧٩
٩	**-.٠٧٥٣	١٠	٠.٨٦٠-	١١	**-.٠٩٣٠	١٢	٠.٤٦٢-
١٣	**-.٠٩٢١	١٤	**-.٠٢٩٢	١٥	**-.٠٨٣٧	١٦	٠.٩٢١-
١٧	**-.٠٨٧٩	١٨	**-.٠٨٥١	١٩	**-.٠٨٥٨	٢٠	**-.٠٨٧٩
٢١	**-.٠٨٧٩	٢٢	٠.٤٨٨-	٢٣	**-.٠٧٧١	٢٤	**-.٠٩٢٢
٢٥	**-.٠٩٣٠	٢٦	**-.٠٩٢٢	٢٧	**-.٠٨٧٩	٢٨	**-.٠٨٢٣
مدى الإشباع الذي يتحقق من خلال هذه التقنية							
١	**-.٠٩٧٨	٢	٠.٨٣٩-	٣	**-.٠٨٨٤	٤	**-.٠٧٣٩
٥	٠.١٧٥-	٦	**-.٠٨٨٤	٧	٠.٠٨٨-	٨	**-.٠٥٧٤
٩	**-.٠٩٤٠	١٠	**٩٧٩.	١١	**-.٠٩٤٧	١٢	**-.٠٩٤٧
١٣	**-.٠٩٢٣	١٤	**-.٠٩١٠	١٥	**٨٨٤.	١٦	**-.٠٩٧٨
١٧	**-.٠٩٤٧	١٨	**-.٠٩٧٨	١٩	**-.٠٩٤٦		

* دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥

** دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢-١) أن نتائج حساب معامل ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه كانت دالة وعالية إحصائياً عند مستوى الدلالة أقل من (٠,٠١)، أو أقل من (٠,٠٥) وهذا يدل على إن الاستبانة تتمتع بقدر كبير من الاتساق الداخلي.

وكما يتضح من الجدول رقم (٢) أن نتائج حساب معامل ارتباط كل محور مع الدرجة الكلية للمحاور الذي تنتمي إليه كانت دالة وعالية إحصائياً عند مستوى الدلالة أقل من (٠,٠١)، وهذا يدل على إن الاستبانة تتمتع بقدر كبير من الاتساق الداخلي.

جدول رقم (٢-٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لجميع المحاور

معامل الارتباط	اسم المحور
**٠,٦٦٨-	أثر استخدام شبكة التواصل الاجتماعي
**٠,٨٧٣	مدى الانتقائية والارتباط والاندماج مع شبكة التواصل الاجتماعي
**٠,٩٤٢	الدوافع التي تدفع لاستخدام شبكة التواصل الاجتماعي
**٠,٩٧١	مدى الإشباع الذي يتحقق من خلال هذه التقنية

** دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

قياس ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الأداة عن طريق استخدام ألفا كرونباخ لكل مجال، وللمقياس ككل، ويوضح الجدول رقم (٣) قيم الثبات على النحو التالي:

جدول رقم (٣)

ثبات أداة الدراسة

معامل ارتباط ألفا كرونباخ	اسم المحور
٠,٢٥٥	أثر استخدام شبكة التواصل الاجتماعي
٠,٠٧١	مدى الانتقائية والارتباط والاندماج مع شبكة التواصل الاجتماعي
٠,٧٠	دوافع استخدام شبكة التواصل الاجتماعي
٠,٩٥	مدى الإشباع الذي يتحقق من خلال هذه التقنية
٠,٨٩	معامل الثبات الكلي

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الفاكرونباخ فظهر أن الثبات محور الاتجاه ٠,٨٩، وهذا يدل على أن ثبات أداة الدراسة بدرجة عالية جداً ويمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة. وكلما اقترب رقم معامل ألفا كرومباخ من الواحد الصحيح كلما كان هذا يدل على أن الثبات أقوى، وكان معامل ألفا كرومباخ للمحاور الأربعة السابقة هو (٠,٨٩)

* * *

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها:

سيتم إلقاء الضوء بشكل مفصل على النتائج التي توصلت إليها الدراسة التي أجريت ويتم استعراض البيانات والنتائج للتعرف على خصائص عينة الدراسة من خلال استعراض المتغيرات الديموغرافية، ومتغيرات كثافة الاستخدام ومستوى الخبرة في استخدام الإنترنت ومواقع شبكات التواصل الاجتماعي، ثم استعراض آراء واتجاهات المبحوثين حول موضوع الدراسة والإجابة على تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: المعلومات الشخصية (خصائص عينة الدراسة):

جدول رقم (٤)

توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من ٢٠ سنة	٢٩٤	٦٢,٦
من ٢٠ إلى ٢٢ سنة	١٧٦	٣٧,٤
الإجمالي	٤٧٠	١٠٠

يتضح من نتائج الجدول رقم (٤) أن أكثر من ٦٢% من المبحوثين من عينة طلاب السنة التحضيرية أقل من ٢٠ سنة، ويتناسب هذا التوزيع مع واقع مجتمع الدراسة من طلاب جامعة الملك سعود في السنة التحضيرية.

جدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية متوسط الدخل الشهري للأسرة

الدخل الشهري	التكرار	النسبة
أقل من ٣٠٠٠	٢١٨	٤٦,٤
من ٣٠٠٠ إلى ٦٠٠٠	١٤٥	٣٠,٩
من ٦٠٠١ إلى ٩٠٠٠	٣٧	٧,٩
من ٩٠٠١ إلى ١٢٠٠٠	٣٧	٧,٩
من ١٢٠٠١ إلى ١٥٠٠٠ ألف	٣٣	٧,٠
الإجمالي	٤٧٠	١٠٠

ويتضح من بيانات الجدول أعلاه أن ما يقارب على نصف مجتمع الدراسة كان متوسط الدخل الشهري لهم أقل من ٣٠٠٠ ريال ثم جاء في المركز الثاني المبحوثون من الطلاب الذين يبلغ متوسط الدخل الشهري لديهم ما بين ٣٠٠٠-٦٠٠٠ ريال.

أي أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة يبلغ المتوسط الشهر للدخل لديهم من ٦ آلاف ريال فأقل.

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
٦٩,١	٣٢٥	أعزب
٢٣,٢	١٠٩	متزوج
٧,٧	٣٦	مطلق
١٠٠	٤٧٠	الإجمالي

ويتبين أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا من غير المتزوجين بنسبة ٧٧% تقريبا، (عزاب، ومطلقون) وجاءت نسبة المتزوجين ٢٣% من أفراد العينة.

جدول رقم (٧)

توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي

النسبة	التكرار	الكلية
٦١,٥	٢٨٩	مسار الكليات الإنسانية
٣٨,٥	١٨١	مسار الكليات الصحية والعلمية والهندسية
١٠٠	٤٧٠	الإجمالي

ويوضح الجدول رقم (٧) أن أكثر من ٦١% من عينة المبحوثين ينتمون إلى مسار الكليات الإنسانية، وتتفق هذه النتيجة مع توزيع مجتمع البحث بحسب إحصائيات الجامعة التي تشير إلى أن عدد طلاب الكليات الإنسانية أكثر من طلاب الكليات الصحية والعلمية الأخرى.

جدول رقم (٨)

توزيع المبحوثين حسب مستوى تعليم الأب

النسبة	التكرار	مستوى تعليم الاب
٣٨,٧	١٨٢	ثانوي
٣٠,٩	١٤٥	جامعي
١٥,٥	٧٣	دراسات عليا
١٤,٩	٧٠	متوسط
١٠٠	٤٧٠	الإجمالي

ويوضح الجدول رقم (٨) أن ٤٦,٤% من آباء الطلاب الذين شملهم البحث حاصلون على مؤهل جامعي أو دراسات عليا، مقابل ٣٩% تقريباً للآباء من ذوي المؤهل الثانوي، و١٥% تقريباً مؤهل متوسط.

جدول رقم (٩)

توزيع المبحوثين حسب مستوى تعليم الأم

النسبة	التكرار	مستوى تعليم الام
٣٨,٥	١٨١	ثانوي
٢٣,٢	١٠٩	متوسط
١٥,٥	٧٣	ابتدائي
١٥,٥	٧٣	جامعي
٧,٢	٣٤	دراسات عليا
١٠٠	٤٧٠	الإجمالي

أما المؤهل التعليمي للأم، فقد كانت نسبة الأمهات الحاصلات على مؤهل جامعي أو أعلى ٢٢,٧% وهي نسبة تقل بنسبة الضعف عن الآباء، وكانت النسبة الأكبر للأمهات الحاصلات على مؤهل ثانوي أو متوسط بنسبة تجاوزت ٦٠%.

ثانياً: كثافة الاستخدام، ومستوى الخبرة:

جدول رقم (١٠)

توزيع المبحوثين بحسب امتلاك جهاز الحاسب الآلي

لا		نعم		مدى امتلاك جهاز حاسب آلي ولا توب
%	ك	%	ك	
٤,٣	٢٠	٩٥,٧	٤٥٠	هل تمتلك جهاز حاسب آلي خاص بك
٣٦,٢	١٧٠	٦٣,٨	٣٠٠	هل تمتلك جهاز لاب توب

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يمتلكون حاسبا آليا بنسبة ٩٥,٧%، وأيضاً الأغلبية كانوا يمتلكون جهاز لاب توب بنسبة ٦٣,٨%. ولعل ارتفاع نسبة امتلاك الحاسب الآلي مقارنة بنتائج دراسات سابقة أجريت على المجتمع السعودي، يعود لعاملين:

الأول: طبيعة مجتمع البحث، من الطلاب، وهم من الفئات المجتمعية الأكثر ارتباطاً باستخدام الحاسب الآلي والإنترنت.

الثاني: العامل الزمني، حيث أصبحت الحاسبات الآلية وأجهزة الكمبيوتر المحمول في متناول الجميع تقريباً، بينما كان الوضع مختلفاً قبل سنوات قليلة، فقد أشارت دراسة (العنزي، ٢٠٠٣م)^(١) التي تناولت الانترنت كوسيلة إعلامية واستخداماتها في المملكة العربية السعودية، أن ٥٣% فقط من عينة البحث أكدوا ملكيتهم لكمبيوتر واحد على الأقل، وكان الهدف الأكبر للاستخدام متعلق بالواجبات المدرسية.

جدول رقم (١١)

توزيع المبحوثين حسب إجادة استخدام الحاسب الآلي

النسبة	التكرار	إجادة استخدام الحاسب الآلي
٤٢,٦	٢٠٠	ممتاز
٣١,٩	١٥٠	جيد
٢٥,٥	١٢٠	متوسط
١,٠	٤٧٠	الإجمالي

وكانت نسبة ٤٢,٦% من عينة الدراسة لديهم مستويات متقدمة (ممتازة) في التعامل مع الحاسب الآلي، مقابل ٣٢% تقريباً للمستوى فوق المتوسط (جيد)، و ٢٥,٥% للمستوى المتوسط.

جدول رقم (١٢)

العلاقة بين مدى إجادة استخدام الحاسب الآلي بمتغير العمر

المتغير	معامل الارتباط
مدى إجادة استخدام الحاسب	-٠,٢٢٥**

وباستخدام معامل ارتباط بيرسون يتضح من بيانات الجدول أعلاه وجود علاقة عكسية ضعيفة عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١ بين متغير (العمر) ومتغير (مدى إجادة استخدام الحاسب الآلي)، أي أنه كلما قلت الفئة العمرية ارتفع مستوى الإجابة

١ - العنزي، جمعة بن حامد، الانترنت كوسيلة إعلامية واستخداماتها في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى المنتدى الإعلامي السنوي الأول: الإعلام السعودي سمات الواقع واتجاهات المستقبل، الرياض، المحرم ١٤٢٤هـ، مارس ٢٠٠٣م

للحاسب الآلي، وهي نتيجة لافتة رغم العلاقة الضعيفة بين المتغيرين إلا أنها تشير إلى توجهات الفئة الأصغر سناً من الشباب السعودي في تعامله مع التقنيات الحديثة.

جدول رقم (١٣)

توزيع المبحوثين حسب عدد أجهزة الحاسب الآلي التي يمتلكونها

عدد الاجهزة	التكرار	النسبة
من ١ إلى ٢	٣٥٠	٧٤,٥
من ٣ إلى ٤	٨٠	١٧,٠
لا يوجد	٢٠	٤,٣
٥ فأكثر	٢٠	٤,٣
الإجمالي	٤٧٠	١٠٠,٠

أوضحت نتائج الدراسة أن أغلبية الطلاب الذين شملتهم الدراسة (٧٤,٥%) يمتلكون في منازلهم من جهاز إلى جهازي حاسب آلي، مقابل ١٧% لمن يمتلكون ما بين ٣ إلى ٤ أجهزة، و ٤,٣% لمن يمتلك خمسة أجهزة فأكثر.

جدول رقم (١٤)

توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات استخدام الحاسب الآلي

عدد سنوات استخدامك للحاسب الآلي	التكرار	النسبة
أكثر من سنتين إلى أربع	١٥٠	٣١,٩
أكثر من أربع إلى ست	١٥٠	٣١,٩
من سنة إلى سنتين	١٢٠	٢٥,٥
أكثر من ست سنوات	٥٠	١٠,٦
الإجمالي	٤٧٠	١٠٠,٠

كما تبين من الدراسة أن أغلبية المبحوثين يستخدمون الحاسب الآلي منذ أكثر من سنتين، منهم ١٠,٦% لمن تجاوزت سنوات استخدامهم ست سنوات، أما الأقل استخداماً فكانت نسبتهم ٢٥,٥% وتراوح مدة استخدامهم ما بين السنة والسنتين.

مستوى استخدام شبكة الإنترنت لدى الشباب الجامعي السعودي:

جدول رقم (١٥)

توزيع المبحوثين حسب الانتظام وكثافة الاستخدام للإنترنت

النسبة	التكرار	مدى استخدامك للإنترنت	الانتظام في الاستخدام
٤٢,٦	٢٠٠	من ٤-٦ ساعات في اليوم	منتظم
٣١,٩	١٥٠	ساعتين إلى أقل من ٤ ساعات في اليوم	
٢١,٣	١٠٠	أقل من ساعتين في اليوم	
٤,٣	٢٠	لا يستخدم الإنترنت يومياً	غير منتظم
١٠٠,٠	٤٧٠	الإجمالي	

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن الأغلبية (أكثر من ٩٥%) يستخدمون الإنترنت بشكل يومي منتظم، منهم ٤٢,٦% يتراوح استخدامهم للإنترنت بين ٤-٦ ساعات في اليوم. مقابل ٤,٣% فقط للطلاب الذين لا يستخدمون الإنترنت بشكل يومي.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسات وإحصاءات عديدة ساقطت مؤشرات قريبة من ذلك، مثل دراسة (الغفيلي، ٢٠١١م)^(١) التي أوضحت أن ٩٣,٩% من السعوديين الذين يستخدمون الإنترنت يتصفحونه بشكل يومي، ولا تقل عدد الساعات التي يمضيها ٩٢,٩% منهم عن ساعتين، وقد تمتد إلى أربع ساعات فأكثر لدى ٤٤,٢%.

وتعكس النتيجة السابقة مدى التقدم الكبير في حجم وكثافة استخدام الإنترنت مقارنة بالسنوات الماضية، فقد أشارت دراسة (العنزي، ٢٠٠٣م) قبل أقل من عشر سنوات أن متوسط استخدام الإنترنت اليومي في السعودية كان من ساعة أو أقل من ذلك لما نسبته ٢٦% من المستجيبين، مقابل ١٧% منهم يقضون بين ساعتين إلى أربع يومياً. وكانت نسبة من تتجاوز ساعات استخدامهم الخمس ساعات لا تتجاوز ٣%.

١- الغفيلي، فهد بن عبد العزيز، "الإعلام الرقمي أدوات تواصل متنوعة ومخاطر أمنية متعددة" ندوة برامج الإعلام الأمني بين الواقع والتطلعات، بيروت ١٠-١٢ / ٨ / ١٤٣٢ هـ الموافق ١١-١٣ / ٧ / ٢٠١١ م.

جدول رقم (١٦)

توزيع المبحوثين حسب مستوى الخبرة بتطبيقات الانترنت

النسبة	التكرار	المستوى
٧٤.٥	٣٥٠	ممتاز
٢١.٣	١٠٠	جيد
٤.٣	٢٠	متوسط
١٠٠,٠	٤٧٠	الإجمالي

كما يتضح من بيانات الجدول رقم (١٦) فإن معظم المبحوثين (أكثر من ٩٥%) أوضحوا أن لديهم مستوى متقدم أو فوق المتوسط (جيد) في استخدام تطبيقات الانترنت.

مستوى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي السعودي:

جدول رقم (١٦)

توزيع المبحوثين حسب استخدامهم شبكات التواصل الاجتماعي

لا		نعم		
ك	%	ك	%	
٧٠	١٤,٩	٨٥,١	٤٠٠	هل تستخدم شبكات التواصل الاجتماعي

توضح النتائج أن أكثر من ٨٥% من عينة البحث يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي مقابل أقل من ١٥% لا يستخدمونها.

وتأتي النتيجة هنا متفقة مع المؤشرات الإحصائية الحديثة التي أصدرتها بعض المؤسسات والجهات العلمية مثل تقرير (كلية دبي للإدارة الحكومية، ٢٠١١م) الذي تناول الإعلام الاجتماعي والحراك المدني: تأثير فيسبوك وتويتر وأشار أن الشباب (الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٢٩ عاماً) يشكلون حوالي ٧٠% من مستخدمي فيسبوك في المنطقة العربية. والدراسات الأخرى التي أوضحت أن الشريحة العمرية ١٨ – ٣٤

تقضي مع وسائل الإعلام الاجتماعي مثل "فيس بوك وتويتر ويوتيوب" وقتاً أكثر أربع مرات من قضائها مع وسائل الإعلام التقليدي من صحف وإذاعات وتلفزة مجتمعة. (١)

جدول رقم (١٧)

توزيع المبحوثين حسب الوقت الذي يقضونه في استخدام الشبكات الاجتماعية

النسبة	التكرار	الوقت الذي تقضيه في استخدام الشبكات الاجتماعية
٨٨%	٣٥٠	ساعة إلى أقل من ساعتين
١٢%	٥٠	ساعتين فأكثر
١٠٠,٠	٤٠٠	الإجمالي

وتوضح نتائج الدراسة أن ٨٨% من المبحوثين يقضون في استخدام الشبكات الاجتماعية ما بين ساعة إلى أقل من ساعتين، مقابل ١٢% لمن يقضون ساعتين فأكثر على شبكات التواصل الاجتماعي.

الشبكات الاجتماعية الأكثر استخداماً لدى الشباب الجامعي السعودي:

جدول رقم (١٨)

توزيع المبحوثين حسب استخدامهم للشبكات الاجتماعية المختلفة

المواقع	دائماً		أحياناً		لا	
	ك	%	ك	%	ك	%
تويتر	١٣٨	٢٩,٤	١٥٠	٣١,٩	١٨٢	٣٨,٧
فيس بوك	١١٨	٢٥,١	١٥٢	٣٢,٣	٢٠٠	٤٢,٦
المدونات	١٩	٤	٢٠	٤,٣	٤٣١	٩١,٧
ماي سبيس	٦	١,٣	٦	١,٣	٤٥٨	٩٧,٤

وتوضح النتائج أن أكثر الشبكات الاجتماعية استخداماً من الطلاب - عينة الدراسة - كانت شبكة تويتر، حيث أوضح أكثر من ٦١% منهم أنهم يستخدمونها دائماً أو أحياناً، مقابل أكثر من ٥٧% لمن يستخدمون فيس بوك.

وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسات عديدة أجريت في المنطقة العربية، أشارت إلى حجم الإقبال المتزايد على شبكتي (فيس بوك) و (تويتر)، مثل دراسة (حسن،

٢٠٠٩م) التي خلصت إلى وجود إقبال كبير من جانب الشباب على المواقع الاجتماعية بشبكة الإنترنت. وإحصاءات (تقرير الإعلام الاجتماعي العربي، مايو ٢٠١١م)^(١) التي أشارت إلى أن عدد مستخدمي فيسبوك قد ارتفعت في الوطن العربي بنسبة ٣٠% في الربع الأول من ٢٠١١م، وما زالت دول الخليج، إضافة إلى لبنان، تحتل المراكز الخمسة الأولى من حيث أعداد المستخدمين لفيسبوك مقارنة بعدد السكان. وأن الشباب (الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٢٩ عاماً) يشكلون حوالي ٧٠% من مستخدمي فيسبوك في المنطقة العربية. بالإضافة إلى إحصائيات تويتر الرسمية عام ٢٠١٢م التي تؤكد أن المملكة العربية السعودية من أسرع المناطق نمواً في استخدام تويتر بالشرق الأوسط وبمعدل تجاوز ٣٠٠٠% في شهر يونيو ٢٠١٢م

مصادر التعرف على شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي السعودي:

جدول رقم (١٩)

مصادر التعرف على شبكات التواصل الاجتماعي

النسبة	التكرار	المصادر
٤١	٢٢٠	مواقع الانترنت
٢٣	١٧٧	الأهل والأقارب
١٨	٩٥	الأصدقاء
٨	٤٢	طرق أخرى
١٠٠,٠	٥٣٤	الإجمالي

وتوضح نتائج الجدول أن ٤١% من المبحوثين قد تعرفوا على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال مواقع أخرى على شبكة الإنترنت، و٤١% أيضاً تعرفوا على مواقع التواصل الاجتماعي عبر المصادر التقليدية (الأهل – الأقارب – الأصدقاء). وتقترب هذه النتيجة مع دراسة (خضر، ٢٠٠٩م) التي أشارت إلى أن أبرز مصادر معرفة الشباب الجامعي في مصر بموقع الفيس بوك هم الأصدقاء والمعارف بنسبة ٣٦%.

١ - تقرير الإعلام الاجتماعي العربي، مرجع سابق، مايو ٢٠١١م، ص ٩-١٢

دوافع استخدام الشباب لشبكات التواصل الاجتماعي

جدول رقم (٢٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات دوافع استخدام

شبكة التواصل الاجتماعي

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الدوافع التي تدفعك لاستخدام شبكة التواصل الاجتماعي
موافق بشدة	.٦٥	٤,٣٦			٣٧	١٨١	١٨٢	ك
					٩,٢	٤٥,١	٤٥,٦	%
موافق بشدة	.٦٥	٤,٣٦			٣٧	١٨١	١٨٢	ك
					٩,٢	٤٥,١	٤٥,٦	%
موافق بشدة	١,٠١	٤,٢٤	١٢	٢٣	٢٨	١٣٠	٢٠٧	ك
			٣,٠	٥,٧	٧,٠	٣٢,٤	٥١,٩	%
موافق بشدة	١,٠١	٤,٢٤	١٢	٢٣	٢٨	١٣٠	٢٠٧	ك
			٣,٠	٥,٧	٧,٠	٣٢,٤	٥١,٩	%
موافق بشدة	١,٠١	٤,٢٤	١٢	٢٣	٢٨	١٣٠	٢٠٧	ك
			٣,٠	٥,٧	٧,٠	٣٢,٤	٥١,٩	%
موافق بشدة	١,٠١	٤,٢٤	١٢	٢٣	٢٨	١٣٠	٢٠٧	ك
			٣,٠	٥,٧	٧,٠	٣٢,٤	٥١,٩	%
موافق بشدة	١,٠١	٤,٢٤	١٢	٢٣	٢٨	١٣٠	٢٠٧	ك
			٣,٠	٥,٧	٧,٠	٣٢,٤	٥١,٩	%
موافق بشدة	.٤٣	٤,٠٠			٣٧	٣٢٨	٣٥	ك
					٩,٢	٨١,٨	٩,٠	%
موافق بشدة	.٤١	٣,٩٨			٣٧	٣٣٥	٢٨	ك
					٩,٢	٨٣,٥	٧,٢	%
موافق بشدة	.٤٢	٣,٩٥	١	١	٣٧	٣٤٠	٢١	ك
			.٢	.٢	٩,٢	٨٤,٨	٥,٥	%

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الدوافع التي تدفع لاستخدام شبكة التواصل الاجتماعي	
								ك	%
موافق بشدة	.٦٤	٢,٩٠	١٢	٥	١٧	٣٤٤	٢٢	ك	لتكوين آرائتي الشخصية
			٣,٠	١,٢	٤,٢	٨٥,٨	٥,٧	%	
موافق بشدة	.٤٩	٢,٨٩			٧٣	٣٠١	٢٦	ك	لإبراز مواهبي
					١٨,٢	٧٥,١	٦,٧	%	
موافق بشدة	.٨٤	٢,٧٦	١٩	١٧	٣٧	٢٩٧	٣٠	ك	لأشارك الآخرين آرائهم وأفكارهم
			٤,٧	٤,٢	٩,٢	٧٤,١	٧,٧	%	
موافق بشدة	.٨٥	٢,٦٥	١٩	١٧	٧٣	٢٦٧	٢٤	ك	لتعلم أشياء جديدة عن الآخرين
			٤,٧	٤,٢	١٨,٢	٦٦,٦	٦,٢	%	
موافق بشدة	.٨٠	٢,٦٢	٥	٣١	١٠٩	٢٢٢	٢٣	ك	للهرب من الضغوط
			١,٢	٧,٧	٢٧,٢	٥٥,٤	٨,٥	%	
موافق بشدة	١,١١	٢,٥٣	٤٤	٢٨	٣٧	٢٥٤	٣٧	ك	لإيجاد أصدقاء
			١١,٠	٧,٠	٩,٢	٦٣,٣	٩,٥	%	
موافق	.٧٧	٢,١٢	١٧	١٩	٢٩٢	٤٥	٢٧	ك	لمساعدة الآخرين
			٤,٢	٤,٧	٧٢,٨	١١,٢	٧,٠	%	
موافق	.٨١	٢,٠٨	٢٤	٣٠	٢٥٤	٧٧	١٥	ك	لدعم جماعات معينة وقضايا معينة
			٦,٠	٧,٥	٦٣,٣	١٩,٢	٤,٠	%	
موافق	١,٥١	٢,٠٣	١٢٥	١٨	٣٨	١٦١	٥٨	ك	لإيماني بأهميته وفائدته
			٣١,٢	٤,٥	٩,٥	٤٠,١	١٤,٧	%	
محايد	١,١٨	٢,٧٢	٩٥	٤٧	١٥٠	٩٢	١٦	ك	لأنه أصبح عادة عندي
			٢٣,٧	١١,٧	٣٧,٤	٢٢,٩	٤,٢	%	
محايد	.٨٠	٢,٤٣	٨٠	٦٧	٢٥٣			ك	لتطوير علاقات عاطفية
			٢٠,٠	١٦,٧	٦٣,٣			%	
محايد	١,١٦	٢,٣٢	١٤٧	٣٧	١٨١	١٤	٢١	ك	للتغلب على الشعور بالوحدة
			٣٦,٧	٩,٢	٤٥,١	٣,٥	٥,٥	%	

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الدوافع التي تدفعك لاستخدام شبكة التواصل الاجتماعي
محايد	١,١٦	٢,٢٧	١٦١	٢٣	١٨١	٢٠	١٥	ك
			٤٠,١	٥,٧	٤٥,١	٥,٠	٤,٠	%
محايد	١,٢٩	٢,٠٨	٢٠٨	٤٤	٧٣	٦٠	١٥	ك
			٥١,٩	١١,٠	١٨,٢	١٥,٠	٤,٠	%
محايد	١,١٦	١,٩٤	٢٢٠	٣٦	١٠٩	٢٢	١٣	ك
			٥٤,٩	٩,٠	٢٧,٢	٥,٥	٣,٥	%
غير موافق	١,١٨	١,٧٨	٢٥٦	٣٦	٧٣	١٥	٢٠	ك
			٦٣,٨	٩,٠	١٨,٢	٣,٧	٥,٢	%
غير موافق بشدة	١,١٦	١,٦٠	٢٩٦	٢٩	٤٠	١١	٢٤	ك
			٧٣,٨	٧,٢	١٠,٠	٢,٧	٦,٢	%
غير موافق بشدة	٠,٦٤	١,٣٣	٣٠٤	٦٠	٣٦			ك
			٧٥,٨	١٥,٠	٩,٢			%
٣,٢٨ (موافق)			المتوسط العام					

يتبين من الجدول السابق أن (متابعة الأحداث، والوصول إلى أشخاص يصعب الوصول إليهم، والحصول على أخبار، ولمعرفة أبرز القضايا السياسية العالمية، ولعرفة ما يدور في العالم، ولمعرفة ما يدور في وطني، وللحصول على معلومات) جاءت في مقدمة الدوافع التي وافق المبحوثون على اعتبارها من أهم الأسباب التي تدفعهم لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي،

وحصلت تلك الدوافع على متوسط (٤,٢٤) أو أكثر في إجابات المبحوثين، وهو متوسط يقع ضمن فئة (موافق بشدة) والتي تتراوح من (٤,٢٠ - ٥,٠) وفقاً للمقياس الذي اعتمده الدراسة

تليها الأسباب والدوافع الخاصة بالاتصال والتواصل مع الآخرين وهي:

- للتحدث مع الآخرين.
- للوصول لأشخاص ذو صفات محددة.



- للتواصل مع الأصدقاء
- أما الدوافع التي حصلت على أدنى درجات الموافقة أو لم يوافق عليها المبحوثون فهي:
- لأنه أصبح عادة عندي.
- لتطوير علاقات عاطفية.
- للتغلب على الشعور بالوحدة.
- من باب الفضول.
- للتحرر من القيود الاجتماعية.
- لشغل وقت فراغي.
- لتقليد الآخرين.
- لأقارن نفسي بالآخرين.
- لأنه أصبح إدماناً

وحصلت تلك الدوافع على متوسطات أقل من (٣) وتراوحت من (لا أدري) إلى (غير موافق مطلقاً) حسب المقياس الذي اعتمده الدراسة

وأشارت دراسات أخرى إلى نتائج تقترب في بعض جوانبها عن الدوافع المشار إليها في هذه الدراسة، مثل دراسة (خضر، ٢٠٠٩م)^(١) التي أشارت أن دافع التسلية والترفيه جاء على رأس قائمة دوافع الاستخدام لموقع فيس بوك، وأن مشاهدة البومات الصور الخاصة بالأصدقاء تأتي على رأس قائمة الأنشطة التي يمارسها المبحوثون على موقع فيس بوك بنسبة ٧٦,٥%. واتفقت في إشارتها بأن من أهم مزايا فيس بوك التواصل مع الأصدقاء ومواكبة ما يجري والتعرف على مزاج الأصدقاء وتجديد العلاقات بأصدقاء الماضي، وإبداء الرأي بحرية.

وأشارت دراسات أخرى إلى أن وظيفة الحصول على المعلومات تصدر كافة الوظائف الأخرى في الاختيار حيث تراوحت نسبتها بين ٧٥ - ٩٠% بالنسبة للوظائف

١ - خضر، نزمين زكريا، مرجع سابق، ٢٠٠٩م

الأخرى، تليها وظيفة التسلية والترفيه. أما وظيفة التعليم والتعلم فهي تدخل في إطار المعلومات ما لم يكن التعرض إليها مطلباً أساسياً.^(١)

وإذا أخذنا بتقسيم الدوافع السابقة بين الدوافع النفعية Instrumental Motives والدوافع الطقوسية Ritualized Motives فنجد التداخل الواضح بينها، إلا أن الدوافع النفعية حظيت بدرجة أعلى من موافقة الباحثين كدوافع لاستخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي، وهي في مجملها دوافع التعرف على الذات، ومراقبة البيئة. أما الدوافع الطقوسية التي ترتبط بعادات الفرد بهدف تضيئة الوقت والاسترخاء والهروب من الواقع والمشكلات.^(٢) فقد وافق عليها الباحثون في هذه الدراسة كدوافع لاستخدامهم شبكات التواصل الاجتماعي ولكن بدرجة أقل من الدوافع النفعية سألها الذكر.

والملاحظ أن دوافع الجمهور تختلف من استخدام وسيلة إلى أخرى، فقد أشارت دراسة^(٣) (Rubin، ١٩٨٣) إلى أن هناك خمسة عوامل رئيسية لمشاهدة التلفزيون هي: قضاء وقت الفراغ، والحصول على المعلومات، والتعليم والتسلية، والهروب من مشكلات الحياة.

ودراسة^(٤) (Eastman، ١٩٧٤) التي أوضحت أن الإثارة والعادة والحصول على المعلومات الصداقة والتسلية وتضيئة الوقت والهروب من الواقع واستخدام التلفزيون كخلفية عند ممارسة عمل آخر تمثل إشباعاً للمشاهدة لدى المشاهدين للتلفزيون.

١ - عبد الحميد، مرجع سابق، ٢٠٠٤م، ص ٢٨٩

٢ - Palmgreen et al. Op.Cit, ,p.١٤

٣ - Rubin, Alan M. " Television Uses and Gratification : The Interaction of Viewing and Pattern Motivation " Journal of Broadcasting "No. ٢٧, Winter ١٩٨٣, pp. ٣٧ — ٥١.

٤ - Eastman, S. T., " Uses of Television Viewing and Consumer Life Styles, Amulti Variate Analysis ." Journal of Broadcasting Vol ٢٣, No. ٤, Fall, ١٩٧٤, pp. ٤٩١-٤٩٩.

الإشباع المتحققة من استخدام الشباب لشبكات التواصل الاجتماعي:

جدول رقم (٢١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري للإشباع المتحققة من

استخدام شبكات التواصل الاجتماعي

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	مدى الإشباع الذي يتحقق من خلال هذه التقنية	
								ك	%
موافق	.٨٥	٣.٧	٢٠	١٦	٣٧	٢٩٦	٣١	ك	الهروب من الضغوط
			٥.٠	٤.٠	٩.٢	٧٣.٨	٨.٠	%	
موافق	.٨٤	٣.٦	١٦	٢٠	٧٣	٢٦٣	٢٨	ك	تكوين آرائي الشخصية
			٤.٠	٥.٠	١٨.٢	٦٥.٦	٧.٢	%	
موافق	.٨٧	٣.٦	٢٠	١٦	٧٣	٢٦٠	٣١	ك	التغلب على الشعور بالوحدة
			٥.٠	٤.٠	١٨.٢	٦٤.٨	٨.٠	%	
محايد	١.٥٥	٣.٣	٨٣	٢٥	١٠.٩	٢٣	١٦٠	ك	التحرر من القيود الاجتماعية
			٢٠.٧	٦.٢	٢٧.٢	٥.٧	٤٠.١	%	
محايد	١.٠٧	٣.٣	٨	٩٦	١٠٠	١٣٣	٦٣	ك	التعرف على الأحداث والاحتفالات والعيادات
			٢.٠	٢٣.٩	٢٤.٩	٣٣.٢	١٦.٠	%	
محايد	١.٢٦	٣.١٩	٢٩	١٠.٦	٥٩	١٣٣	٦٣	ك	الوصول إلى أشخاص يصعب الوصول إليهم
			٩.٧	٢٦.٤	١٤.٧	٣٣.٢	١٦.٠	%	
محايد	١.٢٦	٣.١٤	٣٦	١١٩	٦٢	١٢٠	٦٣	ك	معرفة أبرز القضايا السياسية العالمية
			٩.٠	٢٩.٧	١٥.٥	٢٩.٩	١٦.٠	%	
محايد	١.٣١	٣.١٠	٤٠	١٤١	٢٣	١٣٣	٦٣	ك	الوصول لأشخاص يمتلكون صفات محددة
			١٠.٠	٣٥.٢	٥.٧	٣٣.٢	١٦.٠	%	
محايد	١.٣٦	٣.٠٠	٥٩	١٣٢	٢٦	١٢٠	٦٣	ك	معرفة ما يدور في العالم
			١٤.٧	٣٣.٩	٦.٥	٢٩.٩	١٦.٠	%	
محايد	١.٣٦	٣.٠٠	٥٩	١٣٢	٢٦	١٢٠	٦٣	ك	الحصول على معلومات وأخبار
			١٤.٧	٣٣.٩	٦.٥	٢٩.٩	١٦.٠	%	
محايد	١.٣٨	٢.٩٨	٦٦	١٢٥	٢٦	١٢٠	٦٣	ك	معرفة ما يدور في وطني
			١٦.٥	٣١.٢	٦.٥	٢٩.٩	١٦.٠	%	

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	مدى الإشباع الذي يتحقق من خلال هذه التقنية	
								ك	%
محايد	١,٥٠	٢,٩٤	١٠,٨	٧٣	٢١	١٣٥	٦٣	ك	مشاركة الآخرين أرائهم وأفكارهم
			٢٦,٩	١٨,٢	٥,٢	٣٣,٧	١٦,٠	%	
محايد	٠,٣٠	٢,٩٢		٢٦	٣٦٣		١	ك	إشباع فضولي
				٩,٠	٩٠,٨		٠,٢	%	
محايد	١,٤٨	٢,٨	١٠,٥	٨٧	٢٥	١٢٠	٦٣	ك	مساعدة الآخرين
		٨	٢٦,٢	٢١,٧	٦,٢	٢٩,٩	١٦,٠	%	
محايد	٠,٤٨	٢,٨٦	٢١	١٦	٣٦٣			ك	مقارنة نفسي بالآخرين
			٥,٢	٤,٠	٩٠,٨			%	
محايد	١,٥٠	٢,٨٢	١٠,٥	١١٢		١٢٠	٦٣	ك	الوصول إلى أشياء جديدة عن الآخرين
			٢٦,٢	٢٧,٩		٢٩,٩	١٦,٠	%	
محايد	١,١٢	٢,٧	٨٥	٢٤	٢٢٠	٤٣	٢٨	ك	إبراز مواهبي
		٧	٢١,٢	٦,٠	٥٤,٩	١٠,٧	٧,٢	%	
محايد	١,٥٨	٢,٧٢	١٤٤	٧٣		١٢٠	٦٣	ك	التحدث مع الآخرين
			٣٥,٩	١٨,٢		٢٩,٩	١٦,٠	%	
غير موافق	١,٠٢	٢,٥٩	٧٧	٧١	٢١٧	١٢	٢٣	ك	شغل وقت فراغي
			١٩,٢	١٧,٧	٥٤,١	٣,٠	٦,٠	%	
٢,٣٢ (موافق)			المتوسط العام						

يتبين من الجدول السابق أن الإشباع التي حظيت بأعلى درجات الموافقة لدى المبحوثين من الطلاب كإشباع رأوا أنها متحققة من استخداماتهم لشبكات التواصل الاجتماعي. كانت على التوالي: الهروب من الضغوط، ثم تكوين آرائهم الشخصية، ثم التغلب على الشعور بالوحدة، وهي الإشباع الثلاثة الوحيدة التي حصلت على متوسط تجاوز (٣,٤٠) ضمن فئة (موافق) التي تقع بين (٣,٤٠ - ٤,١٩) وفقا للمقياس الذي اعتمده الدراسة.

أما بقية الإشباع فقد جاءت ضمن متوسط يشير إلى التردد وعدم تحديد موقف واضح بالموافقة أو عدم الموافقة، وكلها حصلت على أقل من (٣,٣٩) بمعنى أن المبحوثين لم يجزموا بالموافقة عليها، واتجهت إجاباتهم إلى فئة (لا أدري) التي تقع بين

(٢٠٦٠ - ٣٠٣٩) عدا الإشباع الأخير الخاص بشغل وقت الفراغ الذي كانت متوسط

الإجابات فيه تميل إلى عدم الموافقة

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة أجريت على عينة من الطلاب الأمريكيين في استخداماتهم لموقع يوتيوب، وأشارت إلى أن دوافع استخدام اليوتيوب المتمثلة في التسلية وقتل الوقت حصلت مع غيرها من الدوافع على ٧٠,٨% من مجموع إجابات المبحوثين^(١)

ولعل اختلاف الواقع الاجتماعي بين البيئتين الأمريكية والسعودية يفسر اختلاف الدوافع لدى الشباب في المجتمعين.

وبناء على التقسيم الذي أورده^(٢) (Wenner, L. A.) للإشباع التي تتحقق نتيجة التعرض لوسائل الإعلام، بين إشباعات توجيهية: تتمثل في مراقبة البيئة والحصول على المعلومات، وإشباعات اجتماعية: وتعني ربط المعلومات التي يحصل عليها الفرد بشبكة علاقاته الاجتماعية.

بالإضافة إلى الإشباع التي تنتج عن عملية الاتصال والارتباط بوسيلة محددة، ولا ترتبط بخصائص الرسالة أو المضمون، وهي: الإشباعات شبه التوجيهية: وتتحقق من خلال تخفيف الإحساس بالتوتر، والدفاع عن الذات، وتنعكس في برامج التسلية والترفيه والإثارة،. والإشباعات شبه اجتماعية: وتتحقق من خلال التوحد مع شخصيات وسائل الإعلام، خاصة لدى الأفراد الذين يعانون من العزلة عن المجتمع. وتظهر نتائج الدراسة الحالية تداخلا واضحا للإشباعات المتحققة للشباب الجامعي من استخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي، ما بين إشباعات توجيهية، وشبه توجيهية، وإشباعات اجتماعية وشبه اجتماعية.

ويمكن مقارنة النتائج السابقة بنتائج دراسات أخرى حديثة استهدفت التعرف على طبيعة الإشباع التي تتحقق لطلاب الجامعات السعودية في التعرض لمضامين إعلامية أخرى عبر وسائل أخرى مثل الأفلام الوثائقية، وأظهرت بروز نوع محدد من

١- Hagerty, Op. cit, ٢٠٠٨

٢ - Wenner, L. A., Op. cit, , Pp:١٧١-١٩٢

الإشباع، ففي دراسة (العمرى، ٢٠١٢م)^(١) التي أشارت إلى أن الإشباع التوجيهية من خلال مضامين الأفلام الوثائقية كانت هي الأبرز والأكثر تحققاً لدى أفراد عينة الدراسة، وظهر ذلك من خلال تحقق إشباع: الاطلاع على الثقافات الأخرى، تنمية الجوانب الفكرية والمعرفية، معرفة أكبر بالكون والطبيعة، الإلمام بالواقع الاجتماعي للشعوب، معرفة المستجدات العلمية من حولي، وغيرها مما كان في مقدمة الإشباع المتحققة لطلاب الجامعات السعودية.

وبينما جاءت الإشباع التوجيهية في المراتب الأولى في الإشباع المتحققة لعينة الدراسة، جاءت الإشباع شبه التوجيهية في المراتب التي تليها مباشرة. وأشارت دراسة (العمرى، ٢٠١٢م) أيضاً إلى أن الإشباع الاجتماعية وشبه الاجتماعية المتحققة لأفراد عينة الدراسة لم تكن بذلك القدر الذي كانت عليه الإشباع التوجيهية وشبه التوجيهية، فقد جاءت فقرات: التحسن في السلوك الشخصي، تحقيق ذاتي وتكوين شخصيتي، مشاركة الأصدقاء المشاهدة والنقاش في مراتب متأخرة جداً في سلم الإشباع المتحققة لطلاب الجامعات السعودية، وفي المقابل كانت الإشباع شبه الاجتماعية آخر أنواع الإشباع المتحققة لطلاب الجامعات السعودية.

وكل هذه المعطيات تؤكد أن الإشباع التوجيهية المتحققة من مشاهدة الأفلام الوثائقية متقدمة وبشكل كبير على أنواع الإشباع الأخرى لدى طلاب الجامعات السعودية.^(٢)

ودراسة (عبد السلام، ١٩٩٨م)^(٣) عن أنماط ودوافع استخدام الشباب المصري لشبكة الإنترنت، والتي أشارت نتائجها أن دافع الحصول على المعلومات مثل أهم الدوافع التي يستهدف الشباب إشباعها على مستوى التخصص أو المستوى العام.

١- العمرى، عبد الرحمن بن ظافر، "استخدامات طلاب الجامعات السعودية للأفلام الوثائقية والإشباع المتحققة منها" رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، ٢٠١٢م

٢- المرجع السابق، ص ١٣٧

٣- عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٣

ودراسة (السيد، ١٩٩٣م)^(١) عن استخدامات الأسرة المصرية لوسائل الاتصال الإلكترونية ومدى الإشباع الذي تحققه، والتي أشارت إلى أن سماع الراديو ومشاهدة التلفزيون يحقق إشباعاً توجيهية تتمثل في زيادة المعلومات والمعرفة والاستفادة من تجارب الآخرين وإشباعاً اجتماعية تشمل إدارة النقاش مع الآخرين وفهم الواقع ومشاكله وإشباعاً شبه اجتماعية تتضمن المتعة والسعادة وزيادة النشاط والاسترخاء، وإشباعاً شبه اجتماعية تشمل التخلص من العزلة واستثارة العواطف والتوحد والتخلص من الملل. (السيد، ١٩٩٣م)^(٢) ودراسة (الفرم، ١٤٢٢هـ)^(٣) التي أوضحت أن الإشباع التي تحققها شبكة الإنترنت لدى الجمهور المستخدم في مدينة الرياض هي بالترتيب التالي: معرفية فعاطفية فاجتماعية فترفيهية فتجارية.

وعليه، فإن اختلاف الإشباع كما توضح الدراسات السابقة تختلف باختلاف الجمهور واختلاف الوسيلة، وتعطي مؤشرات هذه الدراسة عن شبكات التواصل الاجتماعي دلالات واضحة على التنوع الواضح في الإشباع التي تحققها للجمهور مقارنة بوسائل الإعلام الأخرى كما اتضح في العرض السابق.

١ - السيد، إيلي حسين محمد ، استخدامات الأسرة المصرية لوسائل الاتصال الإلكترونية ومدى الإشباع الذي تحققه، دراسة مسحية لعينة من أرباب وربات الأسرة المصرية، رسالة دكتوراة غير منشورة، (القاهرة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٩٩٣م)

٢ - السيد، مرجع سابق، ص ٥٥-٦٠

٣ - الفرم، خالد بن فيصل بن عبد المحسن ، شبكة الإنترنت وجمهورها في مدينة الرياض - دراسة تطبيقية في ضوء نظرية الاستخدامات والإشباع (رسالة ماجستير، قسم الإعلام - كلية الآداب - جامعة الملك سعود ١٤٢٢هـ، ص ١٩)

رؤية المبحوثين للتأثيرات السلبية والإيجابية لاستخدام شبكات التواصل

الاجتماعي:

جدول رقم (٢٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لآثار استخدام شبكات

التواصل الاجتماعي

درجة التأثير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير مؤثر على الإطلاق	غير مؤثر	مؤثر إلى حد ما	مؤثر	مؤثر جداً	أثار استخدام شبكة التواصل الاجتماعي
مؤثر	١,٠٩	٤,٠٦	١٨	٣٣	١٩	١٦٧	١٦٣	ك
			٤,٥	٨,٢	٤,٧	٤١,٦	٤٠,٩	%
مؤثر	١,١٤	٤,٠٤	٢٧	٢٤	١٩	١٦٧	١٦٣	ك
			٦,٧	٦,٠	٤,٧	٤١,٦	٤٠,٩	%
مؤثر إلى حد ما	١,١٩	٣,١٢	٤٨	٣٧	٢١١	٢٧	٧٧	ك
			١٢,٠	٩,٢	٥٢,٦	٦,٧	١٩,٥	%
مؤثر إلى حد ما	١,١٤	٣,١١	٤٣	٤٢	٢١١	٣٧	٦٧	ك
			١٠,٧	١٠,٥	٥٢,٦	٩,٢	١٧,٠	%
مؤثر إلى حد ما	١,٠٧	٣,٠٦	٤٣	٤٢	٢١١	٥٨	٤٦	ك
			١٠,٧	١٠,٥	٥٢,٦	١٤,٥	١١,٧	%
مؤثر إلى حد ما	١,٠١	٣,٠١	٤٥	٤٠	٢١١	٧٧	٢٧	ك
			١١,٢	١٠,٠	٥٢,٦	١٩,٢	٧,٠	%
مؤثر غير	١,١٦	٢,٥٨	٩٠	٨٦	١٦١	٣٢	٣١	ك
			٢٢,٤	٢١,٤	٤٠,١	٨,٠	٨,٠	%
مؤثر غير	١,٠٣	٢,١٦	١٢٩	١٢٠	١٢٨	٨	١٥	ك
			٣٢,٢	٢٩,٩	٣١,٩	٢,٠	٤,٠	%
مؤثر غير	٠,٧٩	١,٨٤	١٥٦	١٥٦	٨٤	٤		ك
			٣٨,٩	٣٨,٩	٢١,٢	١,٠		%
٢,٩٩ (مؤثر إلى حد ما)			المتوسط العام					

يتبين من الجدول السابق أن التأثيرات الخاصة بتنمية المواهب وإبرازها، وتوفير مساحة من الحرية للتعبير عن الرأي، كانت أقوى التأثيرات التي تحدثها شبكات التواصل الاجتماعي من وجهة نظر المبحوثين مقابل درجة أقل من الموافقة على تأثير استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في إضعاف العلاقات الأسرية، والعزلة النفسية والتسبب في ضياع الوقت.. وتوضح النتائج أن متوسط إجابات المبحوثين تميل إلى الاعتقاد بعدم تأثير شبكات التواصل الاجتماعي في:

- زيادة الترابط الاجتماعي.
- رفع المستوى الثقافي.
- زيادة التحصيل العلمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات سابقة أشارت إلى الاتجاه الإيجابي لدى الجمهور وخاصة الشباب إزاء تقنيات الإعلام الجديد، مثل دراسة (خض، ٢٠٠٩م) التي أوضحت أن التفاعل الاجتماعي بين الأشخاص عبر فيس بوك يؤدي إلى تنمية المهارات الشخصية والخبرات الحياتية والتعامل مع الآخرين، وأن من أهم مزايا فيس بوك التواصل مع الأصدقاء ومواكبة ما يجري والتعرف على مزاج الأصدقاء وتجديد العلاقات بأصدقاء الماضي، وإبداء الرأي بحرية.

و دراسة (آل سعود، ١٤٢٥هـ)^(١) التي أكدت فوائد شبكة الإنترنت في إشباع رغبات الشباب في المراسلة وتكوين صداقات وتبادل معلومات، والتسلية، وتخطي الحواجز الاجتماعية والإقليمية، وإن كان هناك بعض الأضرار التي تترتب على ذلك، وخاصة تبادل المعلومات الجنسية والصور الإباحية التي تمثل خطراً على الشباب في هذه المراحل العمرية الحرجة التي يمرون بها.

عادات الاستخدام (الانتقائية، الارتباط، الاندماج) لشبكات التواصل

الاجتماعي:

جدول رقم (٢٣)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لمدى الانتقائية والارتباط

والاندماج مع شبكات التواصل الاجتماعي:

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	مدى الانتقائية والارتباط والاندماج مع شبكة التواصل الاجتماعي	
موافق	.٤٦	٤.١٠	١	١	١٥	٢٢٣	٦٠	ك	أحرص على تنظيم وقتي لمتابعة شبكة التواصل الاجتماعي
			.٢	.٢	٣.٧	٨٠.٥	١٥.٢	%	
موافق	.٣٩	٤.٠٣	١	١	١٥	٣٥٢	٣١	ك	أختار الموضوعات التي تهمني في التصفح
			.٢	.٢	٣.٧	٨٧.٨	٨.٠	%	
موافق	.٦٧	٣.٨٢	٣	٢٥	٣٧	٢١١	٢٤	ك	أشعر بالانسجام والتوافق أثناء تصفحي شبكة التواصل الاجتماعي
			.٧	٦.٥	٩.٢	٧٧.٦	٦.٠	%	
محايد	.٩٣	٣.٧٠	٢٨	١٩	٢٦	٢٠١	٢٦	ك	أداوم على متابعة شبكة التواصل الاجتماعي داخل المنزل وفي أوقات الفراغ بالعمل
			٧.٠	٤.٧	٦.٥	٧٥.٣	٦.٥	%	
محايد	.٧٢	٣.٦٧	٢	٤	١٦٦	١٨١	٤٧	ك	أختار المواقع التي أتابعها بدقة
			.٥	١.٠	٤١.٤	٤٥.١	١٢.٠	%	
محايد	.٦٥	٣.٤٥			٢٥٦	١١٠	٣٤	ك	أتذكر كافة الموضوعات والمشاركات في شبكة التواصل الاجتماعي حتى بعد انتهائي منه
					٦٣.٨	٢٧.٤	٨.٧	%	
غير موافق	.٩٤	٣.٥٣	٩٣	٢٩	٢٥٧	١٦	٥	ك	أفضل التصفح في شبكة التواصل الاجتماعي عن أي شبكة أخرى (اجتماعية)
			٢٣.٢	٧.٢	٦٤.١	٤.٢	١.٢	%	
غير موافق	١.١٣	٢.٤٩	١٢٠	٢٤	٢٢٠	١٢	٢٤	ك	عندما أتصفح شبكة التواصل الاجتماعي أكون في غاية التركيز في الموضوعات والمشاركات
			٢٩.٩	٦.٢	٥٤.٩	٣.٠	٦.٠	%	
غير موافق بشدة	.٦٧	١.٢٠	٣٢٣	٣٩	٣٤	٤		ك	ألغي بعض أعمالي من أجل متابعة الأحداث الهامة في شبكة التواصل الاجتماعي
			٨٠.٥	٩.٧	٨.٧	١.٠		%	
٣,٢٢ (محايد)			المتوسط العام						

توضح نتائج الجدول السابق عادات المبحوثين في استخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي، وخاصة جوانب (الانتقائية، والارتباط، والاندماج).

فقد أشارت النتائج إلى أعلى درجات الموافقة لدى المبحوثين على العبارات التالية:

”أحرص على تنظيم وقتي لمتابعة شبكة التواصل الاجتماعي“

”أختار الموضوعات التي تهمني في التصفح“

”أشعر بالانسجام والتوافق أثناء تصفحي شبكة التواصل الاجتماعي“

أما العبارات التي أشارت متوسطات إجابات المبحوثين إلى أنهم لا يوافقون عليها

فهي:

- أفضل التصفح في شبكة التواصل الاجتماعي عن أي شبكة أخرى (اجتماعية)
- عندما أتصفح شبكة التواصل الاجتماعي أكون في غاية التركيز على الموضوعات والمشاركات
- ألغي بعض أعمالتي من أجل متابعة الأحداث الهامة في شبكة التواصل الاجتماعي

وتشير النتائج السابقة إجمالاً إلى تفوق التأثيرات في جوانب الاتجاهات والتعود والمعلومات أكثر من التأثيرات السلوكية. وتتفق النتيجة السابقة مع ما ذكره د. محمد عبد الحميد من تفوق التأثيرات المعرفية في الاعتماد على الاتصال الرقمي، خاصة أن وفرة المعلومات تجعل المستخدم يتجاوز المشكلات الخاصة بعدم كفاية المعلومات والغموض الناتج عن ذلك، وتسهم هذه الوفرة في الإدراك الكافي للأحداث وتفسيراتها والمعاني الكامنة وراءها. بجانب مساعدة الفرد في تشكيل الاتجاهات وتدعيمها أو التحول عنها... ولعل التأثيرات الوجدانية يمكن أن تتبلور بصفة خاصة خلال الرسائل التي يتبادلها الأفراد في الفئة الواحدة على مواقع الشبكة... أما التأثيرات السلوكية فهي محصلة التأثيرات المعرفية الوجدانية، وتسهم في تأكيد الأدوار أو تجنبها أو الفعالية وعدم الفعالية نتيجة لتشكيل الاتجاهات التي ساهمت المعرفة والشعور في تكوينها أو التأثير فيها. (١)

١ - عبد الحميد، محمد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير...، مرجع سابق، ص ٣٠٩، ٣١٠

دلالة الفروق بين الباحثين في رؤيتهم لتأثيرات استخدام شبكة التواصل الاجتماعي حسب عدد ساعات الاستخدام.

جدول رقم (٢٤)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين أثار استخدام شبكة التواصل الاجتماعي وفقا لعدد ساعات استخدام الشبكات الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوقت	العبرة
**٠.٠٠	٣٢,٥١	٠,٧٠	٢,٢٢	أقل من ساعتين	يزيد الترابط الاجتماعي
		٠,٠٠	١,٠٠	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	٢٧,٨٧	٠,٢٩	١,٠٩	أقل من ساعتين	يرفع المستوى الثقافي
		٠,٤٠	٢,٢٠	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	١٦,٤٢	٠,٠٠	١,٠٠	أقل من ساعتين	يزيد التحصيل العلمي
		٠,٥٤	١,٨١	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	١١,٩٩	٠,٠٠	٣,٠٠	أقل من ساعتين	ينمي المواهب وبيزها
		٠,٩٢	١,٩٩	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	١١,٩٩	٠,٠٠	٣,٠٠	أقل من ساعتين	يوجد مساحة من الحرية للتعبير عن الرأي
		٠,٩٢	١,٩٩	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	٣٢,٦٢	٠,٠٥	١,٥٦	أقل من ساعتين	يصيب الإنسان بالعزلة النفسية
		٠,٣٣	٢,٨٨	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	٣٢,٦٢	٠,٠٥	١,٥٦	أقل من ساعتين	يساعد على انحلال وتفكك العادات والتقاليد الاجتماعية
		٠,٣٣	٢,٨٨	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	٣٢,٦٢	٠,٠٥	١,٥٦	أقل من ساعتين	يتسبب في ضياع الوقت
		٠,٣٣	٢,٨٨	ساعتين فأكثر	
**٠.٠٠	٣٢,٦٢	٠,٠٥	١,٥٦	أقل من ساعتين	يضعف العلاقات الأسرية
		٠,٣٣	٢,٨٨	ساعتين فأكثر	

يتضح من جدول رقم (٢٤) الذي يوضح الاختبار التائي لدلالة الفروق بين أثار استخدام شبكة التواصل الاجتماعي وفقاً لعدد ساعات استخدام الشبكات الاجتماعية، أن هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١.

أي: أن النتائج الإحصائية أكدت وجود فروق ذات دلالة لدى المبحوثين الأقل استخداماً لشبكات التواصل الاجتماعي، والأكثر استخداماً في رؤيتهم للتأثيرات السلبية والإيجابية لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي.

إذ أوضحت النتائج أن المبحوثين الأقل استخداماً، يميلون للموافقة على وصف استخدام شبكات التواصل الاجتماعية، أنه "ينمي المواهب وبيزها" و "يزيد حرية التعبير" و "يزيد الترابط الاجتماعي"

وبالمقابل أظهرت النتيجة في الجدول السابق ميل المبحوثين الأكثر استخداماً إلى الاعتقاد بأن استخدام الشبكات الاجتماعية يصيب الإنسان بالعزلة النفسية، ويتسبب في ضياع الوقت، ويضعف العلاقات الأسرية.

وتعطي النتيجة السابقة مؤشراً مهماً على تأثير كثافة الاستخدام على الاتجاهات السلبية والإيجابية لدى الجمهور إزاء شبكات التواصل الاجتماعي.

وتتفق النتيجة هما مع مؤشرات أخرى في دراسة أخرى أجراها الباحث (عام ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٥م) أوضحت أن التعرض للإنترنت أدى إلى نوع من العزلة الاجتماعية لدى شريحة تبلغ ٢٠% من أفراد العينة من طلاب الجامعات السعودية، مما يدل على أن هناك ثمة علاقة بين كثرة استخدام الإنترنت وبين الميل إلى الوحدة والانعزال عن الأسرة وبين المحيط الاجتماعي.^(١)

* * *

الملخص:

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دوافع استخدام الشباب الجامعي في السعودية لمواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت، والإشباع المتحققة منها، والتعرف على عادات وكثافة الاستخدام وتأثير ذلك على تقييمهم لسلبيات وإيجابيات شبكات التواصل الاجتماعي.

واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأخذت بأسلوب العينة العشوائية لاختيار ٥% من إجمالي طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود بواقع (٤٧٠) طالباً. خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٢٢هـ - ١٤٢٣هـ. وبعد تطبيق إجراءات الصدق والثبات على استمارة الاستبيان، وتفريغ النتائج وتحليلها، أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- أن أكثر من ٩٥% من الطلاب - عينة الدراسة - يستخدمون الإنترنت بشكل يومي منتظم، منهم ٤٢,٦% يتراوح استخدامهم للإنترنت بين ٤-٦ ساعات في اليوم. مقابل ٤,٣% فقط للطلاب الذين لا يستخدمون الإنترنت بشكل يومي.
- أن نسبة ٤٢,٦% من عينة الدراسة لديهم مستويات متقدمة (ممتازة) في التعامل مع الحاسب الآلي، مقابل ٣٢% تقريباً للمستوى فوق المتوسط (جيد)، و ٢٥,٥% للمستوى المتوسط. وأنه كلما قلت الفئة العمرية ارتفع مستوى الإجابة للحاسب الآلي، وهي نتيجة لافتة رغم العلاقة الضعيفة بين المتغيرين إلا أنها تشير إلى توجهات الفئة الأصغر سناً من الشباب السعودي في تعامله مع التقنيات الحديثة.
- أن أكثر من ٨٥% من عينة البحث يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي وأن ٨٨% من المبحوثين يقضون في استخدام الشبكات الاجتماعية ما بين ساعة إلى أقل من ساعتين، مقابل ١٢% لمن يقضون ساعتين فأكثر على شبكات التواصل الاجتماعي.
- أن أكثر الشبكات الاجتماعية استخداماً من الطلاب - عينة الدراسة - كانت شبكة تويتر، حيث أوضح أكثر من ٦١% منهم أنهم يستخدمونها دائماً أو أحياناً، مقابل أكثر من ٥٧% لمن يستخدمون فيس بوك.

- أن ٤١% من المبحوثين قد تعرفوا على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال مواقع أخرى على شبكة الإنترنت، و٤١% أيضا تعرفوا على مواقع التواصل الاجتماعي عبر المصادر التقليدية (الأهل - الأقارب - الأصدقاء).
- أن (متابعة الأحداث، والحصول على الأخبار، ومعرفة أبرز القضايا السياسية العالمية) جاءت في مقدمة دوافع المبحوثين لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي، تليها الأسباب والدوافع الخاصة بالاتصال والتواصل مع الآخرين، وأوضحت نتائج الدراسة وجود الدوافع النفعية Instrumental Motives والدوافع الطقوسية Ritualized Motives، إلا أن الدوافع النفعية حظيت بدرجة أعلى من موافقة المبحوثين كدوافع لاستخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي، وهي في مجملها دوافع التعرف على الذات، ومراقبة البيئة.
- أن الإشباعات التي حظيت بأعلى درجات الموافقة لدى المبحوثين من الطلاب كإشباعات رأوا أنها متحققة من استخداماتهم لشبكات التواصل الاجتماعي، كانت على التوالي: الهروب من الضغوط، ثم تكوين آرائي الشخصية، ثم التغلب على الشعور بالوحدة. وتظهر متوسطات إجابات المبحوثين أنها تميل إلى عدم الموافقة على الإشباع الخاص بإشباع وقت الفراغ كأحد الإشباعات التي يحققها لهم استخدام شبكات التواصل الاجتماعي.
- أوضحت نتائج الدراسة تداخلا واضحا للإشباعات المتحققة للشباب الجامعي من استخدامهم لشبكات التواصل الاجتماعي، ما بين إشباعات توجيهية، وشبه توجيهية، وإشباعات اجتماعية وشبه اجتماعية. وهو ما اعتبرته الدراسة دليلا عن أن شبكات التواصل الاجتماعي تتميز بالتنوع الواضح في الإشباعات التي تحققها للجمهور مقارنة بوسائل الإعلام الأخرى.
- أن الاتجاه الإيجابي هو الغالب لدى المبحوثين إزاء تأثيرات شبكات التواصل الاجتماعي، إذ حظيت التأثيرات الإيجابية مثل: تنمية المواهب وإبرازها، ووجود مساحة من الحرية للتعبير عن الرأي، بأعلى درجات الموافقة لدى المبحوثين. مقابل درجة أقل من الموافقة على تأثير استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في إضعاف العلاقات الأسرية، والتسبب في ضياع الوقت، والعزلة النفسية.

- وجود فروق ذات دلالة لدى المبحوثين الأقل استخداماً لشبكات التواصل الاجتماعي، والأكثر استخداماً في رؤيتهم للتأثيرات السلبية والإيجابية لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي. إذ أوضحت النتائج أن المبحوثين الأقل استخداماً، يميلون للموافقة على وصف استخدام شبكات التواصل الاجتماعية، أنه "ينمي المواهب وبيزها" و"يزيد حرية التعبير" و"يزيد الترابط الاجتماعي" وبالمقابل أظهرت النتائج ميل المبحوثين الأكثر استخداماً إلى الاعتقاد بأن استخدام الشبكات الاجتماعية يصيب الإنسان بالعزلة النفسية، ويتسبب في ضياع الوقت، ويضعف العلاقات الأسرية.

التوصيات:

من المقترحات التي يسوقها الباحث في نهاية الدراسة، بناء على النتائج التي توصل إليها، وفي ضوء استشعاره بالجوانب البحثية التي يمكن أن يستكملها زملاؤه الباحثون في موضوع الدراسة، ومن ذلك على سبيل المثال:

- اختبار فروض النظريات العلمية في مجال الإعلام على شبكات التواصل الاجتماعي، بهدف الاقتراب أكثر من التأثيرات المحتملة لهذا النوع من الإعلام الجديد على الجمهور وخاصة فئة الشباب.
- دراسة العلاقة بين كثافة الاستخدام وطبيعة الإشباع التي تتحقق من استخدام شبكات التواصل الاجتماعي.
- دراسة دوافع الاستخدام لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباع المتحققة منها لدى فئات أخرى في المجتمع السعودي، مثل: المرأة، وكبار السن.
- إجراء دراسات ممتدة على فترات زمنية مختلفة ترصد طبيعة التأثيرات المعرفية والوجدانية والسلوكية الذي تحدثه شبكات التواصل الاجتماعي في الشباب السعودي والفئات الأخرى من المجتمع.

* * *

المراجع:

١. إسماعيل، عفاف عبدالله أحمد، وعبدالرحمن، جعفر عبدالرحمن، "تأثير الإنترنت في علاقات الشباب الاجتماعية والأسرية- دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية الخرطوم-السودان" دراسة مقدمة في المؤتمر العلمي "الأسرة والإعلام وتحديات العصر" كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٩م
٢. الحيله، محمد: اثر الاستخدام المنزلي للإنترنت في التحصيل الدراسي لمستخدميه. مجلة التربية، قطر، السنة (٣٣)، العدد (١٤١)، ١٤٢١هـ.
٣. آل سعود، نايف بن ثنيان، تأثير استخدام الإنترنت على استخدامات طلاب الجامعات السعودية لوسائل الاتصال الجماهيري (دراسة على عينة من طلاب الجامعات السعودية) مجلة جامعة الملك سعود، م ١٧، الآداب (٢)، ص ص ٣٣٩-٣٩٧، الرياض (١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٥م)
٤. العساف، حمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، ١٤١٣/ ٢٠٠٣م
٥. العمري، عبد الرحمن بن ظافر، "استخدامات طلاب الجامعات السعودية للأفلام الوثائقية والإشباعات المتحققة منها" رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، ٢٠١٢م
٦. العنزي، جمعة بن حامد، الإنترنت كوسيلة إعلامية واستخداماتها في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى المنتدى الإعلامي السنوي الأول: الإعلام السعودي سمات الواقع واتجاهات المستقبل، الرياض، المحرم ١٤٢٤هـ، مارس ٢٠٠٣م
٧. الغفيلي، فهد بن عبد العزيز، "الإعلام الرقمي أدوات تواصل متنوعة ومخاطر أمنية متعددة" ندوة برامج الإعلام الأمني بين الواقع والتطلعات، بيروت ١٠- ١٢ / ٨ / ١٤٢٢هـ الموافق ١١- ١٣ / ٧ / ٢٠١١م.
٨. الفرمر، خالد بن فيصل بن عبد المحسن، شبكة الإنترنت وجمهورها في مدينة الرياض - دراسة تطبيقية في ضوء نظرية الاستخدامات والإشباعات) رسالة ماجستير، قسم الإعلام - كلية الآداب - جامعة الملك سعود ١٤٢٢هـ
٩. القرني، علي بن شويل، الإعلام الجديد: من الصحافة التقليدية إلى الإعلام الاجتماعي وصحافة المواطن، (الرياض: مطابع هلا شركة توزيع الجريسي، ٢٠١١م).

١٠. المنتشري، فاتن يتيم، استخدامات الشباب السعودي لموقع اليوتيوب youtube والإشباعاات المتحققة منها: دراسة مسحية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية الآداب، ٢٠١٢م
١١. المنصور، محمد، "تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين دراسة مقارنة للمواقع الاجتماعية والمواقع الإلكترونية" رسالة ماجستير (الأكاديمية العربية في الدانمارك ، كلية الاعلام والاتصال: ٢٠١٢م)
١٢. النعيم : تأثير العلاقات الافتراضية على العلاقات الاجتماعية القائمة.مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (١٧)، العدد (٢)، اكتوبر ٢٠١٠م.
١٣. أمين، رضا عبدالواحد، "حدود التفاعل الاجتماعي في المجتمعات الافتراضية على شبكة الإنترنت" بحث مقدم في مؤتمر تقنيات الاتصال والتغير الاجتماعي، جامعة الملك سعود، قسم الإعلام، الرياض، ٢٠١٨-٢٠ / ٣ / ١٤هـ الموافق ١٥-١٧ / ٣ / ٢٠٠٩م
١٤. تقرير "الإعلام الاجتماعي العربي" كلية دبي للإدارة الحكومية، الإصدار الثاني ، مايو ٢٠١١
١٥. حسن، أشرف جلال، "أثر شبكات العلاقات الاجتماعية التفاعلية بالإنترنت ورسائل الفضائيات على العلاقات الاجتماعية والاتصالية للأسرة المصرية والقطرية- دراسة تشخيصية مقارنة على الشباب وأولياء الأمور في ضوء مدخل الإعلام البديل" دراسة مقدمة في المؤتمر العلمي "الأسرة والإعلام وتحديات العصر" كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٩م
١٦. خضر، نزمين زكريا، الأثار النفسية والاجتماعية لاستخدام الشباب المصري لمواقع الشبكات الاجتماعية، دراسة مقدمة في المؤتمر العلمي "الأسرة والإعلام وتحديات العصر" كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٥-١٧ فبراير ٢٠٠٩م
١٧. عبد الحميد، محمد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، ط ٣، (القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٤م)
١٨. عبد الحميد، محمد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، ط ٢ (القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٤م)
١٩. عبد السلام، نجوى، أنماط ودوافع استخدام الشباب المصري لشبكة الانترنت، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الرابع لكلية الإعلام - الإعلام وقضايا الشباب-، جامعة القاهرة، كلية الإعلام مايو ١٩٩٨م
٢٠. - عبد الشافي، مؤمن جبر، استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بزيادة التأثيرات المعرفية للصحف لدى شباب الجامعة المصرية، مجلة دراسات الطفولة - مصر، مج ١٤، ع ٥٣، أكتوبر ٢٠١١م



٢١. عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، وآخرون، البحث العلمي مفهومه - أدواته - أساليبه،

(عمّان: دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٨٧م)

٢٢. ليلي حسين محمد السيد، استخدامات الأسرة المصرية لوسائل الاتصال الإلكترونية ومدى

الإشباع الذي تحققه، دراسة مسحية لعينة من أرباب وربات الأسرة المصرية، رسالة دكتوراة غير

منشورة، (القاهرة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٩٩٣م)

* * *



- 12 – Aln'uaim (2010). Effects of Virtual Relationships on Real Social Relationships, *Research in Education and Psychology Journal*, Vol 17, No. 2.
- 13 – Ameen, R. (2009). *Social Interaction Limits in Virtual Societies on the Internet: proceedings to the Conference of Communication Technologies and Social Change*, Media Department, King Saud University, Riyadh.
- 14 – Arabic Social Media. . *Dubai School of Government*, 2.
- 15 – Hassan, G. (2009). *Effects of Social Media Relations on Real Social Relations of Qatari and Egyptian family: Analytic and Comparative Study on Youth and Parents in the light of Alternative Media: proceedings to a Scientific Conference about Family, Media and World Challenges*, College of Media, Cairo University.
- 16 – Khidr, N. (2009). *Psychological and Social Effects on Using Social Media by Egyptian youth: proceedings to the Scientific Conference of Family, Media and World Challenges*, College of Media, Cairo University.
- 17 – Abdulhameed, M. (2004). *Media Theories and Influence Areas*. Vol 3. Cairo: Book World.
- 18 - Abdulhameed, M. (2004). *Scientific Research in Media Studies*. Vol 2. Cairo: Book World.
- 19 – Abdulsalam, N. (1998). *Patterns and motives of Using Internet by Egyptian youth*. Research in the fourth scientific conference of College of Media–Media and youth issues, College of Media, Cairo University.
- 20 – Abdulshafy, M. (2011). Using Social Media and its Relation to increasing Knowledge of journals for Egyptian Undergraduate Students. *Childhood Studies Journal*, Vol 14, No 53.
- 21 – Obaidat, Z., Adas, A., and others (1987) *Scientific Research: Concepts, Tools and Methods*. Amman: Dar Alfekr for Publishing and Distribution.
- 22 –Alsaid, L. (1993). *Uses and Effects of Electronic Communication Means by the Egyptian family: Survey Study of Egyptian parents*. Unpublished Ph.D. thesis, College of Media, Cairo University, Cairo.

* * *

Arabic References

- 1 – Esmail, A., Gafr, A. (2009). *Introductory Study: Internet Effect on Family and Social Youth Relations. Field Study on a Sample of Youth from Al Khartoum city*: proceedings of a Scientific Conference about Family, Mass media, and World challenges, College of Media, Cairo University, Cairo.
- 2 – Alhylaa, M. (1421). Effects of Using Internet at Home on Academic achievement. *Education Journal*, Qatar, No 141.
- 3 – Alsud, N. (1425 H/ 2005). Effects of Using Social Networks on Saudi Undergraduate Students: Study on a sample of Saudi Undergraduate Students, *King Saud University Journal*, Vol 17, pp. 339-397.
- 4 – Alasaf, H. (1413 H/ 2003). *Introduction to Research of Behavioral Sciences*. Riyadh: Alobaikan.
- 5 – Alomary, A. (2012). *Uses and Effects of Using Documentary Films by Saudi undergraduate Students*. MA, College of Arts, King Saud University.
- 6 – Alenizy, G. (1424 H/ 2003). *Internet as a Media Tool and its Uses in KSA*: proceedings to the First Annual Media Forum: Saudi Mass Media Real Characteristics and Future Approaches, Riyadh.
- 7 – Alghfaily, F. (1432 H/ 2011). *Digital Media: Various Communication Means and Security Risks*: Proceedings to Media Security Programs between Aspiration and Reality, Beirut.
- 8 – Alfarm, K. (1422). *Internet and its Users in Riyadh: Applied Study According to the Uses and Effects*. MA, Media Department, College of Arts, King Saud University.
- 9 – Alkarny, A. (2011). *New Media: from Traditional Journalism to Social Media and Citizen press*. Riyadh: Hala Printers/ Aljraicy distribution co.
- 10 – Almontashry, F.(2012). *The Uses and Effects of Using YouTube by Saudi Youth: Survey Study*. MA, College of Arts, King Saud University.
- 11 – Almansoor, M. (2012). *Social Media effects on users: Comparative Study, Social Networks Vs. Electronic Websites*. MA, College of Communication and Media, Arabic Academy in Denmark.



The motives of Saudi University Youth to use social network sites on Internet and achieved satisfactions A field study at King Saud University students in the second quarter of the year 1433 AH

Dr.Naif bin Thunayan bin Mohammed Al- Saud

Department of Media - Faculty of Arts

King Saud University

Abstract:


This study aimed to recognize the motives of Saudi University Youth to use social communication sites on Internet and achieved satisfactions; recognize use habits and intensity and effect of that on their evaluation of social communication sites positives and negatives.

The study depended on the questionnaire as a tool of collecting data, it was taken with random sample method to choose 5% from the total of preparatory year students in King Saud University with a rate of (470) students.

That more than 85% of study sample use social network and that 88% of respondents spend between one hour to less than two hours in using social networks, and that the most commonly social network used by the students – Study Sample –is twitter network, where more than 61% of them have declared that they use it usually or sometimes, compared to more than 57% use Facebook.

That (get news, know the most prominent global political issues, findevents and celebrations) came at the top of respondents motives for using social networks, followed by reasons and motives related to contacting and communicating with the others. The positive trend is mostly among respondents toward social networks effects.





الاستثمار المالي: حقيقته ومقاصده وخطوطه (مدخل مفاهيمي)

ياسر عبد الكريم محمد الحوراني
كلية العلوم الإدارية والمالية - جامعة الباحة



الاستثمار المالي: حقيقته ومقاصده ووظابطه

(مدخل مفاهيمي)

ياسر عبد الكريم محمد الحوراني

كلية العلوم الإدارية والمالية – جامعة الباحة

ملخص الدراسة:

تناول البحث موضوع الاستثمار المالي، والذي يعد من الموضوعات المعاصرة التي تستحوذ على اهتمام قطاع الاستثمار بوجه عام. ويمتلك العديد من الصيغ والأدوات المستخدمة في سوق المال. وقد ناقش البحث الجوانب الأساسية لهذا الموضوع، التي تشكل الإطار السليم لأية تصورات يمكن اعتمادها في بناء الأحكام المتعلقة بتلك الصيغ والأدوات.

وقد ناقش البحث الطبيعة العامة للاستثمار المالي من خلال الغوص في المفهوم وبيان معظم مفرداته ومكوناته، ثم أوضح المقاصد التي يرمي إليها هذا النوع من الاستثمار، ومن ثم حاول استنتاج أهم الضوابط التي تحكم مفهوم الاستثمار في أسواق المال، باعتبارها القواعد الضابطة للسلوك الرشيد في هذا المجال.

وقد انتهى البحث إلى أن الاستثمار المالي يتسع للعديد من الأنشطة المالية، ولكن يخضع بوجه عام للقوانين والضوابط والمعايير التي تحرك اتجاه التعامل المالي، من دائرة لا تخلو من المحرمات، إلى دائرة مباحة تلتزم بالكسب الحلال.



المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه أجمعين،
ومن اتبع هداه إلى يوم الدين، وبعد:

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال دور الاستثمار المالي في أسواق رأس المال المعاصرة،
والتي تنتظم العديد من الصور المبتكرة والوسائل المؤثرة في علاقات المستثمرين. ولا
شك أن معظم الصور الاستثمارية تفتقد إلى المشروعية في مكوناتها ووسائلها مما
يجعلها تندرج في دائرة المحرمات. ويأتي هذا البحث كمحاولة أولية، تتضح أهميتها في
بيان الضوابط الحاكمة لعلاقات الاستثمار المالي، وتوجيه هذه العلاقات في إطار المقاصد
الشرعية، التي يبنى عليها سلوك المستثمرين.

وواضح أن أهمية البحث تتجلى بصورة أكثر من خلال تعدد صور علاقات الاستثمار
المالي المعاصرة التي تترك آثاراً جسيمة على المستويات الوطنية، وهذا يدل على أهمية
ترشيد سلوك المستثمر وتوظيفه على أسس وضوابط ومقاصد شرعية واضحة.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى جملة من القضايا الأساسية في مجال الاستثمار المالي المعاصر،
ولعل أهمها إيجاد رؤية شرعية حول المقاصد والضوابط التي تحكم عملية الاستثمار،
وذلك في إطار مفاهيمي متناسق مع النظرية الاقتصادية المالية في الإسلام، وفي الوقت
نفسه استنتاج الثوابت الشرعية التي تحكم العمل المالي وتضبط مسيرته، خصوصاً أن
هناك منتجات مالية جديدة، تواكب تطورات علاقات المجتمع الإنساني بكل ما يتضمن
من زوايا مخفية وتعقيدات متباينة.

الدراسات السابقة:

هناك دراسات مختلفة حول الاستثمار المالي، تناولت هذا الموضوع بشكل كلي،
ومن أهمها دراسة الباحث مبارك بن سليمان بعنوان "أحكام التعامل في الأسواق

المالية المعاصرة" المنشورة عام ٢٠٠٥م، وهي من الدراسات الرائدة في موضوع الاستثمار المالي، ومنها دراسة سمير رضوان بعنوان "أسواق الأوراق المالية"، وهي من منشورات المعهد العالمي للفكر الإسلامي عام ١٩٩٦م، ودراسة منير هندي بعنوان "الأسواق والمؤسسات المالية" المنشورة عام ١٩٩٧م، وغيرها من الدراسات، وهي جميعاً تتناول الاستثمار المالي من جميع جوانبه دون التركيز على المشكلة محل البحث، والتي عالجها هذا البحث في إطار مفاهيمي.

منهجية البحث:

تقوم منهجية البحث على الطريقة الاستقرائية التحليلية لموضوع الاستثمار المالي، من خلال دراسة المسائل بطريقة وصفية قائمة على استجماع مع تيسر من مفردات، ومن ثم استنتاج المفاهيم والحقائق محل البحث، والتي تجسد صورة المقاصد والضوابط وتكييفها على أساس مفاهيمي وفق رؤية الإسلام الشاملة في مجال علاقات المال وطرق استثماره.

خطة البحث:

يتكون البحث من مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة؛ يتناول المبحث الأول حقيقة الاستثمار المالي من خلال مناقشة مكوناته، وبالتالي بناء المفهوم بطريقة تراكمية تنتهي باستنتاج منطقي للمفهوم العام للاستثمار المالي. ويتضمن المبحث الثاني المقاصد التي يرمي إليها موضوع الاستثمار المالي. وأما المبحث الثالث فيشمل الضوابط التي تحكم موضوع الاستثمار المالي؛ مقسمة إلى الضوابط العقدية والضوابط الأخلاقية والضوابط المالية. وقد انتهى البحث بخاتمة تضمنت أبرز النتائج والتوصيات.

* * *

المبحث الأول

حقيقة الاستثمار المالي

يدل مصطلح الاستثمار المالي على معنى مركب، يتكون من مفهومين؛ الاستثمار والمال. وهو من المصطلحات المعاصرة التي برزت حديثاً مع ظهور أسواق المال وازدياد فاعليتها، ويمكن الوقوف على حقيقة هذا المصطلح من خلال مناقشة مكوناته، كل مكون على حدة، ثم استقراء دلالات المصطلح بصيغته المركبة. ويمكن حصر هذا المبحث في أربعة مطالب:

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار

المطلب الثاني: مفهوم المال

المطلب الثالث: مفهوم الاستثمار المالي

المطلب الرابع: الدلالات المستنبطة من المفهوم

المطلب الأول

مفهوم الاستثمار

أولاً- الاستثمار لغة:

يقال استثمر يستثمر، أي يطلب الاستثمار، واستثمر المال أي طلب نتاجه، وأصل الاستثمار من الثمر، ويحتمل هذا المعنى في اللغة عدة دلالات، منها ما ينتجه الشجر، وأنواع المال، والذهب والفضة. وجمع الثمر ثمار، وجمع الثمار ثمر، وجمع الثمر أثمار، أي أن الثمر يقبل الجمع، وجمع الجمع، وجمع جمع الجمع. ويقال ثمر الرجل: تمول. وثمر الرجل ماله: نماء وكثره. وأثمر الشجر: خرج ثمره. وأثمر الرجل: كثر ماله، وفيه تقول العرب في الدعاء للرجل: ثمر الله مالك: أي كثره!

١. محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، ١٩٩٣م، باب الرأء، فصل الثاء.
محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، دت، باب الرأء.

ولفظ "الاستثمار" لم يتعرض له أهل اللغة في مصنفاتهم على شاكلة المصطلحات الأخرى، ولكن شاع استخدامه عند الأصوليين للدلالة على معنى الاستنباط. ففي "المستصفي" أشار الغزالي (ت ٥٠٥ هـ) إلى هذا اللفظ ومشتقاته لمعرفة نظر الأصولي في اقتباس الأحكام، فقال: "فإن الأحكام ثمرات، وكل ثمرة لها صفة وحقيقة في نفسها، ولها مثمر ومستثمر وطريق في الاستثمار. والثمرة هي الأحكام، أعني الوجوب، والحظر .. والمثمر: هي الأدلة، وهي ثلاثة الكتاب والسنة والإجماع. وطرق الاستثمار: هي وجوه دلالة الأدلة .. والمستثمر هو المجتهد". ثم توسع الغزالي في استخدام صيغة "كيفية استثمار الأحكام"^١. وقد استفاد من بعده الأمدي (ت ٦٣١ هـ) في كتابه "الإحكام" من مناقشات الغزالي لمعنى الاستثمار^٢. ثم ناقش الزركشي (ت ٧٩٤ هـ) في كتابه "البرهان" معنى الاستثمار على نفس المنهج الأصولي، وورد عنه أنه قال "لا بد من معرفة قواعد أصول الفقه فإنه من أعظم الطرق في استثمار الأحكام من الآيات"^٣.

وأما الفقهاء فقد استخدم بعضهم لفظ "الاستثمار" للدلالة على الناتج كالزرع والثمر^٤. وهناك ألفاظ أخرى مستخدمة عند الفقهاء بشكل مرادف لمعنى الاستثمار، ومن الألفاظ المتداولة في هذا السياق لفظ "التمير"، والمراد به إصلاح المال وتنميته، وورد ذكره بوجه خاص في حالة السفينة الذي لا يحسن التصرف بماله. ومنها لفظ "الاستنماء" للدلالة على معنى الاستثمار من جهة طلب الزيادة في المال^٥.

١. محمد بن محمد الغزالي، المستصفي في علم الأصول. تحقيق: محمد عبد السلام عبد الشافي. الطبعة الأولى. بيروت، دار الكتب العلمية، ١٤١٣ هـ، ٧/١ - ٨، ٣٢٤.

٢. علي بن محمد الأمدي، الإحكام في أصول الأحكام. تحقيق: سيد الجميلي. الطبعة الأولى. بيروت، دار الكتاب العربي، ١٤٠٤ هـ، ٢٣/١، ٣٠٨، ٢٢٧/٤ - ٢٢٨.

٣. محمد بن بهادر بن عبد الله الزركشي، البرهان في علوم القرآن. تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم. بيروت، دار المعرفة، د.ت، ٦/٢.

٤. أحمد بن تيمية، القواعد النورانية. تحقيق: محمد الفقي. بيروت، دار الندوة الجديدة، ص ١٧١ - ١٧٣.
٥. أبو بكر بن مسعود الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الطبعة الثانية. بيروت، دار الكتاب العربي، ١٤٠٢ هـ، ٨٨/٦، ٨٨. تاج الدين عبد الوهاب السبكي، معبد النعم ومبيد النقم. تحقيق محمد النجار وآخرين. الطبعة الثانية. القاهرة، مكتبة الخانجي، ١٤١٤، ص ٦٤.

ووردت الإشارة في القرآن الكريم إلى معنى الثمر ومشتقاته من أجل توجيه التفكير الإنساني إلى نعم الله تعالى، وبالأخص ما تنتجه موارد الأرض النباتية من المعاش والأرزاق^١، كما وردت الإشارة في هذا الجانب للتنبيه على أهمية سعي الإنسان للبحث في سبل المعاش والضرب في مناكب الأرض والاستفادة من الطيبات، وكل ذلك يؤكد معنى تنمية المال.

ثانياً- الاستثمار اصطلاحاً:

تطور مفهوم الاستثمار في الفكر الاقتصادي تبعاً للواقع المعاش، والذي يخضع للاختلاف بين النظريات الاقتصادية السائدة، ففي النظرية الرأسمالية كان مفهوم الاستثمار يتركز بصفة أساسية في نطاق الإنتاج الكبير، وبخاصة إبان الثورة الصناعية، ولكنه تطور حديثاً في ظل العولمة المالية وبروز أدوات مالية تعمل في إطار مساحة كونية، بوجود مخاطر نسبية تقوم الشركات بتغطية الحد الأعلى المتوقع منها،^٢ إلى أن تحولت المخاطر نفسها إلى سلعة متداولة في الأسواق^٣، وفي الوقت نفسه، وحسب معطيات أخرى، يخدم مفهوم الاستثمار في الفكر الاشتراكي تلك الاتجاهات التي تعزز من سيطرة وأهمية قوى الإنتاج وعلاقات التوزيع.

ولكن حسب ما تشهده حركة الحياة المعاصرة، بات مفهوم الاستثمار أكثر اتساعاً بل أشد تنوعاً، وخصوصاً بعد اندثار الأيديولوجية الشيوعية، وانحسار المد الرأسمالي الذي بدأت قواعده تتراخى مع إرهابات الأزمة المالية العالمية، إلا أن أهم التغيرات التي طرأت على المفهوم ناتجة عن بروز الفكر الإسلامي في ميادين الاقتصاد وتطبيقاته العملية المتمثلة بشكل أكثر تحديداً في أنشطة مؤسسات التمويل الإسلامية.

١. انظر: سورة البقرة، الآية ١٢٦، سورة الأنعام، الآية ١٤١، ٩٩، سورة القصص، الآية ٥٧.

٢. هانس بيتر مارتن، وهارالد شومان، فخ العولمة، ترجمة عدنان علي، سلسلة عالم المعرفة، رقم: ٢٣٨، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٩٨، ص ١٠٨.

وواضح أن مفهوم الاستثمار بدأ على أنه توظيف المال في عملية أو نشاط اقتصادي يهدف إلى تحقيق عائد مادي^١، أو هو "تأجيل الاستهلاك لفترة قادمة، ثم توجيه هذه الأموال إلى الاستثمار وليس للاكتناز"^٢.

وبطبيعة الحال يتباين العائد المادي المتحقق من جهة اعتبارات ومعايير عديدة، مثل الفترة الزمنية المستهدفة، وطبيعة النشاط الاقتصادي، وحجم عوامل الإنتاج، ومدى وجود تكنولوجيا متطورة، ومستوى الاستخدام الأمثل للموارد، وغير ذلك من المعايير، خصوصاً في ظل تطور المفهوم الذي يركز على مدى وجود مخاطر متوقعة. ولا شك أن كل ذلك من شأنه أن يؤدي إلى استنباط معانٍ كثيرة لمفهوم الاستثمار. كما أن هذه المعاني تزداد بصورة أكثر في حالة الأخذ بعين الاعتبار طبيعة النظرية الاقتصادية والأهداف التي ترمي إليها، أي أن المتغيرات التي تدخل في تحديد المصطلح الخاص بالاستثمار تصبح على درجة عالية من التنوع.

وبالجملة، يمكن تجاوز القضايا الجزئية في تحديد معنى الاستثمار، مع العلم أن المصطلح ينبغي أن يضم أهم المتغيرات، ومنها طبيعة النشاط وأدواته وأهدافه، والسبب أن الاستثمار يمثل محتوى من السلوك الفردي بل يمثل حقيقة الاتجاه الإنساني، والذي هو في الأصل يمتاز بالتعقيد، ومن المحال الوصول إلى إجماع مفاهيمي حول جزئيات هذا السلوك.

ومن هنا يمكن محاولة تعريف الاستثمار بصورة اجتهادية تدل على أنه "جهد إنساني منظم رشيد يهدف إلى تحقيق عائد عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة"^٣. وأما عناصر هذا التعريف فيمكن إجمالها حسب المفهوم الإسلامي بالأمر الآتي:

١. انظر: حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، الطبعة الرابعة، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٢، ص ٣٩.
٢. عبد الغفار حنفي، أساسيات الاستثمار في بورصة الأوراق المالية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠١، ص ١٦.

- الجهد: وهو كل ما يبذله الإنسان من وجوه الإنفاق المادي أو الذهني أو الروحي، لأن جميعها تمثل أنشطة تصب في عملية الارتقاء بالإنسان أولاً، والذي هو أهم مدخلات النشاط الاقتصادي.
- جهد إنساني: أي أن الأنشطة المبذولة تكون خاصة بالإنسان، وأهمية اختيار هذا اللفظ للدلالة على بواعث " السمات الإنسانية" في تحديد المصطلح.
- جهد إنساني منظم رشيد: فكل نشاط يبذله الإنسان في هذا الجانب سواء كان يتم من خلال عمل مؤسسي، أو غير مؤسسي، يكون قائماً على التنظيم والتخطيط، باستخدام الوسائل والأدوات التي توصل إلى النتائج المرجوة.
- العائد: ويقصد به العائد الاقتصادي أو المردود المادي، إلى جانب العوائد الاجتماعية الأخرى.
- الاستخدام الأمثل للموارد: وتتحقق الحالة المثلى لاستخدام الموارد عن طريق التنسيق بينها للوصول إلى مخرجات حقيقية تتعدى إلى رفاهية المجتمع ككل. مع الإشارة إلى أهمية أنشطة الإنفاق الرأسمالي التي تدخل في بنية المفهوم.

المطلب الثاني

مفهوم المال

أولاً- المال لغة:

يقال في اللغة مال الرجل يمول مولاً إذا صار ذا مال^١، واستمال الرجل؛ كثر ماله، ومولته تمويلاً: أعطيته المال^٢.

١. انظر: ياسر عبد الكريم الحوراني، معجم الألفاظ الاقتصادية في لسان العرب. عمان، دار مجدلاوي، ٢٠٠٦، مادة: مول.

٢. صاحب إسماعيل بن عباد، المحيط في اللغة. تحقيق محمد حسن آل ياسين. بيروت، عالم الكتب، ١٩٩٤، ٣٥٨/١٠.

وعند إطلاق لفظ المال في لغة العرب فإنه يراد منه معنى عام، ولكن يغلب على استخدامه إرادة معنى الإبل، وأشار الخليل بن أحمد (ت ١٧٣هـ) إلى أن أموال العرب تعني أنعامهم^١. وربما درج معنى المال في اللغة عند العرب للدلالة على الأنعام وبخاصة الإبل لأنها كانت تمثل سبب معاشهم ومصدر رزقهم. وقد لفت القرآن أنظار العرب إلى عناية الله تعالى بهم وعظمة خلقه من خلال التركيز على الإبل في إبداع خلقها وأهمية وظيفتها في حياة العرب وأهمها النوق الحوامل، وهي التي أطلق عليها لفظ "العشار"^٢.

ثانياً- المال اصطلاحاً:

يتراوح مفهوم المال في الاصطلاح بين المعنى الفقهي والمدلول الاقتصادي. فأما معنى المال عند جمهور الفقهاء فإنه يدل على كل ما يمكن حيازته ولو تهيأ لصاحبه التسلط عليه ومنعه عن غيره ولو بحيازة مصدره^٣، وأما الحنفية وهم اللذين خالفوا الجمهور في هذه المسألة، فإن معنى المال عندهم ينحصر في كل ما يمكن حيازته والانتفاع به على وجه معتاد^٤. والتمايز بين الحنفية والجمهور في تحديد معنى المال يدل على أهمية قصوى يمكن توظيفها في ثنايا البحث، وذلك أن المال عند الجمهور ينتظم المنافع والحقوق إلى جانب الأعيان خلافاً للحنفية، والذي يخلو معنى المال عندهم من أية تضمينات للمنافع والحقوق^٥.

١. الخليل بن أحمد الفراهيدي، العين. تحقيق مهدي المخزومي وإبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال، ٨ / ٣٤٤.

٢. انظر: سورة التكوين، الآية ٤. سورة الغاشية، الآية ١٧.

٣. انظر: محمد بن عبد الله بن العربي، أحكام القرآن، دار الكتب العلمية، ١٠٧/٢. عبد الرحمن بن أبي بكر بن محمد السيوطي، الأشباه والنظائر، دار الكتب العلمية، ص ٣٢٧. إبراهيم بن محمد بن مفلح، المبدع، بيروت، المكتب الإسلامي، ١٤٠٠هـ، ٩/٤.

٤. محمد أمين بن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، الطبعة الثانية، بيروت، دار الفكر، ٣/٤.

٥. علي الخفيف، الملكية في الشريعة الإسلامية، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٤١٦هـ، ص ١٢.

وأما مفهوم المال في الاصطلاح الاقتصادي المعاصر فإنه يتحدد بحسب القوى السائدة في السوق، والتي تتمثل باتجاهات العرض والطلب، وينبغي أن يكون المال مما يمكن تقويمه بثمن، أي تكون له قيمة عند الأفراد.

وفي هذا الجانب، لا يتفق التشريع الإسلامي في مجال الاقتصاد مع التشريع الوضعي في إطلاق معنى المال، لأن هناك ضوابط شرعية تحكم حقيقة المال، ومنها أن تكون منفعة المال موجبة، بمعنى أن يكون الإشباع المتحقق من المال، في صورة الإنفاق أو الاستهلاك، نافعاً غير ضار. وبالتالي تكون صورته مشروعة، والتبادل به غير منهي عنه. وواضح أن مفهوم المخالفة يقتضي وجود منفعة سالبة، وتعني استهلاك السلع والخدمات بكميات تفوق مرحلة الإشباع، واستخدام المال في استثمارات تجلب الضرر للأفراد والمجتمع، وتصبح غير شرعية.

فالاستثمار يجوز في شتى الأنشطة التي تنهض بحياة الإنسان، كالزراعة والتجارة والصناعة، ما لم تختلط بمحرم سواء من جهة تحصيل المنفعة أو من جهة تحقيق المردود المادي. بل إن حكم الاستثمار ينزل منزلة فروض الكفاية.

وتبعاً لهذا البيان يدل مفهوم المال على "كل ما يمكن أن يعكس سعراً في السوق، بطريقة مخصوصة، ووجه مشروع". ويخرج من هذا التعريف جميع السلع التي تدخل في النطاق التجاري ضمن دائرة الحرام والمكاسب الخبيثة، وكل ما نهى عنه الشارع إما باعتبار المنفعة السالبة المشتقة منه أو باعتبار ما يؤول إليه، فمثلاً في حالة المسكرات لا ينبغي أن تعكس هذه السلع سعراً في السوق بسبب منفعتها المحرمة مع أنها سلع يمكن استخدامها للتجارة.

ويبرز في هذا التحديد ثلاثة أعمدة أساسية يقوم عليها معنى المال، وهي:

- السعر: وفيه تلتقي رغبات البائعين والمشتريين عند مستويات سعرية معينة.
- الأداء المخصوص: أي تكون طبيعة التبادلات مبنية على أسس عادلة بعيدة عن ممارسة الأنشطة التي تغرر بالأفراد وتضر بمصلحة المجتمع.

■ الوجه المشروع: ويعني أن يتعلق خطاب الشارع بتلك التبادلات على جهة الإباحة أو الندب أو الواجب، وبعبارة أخرى، فإنه ينبغي أن تتحرك التبادلات بين الأفراد في عمليات التبایع أو التعاقد ضمن دائرة الحلال.

المطلب الثالث

مفهوم الاستثمار المالي

تكشف المناقشة السابقة لمفهوم الاستثمار والمال عن معانٍ عديدة، وفي حالة إضافة المفهومين مع بعضهما عبر مصطلح واحد وهو "الاستثمار المالي" من المؤكد أن تبرز معانٍ أخرى، لأنه مصطلح مركب، بل هو مصطلح مستحدث غير معروف أو شائع في أدبيات الاقتصاد القديمة، وبخاصة أن دلالة هذا المصطلح في إطار نظرية الإسلام الاقتصادية تحتاج إلى صياغة دقيقة وعناية وافية.

ولكن في التبادلات المالية المعاصرة، هناك اتجاه عام على تحديد معنى الاستثمار المالي بأنه "استخدام الأموال في الإنتاج .. بطريق غير مباشر ك شراء الأسهم والسندات"¹. أي خلافاً لطبيعة الاستثمار المادي الذي يتحقق بشراء الآلات والمواد الأولية. ومن هنا يمكن القول أن جميع الأدوات المالية المتداولة في أسواق المال هي محل هذا النوع من الاستثمار حسب ما تمليه النظرية المالية المعاصرة، ومن هذه الأدوات أذونات الخزنة وشهادات الاستثمار والصكوك وغيرها، إلى جانب الأسهم والسندات الواردة في التعريف.

وفي المقابل، يستفاد من كل هذه المعطيات إمكانية التوصل إلى الكشف عن حقيقة مفهوم "الاستثمار المالي" حسب أحكام الشريعة، وبما يتفق مع نصوصها المحكمة ومقاصدها العامة. وفي ضوء المعاني المعتمدة في تحديد معنى المال ومعنى الاستثمار، يجوز القول بأن الاستثمار المالي في الإسلام يعني "شراء حصة في رأس مال ممثلة بأسهم، أو حصة في قرض ممثلة في سندات أو شهادات الإيداع، تعطي مالكاها

١. إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، استانبول، المكتبة الإسلامية، مادة: ثمر، ص ١٠٠.

حق المطالبة بالأرباح أو الفوائد أو الحقوق الأخرى التي تقرها اللوائح والأنظمة ذات العلاقة بالاستثمار في الأوراق المالية"، وتظهر في قائمة المركز المالي تحت الاستثمارات والأصول المالية. ويستفاد من عناصر هذا التعريف جملة من المزايا الهامة، وهي:

- توظيف الأموال في أصول مالية، بغض النظر عن شكلها.
- الاعتماد على التحليل الأساسي لفترة طويلة الأجل لأن الهدف ليس المضاربة السريعة أو الفورية في الفترة قصيرة الأجل.
- تحديد التداولات المالية في قنوات سليمة تحكمها أسس التعامل المالي ضمن القوانين المحلية السائدة، وفيها احتراز عن الوقوع في ممارسة الأنشطة المالية التي تعصف بعلاقات السوق وثقة المتعاملين فيه.
- تضمين أنشطة الاستثمار المالي في قائمة المركز المالي تحت الاستثمارات والأصول المالية.

المطلب الرابع

الدلالات المستنبطة من المفهوم

هناك جملة من المفاهيم والدلالات الأساسية التي يمكن اشتقاقها والوصول إليها من البحث في معنى "الاستثمار المالي"، والتي تستند في مضمونها إلى التصور الإسلامي في قضايا المال وكيفية الاستفادة منه، وهي:

أولاً- تبادلات الاستثمار المالي والخبرة المطلوبة:

إن المعنى الأصولي للاستثمار يركز على معنى الاستنباط، وهذا اللفظ مشترك بين سائر العلوم التي تحتاج إلى فنون دقيقة، أي العلوم التي تجمع بين العلم والفن. إن استخدام الأصوليين لمعنى "الاستثمار" يدل على اقتباس الأحكام، وأنه ليس لكل أحد أن يقتبس الأحكام سوى المجتهد، وهو المقتبس الذي صنعتته اقتباس الأحكام من مظانها.

إن معنى الاستنباط في أصول الفقه لا تقل أهميته عن معناه في الاستثمار، وخصوصاً ما تتصل به الحاجة محل البحث، والتي تتعلق بالاستثمار المالي وهو من أهم العلوم الإنسانية المعاصرة، لأن هذا العلم قام على الاستنباط الفعلي للمنتجات المالية، والتي يطلق عليها لفظ "الابتكارات" في سوق المال.

من هنا يدل مفهوم الاستثمار المالي المتضمن لمعنى الاستنباط بشكل واضح على أهمية الحاجة إلى أدوات معرفية أو خبرة كافية لمواجهة السوق والدخول في غمرة المنافسة والغوص في لجته العميقة.

وهذا يعني ببساطة حاجة سائر المتعاملين في السوق إلى تنمية مهارات التعامل في هذا المجال، ويكون عن طريق الاستفادة من دورات تأهيلية تشجع عليها السلطة المنظمة للسوق، أو الاستثمار عن طريق صناديق أو محافظ استثمارية، أو الاستفادة من جهاز السمسرة بما لديه من الخبرة في مجال التحليلات الفنية والمالية اللازمة.

ثانياً- جدوى الاستثمار المالي وتنمية المجتمع:

بدون شك أن فكرة الاستثمار لم تتجسد في التطبيق الفعلي لتحقيق مكاسب فردية تعجز عن الوصول إلى التنمية الحقيقية للمجتمع. وعلى أساس ذلك تم تقييد معنى "الاستثمار المالي" باشتقاق منفعة مشروعة (منتجات مالية سليمة) على وجه مشروع. وهذا يعزز من الحصول على المكاسب الحقيقية مثل تحقيق الدخول والأرباح مما يستغني به الفرد عن الحاجة للآخرين، وحماية الفرد من الوقوع في براثن الفقر والمسكنة، وزيادة الإنتاج وإيجاد فرص عمل ووظائف جديدة، وإيجاد سيولة مالية في الأسواق تسهم في تعزيز اقتصاد الدولة.

ثالثاً- مالية الحقوق:

إن الحقوق المكتسبة في مجال ابتكار الأوراق المالية يدخل فيما يسمى في القانون "حقوق الابتكار"، وهذه الحقوق تكتسب ماليتها بشرط تحقق قرينة المنفعة، وعند الإمام الشاطبي "المنافع هي التي تعود على العباد بالمصالح، لا أنفس الذوات، فذات

الأرض أو الدرهم لا نفع فيها من حيث هي ذات، وإنما يحصل المقصود بها من حيث أن الأرض تزرع، والدرهم يشتري به، ما يعود على حائزه بالنفع^١. فالأوراق المالية محل التداول في سوق المال يترتب عليها حقوق لأصحابها بسبب المنفعة المتولدة عنها، ولكن ليس كل ما يطرح للتداول من هذا القبيل يعتد بماليته، فهناك بعض ما يطرح للتداول يفقد ماليته أو أية حقوق مترتبة عليه أو اختصاصه بالتملك، وذلك إذا ارتبط بأعيان لا يجوز الانتفاع بها شرعاً، أو ارتبط بأنشطة وتصرفات هي في طبيعتها محرمة ومنهي عنها^٢. وهذا ما يقود إلى معرفة أهمية المضمون الشرعي لأنشطة الاستثمار المالي.

رابعاً- السلوك التضامني الأخلاقي:

هناك صعوبات معقدة في فهم المحتوى الأخلاقي للسوق، لأن بعض التبادلات بين المتعاملين تعمل على أساس مصلحة الفرد، ويخضع بعضها للمعايير التنافسية، وليس التعاونية، دون مراعاة أهمية العمل في مجموعة متكاملة. ولا شك أن المنهجية الفردية في عزل الأخلاق عن معظم تعاملات السوق أدت إلى سيطرة الميول الفردية غير التضامنية على اتجاهات السوق، وبالتالي تفكك علاقات السوق القائمة على التنافس المطلق. من هنا ينبغي التركيز على المفهوم الشرعي في علاقات الاستثمار لأنه يجسد علاقة التضامن الأخلاقي، الذي يماشى مفهوم التنافس المتضمن لقيم التعاون، أي التنافس التعاوني، وليس التنافس المطلق.

* * *

١. أبو إسحاق إبراهيم الشاطبي، الموافقات، بيروت، دار المعرفة، ١/ ١٦٦.

٢. عبد السلام العبادي، الملكية في الشريعة الإسلامية، بيروت، مؤسسة الرسالة، ١٤٢١هـ، ص ٢٣٤.

٣. انظر البحث القيم للدكتور عطية عبد الحليم صقر، بعنوان "وقف الجانب المالي من الحقوق الذهنية: حقوق الملكية الفكرية"، مقدم إلى المؤتمر الثاني للأوقاف بالمملكة العربية السعودية: الصيغ التنموية والرؤى المستقبلية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٦.

المبحث الثاني

مقاصد الاستثمار المالي

أولاً- تحقيق عمارة الأرض واستخلاف الإنسان:

لقد شرع الإسلام الاستثمار كوسيلة تفضي إلى أهداف كونية، وهي استصلاح الأرض وعمارتها، وهنا لا ينبغي النظر إلى المال باعتباره هدفاً مطلوباً لذاته وإنما يكون طلب المال عن طريق الاستثمار مقصداً محدوداً في إطار نظرة الإسلام الكلية للحياة ودور الإنسان فيها، ويعني ذلك أن المال ضرورة لاستصلاح الأرض من جهة كونه وسيلة مناسبة بين أطراف التبادل.

أما الجانب الأكثر أهمية في هذا السياق هو الاعتقاد بأن ملكية الأشياء والموجودات إنما تعود للموجد الحقيقي وهو الله تعالى^١، فالناس من جهة التملك الحقيقي للمال سواء، فقد خولهم الله تعالى الاستمتاع بها ومولهم إياها ليكونوا منها بمنزلة النواب والوكلاء^٢، وبالتالي تكون ملكية الإنسان مجازية، ويعني هذا أن الإنسان فقير إلى الله تعالى على الدوام. وإذا كان الإنسان مستخلف في استخدام المال ولا يملك الحرية المطلقة في هذا الاستخدام فإنه يتصرف فيه بمقتضى شروط الاستخلاف، ومن هنا تأتي أهمية الأحكام الشرعية في توجيه الإنسان نحو الإنفاق في طرق استثمارية سليمة.

ثانياً- العائد المادي والعائد الاجتماعي:

إن أهمية الاستثمار المالي في الإسلام تصب في نطاق التركيز على الجانب المعياري في النشاط الاقتصادي، وينطلق هذا الجانب من النسق الاقتصادي العام الذي يقوم على أساس تحريم الربا وتحقيق قاعدة التكافل، وعلى أساس ذلك يختلف الاستثمار من

١. أميرة مشهور، الاستثمار في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة مدبولي، ١١٤١هـ، ص ٩٤.
عبد القادر عودة، المال والحكم في الإسلام، الطبعة الثانية، بغداد، دار النذير، ١٩٦٤، ص ٥٠.
٢. جار الله محمود بن عمر الزمخشري، الكشاف عن حقائق التنزيل وعيون الأقاويل في وجوه التنزيل، القاهرة، شركة ومطبعة ومكتبة مصطفى البابي الحلبي، ١٩٦٦، ٦١/٤.

جهة الأهداف المرجوة بين فلسفة الشريعة والقانون الوضعي، فإن فلسفة الشريعة الإسلامية تركز على أهمية الوصول إلى تحقيق أقصى عائد اجتماعي ممكن، وأما العائد المادي فلا يوصف بأنه جوهر النشاط الاستثماري، وتعني هذه الميزة وجود مفارقة هامة بين الاستثمار الإسلامي وغيره من النظم خصوصاً النظام الغربي الذي يركز بصفة أساسية على تحقيق أقصى ربح ممكن، وهو ما يطلق عليه في هذا النظام مصطلح "تعظيم الربح".

من هنا، تنطلق أهمية قاعدة الاستثمار المالي وفقاً للأساس المعياري من جهة أنه يحدد قنوات الاستثمار التي تتفق مع فلسفة الشريعة إضافة إلى توجيه نشاط الاستثمار على أساس الأولويات المطلوبة، وبالتالي تتحقق طريقة أداء نسق الاستثمار بمراعاة قواعد المصلحة الاجتماعية مثل قاعدة "لا ضرر ولا ضرار"، وقاعدة "درء المفسد أولى من جلب المصالح" وغيرها. ويتوصل إلى تحقيق الربح عن طريق هامش بسيط يؤدي في نهاية المطاف إلى مدخرات كبيرة، وقد ورد في الفكر الاقتصادي الإسلامي مثل ذلك، فيروى أن الجاحظ نبه إلى أن فطنة التاجر وكياسته تقوم على عدم التقليل من أهمية فضول الأموال الصغيرة كالقراريط والدوائق لأنها تزيد من قدرة رأس المال على الاستثمار! وتتفق الحالة التي يتم فيها تحقيق هوامش ربحية بسيطة مع فكرة تحقيق العائد الاجتماعي أو الالتزام نحو التضامن مع المجتمع. ولا شك أن هناك معايير ربحية عديدة منها المقارنة بين العائد والتكاليف، يقول الدمشقي "أن لا ينفق المسئولون عن المشروع أكثر مما يكسبون، فإنه متى فعلوا ذلك فإن مالهم وجهدهم سائر نحو الإخفاق"^٢، كما أن الربح يعتمد على حجم المشروع الاستثماري، وتزداد فاعليته في ظل منظومة التقنية والابتكارات التسويقية للمنتجات المطروحة.

١. الجاحظ، عمرو بن بحر، البخلاء، القاهرة، مطبعة دار المعارف، ١٩٧١، ص ١٥.

٢. أبو الفضل جعفر بن علي الدمشقي، الإشارة إلى محاسن التجارة، الإسكندرية، مطبعة الغد، ١٩٧٧، ص

الثالث- القضاء على الفقر والبطالة وتحقيق النمو:

يؤلّد الاستثمار المالي تنمية حقيقية على مستوى الحياة الاجتماعية ككل، وتحقق هذه الحالة بصورة مثلى عندما يتعادل الاستثمار الكلي مع الادخار الكلي، أي عدم وجود زيادة على رأس المال المستثمر حسب نظرية كينز، وبمعنى آخر عدم وجود استغلال للفئات المحرومة في المجتمع.

ويعزز السوق المالي ممثلاً بالبورصة قدرة الدولة على تحقيق النمو، ويتجلى ذلك من خلال السيطرة الرقابية المحكمة للدولة على إدارة الشركات^١، ومدى إسهامها في الخطط الاجتماعية وتحقيق النمو والتخفيف من المشكلة الاقتصادية بكل مكوناتها، وأهم هذه المكونات الفقر والبطالة.

وأهم ما يمكن القيام به هو التصدي لهذه المشكلة في إطار منظومة الانسجام التام بين المتغيرات الاقتصادية على أساس أنها وحدة متكاملة، وتمثل هذه الآلية نسقاً فرعياً يتكامل مع النسق الاجتماعي العام. وهنا تعمل أدوات الإحسان والبر العام كمدخلات اقتصادية تعززية إلى جانب أدوات سياسة الإنفاق المخططة، وذلك للحيلولة دون بروز الفقر والبطالة كمشكلة تهدد أمن المجتمع وليس كظاهرة اعتيادية^٢.

١. Claessens, Stijn, the Emergence of Equity Investment in Developing Countries:

Overview, , Word Bank Economic Review, Vol. ٩, No. ١, ١٩٩٥, P ٧-٨.

٢. هناك من يرى أن الفقر مشكلة ينبغي العمل على استئصالها من الجذور اعتماداً على الواقع التاريخي للدولة الإسلامية وبخاصة في عهد الإمام العادل عمر بن عبد العزيز، ومنهم من يرى أن الفقر ظاهرة إنسانية تفرضها سنة التداول وسنة التسخير بين الخلق، ولا يمكن القضاء عليها، ولكن يمكن الحيلولة دون استفحال الآثار المترتبة عليها، والواقع أن التعامل مع هذه المشكلة من منظور كلي يختلف عن التعامل معها من منظور جزئي، لأنه في نطاق الاقتصاديات الضيقة لا يستبعد حدوث الاختلال الاقتصادي، بل إنه من الممكن أن يشهد الاقتصاد على المستوى الكلي أو في نطاق اقتصاديات متكاملة حدوث أزمات مشابهة. انظر: ياسر عبد الكريم الحوراني، اقتصاديات الفقر في الشريعة الإسلامية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٩١، ص ١٥ وما بعدها.

رابعاً- تحريك المال بين فئات المجتمع (التداول):

فقد اتخذ الإسلام تدابير وقائية لتسهيل حركة الأموال وانسيابها بين جميع طبقات المجتمع. ومن ذلك الحث على العمل والضرب في مناكب الأرض ومحاربة المسألة بغير حق. ومنها حث النفس الإنسانية على البذل والإنفاق والانعقاد من شح النفس ﴿وَمَنْ يُوقِ شَحَّ نَفْسِهِ، فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾^١. وعدم الحجر على المال وتعطيله عن عملية التنمية أو اكتنازه. وفي المقابل عدم التجاوز في الإنفاق (التبذير) لأنه تحريك للمال بطريقة غير عادلة. ويتفق مبدأ تداول المال مع النسق العام للتداول على صعيد الحياة الكونية بكل مستوياتها. قال تعالى ﴿وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ﴾^٢.

ووفقاً لمبدأ تداول المال وتحريكه من مستويات الغنى إلى مستويات الفقر، يمكن متابعة دورة المال من أطراف الفائض إلى أطراف العجز، وبالتالي تحقيق أهداف اجتماعية وإنسانية عديدة، ومنها:

■ أن دورة المال تسد جانب العجز عند الفقراء. ولكن لا يهدف تحريك المال وتداوله بدرجة أساسية إلى إشباع حاجات الفقراء من جهد غيرهم، وإنما لتنمية طاقات جديدة وحثها على الإنتاج. أي إعانة الفقراء للحصول على المال اللازم من أجل الاستثمار وتحقيق المقاصد الكلية في عمارة الكون، وفيه يقول تعالى ﴿هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾^٣.

■ ومع ذلك يؤدي تداول المال إلى زيادة فرص الاستثمار من جهة أخرى، وهي بروز حاجات جديدة لدى الفقراء لأن لديهم ميول حدية استهلاكية عالية.

١. سورة الحشر، الآية ٩. سورة التغابن، الآية ١٦.

٢. سورة البقرة، الآية ٢٥١.

٣. سورة هود، الآية ٦١.

■ تدخل جميع أشكال البر المتعلقة بالإفناق في معنى الاستثمار في الإنسان نفسه، لأن النفقة تسهم في استنهاض الفقراء من رقودهم وتصونهم من التهلكة وتحيي فيهم مشاعر التضامن مع النسيج الاجتماعي.

■ وهناك متوالية تعمل كآلية في تعزيز النشاط الاستثماري، أي أن عمليات الاستثمار ينتج عنها عمليات أخرى من الإيراد المتحقق. وهنا يرى الدمشقي، وهو صاحب إسهامات مهمة في تأصيل مفهوم الكسب في الإسلام، أن المشروع الاستثماري الذي يحقق أهدافاً ربحية لا ينبغي أن توجه عائداته خارج نطاق التوسع في استحداث مشروعات أخرى، مما يولد فرص عمل ومشروعات جديدة^١.

خامساً- التنمية الاقتصادية المتكاملة:

وفي هذا الجانب يتم توجيه عمليات الاستثمار نحو الأغراض التنموية الأشد حاجة، وتتحدد الأولوية النسبية لهذه الأغراض حسب طبيعة المجتمع، مثل توجيه الاستثمار إلى المناطق الأقل نمواً، والاستثمار في سبيل تعزيز القدرات التصديرية للبلاد، وتحقيق تنمية الريف وتفعيل برامج الوقف الخيري، وتطوير البحث العلمي والتقني، وغير ذلك^٢.

وإلى جانب ذلك، تتحقق التنمية الاقتصادية في حالة الاستثمار المالي الذي تقوم به الشركات من خلال آليات كثيرة، منها:

١. النهوض بمشروعات إنتاجية كبيرة الحجم مما يزيد الإيرادات ويقلل التكاليف الإجمالية. ومن جهة أخرى تسهم المشروعات التي تتصف بمزايا الإنتاج الكبير في زيادة القدرة التنافسية للشركات.
٢. ضمان سهولة انسياب المعلومات بتكلفة قليلة والعمل على تسعير هذه المعلومات وتحليلها وتفسيرها، وذلك من خلال أداء البورصة التي تعكس

١. أبو الفضل جعفر بن علي الدمشقي، الإشارة إلى محاسن التجارة، ص ٨٢.

٢. انظر: قانون تشجيع الاستثمار السوداني لسنة ١٩٩٩م معدلاً حتى عام ٢٠٠٠م.

أسعار الأوراق المالية وجدوى المشروعات المتاحة وفرص الربحية في الاستثمارات المختلفة، وكل ذلك يساعد المستثمرين في اتخاذ القرارات السليمة^١.

٢. التركيز على تعبئة المدخرات وتوجيهها في قنوات استثمارية تصب في أغراض التنمية المحلية، خصوصاً أن الشركات لديها القدرة على زيادة رأس المال من خلال توزيع أسهم مجانية، بدون تحمل أية تكاليف.

٤. إدارة المخاطر المالية من خلال مؤسسات الوساطة المالية التي تقوم بتوزيع الأرصدة بين المشروعات، ويتم ذلك من خلال التحكم بالعوامل المؤثرة في الاستثمار ومعايير العائد والسيولة مما يخفف من تكلفة المخاطر المجمعة قياساً على مخاطر المشروع الفردي^٢.

٥. الإسهام في دعم الخطط التنموية حسب الأهمية النسبية للقطاعات الاقتصادية، وتعزيز قدرة الاقتصاد على التشغيل والتخفيف من البطالة.

سادساً- التكافل الاجتماعي:

يعكس الاستثمار في حالة التكافل نوعاً من أشكال التعاون التنافسي بين الناس، ولا يهدف إلى معنى الربحية المادية أو أي مردود مادي خاص بصورة مجردة. وهنا يتحقق العمل الاستثماري في إطار منظومة أخلاقية مطلوبة لنجاح علاقات السوق^٣. وتستند معايير الأخلاق في هذه المنظومة إلى الأصول الثابتة التي وضعها الإسلام في مجال تنظيم

١. Claessens, Stijn, the Emergence of Equity Investment in Developing Countries: Overview, Ibid, P ٧-٨.

٢. Levine, Ross & Zervos, S., Financial Development and Economic Growth: Views and Agenda, World Bank, Policy Research, Working Paper no. ١٦٧٨, ١٩٩٦, P ٤-٥.

٣. محمد عمر شابرا، الإسلام والتحدي الاقتصادي. الطبعة الأولى. المعهد العالمي للفكر الإسلامي، واشنطن، ١٤١٦هـ، ص ٣٦

التبادل بين الأفراد، ومنها منع الأنشطة المحرمة التي تضر بالسوق، أو التي تكون في طبيعتها مخالفة للسلع التي تدخل في معنى الطيبات، أو وجود جماعات استثمارية ضاغطة في توجيه السوق والتحكم بحركة الأسعار، ومن هنا تم تعزيز علاقات السوق بسلطة ولي الأمر لكبح الانفلات وتحقيقاً لمبدأ التكافل.

وتأسيساً على ما سبق، تنضبط جميع اتجاهات الاستثمار لتحقيق التوازن العام، بمعنى أن الاستثمار الكلي في سوق رأس المال والسلع والخدمات والعمل والنقد، تصب جميعها في نفس الهدف، وتتفاعل بين مكوناتها المختلفة للوصول إلى حالة الاستقرار الاجتماعي والغايات الإنسانية المرجوة. ولا يخفى أن التحليل على المستوى الكلي يقود إلى نفس النتيجة بالنسبة للمتغيرات الاقتصادية الأخرى، فالإنفاق على الاستهلاك مثلاً يعكس نفس الشروط المعيارية لتحقيق التوازن العام، وعلى هذا الأساس استند المنهج الإسلامي في مجال الاقتصاد على مبدأ الانسجام بين الإنفاق على الحاجات الخاصة والحاجات العامة، وكذلك الاستثمار لضمان تلك الحاجات على أساس الأولوية النسبية المتعلقة بها، وبالتالي فإن سياسة الإسلام في هذا الجانب تضمن تحقيق مبدأ التكافل من جهة أنه مكون أساسي لمفهوم العدالة الاجتماعية المطلقة، مما يعني أهمية الدور الذي يلعبه العامل الاقتصادي في ترسيخ دعائم المجتمع، وربما يكون الاستثمار المالي من أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في صياغة العديد من أوجه العلاقات في الحياة المعاصرة.

* * *

المبحث الثالث

ضوابط الاستثمار المالي

يمثل الاستثمار المالي طريقة معقدة في معرفة اتجاهات الخطوط المالية السالكة، وطبيعة المنافذ المتفرعة عنها، ومدى وجود مخاطر حقيقية تهددها بالتلف. وبصورة مجازية تمثيلية مشابهة لحالة الإنسان نفسه، تكاد تكون أنشطة الاستثمار في أسواق المال أشبه بشبكة الأوردة والشرايين في الجسم، فحركة الجريان في كل منهما لا تستقيم ولا تقوم بالدور الوظيفي المناط بها إلا في ظروف سليمة. ولا شك أن استمرارية الأداء الفعال لشبكة الجسم والمحافظة عليها من الضغوطات أو العمل خارج نطاق الاستقرار البيولوجي العام، تمثل نفس الظروف السليمة التي تحتاجها شبكة المال في مجال الاستثمار، والتي تقضي بوجود أجهزة ضابطة وبواعث رقابية تنظم الأداء الفعال لهذه الشبكة على وجه تام.

من هنا جاء هذا المبحث مبيناً طبيعة الضوابط المطلوبة في جانب الاستثمار المالي، وفي الوقت نفسه يتكون من تصنيف لهذه الضوابط، وذلك من خلال ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: الضوابط العقدية

المطلب الثاني: الضوابط الأخلاقية

المطلب الثالث: الضوابط المالية

المطلب الأول

الضوابط العقدية

يمكن حصر الضوابط العقدية بالبواعث الإيمانية لدى المتعاملين في مجال الاستثمار ومدى وجود المعرفة الشرعية الكافية لديهم، إضافة إلى الإرادة الإيمانية التي تحثهم وتحملهم على الالتزام بأحكام الشرع. ولذلك تمثل مجموعة الضوابط العقدية مكونات أساسية في التعامل المالي، وهذه المكونات هي الورع وفقه التعامل المالي والالتزام بدائرة الحلال.

أولاً- الورع؛

تتطلب عملية الاستثمار مراقبة ذاتية تحمي صاحبها من الوقوع في الكسب الحرام، وذلك أن هذه العملية لا تخلو في العادة من وجود شبهات مختلطة، ومن هنا حرص المسلمون في العصور الأولى على الابتعاد عن مواطن الشبهات في الأنشطة الاستثمارية التي كانوا يقومون بها، ففي مجال الاستثمار التجاري كانوا يتأثمون ويتحرجون من مزاولة التجارة في الحج، وذلك بسبب أنه "كانت عكاظ ومجنة وذو المجاز أسواقاً في الجاهلية" حسبما أشار الحديث^١، وفيه نزلت الآية (لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلاً مِّن رَّبِّكُمْ)^٢. وفي هذا الباب كره بعضهم الأنشطة التجارية والحرفية التي تفضي إلى تمني المصيبة للآخر، مثل كراهة العمل في بيع الأكفان أو حفر القبور لأن صاحبها لا يسلم من الشعور بتمني الموت للأحياء، وحتى أن بعضهم كره بيع الطعام لأنه يفضي إلى الاحتكار.

وقد تصدر الاهتمام بهذا الجانب صاحب صحيح البخاري، فقد تميز الإمام البخاري عن غيره في مراعاة دقائق فقه البيوع، فاستهل "كتاب البيوع" في صحيحه حول مشروعية التجارة، ثم ركز في الأبواب التالية على أهمية الورع في المعاملات وطلب الحلال والتورع عن الشبهات، وفيها "باب الحلال بين والحرام بين وبينهما مشبهات"، و"باب ما يتنزه من الشبهات"، و"باب من لم يبال من حيث كسب المال"^٣، وكلها لا تدخل في أصل البيع من جهة الانعقاد أو النفاذ، ولكنها مقدمات ضرورية لإحياء الضمائر وغرس الدوافع الإيمانية في النفوس، ومن هنا تنبه الإمام البخاري إلى حقيقة الباعث الإيماني في علاقات البيع على نحو غير مسبوق.

١. انظر: صحيح البخاري، كتاب الحج، رقم الحديث: ١٧٧٠. وكتاب البيوع، رقم الحديث: ٢٠٥٠، ٢٠٩٨.

وكتاب التفسير، رقم الحديث: ٤٥١٩.

٢. سورة البقرة، الآية ١٩٨.

٣. انظر: صحيح البخاري، كتاب البيوع، الأبواب ٧، ٥، ٣.

ولا يخفى أهمية الورع في عمليات الاستثمار المالي خصوصاً أن صفقات التبادل في العادة تجري على أساس قرارات لا يعلمها كثير من الناس. وقد ركز القرآن الكريم على جانب السر في الإنفاق للتنبيه على ضرورة الاحتراز من حظوظ النفس والوقوع في الهوى والنيل من حقوق الآخرين. ويستفاد من هذه اللطائف والدقائق تدعيم جانب التعامل المالي بين جميع الأفراد على أسس إيمانية محفوفة بالخشية ومراقبة بواعث النفس مخافة اللووج في المحرمات. كما يدخل في هذا الباب أن يكون المسلم دائم الذكر والدعاء إلى الله لما ورد من أحاديث كثيرة تنبه إلى عدم الركون إلى النفس في طلب الرزق أو الكسب وإنما التعلق بالله تعالى مخافة الغفلة من الوقوع في الحرام إضافة إلى التعوذ من شر الأسواق وشر ما يدور فيها من المحرمات المالية.

ومن هنا نجد علماء الإسلام عبر القرون المديدة يضمنون مصنفاتهم جانب الورع. وذلك للتعرف على ثقافة الكسب في وجوهها المشروعة، ففي مجال الرزق تركزت اهتماماتهم على أهمية التوكل والرفق في طلب المعاش، ومنهم الجلال السيوطي (ت ٩١١هـ) الذي صنف كتابه "حصول الرفق بأصول الرزق"، والإسكندري (ت ١١٣٨هـ)، الذي صنف "رفق الرفق في تحصيل الرزق"، حتى أن مصنفاتهم الاقتصادية لم تخل من موضوعات دقيقة مثل الحديث عن الزهد، وهو أحد مداخل الورع، وفيه الحث على التقلل من مباحج الدنيا وترك آفات المادية والالتزام بقيم العبادة والذكر والإخلاص والتفكر والتوكل والقناعة وترك التنعم بأية لذائذ مفرطة.

ثانياً- فقه التعامل المالي:

ينبغي على المسلم الإحاطة بالطريقة الشرعية المثلى للاكتساب ومعرفة الحلال من الحرام، ومن ذلك القدرة على التمييز بين العقود الصحيحة والفاصلة، وكيف يسلم من دقائق الربا. وفي حالة عدم القدرة على معرفة حقائق المعاملات المالية عليه الاستعانة بأهل الورع والعلم ممن له باع في الخبرة والكفاءة، ولا تنعدم حاجة الإنسان من التحرر من الجهل في أمور المبيعات ولو باليسير، وقد ورد في الحديث أن رجلاً ذُكر

للنبي ﷺ أنه يُخدع في البيوع، فقال: "إذا بايعت فقل لا خِلابة" أي لا خديعة، قال ابن حجر: "قال العلماء لقنه النبي ﷺ هذا القول ليتلفظ به عند البيع فيطلع به صاحبه على أنه ليس من ذوي البصائر في معرفة السلع ومقادير القيمة فيرى له كما يرى لنفسه لما تقرر من حض المتبايعين على أداء النصيحة"^٢. وقد روي عن عمر بن الخطاب أنه قال لا يبيع في سوقنا إلا من يفقه، وإلا أكل الربا شاء أم أبي.

ومن الأمور الواجبة في فقه المعاملات المالية أن يستحوذ المستثمر المسلم على قدرة عالية تمكنه من التخطيط الواعي للعمليات المطلوبة وكيفية تحصيل الأمان والسلامة دون الولوج في مخاطر عالية. وما يكون عليه المسلم في معاملات الاستثمار في سوق المال أحوج إلى معرفة تفاصيل العمليات المالية والفنية واتجاهات السوق، وطبيعة الجماعات الاقتصادية الضاغطة، ومدى وجود منافسة حقيقية، وما شابه من الأمور المهمة في هذا الباب.

ثالثاً- الالتزام بدائرة الحلال:

فهناك العديد من الاستثمارات تحتاج إلى تقصي الالتزام الشرعي في علاقات التبادل المالي وبخاصة تلك المبادلات المالية التي تدخل في مجال العمل على أساس عالمي. ولا شك أن هناك أشكال استثمارية نهى الشارع عن التعامل بها، ومن الصور المعروفة والمنهي عنها في هذا المجال الاستثمار في البنوك العالمية التي تنهج الربا، وعقود المستقبلات للمبيع والتمن وسائر التعاملات الآجلة، والأسهم الممتازة، والشركات التي تنتج مواد وسلع ضارة بحياة البشر، وكذلك الشركات التي تنتج خدمات تضر بأخلاق

١. انظر: صحيح البخاري، كتاب البيوع، رقم الحديث: ٢١١٧، كتاب الاستقراض، رقم الحديث: ٢٤٠٧، كتاب الخصومات، رقم الحديث: ٢٤١٤، كتاب الحيل، رقم الحديث: ٦٩٦٤، صحيح مسلم، كتاب البيوع، رقم الحديث: ١٥٣٣.

٢. أحمد بن علي بن حجر، فتح الباري شرح صحيح البخاري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي ومحب الدين الخطيب، بيروت، دار المعرفة، ١٣٧٩هـ، ٤/ ٣٣٧.

البشر، وبطبيعة الحال لا تخلو النماذج الاستثمارية من وجود صيغ معقدة تقتضي ضرورة التمحيص والوقوف على الأحكام الشرعية المتعلقة بها من سائر الوجوه. وهناك حالات تطبيقية يتم بموجبها التكيف بين ثوابت الشريعة والواقع المالي المستجد، وذلك بالتعامل مع بعض المنهيات الشرعية على أساس العفو أو التسامح مع اليسير، وقد أقرَّ بعض الفقهاء هذه القاعدة لأن هناك جزئيات لا يؤبه لها، بل هي من توافه الأشياء^١.

المطلب الثاني

الضوابط الأخلاقية

لقد راعى الإسلام أهمية المحافظة على الثواب في عمليات التبائع، وهذا المردود يمثل هبة من الله تعالى خالية من العوض يستحقها المسلم في الآخرة، ووردت الإشارة في القرآن إلى جانب الثواب مقترناً مع الإيمان وصلاح العمل^٢، ومما تقتضيه هذه الحالة وجود قدر من المسؤولية الأخلاقية تتعلق بكل مجريات التبادل وخفائاه وأهدافه وطبيعته، وهو ما يترتب عليه تحقيق المكافأة والأجر المضاعف في الآخرة، ومن الصور الأخلاقية في هذا الباب:

أولاً- التعاون:

إن التبائع بين الناس يقوم في الأصل على حاجة بعضهم لبعض، وقد أقره الإسلام تماشياً مع الفطرة، حتى لا تقضى الحاجات بينهم عن طريق القهر والغلبة، وبما أن الناس لا تنفك حاجتهم عن بعضهم بعضاً فإن علاقات التعاون تكون لازمة بينهم لئلا

١. فمثلاً إذا كانت الشركة المراد الاستثمار فيها تتعاطى التعامل بالربا فلا يجوز أن تتجاوز في القرض الربوي نسبة الثلث من قيمتها السوقية، كما لا يجوز أن تتجاوز النسبة الربوية من الأرباح ما معدله (٥%) وهذا من باب المحرم اليسير الذي يغتفر، وهو عند أهل الفتوى مما يعفى عنه وهذه المسألة تم مناقشتها من قبل العديد من هيئات الرقابة الشرعية في المصارف السعودية، انظر مثلاً حالة البنك الأهلي السعودي.

٢. انظر: سورة النحل، الآية ٩٧، سورة غافر، الآية ٤٠.

تقع الخصومات ويعم التنازع، فينتج عنها التباغض والتقاطع. ومن هنا يمثل التعاون قاعدة ذهبية في ضبط المعاقدة بين أطراف التبادل، وذلك للوصول للهدف الأسمى في تبادل الحاجات. ومما استقر عند بعض أهل العلم أن التعاون خير من شيوخ التنافس في السوق، لأن المنافسة تعني تزاخم الكل على مقصود واحد، وهي تولد في النفس الحرص على الدنيا والطمع فيها، فيتسابق الناس في طلبها وتنشأ الشرور والآفات النفسية بينهم، وفي ذلك شريع على المجتمع خلافاً لأخلاق التعاون التي تقضي على تلك العواقب الوخيمة وتحقق الرخاء للمجتمع.

ثانياً – سماحة التبايع وسهولته:

يوصف الرجل بالسماحة إذا كان جواداً، فالسمح هو الجواد، وتقضي سماحة المبايعة والسهولة فيه أن تتوافر أخلاق الرحمة والعفاف في الطلب والأداء بين المتبايعين، وفي الحديث "رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع، وإذا اشترى، وإذا اقتضى"، والمعنى أن تكون المعاملة بغير أذى أو مظل، قال الحافظ ابن حجر "وفيه الحض على السماحة في المعاملة واستعمال معالي الأخلاق وترك المشاحة والحض على ترك التضييق على الناس في المطالبة وأخذ العفو منهم"^٢. وفي هذا ينزل كل من البائع والمشتري منزلة "التقاضي لشرف نفسه وحسن خلقه بما ظهر من قطع علاقة قلبه بالمال"^٣.

ثالثاً – الصدق:

يمثل الصدق أهمية قصوى في علاقات التبادل، لأنه يؤدي إلى الإفصاح عن البيانات بكل شفافية، ويولد مصداقية وثقة عالية بين الأطراف المختلفة، ويضمن الصدق قاعدة

-
١. انظر: صحيح البخاري، كتاب البيوع، رقم الحديث: ٢٠٧٦، الترمذي، كتاب البيوع، رقم الحديث: ١٢٢٠، ابن ماجه، كتاب التجارات، رقم الحديث: ٢٢٠٣.
 ٢. فتح الباري، ٤/٣٠٧.
 ٣. عبد الرحمن بن عبد الرحيم بهادر المباركفوري، تحفة الأحوذى شرح جامع الترمذي، بيروت، دار الكتب العلمية، ٤/٥٧٧.

أخلاقية تحمي السوق من شر الآفات التي تلحق به، بل إن عدم التعامل بهذه القاعدة من شأنه أن يدمر السوق ويأتي على قواعده، وهو ما أشار إليه الرسول ﷺ بتعبير "مَحْقُ البركة"، بقوله "البَّيْعَانُ بالخيار ما لم يتفرقا، فإن صدقا وبيّنا، بُورِكَ لهما في بيعهما، وإن كذبا وكتما مُحِقَّتْ بركة بيعهما"^١. وتجدر الإشارة في هذا الباب إلى أن معظم صور البيوع التي نهى عنها الإسلام لا تنفك عن غياب المعلومات أو الغش أو الحيلة، كما في بيع الحاضر للباد وبيع العريان، وواضح ذلك في بيع الغرر، وبخاصة البيوع المنهي عنها في مجال الزروع والثمار.

رابعاً- إنظار المعسر والموسر:

تستند عظمة التشريع الإسلامي على قاعدة الإنظار، وتشمل المعسر والموسر على السواء، وهي حالة الإفلاس أو عدم القدرة على السداد، بل تقوم هذه القاعدة على الوضع من الدين مراعاة للحالة الراهنة، والتي تحدث في بعض الأحيان في مجال العمل والاستثمار عندما تصيب المال جائحة تجتاح رأس المال، وفي القرآن (وَإِنْ كَانَ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ)^٢، وقد وردت أحاديث عديدة في هذا الباب تدل على أهمية الإنظار وأن الفاعل يظله الله في ظل عرشه^٣، وينجيه من كُرب يوم القيامة^٤، ويجاوز عن سيئاته كما تجاوز عن المعسرين^٥، وفي هذا دليل على التسامح في الاقتضاء والاستيفاء وقبول ما فيه نقص يسير^٦، ومن هنا يتضح وجود أهمية كبيرة للعمل بمقتضى الإنظار في مجال الاستثمار المالي، لأن المحافظ الاستثمارية الكبيرة تقوم بتسييل ما لديها من أموال

١. ونظراً لأهمية الحديث فقد رواه البخاري في خمسة مواضع من كتاب البيوع. انظر: صحيح البخاري، كتاب البيوع، رقم الحديث: ٢٠٧٩، ٢٠٨٢، ٢١٠٨، ٢١١٠، ٢١١٤. صحيح مسلم، كتاب البيوع، رقم الحديث: ١٥٣٢.

٢. سورة البقرة، الآية ٢٨٠.

٣. سنن الترمذي، كتاب البيوع، رقم الحديث: ١٣٠٦.

٤. صحيح مسلم، كتاب المساقاة، رقم الحديث: ١٥٦٣.

٥. صحيح مسلم، كتاب المساقاة، رقم الحديث: ١٥٦١.

٦. تحفة الأحوذني، ٤/٤٤٥.

حرصاً على المصلحة من طرف واحد، وهو ما وقع بصورة أخرى في حالة أزمة الرهن العقاري حتى أصبح الناس بغير مأوى.

وبالجملة، فهذه الأخلاق تسهم بمجموعها في حماية السوق من أوضاع التبادل غير السليمة والعلاقات التي تجور فيها فئات على حساب فئات أخرى.

المطلب الثالث

الضوابط المالية

تعني الضوابط المالية تلك السياسة الاقتصادية التي تنتهجها السلطة المخولة في الدولة من أجل ضمان الاستقرار في عمليات الاستثمار المالي، وتشمل سلطة ولي الأمر في تقييد التعامل المالي، والاستخدام الأمثل بين البدائل الاستثمارية، ومراقبة أنشطة التبادل.

أولاً- سلطة ولي الأمر في تقييد التعامل المالي:

فقد أقرّ الشرع تدخل الدولة في السوق على اختلاف أشكاله مراعاة لمصلحة المجتمع. ويكون هذا التدخل مدعوماً بسلطة ولي الأمر من خلال قيامه باتخاذ التدابير اللازمة لحماية السوق وضمان استقراره وزيادة فاعليته. ويستند هذا المبدأ إلى قاعدة وجوب طاعة ولي الأمر، والتي وردت فيها الإشارة في قوله تعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾. وهناك قواعد فقهية وأصولية تبرر هذا التدخل، ومنها "درء المفسد أولى من جلب المصالح"، "يتحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام"، "الضرر يدفع بقدر الإمكان"، وغيرها من القواعد الكلية.

وإزاء ما يتخذه ولي الأمر من تدابير فإن الرعية يلزمها الإذعان والسمع والطاعة، لأنه بدون ذلك تتعطل الأحكام، وتعم الفوضى، ويختل الأمن، ولا يأمن الناس على دماءهم وأموالهم. وقد روي أن عمر بن الخطاب عزل سعد بن أبي وقاص عن الكوفة، قال

الحافظ بن حجر تعليقاً على الحادثة: "وفي الحديث من الفوائد جواز عزل الإمام بعض عماله إذا شكى إليه، وإن لم يثبت عليه شيء، إذا اقتضت ذلك المصلحة".^١

ويتم التدخل عن طريق جهاز الحسبة، وتعني الأسلوب الإداري الذي تتخذه الدولة في متابعة نشاط الأفراد في الأخلاق والدين والاقتصاد، تحقيقاً للعدل والفضيلة.^٢ وفي مجال السوق تحقق ولاية الحسبة أهدافاً عديدة مثل منع بخس الناس أشياءهم، والنهي عن التطفيف بالكيل والميزان، وعن الغبن والتدليس والغش والغرر والنجش، وعن مطل الغني وما شابه ذلك. ومن هنا تتضح أهمية تدخل ولي الأمر في مجال ضبط علاقات الاستثمار المالي لأن أوضاع التبادل في هذا الجانب يحكمها في العادة الأثرة وأكل الأموال بالباطل وسيطرة أصحاب رؤوس الأموال، وأحياناً محاولة الهبوط بالأسعار لأسباب وهمية، وكل ذلك يضر في نهاية المطاف باستقرار السوق مما يستوجب تدخل ولي الأمر وبخاصة ضبط الأسعار وتحديد الأجور وضمان سيادة التعاون في السوق.

ثانياً- الاستخدام الأمثل للبدائل الاستثمارية:

من المعروف أن الاستثمار في الإسلام يرتبط بحاجة المجتمع وأولوياته النسبية، ويدخل في هذا الباب مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وقد جاءت أحكام الشريعة مستوفية للأولويات والمفاضلة بينها، وهذا ما ناقشه علماء الأصول في مصنفاتهم من خلال التمييز بين ما يسمى الحاجيات والتحسينيات والضروريات، وتعكس هذه المسألة أهمية كبيرة في عملية الاختيار بين البدائل الاستثمارية، بمعنى أن الحديث عن الاستخدام الأمثل بين هذه البدائل لا يعني بدرجة مطلقة التركيز على جانب الربحية، وإنما ينتقل بصورة مباشرة إلى الحديث عن الحكم الشرعي المتعلق بفروض الكفايات وفروض الأعيان. ومن هنا يتضح أهمية القيام بأنشطة استثمارية مطلوبة على سبيل

١. فتح الباري، ٢/٢٤٠.

٢. محمد المبارك، الدولة ونظام الحسبة عند ابن تيمية، ١٩٦٧، ص ٧٣.

الإلزام، وهذه اللزومية مفروضة من جهة قاعدة الضروريات مثلما هي مفروضة من جهة فروض الكفايات.

إن الحاجات الضرورية متكاملة بين مكوناتها على أساس معياري يضمن كل ما تتوقف عليه حياة الإنسان، أي تحقيق مقصد حفظ النفس وصيانتها من الهلاك، وبالتالي ينبغي عدم تعطيل أي جانب استثماري في المهن التي تحقق جانب الضروريات ولو كانت من المهن والأعمال التي أطلق عليها بعض العلماء بالمهن "النازلة" أو المهن "الخسيصة". وفي هذا الجانب يقول شيخ الإسلام ابن تيمية (ت ٧٢٨هـ) "فإذا كان الناس محتاجين إلى فلاحه قوم أو نساجتهم أو بناثهم صار هذا العمل واجباً يجبرهم ولي الأمر عليه إذا امتنعوا عنه بعوض المثل".

ثالثاً- مراقبة أنشطة التداول؛

فمن المعروف أن الأموال التي يتم تداولها غالباً ما تعكس حقيقة حسابات الاستثمار، والتي تخضع للربح والخسارة، وبالتالي فهي تواجه مخاطر محتملة، ولكن هذه المخاطر لا تنتج دائماً عن تفاعل قوى العرض والطلب، وإنما بسبب قوى غير طبيعية تظهر في السوق على أساس المصالح أحادية الجانب، وهذه المسألة تبرر وجود رقابة على أنشطة التبادل تحمي السوق من العمليات السريعة التي تقوم على أسس غير متكافئة، وتعمل بطريقة غير سليمة وغير آمنة. وهنا يمكن للسلطة المشرفة أن تقوم بعدة إجراءات مالية وقانونية تحول دون ذلك، ومنها:

■ التعامل مع أية مخالفة في هذا الشأن على أنها جريمة اقتصادية تطبق عليها العقوبات التي تفرضها أحكام القوانين المحلية، ويتراوح مجال العقوبات بين الحبس أو المنع من التداول أو التعزير بالمال وغير ذلك مما يراعى فيه تطبيق الأحكام.

١٠. أحمد بن تيمية، الحسبة، ص ١٩.

■ تحديد أهداف الرقابة على التبادلات بحيث لا يسمح فيها ركوب المخاطرة التي تؤثر على استقرار المجتمع. ومن هذه الأهداف ضمان الالتزام بالتشريعات المختصة بالاستثمار المالي، وتوجيه الاستثمار لفترة طويلة الأجل، وضبط حركة السيولة في حدود أمانة ومرغوبة، والمحافظة على سلامة المركز المالي للشركات محل التداول.

■ وضع معايير تحدد قدرة الشركة على زيادة أو خفض رأس المال، وكذلك تحديد طبيعة الصلاحية الممنوحة للشركة بجائزة أسهمها.

■ التدخل بوضع معايير رقابة كمية ونوعية للمصارف محل التداول من جهة تحديد نسبة الاحتياطي ونسبة السيولة والسقوف الائتمانية وسياسة السوق المفتوحة في الأوراق المالية، وكذلك تحديد أنواع الضمانات على القروض وشروطها وتحديد الهوامش النقدية.

■ كما يتم مراقبة التداول للاستثمارات المالية التي لا تتفق في عملها مع الأسس المعمول بها محلياً. ومن المعروف أن التنمية الاقتصادية تكون بحاجة قطاعية للاستثمار المالي، لكن لا يبرر ذلك وجود تبعية لرأس المال، والأمر يختلف بين استثمارات حقيقية يمكن الاستفادة منها على المستوى المحلي وبين استثمارات وهمية عن طريق تداولات سوق المال.

رابعاً- مراقبة الاستثمار الأجنبي:

تسمح معظم القوانين الوطنية بحرية حركة الاستثمار العابر، وفي الغالب تقوم الشركات العملاقة بهذا النوع من الاستثمار، وبدون شك أن طبيعة العولمة تفرض معطيات جديدة على الساحة الاقتصادية ككل، وتتحدد صورة المزايا وفقاً لحجم الأقطاب المهيمنة وطريقة عملها، وتتشكل هذه الصورة بشكل أساس عبر العولمة

١. الغريب ناصر، الرقابة المصرفية على المصارف الإسلامية، الطبعة الأولى. القاهرة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ١٩٩٦، ص ١٨٠-١٨١.

المالية، ففيها يحقق رأس المال المستثمر في الأصول المالية معدلات أرباح ضخمة، تزيد عدة أضعاف عن الاستثمار في عمليات الإنتاج الحقيقية^١. والمعروف أن عولمة أسواق المال تقوم على تحرير حساب رأس المال، أي إلغاء أية قيود على جميع أشكال رأس المال مثل الديون والأسهم والاستثمار العقاري والثروات الشخصية والنقد الأجنبي وغير ذلك^٢.

ينتج عن ذلك مراعاة مراقبة تحديد الطريقة التي ينبغي وضعها للتعامل الأمثل مع الموارد المالية خارج الحدود الوطنية، وخصوصاً أن بعض هذه الموارد تكون مخططة بشكل مخالف للأغراض المحلية، وبعضها مختلط بأموال موجهة نحو سياسات عدائية.

كما أن مراقبة الاستثمار الأجنبي تخضع للمصالح الوطنية، التي تتصل بالأساس الشرعي الذي يدل بوضوح على وجود علاقة اقتصادية ممكنة بين المسلمين والكفار، وهو مستمد من فعل الرسول ﷺ في مواقف عديدة، منها مشاطرة أهل خيبر على نصف أموالهم، وحتى أن الرسول ﷺ قبض ودرعه مرهونة لدى يهودي، ولكن مثل هذه الشواهد لا تسلم من اجتهادات مخالفة، ومنها ما يشير إليه أبو عبيد (ت ٢٢٤هـ) في "الأموال" أن فكرة استبقاء اليهود للعمل في أرض خيبر لم يكن لها أن تتحقق لو كان لدى المسلمين نفس الخبرة في أعمال الزراعة أو كان عددهم كافياً، وهذا ما دفع عمر بن الخطاب إلى أن يجلي اليهود إلى الشام بسبب أنه "كثر العمال في أيدي المسلمين، وقووا على عمل الأرض"^٣.

١. فؤاد مرسي، الرأسمالية تجدد نفسها. سلسلة عالم المعرفة، رقم: ١٤٧، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، مارس ١٩٩٠، ص ٢٣٥.

٢. Edward S. Shaw, Financial Deeping In Economic Development, Oxford University, London, ١٩٧٣, p ٨-١٢.

٣. القاسم بن سلام أبو عبيد، الأموال. شرح عبد الأمير مهنا، الطبعة الأولى، دار الحداثة للنشر، ١٩٨٨، ص ٦٥.

ولكن من جهة أخرى لا تبدو الأولويات متناسقة في كل الأحوال بين الأهداف المطلوبة على المستوى الوطني والأهداف المراد تحقيقها جراء الأنشطة التي يزاورها المستثمر الأجنبي في مجال التعامل المالي، والتي تتطلب متابعة كافية والمرونة في عمل أجهزة الرقابة المحلية، لأن هذه الأنشطة تسعى دائماً نحو الأرباح دون الالتفات الكافي إلى الحاجات التنموية، وفي حالة الخروج عن الاستثمار المالي فإن الاستثمار الأجنبي يتجه نحو القطاعات الهامشية كالسياحة والأنشطة المصرفية. وفي حالة الاستثمار الصناعي يتم توجيه الإنتاج لتلبية الطلب الذي يضمن تحقيق المردود السريع، أي الإنتاج للطبقة الغنية في المجتمع^١، إلى جانب علاقة التبعية والهيمنة المتوقعة، وإيجاد ظروف اقتصادية داخل السوق الوطني تنعدم فيها أسس المنافسة النسبية المتكافئة. ومثل هذه السبلات تطغى غالباً على المصلحة المطلوبة في الحصول على رؤوس الأموال والخبرة والتنظيم.

* * *

١. فرج عزت وإيهاب نديم، الاستثمارات الأجنبية المباشرة والتنمية الاقتصادية في العالم، بحث مقدم إلى مؤتمر اقتصاديات الدول الإسلامية، جامعة الأزهر، ١٤٢٠هـ، ص ٣٠.

أولاً- النتائج:

١. يرتبط مفهوم الاستثمار بالجهد الذي الإنسان على نحو منظم رشيد، عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، من أجل تحقيق أقصى عائد مادي ممكن.
٢. يدل مفهوم المال على كل ما يمكن أن يعكس سعراً في السوق، بطريقة مخصوصة تنتظم جميع التبادلات التي تكون مبنية على أسس عادلة، بحيث تتحرك هذه التبادلات بين الأفراد في عمليات التبايع أو التعاقد ضمن دائرة الحلال.
٣. يعني الاستثمار المالي في الإسلام الاستخدام الأمثل للأدوات المالية في إطار شرعي مخصوص، ويتضمن ذلك مراعاة حسابات الجدوى وتحقيق العائد المادي والاجتماعي اللازم لتحقيق الرفاهية وتنمية المجتمع.
٤. ركز القرآن الكريم على الباعث الإيماني كمقدمة ضرورية لإحياء الضمائر وغرس دوافع الفضيلة في نفوس التجار، وفي هذا تنبيه على ضرورة الاحتراز من حظوظ النفس والوقوع في الهوى والنيل من حقوق الآخرين. وهذا يساعد، بالتالي، في تدعيم جانب التعامل المالي بين جميع الأفراد على أسس إيمانية محفوفة بالخشية ومراقبة النفس مخافة اللوج في المحرمات. إضافة إلى التركيز على جميع مداخل الورع، مثل قيم العبادة والذكر والإخلاص والتفكر والتوكل والقناعة، مما يؤدي إلى التقليل من مباحج الدنيا وترك آفاتها المادية وترك التمتع بأية لذائذ مفرطة.
٥. يمثل التعاون قاعدة أصيلة تضبط العلاقة بين أطراف التبادل، وفي هذا الباب يعد التعاون خير من التنافس في السوق، لأن المنافسة تعني تزاخم الكل على مقصود واحد، وهي تولّد في النفس الحرص على الدنيا والطمع فيها، فيتسابق الناس في طلبها، وفي ذلك شريق على المجتمع خلافاً لأخلاق التعاون التي تحقق الاستقرار النفسي للأفراد والرخاء للمجتمع.

٦. يختلف الاستثمار من جهة الأهداف المرجوة بين فلسفة الشريعة والقانون الوضعي، فإن فلسفة الشريعة الإسلامية تركز على أهمية الوصول إلى تحقيق أقصى عائد اجتماعي ممكن، ولا يوصف العائد المادي بأنه جوهر النشاط الاستثماري، خلافاً للنظام الغربي الذي يركز بصفة أساسية على مبدأ "تعظيم الربح".

ثانياً- التوصيات:

١. التركيز على المفهوم الشرعي في علاقات الاستثمار المالي، لأنه يجسد علاقة التضامن الأخلاقي، الذي يماشى مفهوم التنافس المتضمن لقيم التعاون، وليس التنافس المطلق.
٢. ضرورة تحسين كفاءة المتعاملين في السوق من خلال دورات تأهيلية متخصصة في قضايا الاستثمار، ويمكن تطوير هذه الدورات عن طريق متابعة ومراقبة السلطة المنظمة للسوق.
٣. وضع سياسة اقتصادية من قبل السلطة المخولة من الدولة تتمثل بسياسة الضوابط المالية الداعمة لاستقرار الاستثمار المالي، وتشمل تقييد التعامل المالي، والاستخدام الأمثل بين البدائل الاستثمارية، ومراقبة أنشطة التبادل. ولا شك أن ولي الأمر لديه القدرة على اتخاذ التدابير اللازمة لحماية السوق وضمان استقراره وزيادة فاعليته خوفاً من أن تتعطل الأحكام، وتعم الفوضى، ويختل الأمن.
٤. تقوم الدولة بتحديد أهداف الرقابة على أنشطة الاستثمار المالي بحيث تمنع مستويات المخاطرة التي تؤثر على استقرار المجتمع، ومن هذه الأهداف ضمان الالتزام بالتشريعات المختصة بالاستثمار المالي، وتوجيه الاستثمار للفترة طويلة الأجل، وضبط حركة السيولة في حدود آمنة ومرغوبة، والمحافظة على سلامة المركز المالي للشركات محل التداول.

٥. التركيز على أنشطة الاستثمار في مشروعات إنتاجية كبيرة الحجم مما يزيد الإيرادات ويقلل التكاليف الإجمالية. ويمكن ضم شرائح الفقراء في جمعيات تعاونية للإفادة من المشروعات التي تتصف بمزايا الإنتاج الكبير والتي تؤثر في زيادة القدرة التنافسية للشركات.

٦. الالتزام باتخاذ القرارات السليمة في أنشطة الاستثمار المالي، من خلال ضمان سهولة انسياب المعلومات بتكلفة قليلة، والعمل على تسعير هذه المعلومات وتحليلها وتفسيرها، وهذا يتم من خلال أداء البورصة التي تعكس أسعار الأوراق المالية وجدوى المشروعات المتاحة وفرص الربحية في الاستثمارات المختلفة.

* * *

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

١. آل سليمان، مبارك بن سليمان. **أحكام التعامل في الأسواق المالية المعاصرة**. الطبعة الأولى. الرياض، دار كنوز إشبيليا للنشر والتوزيع. ٢٠٠٥م.
٢. الآمدي، علي بن محمد. **الإحكام في أصول الأحكام**. تحقيق: سيد الجميلي. الطبعة الأولى. بيروت، دار الكتاب العربي، ١٤٠٤هـ.
٣. ابن تيمية، أحمد. **القواعد النورانية**. تحقيق: محمد الفقي. بيروت، دار الندوة الجديدة.
٤. الجاحظ، عمرو بن بحر. **البخلاء**. القاهرة، مطبعة دار المعارف، ١٩٧١.
٥. ابن حجر، أحمد بن علي. **فتح الباري شرح صحيح البخاري**. تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي ومحب الدين الخطيب. بيروت، دار المعرفة، ١٣٧٩هـ.
٦. حنفي، عبد الغفار حنفي. **أساسيات الاستثمار في بورصة الأوراق المالية**. الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠١.
٧. الحوراني، ياسر عبد الكريم. **اقتصاديات الفقر في الشريعة الإسلامية**. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٩١.
٨. الحوراني، ياسر عبد الكريم. **معجم الألفاظ الاقتصادية في لسان العرب**. عمان، دار مجدلاوي، ٢٠٠٦.
٩. الخفيف، علي. **الملكية في الشريعة الإسلامية**. القاهرة، دار الفكر العربي، ١٤١٦هـ.
١٠. الدمشقي، أبو الفضل جعفر بن علي. **الإشارة إلى محاسن التجارة**. الإسكندرية، مطبعة الغد، ١٩٧٧.
١١. رضوان، سمير عبد الحميد. **أسواق الأوراق المالية**. الطبعة الأولى. المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ١٩٩٦م.
١٢. الزركشي، محمد بن بهادر بن عبد الله. **البرهان في علوم القرآن**. تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم. بيروت، دار المعرفة، د. ت.

١٣. الزمخشري، جار الله محمود. **الكشاف عن حقائق التنزيل وعيون الأقاويل في وجوه التنزيل**. القاهرة، شركة ومطبعة ومكتبة مصطفى البابي الحلبي، ١٩٦٦.
١٤. السبكي، تاج الدين عبد الوهاب. **معيد النعم ومبيد النقم**. تحقيق محمد النجار وآخرون. الطبعة الثانية. القاهرة، مكتبة الخانجي، ١٤١٤هـ.
١٥. السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر. **الأشباه والنظائر**. دار الكتب العلمية.
١٦. شابر، محمد عمر. **الإسلام والتحدي الاقتصادي**. الطبعة الأولى. المعهد العالمي للفكر الإسلامي، واشنطن، ١٤١٦هـ.
١٧. الشاطبي، أبو إسحاق إبراهيم. **الموافقات**. بيروت، دار المعرفة.
١٨. صقر، عطية عبد الحليم. **"وقف الجانب المالي من الحقوق الذهنية؛ حقوق الملكية الفكرية"**. بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني للأوقاف بالمملكة العربية السعودية: الصيغ التنموية والرؤى المستقبلية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٦.
١٩. ابن عابدين، محمد أمين. **رد المحتار على الدر المختار**. الطبعة الثانية. بيروت، دار الفكر.
٢٠. ابن عباد، صاحب إسماعيل. **المحيط في اللغة**. تحقيق محمد حسن آل ياسين. بيروت، عالم الكتب، ١٩٩٤.
٢١. العبادي، عبد السلام. **الملكية في الشريعة الإسلامية**. بيروت، مؤسسة الرسالة، ١٤٢١هـ.
٢٢. أبو عبيد، القاسم بن سلام. **الأموال**. شرح عبد الأمير مهنا. الطبعة الأولى. دار الحدائق للنشر، ١٩٨٨.
٢٣. ابن العربي، محمد بن عبد الله. **أحكام القرآن**. دار الكتب العلمية.
٢٤. عزت، فرج وإيهاب نديم. **"الاستثمارات الأجنبية المباشرة والتنمية الاقتصادية في العالم"**. بحث مقدم إلى مؤتمر اقتصاديات الدول الإسلامية، جامعة الأزهر، ١٤٢٠هـ.
٢٥. عمر، حسين. **الموسوعة الاقتصادية**. الطبعة الرابعة. القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٢.
٢٦. عودة، عبد القادر. **المال والحكم في الإسلام**. الطبعة الثانية. بغداد، دار النذير، ١٩٦٤.

٢٧. الغزالي، محمد بن محمد. **المستصفى في علم الأصول**. تحقيق: محمد عبد السلام عبد الشافي. الطبعة الأولى. بيروت، دار الكتب العلمية، ١٤١٣هـ.
٢٨. الفراهيدي، الخليل بن أحمد. **العين**. تحقيق مهدي المخزومي وإبراهيم السامرائي. دار ومكتبة الهلال.
٢٩. الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب. **القاموس المحيط**. مؤسسة الرسالة، ١٩٩٣م.
٣٠. الكاساني، أبو بكر بن مسعود. **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع**. الطبعة الثانية. بيروت، دار الكتاب العربي، ١٤٠٢هـ.
٣١. **قانون تشجيع الاستثمار السوداني لسنة ١٩٩٩م معدلاً حتى عام ٢٠٠٠م**.
٣٢. مارتن، هانس بيتر، وهارلد شومان. **فخ العولمة**. ترجمة عدنان علي. سلسلة عالم المعرفة، رقم: ٢٣٨. الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٩٨.
٣٣. المبارك، محمد المبارك. **الدولة ونظام الحسبة عند ابن تيمية**. ١٩٦٧.
٣٤. المباركفوري، عبد الرحمن بن عبد الرحيم. **تحفة الأحوزي شرح جامع الترمذي**. بيروت، دار الكتب العلمية.
٣٥. مرسي، فؤاد مرسي. **الرأسمالية تجدد نفسها**. سلسلة عالم المعرفة، رقم: ١٤٧. الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، مارس ١٩٩٠.
٣٦. مشهور، أميرة. **الاستثمار في الاقتصاد الإسلامي**. الطبعة الأولى. القاهرة، مكتبة مدبولي، ١٤١١هـ.
٣٧. مصطفى، إبراهيم وآخرون. **المعجم الوسيط**. استانبول، المكتبة الإسلامية.
٣٨. ابن مفلح، إبراهيم بن محمد. **المبدع**. بيروت، المكتب الإسلامي، ١٤٠٠هـ.
٣٩. ابن منظور، محمد بن مكرم. **لسان العرب**. دار إحياء التراث العربي، د.ت.
٤٠. ناصر، الغريب. **الرقابة المصرفية على المصارف الإسلامية**. الطبعة الأولى. القاهرة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ١٩٩٦.
٤١. هندي، منير صالح. **الأسواق والمؤسسات المالية**. مكتبة الإشعاع، ١٩٩٧م.


* * *

21. Al-Abadi, A. (1421 H) *Property in Islamic Sharia*. Beirut: Alrisalah Publishers.
22. Abu Obaid, A. (1988) *Al-Amwal (The Assets)*. 1st Ed. Abdelameer Muhana (ed.). Hadatha for Publishing.
23. Ibn Alarabi, M. *Provisions of the Holy Quran*. Dar Al-Kotob Al-Ilmyah.
24. Izzat, F, et al. (1420 H) *Direct Foreign Investment & Global Economic Development*. Proceedings of the Islamic Countries' Economies Conference, Azhar University.
25. Omer, H. (1992) *The Economic Encyclopedia*. 4th Ed. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
26. Owdah, A. (1964) *Assets & the Law in Islam*. 2nd Ed. Bagdad: Alnazeer House.
27. Al-Gazali, M. (1413 H) *Al-Mustasfi fi 'lm Al-Usool (The Purified in the Principles of Jurisprudence Science)*. 1st Ed. Mohammed Abdelsalam (ed.). Beirut: Dar Al-Kotob Al-Ilmyah.
28. Al Faraheedi, A. *Al-'an. (The Source)*. Mahdi Almakhzoomi, et al (ed.). Alhilal Library.
29. Alfairooz Abadi, M. (1993) *Al-Qamoos Al-Muheet (The comprehensive Dictionary)*. Alrisalah Publishers.
30. Al-Kasani, A. (1402 H) *Bada' Al-Sana' fi Tarteeb Al-Shara' (Innovation of Deeds for the Ranking of Islamic Laws)*. 2nd Ed. Beirut: Dar Al-Kitab Al-Arabi.
31. Encouraging Investments Act in Sudan, (1999) rectified until 2000.
32. Martin, H. & Schumann, H. (1998) *The Global Trap*. Adnan Ali (trans.). Series of Knowledge of the World, (no. 238). Kuwait: The National Council for Culture, Art & Literature.
33. Al-Mubarak, M. (1967) *State and Al Hesbah System of Ibn Taymiyyah*.
34. Mubarakfoori, A. *Tuhfat Al-Ahwathi: Sharh Jame' Al-Termithi (Masterpiece of Ahwathi: explaining Tirmidhi's Sunin)*. Beirut: Dar Al-Kotob Al-Ilmyah.
35. Morsi, F. (March 1990) *Capitalism Renews Itself*. Series of Knowledge of the World, (no. 147). Kuwait: the National Council for Culture, Arts and Literature.
36. Mashhoor, A. (1411) *Investment in Islamic Economy*. 1st Ed. Cairo: Madbouli Library.
37. Mustafa, I, et al. *Al Waseet Dictionary*. Istanbul: Islamic Library.
38. Ibn Mofleh, I. (1400) *The Creative*. Beirut: Al-Maktab Al-Islami.
39. Ibn Manzur, M. *Lisan Al Arab (The Arab Tongue)*. [n.d.]. Dar Ihya' Al-Turath Al-Arabi.
40. Nasser, A. (1996) *Banking Supervision on Islamic Banks*. 1st Ed. Cairo: The International Institute for Islamic Thought.
41. Hindi, M. (1997) *Financial Markets and Institutions*. Al eshaa'a Library.

* * *

Arabic References

1. Al-Suleiman, M. (2005) *Provisions of Transactions in Modern Financial Markets*. 1st Ed. Riyadh: Ishbilia Konooz Publishing & Distributing.
2. Al-Amdi, A. (1404 H) *The Precise Book on the Authentic Rules*. 1st Ed. Sayid Al –Jumeil (ed.). Beirut: Dar Al-Kitab Al-Arabi.
3. Ibn Taymia, A. *Al-Qawaid Al-Nawraniya*. Mohamed Al faqeeh (ed.). Beirut: Dar Al-Nadwa Al-Jadida.
4. Al Jahiz, A. (1971) *Al-Bukala (The Misers)*. Cairo: Dar Al-Maarif Press.
5. Ibn Hajr, A. (1379) *Fath Albari Explanation of Saheeh Bukhari*. Mohammed Abdelbaqi, et al (ed.). Beirut: Dar Almarifa.
6. Hanafi, A. (2001) *The Basics of Investing in the Stock Market*. Alexandria: Al-Dar Al-Jamiyah.
7. Al-Horani, Y. (1991) *The Economies of Poverty in the Islamic Sharia*. Unpublished Master's Thesis. Jordan: Yarmouk University.
8. Al-Horani, Y. (2006) *Dictionary of Economic Terms in Lisan Al-Arab*. Amman: Majdalawi Publishing House.
9. Al-Khafif, A. (1416H) *Property in Islamic Sharia*. Cairo: Alfikr Alarabi House.
10. Al-Dimashqi, J. (1977) *A Reference to the Advantages of Trade*. Alexandria: Alqad Press.
11. Rudhwan, S. (1996) *Stock Markets*. 1st Ed. International Institute for Islamic Thought.
12. Al-Zarakshi, M. *The Proof in the Holy Quran Sciences*. Mohammed Ibrahim (ed.). Beirut: Dar Al Marifa.
13. Al-Zamakshari, J. (1966) *Al-Kashaf 'an Haqaiq Al-Tanzeel Wuoon Al-Aqawee fi Wojoh Al-Tanzeel (The Prospector of the Facts of Revelation and Key Sayings in the Aspects of Revelation)*. Cairo: Mustafa Albabi Alhalabi Library & Press.
14. Al-Sabki, T. (1414 H) *M'eed Al-Ni'am Wmubeeb Al-Niqam (Maintaining Blessings and Abolishing Discontent)*. 2nd Ed. Mohammed Alnagar, et al (ed.). Cairo: Alkhangi Library.
15. Al-Siuooti, A. *Synonyms and Equivalents*. Dar Al-Kootob Al-Ilmiyah.
16. Shabra, M. (1416 H) *Islam & Economic Challenge*. 1st Ed. Washington: International Institute for Islamic Thought.
17. Al-Shatbi, I. *Al-Muwafaqat (The Reconciliations)*. Beirut: Dar Almarifa.
18. Sagr, A. (2006) *Monetary Endowment of Intellectual Property Rights*. Proceedings of the 2nd Conference of Endowment: Developmental Structures & Future Visions. Kingdom of Saudi Arabia: Umm Al-Qura University.
19. Ibn Abdeen, M. *Radd al-Muhtar ala Ad-Durr al-Mukhtar (The Answer to the Baffled over the Exquisite Pearl)*. 2nd Ed. Beirut: Dar Al-Fiker.
20. Ibn Abad, A. (1994) *Al-Muheet fi Al-Lugha (The Comprehensive Book in Language)*. Mohammed Al Yasin (ed.). Beirut: Alam Al-Kootob.



Financial Investment: Its Reality, Purposes
& Regulations (Conceptual Introduction)

Dr. Yaser A.Al-Horani

Associate Professor-Faculty of Administrative & Financial Sciences


Al Baha University

Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

The research discusses Financial Investment, which is one of the current issues that attract the attention of the investment sector as a whole, and has many tools and structures used in the financial market. In addition, the research discusses the key aspects in building the frame of the perceptions that can be used in formulating provisions related to these tools and structures. Furthermore, the research deals with the nature of financial investment by delving into its concept, vocabulary, and components, and explains the purposes of this type of investment. The research, then, attempts at deducing the most important regulations that govern the concept of investment in financial markets, as they are the controlling rules and responsible conduct.

The research concludes that financial investment is a field with the capacity to accommodate various financial activities, while being subject to laws, regulations and standards that lead financial transactions from the circle of Islamic prohibition to that of lawful earnings.



أثر الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا
على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن
لتقييم أداء مديري الأقسام

د. فهيم أبو العزم محمد محمد

قسم المحاسبة- معهد السويس لنظم المعلومات الإدارية

جامعة السويس



أثر الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام

د. فهيم أبو العزم محمد محمد

قسم المحاسبة- معهد السويس لنظم المعلومات الإدارية
جامعة السويس

ملخص الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في وجود التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الأداء. وينشأ التحيز بسبب الحكم الشخصي لفريق الإدارة العليا والذي يتوقف على الخلفية الإدارية Administrative أو المهنية Professional لأعضاء الفريق. ولهذا استهدف البحث بيان أثر الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام. ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة أربعة فروض علمية. وتم اختبار صحة هذه الفروض بناء على بيانات جمعت من البنوك وشركات التأمين العاملة في مصر باستخدام قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض. وقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تحيز المقاييس العامة Common measures bias، والتحيز المركزي Centrality bias، والتحيز التساهلي Leniency bias في القطاع المالي في مصر. وأن هناك علاقة موجبة بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة، بينما كانت العلاقة سالبة بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة. كما بين التحليل الإحصائي عدم وجود علاقة بين الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة العليا، من جانب، والتحيز المركزي والتساهلي، من جانب آخر.



المقدمة:

١-١ طبيعة المشكلة

ظهرت بطاقة الأداء المتوازن Balanced Scorecard في بداية تسعينات القرن الماضي (Kaplan and Norton ١٩٩٢). وتضم بطاقة الأداء المتوازن مجموعة متوازنة من المقاييس المالية التابعة Lag indicators والمقاييس غير المالية القائدة Lead indicators حيث يتم توزيع هذه المقاييس على الأوجه الأربعة لأداء المنظمة: الوجه المالي، وجه العميل، وجه العمليات التشغيلية، وجه التعليم والنمو. ويتم ربط هذه المقاييس بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة عبر سلسلة من العلاقات السببية التي تتبّع محركات خلق القيمة في المنظمة (Lau؛ Tayler ٢٠١٠؛ Libby et al. ٢٠٠٤؛ Lipe and Salterio ٢٠٠٠) (Lipe and Salterio ٢٠٠٠؛ Moser and Moser ٢٠٠٨؛ صالح ٢٠١١؛ محمد ٢٠١٠؛ محمد ٢٠٠٨؛ عبد الفتاح ٢٠٠٥)

وفي المنظمات ذات الأقسام قد يواجه كل قسم ظروف وضغوط تنافسية مختلفة وقد يعمل كل قسم في منتجات وأسواق مختلفة، وهذا يتطلب أن يكون لكل قسم استراتيجية مختلفة (Kaplan and Norton ٢٠٠١). ومن ثم قد تسمح الإدارة العليا لكل قسم بتطوير بطاقة الأداء الخاصة به لمواجهة ظروفه الخاصة في إطار الاستراتيجية العامة للمنظمة. وفي العادة تحتوي بطاقة الأداء المتوازن لكل قسم على مقاييس أداء عامة Common measures تطبق في كل الأقسام، ومقاييس أداء خاصة Unique measures تستخدم في كل قسم على حدة، وتوضح ما يجب أن يفعله القسم للنجاح في تحقيق أهدافه الاستراتيجية (Kaplan and Norton ١٩٩٦).

ومن المفترض أن يؤدي استخدام بطاقة الأداء المتوازن إلى تحسين الحكم الشخصي للقائم بتقييم الأداء (Humphreys and Trotman ٢٠١١)، ولكن عملية تقييم الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن ثبت أنها عملية معقدة (Lipe and Salterio ٢٠٠٠؛ Merchant ٢٠٠٦) حيث يكون أمام القائم بالتقييم مجموعة متعددة من المقاييس عبر الأوجه الأربعة لبطاقة الأداء المتوازن، بدون إرشادات في الغالب عن كيفية وزن ودمج

المعلومات المجمعة من هذه المقاييس للوصول إلى حكم شخصي عام عن الأداء، وبدون مقاييس عيارية لتقييم دقة عمليات تقييم الأداء الناتجة (Dilla and Steinbart ٢٠١١) Humphreys and Trotman ٢٠٠٥. وقد أشارت الأبحاث المعاصرة إلى وجود تقييمات معيبة للأداء نظرا لاعتماد تقييم الأداء - حتى في حالة استخدام بطاقة الأداء المتوازن - على الحكم الشخصي (Luft and Shields ٢٠٠٩)

إن المساحة العريضة أمام القائم بالتقييم لإعطاء أوزان نسبية، بناء على تقديره الشخصي، لكل منظور (وجه) أداء ولكل مقياس داخل منظور الأداء الواحد لبطاقة الأداء المتوازن، فتحت الباب أمام إمكانية تحيز القائم بالتقييم (Libby et al. ٢٠٠٣; Ittner et al. ٢٠٠٤). وقد قدمت العديد من الأبحاث (Dilla and Steinbart ٢٠٠٠; Lipe and Salterio ٢٠٠٤) (Bol ٢٠١١; Humphreys and Trotman ٢٠١١; Banker et al. ٢٠٠٤; ٢٠٠٥ أدلة عملية على وجود التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام، حيث وجدت أن الإدارة العليا تعطي أوزان نسبية كبيرة لمقاييس الأداء العامة (التي تستخدم في كل الأقسام) على حساب مقاييس الأداء الخاصة (التي تستخدم في كل قسم على حدة)، وسمي ذلك بتحيز المقاييس العامة Common measure bias وأرجعت السبب إلى نقص القدرات المعرفية لمديري الإدارة العليا لاستخدام المقاييس الخاصة أو/ و تجاهل المدراء للمقاييس الخاصة في حالة عدم ارتباطها باستراتيجية القسم (Banker et al. ٢٠٠٤; Libby et al. ٢٠٠٤). كما وجدت دراسة (Kaplan and Norton ١٩٩٦) أن المقاييس العامة في الغالب مقاييس مالية تابعة، بينما المقاييس الخاصة بكل قسم هي في الغالب مقاييس غير مالية واستراتيجية، وبذلك يقضي تحيز المقاييس العامة على الفوائد الجوهرية لبطاقة الأداء المتوازن. وقد وجدت دراسة (Lipe and Salterio ٢٠٠٠) أن متخذي القرارات يتجاهلون تماما المقاييس الخاصة عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء المرعوسين. ومن ثم نادى بعض الأبحاث (Ittner et al. ٢٠٠٣; عبد الحليم ٢٠١٠) بضرورة الإهتمام بالقضايا المتعلقة بتنفيذ بطاقة الأداء المتوازن وعدم الاقتصار

على الخصائص الفنية لها مثل تحديد عدد ونوع مقاييس الأداء وتبويبها إلى مجموعات، والخرائط السببية، وغيرها من القضايا الفلسفية النظرية. وطالبت دراسات أخرى (Dilla and Steinbart ٢٠٠٥) بضرورة إجراء المزيد من الأبحاث لفحص كيف يستخدم متخذي القرارات بطاقة الأداء المتوازن وما إذا كان الكيفية التي تستخدم بها تؤثر على فائدها كأداة لتقييم الأداء وكأداة إدارة استراتيجية لتطوير وتنفيذ ورعاية استراتيجية المنظمة (عبد الحليم ٢٠١٠).

وقدمت دراسات أخرى (Bol ٢٠١١؛ Libby et al. ٢٠٠٤) أشكال أخرى للتحيز عند تقييم الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن هي: (١) التحيز المركزي Centrality bias والذي يحدث عند إعطاء الإدارة العليا درجات تقييم متقاربة لكل مديري الأقسام. و(٢) التحيز التساهلي Leniency bias وهذا يتحقق عند إعطاء الإدارة العليا درجات تقييم أعلى من الواقع لكل مديري الأقسام. وتكون المحصلة حصول مديري الأقسام على درجات تقييم مبالغ فيها ومتماثلة تقريبا.

ونظرا لأن الإدارة العليا هي التي تحدد الكيفية التي تستخدم بها نظم قياس الأداء الاستراتيجي في المنظمة (الأبياري ٢٠١١)، وأن هذه الكيفية تتأثر بمؤهلات وخبرات أعضاء فريق الإدارة العليا (Naranjo-Gil and Hartmann ٢٠٠٦)، فإن الباحث يتوقع أن الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا تعتبر المحدد الأساسي لوجود التحيز عند تقييم أداء مديري الأقسام في ظل استخدام بطاقة الأداء المتوازن. ومن ثم يحاول البحث الإجابة عن السؤال التالي: هل فريق الإدارة العليا ذو الخلفية المهنية Professional سيكون له سلوك مختلف عن فريق الإدارة العليا ذو الخلفية الإدارية Administrative تجاه التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام.

٢-١ هدف البحث:

يهدف البحث إلى بيان أثر الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا على وجود التحيز ونوعه، عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام. بمعنى آخر، هل تختلف أسباب وجود التحيز ونوعه باختلاف لخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة العليا عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام؟

٣-١ أسلوب البحث:

نهج البحث الأسلوب الاستنباطي للوصول إلى هدفه، حيث تم صياغة أربعة فروض للدراسة بناء على مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وعرض مقدمات فلسفية عن العلاقة بين الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا والتحيز عند تقييم الأداء. وتم اختبار هذه الفروض احصائيا باستخدام بيانات جمعت من المسح الميداني على البنوك وشركات التأمين العاملة في مصر بواسطة قائمة استقصاء أعدت لهذا الغرض.

٤-١ المساهمة العلمية للبحث:

تكمن المساهمة العلمية للبحث في النقاط الأربع التالية: (١) لفت الانتباه إلى أن الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا تؤثر بشدة في كيفية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن ليُراعى ذلك عند اختيار لجان تقييم أداء مديري الأقسام، وتطوير برامج معرفية وتدريبية للحد من التحيز بأنواعه لما له من أضرار مادية ونفسية على مديري الأقسام والفروع محل التقييم، تنعكس سلبا على مستقبل أداء المنظمة كلها. (٢) تسليط الضوء على أن الفشل في التقييم الموضوعي للأداء لا يرجع إلى ضعف الأسس العلمية التي تستند إليها بطاقة الأداء المتوازن بقدر ما يرجع إلى السلوك الإداري للتعامل مع مقاييس الأداء التي تحتويها البطاقة من حيث اختيار عددها ونوعها والوزن النسبي لكل منها. (٣) يعتبر هذا البحث تلبية لمطالب العديد من الباحثين (Dilla ٢٠٠٣; Ittner et al. ٢٠٠٥) and Steinbart ضرورة التحول إلى قضايا تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لأن مشاكل

التطبيق تضعف فائدتها. بعدما أفاض الباحثون في فحص القضايا العلمية لبطاقة الأداء المتوازن من الناحية الفلسفية، باعتبارها أحدث أساليب المحاسبة الإدارية حتى الآن لقياس وتقييم الأداء الإداري الاستراتيجي (عبد الحليم ٢٠١٠). (٤) أن المجتمعات العربية يسودها عادات وتقاليد تشجع الميل للتحيز، مما يضيف قيمة للمساهمة العلمية المتواضعة لهذا البحث.

٥-١ تقسيم البحث:

تم عرض البحث في خمس نقاط أساسية، تناولت النقطة الثانية خلفية موضوع الدراسة وصياغة الفروض، وشرحت النقطة الثالثة طريقة البحث، وعرضت النقطة الرابعة التحليل الإحصائي والنتائج، واختصت النقطة الأخيرة بعرض ملخص للبحث والقيود والتوصيات.

٢- الخلفية وصياغة الفروض:

١-٢ الدراسات السابقة:

١-١-٢ دراسة (٢٠٠٠) Lipe and Salterio

تفحص هذه الدراسة أثر الحكم الشخصي Judgmental effects عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن، خاصة كيف تؤثر بطاقة الأداء المتوازن التي تشمل مقاييس عامة Common measures للعديد من وحدات الأعمال ومقاييس خاصة Unique measures لكل وحدة أعمال على حدة، على تقييم الإدارة العليا لأداء هذه الوحدات. وفي هذه الدراسة أوضح الباحثان كيف تمنع الحدود المعرفية للمدراء Managers' cognitive limitations المنظمة من الاستفادة الكاملة من معلومات بطاقة الأداء المتوازن، حيث تحتوي بطاقة الأداء المتوازن على مجموعة متنوعة من مقاييس الأداء والتي تغطي الأداء المالي، وعلاقات العملاء، وعمليات الأعمال الداخلية، والتعليم والنمو. ويقترح المؤيدون لبطاقة الأداء المتوازن أن كل وحدة (قسم) في المنظمة يجب أن تطور وتستخدم بطاقة الأداء الخاصة بها، أي مقاييس الأداء التي تغطي استراتيجية الأعمال الخاصة

بالوحدة. وقد أظهرت التجارب التي أجريت على طلاب مرحلة الماجستير M.B.A أن المقاييس العامة فقط هي التي تؤثر على تقييم الإدارة العليا لأداء وحدات الأعمال، بينما يتم تجاهل المقاييس الخاصة والتي تعتبر مقاييس غير مالية وقائدة للأداء في المستقبل، مما يقضي على الهدف والفائدة من تطبيق بطاقة الأداء المتوازن. وقد وجدت الدراسة أن الصعوبات الشخصية Judgmental difficulties في استخدام المقاييس الخاصة ربما تتفاقم عندما لا يشارك المدير القائم بتقييم أداء وحدة الأعمال في تطوير بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بالوحدة، ومن ثم ربما لا يقدر أهمية المقاييس الخاصة.

٢-١-٢ دراسة (٢٠٠٣) Ittner et al.

تفحص هذه الدراسة كيفية ترجيح الأنواع المختلفة لمقاييس الأداء في خطة الحوافز التي تستند إلى بطاقة الأداء المتوازن التي تتضمن مقاييس شخصية Subjective measures والتي تطبقها شركات الخدمات المالية الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية. وبناء على دراسات اقتصادية ونفسية عن تقييم الأداء ومعايير المكافآت والحوافز، تم طرح عدة فروض بشأن الأوزان المختلفة لمقاييس الأداء. وقد وجدت الدراسة أن إدخال العنصر الشخصي في خطة بطاقة الأداء يسمح للرؤساء بالإحلال بالتوازن في منح المكافآت والحوافز وذلك بوضع أوزان كبيرة على المقاييس المالية، وإدخال عوامل أخرى بخلاف مقاييس بطاقة الأداء في تقييم الأداء، وبتغيير معايير التقييم من ربع إلى آخر خلال السنة، وتجاهل المعايير التي تتنبأ بالأداء المالي في المستقبل، وترجيح المقاييس التي تتنبأ بالنتائج المرغوبة. وتقتصر هذه الدراسة أن التفسيرات المبنية على الناحية النفسية ربما تكون مناسبة أو أكثر ملاءمة من التفسيرات المبنية على الناحية الاقتصادية في تفسير ممارسات قياس الأداء في الشركات. وقد أدت المستويات العالية من الشخصية في خطة بطاقة الأداء المتوازن إلى شكوى العديد من المدراء بسبب المحاباة وعدم التأكد بشأن المعايير المستخدمة في تحديد المكافآت والحوافز.

٣-١-٢ دراسة (٢٠٠٤) Banker et al.

نظرا لأن السمة الجوهرية لبطاقة الأداء المتوازن تكمن في إيضاحها لعلاقات الربط بين مقاييس الأداء واستراتيجية الأعمال، فإن هذه الدراسة تهدف إلى فحص أثر توفير المعلومات الاستراتيجية التفصيلية على الحكم الشخصي للقائم بعملية التقييم. ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء تجربة على طلاب مرحلة الماجستير M.B.A لتقييم درجة اعتماد القائم بالتقييم على المقاييس المرتبطة باستراتيجية المنظمة بالمقارنة بالمقاييس غير المرتبطة استراتيجيا. في حالة وجود أو عدم وجود المعلومات الاستراتيجية التفصيلية، سواء كانت المقاييس عامة أو خاصة. وتشير نتائج الاختبارات الإحصائية إلى تأثر عمليات تقييم الأداء بالمقاييس المرتبطة إستراتيجيا أكثر من المقاييس غير المرتبطة، فقط عندما يحصل القائم بالتقييم على معلومات تفصيلية عن استراتيجيات وحدات الأعمال. وقد أشارت النتائج إلى أن القائم بالتقييم يعتمد على المقاييس العامة أكثر من المقاييس الخاصة، كما وجدت الدراسة أن القائم بالتقييم يعتمد على المقاييس المرتبطة استراتيجيا أكثر من المقاييس العامة عندما يحصل على معلومات عن الروابط الاستراتيجية، ولكن تكون العلاقة عكسية عندما لا يحصل على مثل هذه المعلومات.

٤-١-٢ دراسة (٢٠٠٤) Libby et al.

تحدد وتفحص هذه الدراسة مدخلين لخفض أو التغلب على تحيز المقاييس العامة التي أشارت الدراسات السابقة إلى وجوده عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الأداء. المدخل الأول: أن يطلب من كل مدير تقديم تبرير إلى الإدارة العليا بشأن التقييم الذي تم لأداء المرء وسين، وتؤدي عملية المساءلة هذه Accountability إلى بذل المدراء المزيد من الجهد لجمع واستخدام معلومات المقاييس الخاصة. المدخل الثاني: طلب خدمات التحقق من طرف ثالث مستقل بشأن جودة ومعدلية مقاييس بطاقة الأداء المتوازن، ومن شأن ذلك أن يشجع المدراء على زيادة استخدام المقاييس الخاصة. وقد

دلت النتائج أن استخدام أحد المدخلين أو كلاهما يزيد من استخدام المدراء للمقاييس الخاصة عند تكوين الحكم الشخصي بشأن تقييم الأداء الإداري وبذلك يقل تحيز المقاييس العامة.

١-٢-٥ دراسة (٢٠٠٥) Dilla and Steinbart

الهدف من هذه الدراسة هو فحص ما إذا كان متخذي القرارات الذين لديهم التدريب والخبرة في تصميم بطاقة الأداء المتوازن يتجاهلون المقاييس الخاصة عند تقييم الأداء وتوزيع المكافآت والحوافز. ولتحقيق هذا الهدف قامت الدراسة بتصميم تجربة لفحص مزاعم الدراسات السابقة بأن متخذي القرارات ذو الخبرة المحدودة في استخدام بطاقة الأداء المتوازن يتجاهلون المقاييس الخاصة التي تعكس الاستراتيجية الخاصة بوحدة الأعمال ويعتمدون في تقييمهم للأداء على المقاييس العامة لكل وحدات الأعمال. وتظهر نتائج التجربة التي أجريت على طلاب مرحلة البكالوريوس أن متخذي القرارات الذين لديهم المعرفة بنظرية وكيفية استخدام بطاقة الأداء المتوازن يهتمون بكل من المقاييس العامة والخاصة، ولكن يركزون أكثر على المقاييس العامة، وأن هذا السلوك موجود في الأحكام الشخصية الخاصة بتقييم الأداء وفي قرارات تخصيص المكافآت والحوافز. وترتبط الدراسة هذه النتائج بالمعرفة التي اكتسبها المشاركون في التجربة من خلال فصول الدراسة التي أعدت للتدريب على تصميم واستخدام بطاقة الأداء المتوازن.

١-٢-٦ دراسة (٢٠١١) Humphreys and Trotman

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الشروط التي يجب توافرها للتغلب على تحيز المقاييس العامة عند تقييم الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. ولتحقيق هذا الهدف، حدد الباحثان إثنين من الخصائص المميزة لاستخدام بطاقة الأداء المتوازن هما (١) توفير المعلومات الاستراتيجية لإدارة المنظمة، (٢) إرتباط مقاييس الأداء بإستراتيجية المنظمة. ثم قام الباحثان بتنفيذ تجربتين لفحص دور كل من الخاصيتين في إزالة أو

الحد من تحيز المقاييس العامة، وذلك على ٩٢ من الطلاب المتميزين في مرحلة الدراسات العليا (M.B.A.) في الجامعات الأسترالية. وقد أثبت الباحثان أنه عندما يتم تقديم المعلومات الاستراتيجية للمدراء (توافر الخاصة ١) وفي نفس الوقت عدم ربط كل مقاييس الأداء باستراتيجية المنظمة (عدم توافر الخاصة ٢)، فلن يتم التغلب على تحيز المقاييس العامة. وفي حالة أن تكون كل مقاييس الأداء مرتبطة باستراتيجية المنظمة (توافر الخاصة ٢) مع عدم توفير معلومات إستراتيجية للمدراء (عدم توافر الخاصة ١)، فلن يتم التغلب على تحيز المقاييس العامة أيضا. أما إذا تم تقديم المعلومات الاستراتيجية للمدراء (توافر الخاصة ١) وكانت كل المقاييس مرتبطة باستراتيجية المنظمة (توافر الخاصة ٢)، فسوف ينتهي تحيز المقاييس العامة.

٧-١-٢ دراسة (٢٠١١) Bol

تهدف هذه الدراسة إلى فحص الأثر على الأداء بسبب التحيز عند تقييم أداء المدراء. وقد ركزت الدراسة على شكلين هامين للتحيز عند تقييم الأداء هما التحيز المركزي Centrality bias والتحيز التساهلي Leniency bias. والتحيز المركزي عبارة عن الميل إلى ضغط درجات تقييم الأداء ليكون التباين بينها أقل من التباين في الأداء الحقيقي. بينما التحيز التساهلي هو الميل إلى تضخيم درجات تقييم الأداء. وقد أظهرت النتائج أن المدراء يستجيبون لحوافزهم ومصالحهم الشخصية عندما يكون تقييم الأداء شخصي. بصفة خاصة وجدت الدراسة أن تكاليف جمع المعلومات والعلاقات القوية بين المدير والموظف تؤثر إيجابا على التحيز المركزي والتحيز التساهلي. وقد دلت النتائج أيضا أن التحيز عند تقييم الأداء يؤثر ليس فقط على تقييم الأداء الحالي ولكن أيضا على حوافز الموظفين في المستقبل. وقد دلت النتائج أن التحيز عند تقييم أداء المدراء ليس بالضرورة مؤذيا لعقود المكافآت Compensation contracting. وعلى الرغم من أن التحيز المركزي يؤثر سلبا على تحسين الأداء، فلم تجد الدراسة دليلا على وجود علاقة سالبة بين التحيز التساهلي والأداء.

ويلاحظ أن معظم الدراسات السابقة ركزت على تحيز المقاييس العامة وقدمت أسبابا لعدم قدرة المدير على استخدام المقاييس الخاصة بتلخص في نقص المعرفة، أو عدم توفير معلومات استراتيجية للمدير، أو عدم إتاحة الفرصة للمدير في الاشتراك في تطوير بطاقة الأداء المتوازن. بينما قدمت دراسة (Bol ٢٠١١) شكلين للتحيز هما التحيز المركزي والتحيز التساهلي، وقدمت إلى جانب الأسباب الاقتصادية (تكاليف جمع المعلومات) أسبابا سلوكية للتحيز وهي العلاقات الشخصية بين المدراء ومرءوسيههم. وقدمت دراسات أخرى طرق أو مداخل للتغلب على التحيز، حيث وجدت دراسة (Humphreys and Trotman ٢٠١١) أن ربط كل المقاييس باستراتيجية المنظمة مع توفير معلومات استراتيجية يقلل أو يقضي على تحيز المقاييس العامة، ووجدت دراسة Libby et al. (٢٠٠٤) أن تبرير المدير لتقييمه لأداء المرءوسين و/أو طلب خدمات التحقق من طرف ثالث مستقل بشأن جودة مقاييس الأداء يقلل من التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء. لكن لم تتعرض الدراسات السابقة إلى الخلفية الإدارية أو المهنية للمدراء القائمين بالتقييم والتي تؤثر حتما في القدرات المعرفية والتفضيلات الشخصية لهم، والتي تحدد بدورها وجود التحيز وأشكاله عند تقييم الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن.

وفي حدود إطلاع الباحث على الأبحاث الواردة في الدوريات العلمية العربية، لم يجد دراسة تتناول التحيز عند تطبيق بطاقة الأداء المتوازن رغم أهمية هذه النقطة في المجتمعات العربية بسبب سيادة العادات والتقاليد التي تشجع الميل للتحيز. لذلك يحاول هذا البحث دراسة أثر اختلاف الخلفية الإدارية والمهنية لأعضاء فريق الإدارة العليا على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام.

٢-٢ التحيز عند تقييم الأداء: أنواعه وأسبابه

تشير الأدبيات المعاصرة (٢٠١١) Humphreys and Trotman (٢٠١١); Bol (٢٠١١); Moers ٢٠٠٥ إلى وجود ثلاثة أنواع لتحيز الإدارة العليا عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام وهي:

(١) تحيز المقاييس العامة Common measure bias والذي يحدث عندما تعطي الإدارة العليا أوزان نسبية كبيرة للمقاييس العامة وأوزان نسبية صغيرة أو صفرية للمقاييس الخاصة (Dilla and Steinbart ٢٠٠٥). وغالبا ما تكون المقاييس العامة مالية تتعلق بالأداء الماضي، بينما تكون المقاييس الخاصة تشغيلية استراتيجية تتعلق بالأداء في المستقبل (Kaplan and Norton ١٩٩٦). ويؤدي تحيز المقاييس العامة إلى إهدار أهداف ومبررات استخدام بطاقة الأداء المتوازن، حيث يتجاهل مديري الأقسام الأداء الاستراتيجي ويركزون على الأداء المالي لما له من تأثير كبير عند تقييم أداء أقسامهم في الأجل القصير. وتدل نتائج الدراسات (Dilla and Steinbart ٢٠٠٠; Lipe and Salterio ٢٠٠٠) (Humphreys and Trotman ٢٠١١; ٢٠٠٥) أن المدراء يركزون معظم جهودهم لتحسين الأداء في الأنشطة المرتبطة بالمقاييس العامة على حساب الأنشطة المرتبطة بالمقاييس الخاصة، فإذا كانت الأخيرة تعكس الأشكال الأساسية لاستراتيجية المنظمة، فإن عدم التوازن هذا ربما يضعف فاعلية استخدام بطاقة الأداء المتوازن كأداة إدارة استراتيجية ويحد من استخدامها كأداة لقياس وتقييم الأداء أيضا.

(٢) التحيز المركزي Centrality bias وهو اتجاه الإدارة العليا لإعطاء درجات تقييم متقاربة لمديري الأقسام بحيث يكون الفارق بسيط بين أداء مديري الأقسام (Bol ٢٠١١). وتشير الدراسات (Ittner et al. ٢٠٠٣) إلى أن معظم المنظمات تتجه لربط الأداء المقاس باستخدام بطاقة الأداء المتوازن بالحوافز والمكافآت. ومن المفترض أن العلاقة بين الأداء والدخل علاقة طردية، ومن ثم فإن المزيد من الأداء يترجم إلى المزيد من الدخل. وفي حالة التحيز المركزي لا تتحقق هذه العلاقة النسبية بشكل كامل، حيث يبذل

مديري الأقسام ذو الأداء العالي مجهود أكبر ويحصلون على حافز أقل، ولذلك يقللون من أدائهم لشعورهم بعدم العدالة. كما يجعل التحيز المركزي مديري الأقسام ذو الأداء المنخفض غير عابئين بزيادة أدائهم لأنهم يدركون أن بذل المزيد من الجهد لن يكون له مردود يذكر على دخولهم، لحصولهم على حوافز أعلى من مستوى أدائهم (Colquitt et al. ٢٠٠٩; Cichello et al. ٢٠٠٩).

(٣) التحيز التساهلي Leniency bias هو اتجاه الإدارة العليا لإعطاء درجات تقييم أعلى من الأداء الحقيقي لمديري الأقسام (Bol ٢٠١١). وهذا قد يبعث الرضا في نفوس مديري الأقسام ذو الأداء المنخفض لشعورهم بأنهم يحصلون على أكثر مما يستحقون، لكن ذلك قد لا يؤثر إيجاباً على أدائهم لأنهم يدركون أن بذل مجهود إضافي لن يضيف شيئاً يذكر لدخولهم. بينما قد يشعر مديري الأقسام ذو الأداء العالي بالظلم لحصول مديري الأقسام الذين لا يبذلون مجهود يذكر على درجات أداء عالية، الأمر الذي قد يدفعهم لعدم بذل المزيد من العمل لتساوي الذي يعمل مع الذي لا يعمل (Colquitt et al. ٢٠٠٩; Cichello et al. ٢٠٠٩). والخلاصة أن التحيز أياً كان نوعه يؤثر سلباً على الأداء.

جدول رقم (١) بطاقة أداء لمديري الأقسام أ، ب، ج

أنواع المقاييس	الدرجة العظمى	أداء القسم (أ)	أداء القسم (ب)	أداء القسم (ج)
المقاييس المالية العامة ٧٥%	٣٠%	٢٨%	٢٧%	٢٨%
العائد على المبيعات	٢٠	١٨	١٩	١٩
العائد على رأس المال	٢٥	٢٣	٢٤	٢٣
نصيب السهم من الربح				
المقاييس غير المالية الخاصة ٢٥%	١٠%	٨%	٩%	٨%
رضا العميل	٥	٤	٤	٣
نسبة رفض الطلبات	١٠	٩	٨	٨
نسبة المقترحات الجديدة				
الإجمالي	١٠٠%	٩٠%	٩١%	٨٩%

ويوضح الجدول رقم (١) مثال على أن التحيز بأنواعه الثلاثة يمكن أن يكون موجودا عند تقييم الأداء في ظل استخدام بطاقة الأداء المتوازن. حيث نفترض في الجدول أن الإدارة العليا أعطت وزن نسبي ٧٥% للمقاييس العامة المالية موزعة على ثلاثة مقاييس هي العائد على المبيعات ٣٠%، والعائد على رأس المال ٢٠%، ونصيب السهم من الربح ٢٥%. كما نفترض أن الإدارة العليا أعطت ٢٥% للمقاييس غير المالية الخاصة موزعة على ثلاثة مقاييس أيضا وهي رضا العميل ١٠%، نسبة رفض الطلبات ٥%، ونسبة المقترحات الجديدة ١٠%. وهنا نلاحظ تحيز المقاييس العامة حيث أعطت الإدارة العليا وزن نسبي للمقاييس العامة يعادل ثلاثة مرات الوزن النسبي للمقاييس الخاصة. كما نلاحظ أن درجات تقييم الأقسام الثلاثة أ، ب، ج جاءت متقاربة (التحيز المركزي) وجاءت قريبة من النهاية العظمى لكل مقياس أداء (التحيز التساهلي). كما نلاحظ أن الحكم الشخصي للإدارة العليا هو الأساس في تحديد الأوزان النسبية ودرجات التقييم الواردة في الجدول، وهذا يتيح مساحة كبيرة لتحيز الإدارة العليا عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الأداء (Ittner et al. ٢٠٠٣). وقد أشارت دراسة (Bol ٢٠١١، ١٥٥١) إلى العديد من الدراسات التي أوضحت أن تقييم الأداء الذي يستند للعنصر الشخصي Subjective performance evaluation يكون عرضة للخطأ العشوائي والتحيز المنهجي والتحيز بسبب الجنس والعرق والدين وغيرها من الصفات الشخصية للمرء وسين. وقد وجد (Moers ٢٠٠٥) أن درجات تقييم الأداء على أساس شخصي تكون في المتوسط عالية وقريبة من متوسط الأداء بالمقارنة بدرجات تقييم الأداء على أساس موضوعي.

يوجد نظريتان في أدبيات المحاسبة تفسران أسباب التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الأداء هما النظرية الاقتصادية والنظرية السلوكية (Ittner et al. ٢٠٠٣). تركز النظرية الاقتصادية على قدرة المدير على إجراء التقييم بدقة (Bol ٢٠١١) حيث تفترض أن سبب التحيز قد يرجع إلى:

(١) عدم توافر القدرات المعرفية لدى فريق الإدارة العليا (Dilla and Steinbart ٢٠٠٥)

وصعوبة المقارنة والتقييم عند استخدام المقاييس الخاصة بكل قسم (Lipe and Salterio ٢٠٠٠; Libby et al. ٢٠٠٤) ومن ثم نادت بعض الدراسات إلى ضرورة تدريب وتأهيل فريق الإدارة العليا (Woehr and Huffcutt ١٩٩٤) أو مطالبة الإدارة العليا بتقديم تبرير بشأن تقييم أداء مديري الأقسام وهذا سيجعلهم يبذلون المزيد من الجهد لإدخال المقاييس الخاصة في التقييم (Libby et al. ٢٠٠٤). وقد وجد (Bernardin et al. ٢٠٠٠) أن عدم قدرة المدراء على تبرير درجات التقييم المعطاه للمرء وسين، مصدر أساسي لعدم دقة التقييم.

(٢) نقص المعلومات المطلوبة لتقييم الأداء خاصة المعلومات الاستراتيجية أو عدم ربط جميع المقاييس باستراتيجية المنظمة أو الاثنين معاً (Humphreys and Trotman ٢٠١١). (٣) عدم المشاركة في تطوير بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بالأقسام مما يجعل فريق الإدارة العليا يتجاهل المقاييس الخاصة بكل قسم ويركز على المقاييس العامة نظراً للسهولة النسبية في تشغيل معلوماتها ذهنياً (Lipe and Salterio ٢٠٠٠). ومن ثم يحدث التحيز.

وتركز النظرية السلوكية على الحوافز الشخصية التي تؤثر على سلوك القائم بالتقييم، حيث تفترض أن فريق الإدارة العليا قد يكون أسيراً لحوافزه وتفضيلاته الشخصية خاصة مع وجود مساحة كبيرة للحكم الشخصي عند تقييم الأداء (Bol ٢٠١١). وبناء عليه.

(١) قد يتحيز فريق الإدارة العليا باتجاه تعظيم حوافزه الشخصية حتى في حالة استخدام بطاقة الأداء المتوازن. حيث يتم اعطاء أوزان نسبية كبيرة لمقاييس الأداء التي تعظم مصالحه وتدنية أوزان مقاييس الأداء الأخرى، بل وتغيير هذه الأوزان من فترة إلى أخرى جرياً وراء المصالح الشخصية (Ittner et al. ٢٠٠٢).

(٢) الشك في جودة مقياس الأداء. فقد وجدت الدراسات (Yim ٢٠٠١; Reck ٢٠٠١) أن السبب في عزوف الإدارة العليا عن استخدام المقاييس الخاصة

في تقييم أداء مديري الأقسام، قد يرجع إلى عدم معوليتها Unreliable أو ضعف جودتها. وقد وجد (Libby et al. ٢٠٠٤) أن أحد الطرق لتحسين معولية أو جودة مقاييس أداء بطاقة الأداء المتوازن هو طلب خدمات التحقق من طرف ثالث Third-party assurance للتدليل على معولية وملاءمة مقاييس أداء بطاقة الأداء المتوازن. ومن شأن ذلك أن يزيد من احتمالات اعتماد الإدارة العليا على المقاييس الخاصة عند تقييم أداء مديري الأقسام .

(٣) أن فريق الإدارة العليا قد يتحمل عبء نفسي كبير عند تقييم الأداء بسبب العلاقات الشخصية مع رؤساء الأقسام أو التكاليف الشخصية التي قد تصل إلى حد المواجهة والتظاهر (Villanova et al. ١٩٩٣) والإيذاء النفسي والبدني. وقد وجد Napier and Latham (١٩٨٦) أن المدراء الذين يعملون على إجراء تقييم دقيق للأداء يخربون علاقاتهم مع المرءوسين ويتعرضون للنقد. لذلك قد يتحيز فريق الإدارة العليا لصالح المحافظة على العلاقات الشخصية ولتجنب أو تقليل التكاليف الشخصية التي قد يتعرضون لها (Levy and Williams ٢٠٠٤; Harris ١٩٩٤) .

٣-٢ الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا والميل للتحيز: فروض الدراسة

قد يغلب على تكوين فريق الإدارة العليا الأعضاء الإداريين أو الأعضاء المهنيين. والأعضاء الإداريين هم الذين نالوا علومهم في مجال الإدارة مثل الاقتصاد وإدارة الأعمال والمحاسبة والقانون ويقومون بإدارة منظمات تعمل في غير تخصصهم مثل الصحة أو التعليم أو الأمن أو النقل والمواصلات أو الاسكان والمرافق وغيرها. ومن خلال الخبرة في العمل في هذه المنظمات يكتسب الأعضاء الإداريين المعرفة العامة بطبيعة عمل هذه المنظمات بصفة عامة دون الدخول في تفاصيل العمليات الفنية والتشغيلية. والأعضاء المهنيين هم الذين نالوا علومهم في المجال الذي يعملون فيه مثل دارس الطب الذي يعمل ضمن فريق الإدارة العليا لمستشفى أو دارس هندسة الكهرباء الذي يعمل ضمن فريق الإدارة العليا في شركة توليد وتوزيع الكهرباء وغيرها. وبطبيعة

التخصص المهني يكون الأعضاء المهنيين ملمين بتفاصيل العمليات الفنية والتشغيلية، ومن خلال الخبرة الإدارية في العمل يكتسب الأعضاء المهنيين المعرفة العامة في المحاسبية والإدارة بدون الدخول في التفاصيل الفنية.

وفي الفقرة السابقة تم التركيز على التخصصات البعيدة عن بعضها ليظهر المقصود بالخلفية الإدارية والمهنية بسهولة. ولكن في بعض المنظمات قد يكون هناك لبس أو غموض في التفرقة بين الخلفية الإدارية والمهنية مثال على ذلك البنوك، فإذا كانت مؤهلات مدير البنك في مجال العلوم المصرفية والتمويل تكون خلفيته مهنية أما إذا كانت مؤهلاته في إدارة الأعمال بصفة عامة Business administration تكون خلفيته إدارية. ومثال آخر على ذلك شركات التأمين، فإذا كانت مؤهلات مدير شركة التأمين في مجال التأمين والمخاطر تكون خلفيته مهنية أما إذا كانت خلفيته في مجال إدارة الأعمال بصفة عامة تكون خلفيته إدارية.

وتعتبر نظرية القيادة العليا Upper echelon perspective أن التعليم والخبرة الوظيفية تعتبر متغيرات أساسية لتكوين البناء النفسي الذي يحدد الطريقة التي يدرك بها فريق الإدارة العليا العالم ويحدد أيضا طريقة التعامل مع الملاحظات المعلوماتية (Naranjo-Gil and Hartmann ٢٠٠٦؛ Carpenter et al. ٢٠٠٤). ولهذا السبب يوضح التعليم والخبرة لماذا بعض فرق الإدارة العليا يكونوا أكثر إماما أو أكثر معرفة ببعض التصرفات أو القرارات بالمقارنة بالآخرين، ولماذا تفسر وتستخدم فرق الإدارة العليا نفس المعلومات بشكل مختلف (Michel Hambrick ١٩٩٢).

والمزيد من التعليم والخبرة في مجال العمل يجعل فرق الإدارة العليا أكثر تأثرا بخلفيتهم الإدارية أو المهنية أثناء إدارتهم للمنظمة، ففرق الإدارة العليا التي تتكون من أعضاء لديهم التعليم والخبرة المهنية يكونوا أكثر اهتماما ومعرفة بالعمليات الأساسية للمنظمة ولديهم المهارات والميول للإنخراط في الأنشطة التشغيلية الأساسية للمنظمة (Henke et al. ١٩٩٣). وعلى العكس فإن فرق الإدارة العليا التي يطغى عليها

الخلفية الإدارية تتميز بمعرفتها للمنظمة بصفة عامة ولإدارة المالية بدلا من تفاصيل العمليات التشغيلية الفنية في المنظمة (Benveniste ١٩٨٧) على سبيل المثال، وجد Kurunmaki (٢٠٠٤) أن التعليم الطبي يجعل المدراء يميلون للتركيز على العناية بالمرضى وتحسين الخدمة الصحية. وبدلا من ذلك وجدوا (Finkelstein and Hambrick ١٩٩٦) أن التعليم في مجال إدارة الأعمال يجعل المدراء يميلون للإهتمام بالنظرة الكلية والقواسم المشتركة والإجراءات واللوائح عبر المنظمة.

ويميل أعضاء فريق الإدارة العليا المكون من مهنيين إلى التعارف والتآلف مع المهنيين في المستويات التشغيلية في المنظمة، ويقدمون لهم النصح والمشورة الفنية ويتحدثون معا نفس اللغة (Naranjo-Gil and Hartmann ٢٠٠٦). كما أن فريق الإدارة العليا المكون من مهنيين يكون لديه فهم أكبر لعمليات الإنتاج ومن ثم يميل إلى تقديم المزيد من الاستقلال والمشاركة للزملاء المهنيين عند المستويات الدنيا لتحقيق أهداف العمل (Bacharach et al. ١٩٩١).

وهناك اعتراف في أدبيات الإدارة (Bacharach et al ١٩٩١; Carpenter et al. ٢٠٠٤; Naranjo-Gil and Hartmann ٢٠٠٦) بالاختلافات السلوكية بين المدراء ذو الخلفية الإدارية والمدراء ذو الخلفية المهنية وأن هذه الاختلافات لها قوة تنبؤية في حالة المحاسبة الإدارية، حيث أشارت الدراسات إلى أن المدراء ذو الخلفية الإدارية يكون لديهم تفضيل عالي لنظم الرقابة الرسمية والإبتكارات الإدارية لأنهم أكثر قدرة على إدراك مزاياها بالمقارنة بالمدراء ذو الخلفية المهنية. وقد وجد (Armstrong ١٩٨٧) أن المدراء ذو التعليم والخبرة في التمويل والمحاسبة يميلون للرقابة التفصيلية على نتائج الأنشطة والعمليات، بينما وجد (Bacharach et al ١٩٩١) أن فريق الإدارة المهني يميل إلى إعطاء اهتمام أكبر للمعلومات التي تدعم فاعلية المنظمة في تنفيذ أعمالها وتوزيع مواردها وفقا لحاجة تدفق الإنتاج. ومن ثم قد يعطي فريق الإدارة المهني اهتماما أقل

لدور نظم المحاسبة الإدارية في تقييم الأداء الذي يأخذ شكل الرقابة من أعلى إلى أسفل لتحقيق الأهداف لأنهم يعتمدون أكثر على الرقابة الذاتية للمرءوسين.

إن التفرقة بين التوجهات المهنية والإدارية لفريق الإدارة العليا يؤثر أيضا على الدرجة التي سوف يستخدمون بها نظم المحاسبة الإدارية كمصدر للمعلومات المالية أو غير المالية. وعلى الرغم من أن نظم المحاسبة الإدارية توفر في الأساس نفس المعلومات لفرق الإدارة العليا ولكل فرد فيها، فإن كيفية استخدام هذه المعلومات يتحدد وفقا للتفضيل الشخصي لفريق الإدارة العليا والذي يتحدد بدوره بالمعرفة العلمية والخبرة العملية (Naranjo-Gil and Hartmann ٢٠٠٦).

وتلعب الخلفية الإدارية أو المهنية دورا رئيسا في كيفية تطبيق والاستفادة من معلومات نظم قياس الأداء الاستراتيجي. حيث يميل فريق الإدارة المكون من إداريين لاستخدام هذه النظم لأغراض الرقابة المحاسبية والتي تحتاج إلى معرفة ومعلومات قليلة عن العمليات الأساسية للمنظمة، والتركيز على قياس الأداء وفق أهداف محددة مقدما (Baysinger and Hoskisson ١٩٩٠)، ومن ثم يكون فريق الإدارة العليا المكون من إداريين أكثر ثقة وميلا لاستخدام المعلومات المالية أكثر من المعلومات غير المالية لأن المعلومات المالية ترتبط بالنظرة العامة والإدارية للمنظمة، لذلك يركز فريق الإدارة العليا المكون من إداريين على المقاييس المالية (Abernethy and Vagnoni ٢٠٠٤)، وبناء عليه يعتقد الباحث أن المدراء ذو الخلفية الإدارية يكونوا أكثر عرضة لتحيز المقاييس العامة. وهذا يتسق مع نتائج الدراسات التي أجريت على طلاب ماجستير إدارة الأعمال (Lipe and Salterio ٢٠٠٤; Banker et al. ٢٠٠٤; Libby and Salterio ٢٠٠٠) حيث وجد أن هؤلاء الطلاب يتحيزون لصالح المقاييس العامة. ويعتقد الباحث أن هذا ربما يرجع لخلفيتهم الإدارية في التعليم. وبحكم الخلفيات الإدارية أيضا يقل إنخراط فريق الإدارة العليا مع مدراء الاقسام التشغيلية وتكون علاقاتهم في الغالب في حدود العمل الإداري. كما أن عدم استخدام معلومات عن الأداء غير المالي يضعف قدرة المدير على تبرير درجات

التقييم (Bol ٢٠١١). ومن ثم يعتقد الباحث أن فريق الإدارة العليا المكون من إداريين قد يقع في التحيز المركزي أو التساهلي بسبب دواعي اقتصادية أكثر منها سلوكية. ويميل فريق الإدارة العليا المكون من مهنيين لاستخدام نظم قياس الأداء الاستراتيجية لأغراض الرقابة الذاتية والحوار والمناقشة بغرض الابتكار، لذلك يركزون على المعلومات غير المالية (Abernethy and Vagnoni ٢٠٠٤). وقد وجد Jones and Dewing (١٩٩٧) أن مدراء العناية الصحية المهنيين يقاومون الاستخدام الطاعي للرقابات المالية ويفضلون المعلومات غير المالية لأنها تتفق مع اهتمامهم وتركيزهم على العمليات التشغيلية والفنية في المنظمة. ومن ثم يعتقد الباحث أن فريق الإدارة العليا المكون من مهنيين يكون أقل عرضة لتحيز المقاييس العامة. كما يشترك فريق الإدارة العليا عن قرب مع المدراء التشغيليين في التطوير والابتكار لتقديم خدمة أو منتج أفضل. ومن ثم تتطور علاقات العمل لتصبح علاقات شخصية خاصة في ظل ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه، لذلك يعتقد الباحث أن فريق الإدارة العليا المكون من مهنيين قد يقع في التحيز المركزي أو التساهلي لأسباب سلوكية أكثر منها اقتصادية.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- ١- فريق الإدارة العليا الذي يغلب عليه أعضاء ذو خلفية إدارية يميل لاستخدام المقاييس العامة (المالية) أكثر من المقاييس الخاصة (التشغيلية) عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء الأقسام. أي توجد علاقة موجبة بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة.
- ٢- فريق الإدارة العليا الذي يغلب عليه أعضاء ذو خلفية مهنية يميل لاستخدام المقاييس الخاصة (التشغيلية) أكثر من المقاييس العامة (المالية) عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء الأقسام. أي توجد علاقة سالبة بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة.

- ٢- فريق الإدارة العليا الذي يغلب عليه أعضاء ذو خلفية إدارية يميل للتحيز المركزي والتحيز التساهلي في الغالب لأسباب اقتصادية
- ٤- فريق الإدارة العليا الذي يغلب عليه أعضاء ذو خلفية مهنية يميل للتحيز المركزي والتحيز التساهلي في الغالب لأسباب سلوكية.

٣- طريقة البحث:

١-٣ أداة البحث

تم تصميم قائمة استقصاء (أنظر ملحق البحث أ) لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة. وبناء على فروض الدراسة يوجد لدينا خمسة متغيرات أساسية هي:

١- الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا : وهذا المتغير ينقسم إلى اثنين من المتغيرات الفرعية هما: ١-١ الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا (ADMINISTRATIVE TMT)، ٢-١ الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا (PROFESSIONAL TMT). وتم قياس هذين المتغيرين على النحو التالي: (أ) مقياس العدد، حيث عرض على المستجوب اختيار واحدة من احد عشر احتمالاً لتكوين فريق الإدارة العليا يكون مجموع كل منها ١٠٠%. على سبيل المثال، قد يختار المستجوب الخيار التالي (٩٠% من أعضاء فريق الإدارة العليا إداريين، ١٠% مهنيين). وقد تم إعطاء المستجوب شرح واف عن مفهوم الخلفية المهنية والخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا. (ب) مقياس التعليم، حيث عرض على المستجوب تحديد نسبة الإداريين ضمن فريق الإدارة العليا الذين لهم مؤهلات عليا (بكالوريوس فأكثر) وكذلك الحال بالنسبة للمهنيين. (ج) مقياس الخبرة، حيث عرض على المستجوب تحديد نسبة الإداريين ضمن فريق الإدارة العليا الذين لهم خبرة أكثر من خمس سنوات وكذلك الحال بالنسبة للمهنيين. ثم يتم ترجيح مقياس العدد بمقياس التعليم ومقياس الخبرة لتحديد مؤشر الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة العليا، وذلك بضرب أ × ب × ج .

٢- مقياس الأداء: وهذا المتغير ينقسم إلى اثنين من المتغيرات الفرعية هما:

١-٢ المقاييس العامة المستخدمة في قياس الأداء (COMMON MEASURES)،
٢-٢ المقاييس الخاصة المستخدمة في قياس الأداء (UNIQUE MEASURES). وتم
قياس هذين المتغيرين على مقياس من مائة درجة، حيث عرض على المستجوب اختيار
واحدة من احد عشر احتمالاً لمكونات مقاييس الأداء المستخدمة في قياس الأداء
يكون مجموع كل منها ١٠٠%. على سبيل المثال، قد يختار المستجوب الخيار التالي
(١٠٠% مقاييس عامة و صفر % مقاييس خاصة). وقد تم إعطاء المستجوب شرح واف
عن مفهوم المقاييس العامة ومفهوم المقاييس الخاصة. وتم الاستعانة في التحليل
الإحصائي ببيانات المتغير الفرعي (COMMON MEASURES) للدلالة على وجود تحيز
المقاييس العامة.

٣-٢ التحيز المركزي (CENTRAL BIAS): وتم قياس هذا المتغير باستخدام ثلاثة
عبارات (متغيرات فرعية) تقيس تشتت درجات تقييم الأداء، حيث كلما قل التشتت
زاد التحيز المركزي والعكس صحيح. وجاءت العبارات على النحو التالي: ١-٣ "الفرق
بين القيمة المتوسطة لتقييم أداء مديري الأقسام والفروع وأصغر قيمة حصل عليها
مدير قسم أو فرع".

٢-٣ "الفرق بين القيمة المتوسطة لتقييم أداء مديري الأقسام والفروع وأكبر قيمة
حصل عليها مدير قسم أو فرع".

٣-٣ "الفرق بين أعلى قيمة لتقييم أداء مديري الأقسام والفروع وأقل قيمة حصل
عليها مدير قسم أو فرع". وقد طلب من المستجوب ابداء رأيه على مقياس ليكرت من
خمس درجات (كبير جدا = ٥ : صغير جدا = ١). وقد كشف تحليل الموثوقية Reliability
Statistics أن معامل Cronbach's Alpha يبلغ ٧٨,٩% لهذه المجموعة من المتغيرات،
وأنها ترتبط ببعضها البعض بقدر معقول حيث يتراوح معامل الارتبط من ٠,٧١ : ٠,٤٥.
مما يدل على أن هناك اتساق داخلي بين المتغيرات الفرعية التي تمثل المتغير الاساسي.

٤- التحيز التساهلي (LENIENCY BIAS): وتم قياس هذا المتغير بالوقوف على التوزيع التكراري لدرجات تقييم أداء المرءوسين ، حيث طلب من المستجوب بيان التوزيع النسبي لأداء مدراء الأقسام والفروع مقسم إلى خمس فئات (ضعيف جدا إلى ممتاز) حيث كلما زاد نسبة المدراء الحاصلين على تقييم قريب من درجة النهاية (ممتاز مثلا) كلما كان هناك اعتقاد بأن الرؤساء يتساهلون عند تقييم أداء مرءوسيهـم. فإذا فرض أن ٩٩% من المرءوسين حصلوا على تقدير "ممتاز" و١% حصلوا على تقدير "جيد جدا" دل ذلك على وجود تحيز تساهلي. وتم الاستعانة في التحليل الإحصائي ببيانات المتغير الفرعي "ممتاز" فقط للتدليل على وجود ودرجة التحيز التساهلي.

٥-أسباب التحيز: تم تقسيم هذه الأسباب إلى متغيرين على النحو التالي:

٥-١ الأسباب الاقتصادية للتحيز (ECONOMIC REASONS) وتم قياس هذا المتغير باستخدام ستة متغيرات فرعية (أنظر ملحق البحث أ) وطلب من المستجوب ابداء رأيه في الاسباب الاقتصادية التي يعتقد أنها وراء التحيز وذلك على مقياس ليكرت (موافق تماما = ٥ : غير موافق تماما = ١) وقد كشف تحليل المعولية Reliability Statistics أن معامل Cronbach's Alpha يبلغ ٨٨,٥% لهذه المجموعة من المتغيرات، وأنها ترتبط ببعضها البعض بقدر معقول حيث يتراوح معامل الارتباط من ٠,٣٧ : ٠,٦٩. مما يدل على أن هناك اتساق داخلي بين المتغيرات الفرعية التي تمثل المتغير الاساسي.

٥-٢ الأسباب السلوكية للتحيز (BEHAVIORAL REASONS). وتم قياس هذا المتغير باستخدام خمسة متغيرات فرعية (أنظر ملحق البحث أ) وطلب من المستجوب ابداء رأيه في الاسباب السلوكية التي يعتقد أنها وراء التحيز وذلك على مقياس ليكرت (موافق تماما = ٥ : غير موافق تماما = ١) وقد كشف تحليل المعولية Reliability Statistics أن معامل Cronbach's Alpha يبلغ ٨٢,٦% لهذه المجموعة من المتغيرات، وأنها ترتبط ببعضها البعض بقدر معقول حيث يتراوح معامل الارتبط من ٠,٤٢ : ٠,٦٠. مما يدل على أن هناك اتساق داخلي بين المتغيرات الفرعية التي تمثل المتغير الاساسي.

وللتأكد من وضوح وصدق قائمة الاستقصاء تم عرضها على بعض الزملاء الأكاديمين لأخذ آرائهم، كما تم توزيعها مبدئياً على أربعة من مفردات مجتمع الدراسة لمعرفة ما إذا كان هناك غموض أو لبس في الصياغة أو في ترتيب الاسئلة أو في طريقة قياس بعض المتغيرات. وتم تجميع ودراسة جميع الملاحظات وادخال التعديلات الضرورية على قائمة الاستقصاء بما يضمن وضوح وصدق محتوياتها.

٢-٣ مجتمع الدراسة

تم تحديد مجتمع الدراسة في كل البنوك (٤٠ بنك) وكل شركات التأمين (٢١ شركة) العاملة في جمهورية مصر العربية باعتبارهم المكون الأساسي للقطاع المالي الذي يعتبر قاطرة التنمية في البلاد. كما أن البنوك وشركات التأمين ذات أقسام وفروع كثيرة، وتعمل في بيئة تنافسية تجعلها تعمل باستمرار على قياس وتقييم أداء المدراء في كل الأقسام والفروع. وفي الغالب تربط البنوك وشركات التأمين حوافز ومكافآت المدراء بالأداء، فإذا كان التقييم متحيزاً فسوف يؤدي إلى أضرار مادية ونفسية لمديري الأقسام والفروع. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن القطاع المالي في مصر خاصة البنوك تطبق مفاهيم وفلسفة بطاقة الأداء المتوازن وإن كانت تحت مسميات مختلفة (صالح ٢٠١١؛ محمد ٢٠١١).

وقد أمكن الحصول على عناوين المراكز الرئيسية للبنوك وشركات التأمين من خلال الدخول على موقع بوابة معلومات مصر: <http://www.eip.gov.eg>. ويوضح الجدول رقم (٢) التوزيع الجغرافي لمفردات مجتمع الدراسة، حيث يلاحظ أن ٤٩ مفردة تقع في القاهرة، ١١ مفردة في الجيزة، ومفردة في الاسكندرية.

جدول رقم (٢) التوزيع الجغرافي لمفردات مجتمع الدراسة

توزيع المراكز الرئيسية	القاهرة	الجيزة	الأسكندرية	الإجمالي
البنوك	٣٧	٣	----	٤٠
شركات التأمين	١٢	٨	١	٢١
الإجمالي	٤٩	١١	١	٦١

وتم تحديد مدراء الموارد البشرية بالمراكز الرئيسية للبنوك وشركات التأمين للإجابة عن اسئلة قائمة الاستقصاء باعتبارهم الجهة التي تؤول إليها كل مستندات ومعلومات شئون العاملين خاصة المتعلقة منها بتقييم الأداء. ونظرا لأن معظم مفردات مجتمع الدراسة تقع في القاهرة والجيزة فقد أمكن للباحث زيارة معظم مفردات مجتمع الدراسة. وقد تمت الزيارات في الفترة من مارس إلى يونيو ٢٠١٢م، إلى جانب ارسال نسخ إلكترونية من قائمة الاستقصاء على البريد الإلكتروني لمفردات مجتمع الدراسة. وتم اسقاط المفردات التي ردت إلكترونيا من برنامج الزيارة. وقد أمكن الحصول على عدد ٥٤ قائمة استقصاء مجاب عنها بطريقة صحيحة. ويوضح الجدول رقم (٣) عدد قوائم الاستقصاء الموزعة والمعادة ونسبة الردود. ويلاحظ أن نسب الاستجابة عالية بسبب الزيارات الميدانية.

جدول رقم (٣) عدد القوائم الموزعة والمعادة ونسبة الردود

البيان	عدد القوائم الموزعة	عدد القوائم المعادة والصالحة للتحليل	نسبة الردود
البنوك	٤٠	٣٦	٩٠.٠٠%
شركات التأمين	٢١	١٨	٨٥.٧١%
الإجمالي	٦١	٥٤	٨٨.٥٢%

وقد قام الباحث بتقسيم بيانات مجتمع الدراسة وفقا لفتتي البنوك وشركات التأمين. وبتطبيق اختبار Mann-Whitney U على المتوسطات التراكمية لجميع أسئلة قائمة الاستقصاء لمعرفة ما إذا كان هناك فروق إحصائية معنوية في الرأي بين ردود البنوك وردود شركات التأمين. وقد وجد الباحث عدم وجود فروق معنوية بين الفتتين ($P > 0.05$) ربما للتشابه الكبير بين أعمال البنوك وشركات التأمين ولكونهما ينتميان إلى

قطاع الخدمات المالية. ومن ثم رأى الباحث عدم وجود جدوى تذكر من الاستمرار في تحليل بيانات كل فئة على حدة والمقارنة بينهما.

٤- النتائج:

٤-١ الاحصاءات الوصفية:

يعرض الجدول رقم (٤) القيم الدنيا والعظمي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة. ويتضح من الجدول أن القيم الدنيا صفرية لفرق الإدارة ذات التوجهات الإدارية ADMINISTRATIVE TMT أو المهنية PROFESSIONAL TMT. معنى ذلك أن هناك فرق تتكون من إداريين فقط وفرق تتكون من مهنيين فقط. كما أن صغر قيم الانحراف المعياري للمتغير CENTRAL BIAS يشير إلى وجود التحيز المركزي عند تقييم الأداء في شركات القطاع المالي في مصر. كما أن كبر قيم المتوسط للمتغير LENIENCY BIAS واقترابها من القيمة العظمى مع صغر الانحراف المعياري يشير إلى وجود التحيز التساهلي عند تقييم الأداء في شركات القطاع المالي في مصر.

جدول رقم (٤) الاحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

Main variables	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
ADMINISTRATIVE TMT	٥٤	.٠٠	٠,٦٥	٠,١٦	٠,١٦
PROFESSIONAL TMT	٥٤	.٠٠	٠,٧٥	٠,٢١	٠,١٦
COMMON MEASURES	٥٤	١٠,٠٠	٩٠,٠٠	٤٨,٥١	٢٣,٥٨
UNIQUE MEASURES	٥٤	١٠,٠٠	٩٠,٠٠	٥١,٤٨	٢٣,٥٨
CENTRAL BIAS	٥٤	١,٠٠	٠٠,٤	٢,٤٤	.٧٥
LENIENCY BIAS	٥٤	٨٥,٠٠	٩٩,٠٠	٩٤,٠٥	٣,٣٧
ECONOMIC REASONS OF BIAS	٥٤	١,١٧	٤,٥٠	٢,٧١	٠,٩٥
BEHAVIORAL REASONS OF BIAS	٥٤	١,٤٠	٤,٤٠	٣,١٦	٠,٩٢
Valid N (list wise)	٥٤				

ويلاحظ من الجدول رقم (٥) أن ٣٢ مفردة (بنسبة ٥٩,٣%) في مجتمع الدراسة يشكل الإداريين فيها ٤٠% فأقل من مجموع أعضاء فريق الإدارة العليا، بينما يمثلون ٥٠% فأكثر في تشكيل فريق الإدارة العليا في ٢٢ مفردة (بنسبة ٤٠,٧%).

كما يلاحظ أن المهنيين يشكلون ٤٠% فأقل من مجموع أعضاء فريق الإدارة العليا في ١٨ مفردة (بنسبة ٣٣,٣%) من مجتمع الدراسة، بينما يشكلون ٥٠% فأكثر من أعضاء فريق الإدارة العليا في ٣٦ مفردة (بنسبة ٦٦,٧%). وهذا يعني أن تشكيل فريق الإدارة العليا في معظم مفردات مجتمع الدراسة يغلب عليه المهنيين.

جدول رقم (٥) التوزيع التكراري لنسب عدد الإداريين والمهنيين في الإدارة العليا

Range	Administrative		Professional	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
٠	٥	٩,٣	١	١,٩
١٠	١٢	٢٢,٢	٢	٣,٧
٢٠	٦	١١,١	٧	١٣,٠
٣٠	٤	٧,٤	٥	٩,٣
٤٠	٥	٩,٣	٣	٥,٦
٥٠	٤	٧,٤	٤	٧,٤
٦٠	٣	٥,٦	٥	٩,٣
٧٠	٥	٩,٣	٤	٧,٤
٨٠	٧	١٣,٠	٦	١١,١
٩٠	٢	٣,٧	١٢	٢٢,٢
١٠٠	١	١,٩	٥	٩,٣
Total	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠

وبفحص الجدول رقم (٦) نجد أن ١٥ مفردة (بنسبة ٢٧,٨%) في مجتمع الدراسة بها ٤٠% فأقل من الإداريين لديهم تعليم عالي، ٣٩ مفردة (بنسبة ٧٢,٢%) بها ٥٠% فأكثر من الإداريين لديهم تعليم عالي (بكالوريوس فأكثر). وعلى الجانب الآخر، نجد أن ١٨ مفردة (بنسبة ٣٣,٣%) بها ٤٠% فأقل من المهنيين لديهم تعليم عالي، ٣٦ مفردة (بنسبة ٦٦,٧%) بها ٥٠% فأكثر من المهنيين لديهم تعليم عالي. وهذا يدل على أن

معظم أعضاء فريق الإدارة العليا لديهم تعليم عالي سواء كانوا من الإداريين أو المهنيين في الإدارة العليا لمفردات مجتمع الدراسة.
جدول رقم (٦) التوزيع التكراري لنسبة الإداريين والمهنيين في الإدارة العليا الذين لهم تعليم عالي (بكالوريوس فأكثر)

Range	Administrative		Professional	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
٠	٥	٩,٣	١	١,٩
١٠	٠	٠	٠	٠
٢٠	١	١,٩	٢	٣,٧
٣٠	٢	٣,٧	٠	٠
٤٠	٧	١٣,٠	١٥	٢٧,٨
٥٠	٩	١٦,٧	١٠	١٨,٥
٦٠	١٣	٢٤,١	٥	٩,٣
٧٠	٥	٩,٣	١٥	٢٧,٨
٨٠	٧	١٣,٠	٥	٩,٣
٩٠	٥	٩,٣	١	١,٩
١٠٠	٠	٠	٠	٠
Total	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠

ويوضح الجدول رقم (٧) أن ١٣ مفردة (بنسبة ٢٤,١%) في مجتمع الدراسة بها ٤٠% فأقل من الإداريين لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات في نفس المنظمة، ٤١ مفردة (بنسبة ٧٥,٩%) بها ٥٠% فأكثر من الإداريين لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات. كما يوضح الجدول أن ١٧ مفردة (بنسبة ٣١,٥%) بها ٤٠ فأقل من المهنيين لديهم خبرة أكثر من ٥ سنوات في نفس المنظمة، ٣٧ مفردة (بنسبة ٦٨,٥%) بها ٥٠% فأكثر من المهنيين لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات. ويؤشر ذلك على أن معظم أعضاء فريق الإدارة العليا لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات في نفس مكان العمل سواء كانوا إداريين أو مهنيين في الإدارة العليا لمفردات مجتمع الدراسة.

ويوضح جدول التوزيع التكراري لمقاييس تقييم الأداء رقم (٨) أن ٢١ مفردة (بنسبة ٣٨,٩%) تعتمد على ٦٠% فأكثر من المقاييس العامة عند تقييم أداء مدراء الأقسام والفروع. بينما وجد أن ٢٩ مفردة (بنسبة ٥٣,٧%) تعتمد على ٦٠% فأكثر من المقاييس الخاصة عند تقييم أداء مدراء الأقسام والفروع. وهذا يدل أن أكثر من نصف شركات القطاع المالي في مصر تعتمد أكثر على المقاييس الخاصة في تقييم الأداء وهي مقاييس غير مالية واستراتيجية، ربما بسبب البيئة التنافسية المتصاعدة التي زادت من حدتها البنوك وشركات التأمين الأجنبية التي تعمل في مصر. ونستنتج من ذلك أن تحيز المقاييس العامة محدود بين شركات القطاع المالي في مصر.

جدول رقم (٧) التوزيع التكراري لنسبة الإداريين والمهنيين في الإدارة العليا الذين لهم

خبرة أكثر من خمس سنوات

Range	Administrative		Professional	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
٠	٥	٩,٣	١	١,٩
١٠	٠	٠	٠	٠
٢٠	٠	٠	٥	٩,٣
٣٠	١	١,٩	٦	١١,١
٤٠	٧	١٣,٠	٥	٩,٣
٥٠	٨	١٤,٨	٥	٩,٣
٦٠	١٠	١٨,٥	٥	٩,٣
٧٠	١١	٢٠,٤	٩	١٦,٧
٨٠	١٠	١٨,٥	٩	١٦,٧
٩٠	١	١,٩	٩	١٦,٧
١٠٠	١	١,٩	٠	٠
Total	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠

ويدل جدول التوزيع التكراري للتحيز المركزي والتساهلي رقم (٩) أن الفروق بين درجات تقييم أداء مدراء الأقسام والفروع صغيرة أو صغيرة جدا (أقل من المتوسط ٣

على مقياس ليكرت) في ٣٤ مفردة (بنسبة ٧٠,٤%) ويؤيد ذلك صغر الانحراف المعياري لإحصاء هذا المتغير (٠,٧٥) والذي يقيس تشتت درجات التقييم. وهذا يؤشر على وجود التحيز المركزي في معظم شركات القطاع المالي في مصر. ويشير الجدول رقم (٩) أيضا أن ٤٩ مفردة (بنسبة ٩٠,٧%) يحصل ٩٠% فأكثر من العاملين بها على درجات تقييم قريبة من النهاية (تقدير ممتاز). وهذا يؤشر على وجود التحيز التساهلي أيضا في معظم شركات القطاع المالي في مصر.

جدول رقم (٨) التوزيع التكراري لمقاييس تقييم الأداء

Range	Common measures		Unique measures	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
١٠	٣	٥,٦	٣	٥,٦
٢٠	٤	٧,٤	٨	١٤,٨
٣٠	١٤	٢٥,٩	٦	١١,١
٤٠	٨	١٤,٨	٤	٧,٤
٥٠	٤	٧,٤	٤	٧,٤
٦٠	٤	٧,٤	٨	١٤,٨
٧٠	٦	١١,١	١٤	٢٥,٩
٨٠	٨	١٤,٨	٤	٧,٤
٩٠	٣	٥,٦	٣	٥,٦
Total	٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠

٢-٤ تحليل الارتباط

يوضح جدول رقم (١٠) معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة المختلفة والذي يشير إلى أن هناك ارتباط معنوي قوي موجب (٠,٧٥) بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا ADMINISTRATIVE TMT واستخدام المقاييس العامة للأداء COMMON MEASURES بينما وجد أن هناك علاقة معنوية سالبة (-٠,٦٠) بين الخلفية المهنية PROFESSIONAL TMT لفريق الإدارة العليا واستخدام المقاييس العامة للأداء COMMON MEASURES. وعلى الجانب الأخر وجد أن هناك علاقة معنوية موجبة

قوية (٠,٦٠) بين الخلفية المهنية TMT PROFESSIONAL لفريق الإدارة العليا واستخدام المقاييس الخاصة للأداء UNIQUE MEASURES بينما وجد أن هناك علاقة معنوية سالبة (- ٠,٧٥) بين الخلفية الإدارية ADMINISTRATIVE TMT لفريق الإدارة العليا واستخدام المقاييس الخاصة للأداء UNIQUE MEASURES وهذا يوضح أن الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا تؤثر بشدة في اختيار نوعية مقاييس الأداء عند تقييم أداء مدراء الأقسام. وهذا يدعم صحة الفرض الأول والثاني بأن هناك علاقة موجبة بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة. وعلاقة معنوية سالبة بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة.

جدول رقم (٩) التوزيع التكراري للتحيز المركزي والتساهلي

CENTRAL BIAS			LNIENCY BIAS		
Average	Frequency	Percent	Range	Frequency	Percent
١	١	١,٩	٨٥	٢	٣,٧
			٨٨	٣	٥,٦
١,٣٣	٣	٥,٦	٩٠	٣	٥,٦
			٩١	٣	٥,٦
١,٦٧	٨	١٤,٨	٩٢	٣	٥,٦
٢	١٠	١٨,٥	٩٣	٧	١٣,٠
٢,٣٣	١٢	٢٢,٢	٩٤	٤	٧,٤
٢,٦٧	٤	٧,٤	٩٥	٩	١٦,٧
٣	٣	٥,٦	٩٦	٨	١٤,٨
٣,٣٣	٧	١٣,٠	٩٧	٤	٧,٤
٣,٦٧	٤	٧,٤	٩٨	٤	٧,٤
٤	٢	٣,٧	٩٩	٤	٧,٤

CENTRAL BIAS			LENIENCY BIAS		
Average	Frequency	Percent	Range	Frequency	Percent
١	١	١,٩	٨٥	٢	٢,٧
			٨٨	٣	٥,٦
١,٢٢	٣	٥,٦	٩٠	٣	٥,٦
			٩١	٣	٥,٦
١,٦٧	٨	١٤,٨	٩٢	٣	٥,٦
٢	١٠	١٨,٥	٩٣	٧	١٣,٠
٢,٢٢	١٢	٢٢,٢	٩٤	٤	٧,٤
٢,٦٧	٤	٧,٤	٩٥	٩	١٦,٧
٣	٣	٥,٦	٩٦	٨	١٤,٨
٣,٢٢	٧	١٣,٠	٩٧	٤	٧,٤
٣,٦٧	٤	٧,٤	٩٨	٤	٧,٤
٤	٢	٣,٧	٩٩	٤	٧,٤
Total	٥٤	١٠٠,٠	TOTAL	٥٤	١٠٠,٠

وعلى الرغم من أن الإحصاءات الوصفية أشارت إلى وجود التحيز المركزي والتحيز التساهلي عند تقييم الأداء في معظم مفردات مجتمع الدراسة، إلا أن تحليل الارتباط لم يكشف عن وجود علاقة معنوية بين الخلفية الإدارية ADMINISTRATIVE TMT أو المهنية PROFESSIONAL TMT لفريق الإدارة العليا، التحيز المركزي CENTRAL BIAS والتحيز التساهلي LENIENCY BIAS. وهذا يعني أن الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة العليا ليس لها علاقة بوجود التحيز المركزي والتحيز التساهلي من عدمه.

وربما يرجع ذلك إلى ثقافة وعادات المجتمع والتي تدفع إلى وجود هذين النوعين من التحيز بغض النظر عن الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة.

جدول رقم (١٠) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

VARIABLES	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
١-ADMINISTRATIVE TMT	١,٠٠						
٢-PROFESSIONAL TMT	-.٥٨**	١,٠٠					
٣-COMMON MEASURES	.٧٥**	-.٦٠**	١,٠٠				
٤-UNIQUE MEASURES	-.٧٥**	.٦٠**	-.٩٩**	١,٠٠			
٥- CENTRAL BIAS	-.٠٥	.٠٧	-.٠٥	.٠٥	١,٠٠		
٦- LENIENCY BIAS	.١٧	-.١١	.٠٣	-.٠٢	-.١٤	١,٠٠	
٧-ECONOMIC REASONS OF BIAS	.٧١**	-.٦٥**	.٧٣**	-.٧٣	-.١٩	.١٨	١,٠٠
٨-BEHAVIORAL REASONS OF BIAS	-.٦١**	.٦٣**	-.٧١**	.٧١**	.١٥	-.١٥	-.٨٣**

**Correlation is significant at the .٠١ level (٢-tailed)

كما يشير جدول تحليل الارتباط رقم (١٠) إلى وجود علاقة معنوية موجبة قوية (٠,٧١) بين الخلفية الإدارية ADMINISTRATIVE TMT لفريق الإدارة العليا والأسباب الاقتصادية للتحيز ECONOMIC REASONS OF BIAS ، بينما توجد علاقة معنوية سالبة (-٠,٦٥) بين الخلفية المهنية PROFESSIONAL TMT لفريق الإدارة العليا والأسباب الاقتصادية للتحيز. من ناحية أخرى يكشف جدول تحليل الارتباط عن وجود علاقة معنوية موجبة قوية (٠,٦٣) بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا والأسباب

السلوكية للتحيز BEHAVIORAL REASONS OF BIAS ، بينما توجد علاقة معنوية سالبة (-0,61) بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا والأسباب السلوكية للتحيز. وتدعم علاقات الارتباط هذه صحة الفرض الثالث والرابع بأن التحيز المركزي والتساهلي لفريق الإدارة العليا ذو الخلفية الإدارية يكون لأسباب اقتصادية بينما يكون لأسباب سلوكية بالنسبة لفريق الإدارة العليا ذو الخلفية المهنية. ومعنى ذلك أن التحيز المركزي والتساهلي موجودان بغض النظر عن الخلفية الإدارية ولكن يختلف سبب التحيز باختلاف الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا .

٤-٣ تحليل الانحدار

كشفت تحليل الارتباط السابق عن وجود علاقة بين الخلفية الإدارية والخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا من ناحية وتحيز المقاييس العامة من ناحية أخرى. بينما لم يكشف تحليل الارتباط عن وجود علاقة بين الخلفية الإدارية والخلفية المهنية من ناحية والتحيز المركزي والتساهلي من ناحية أخرى. لذلك يقتصر تحليل الانحدار هنا على شكل العلاقة بين الخلفية الإدارية والخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا من ناحية وتحيز المقاييس العامة من ناحية أخرى، بافتراض - وفقاً لهدف البحث - أن الخلفية الإدارية والخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا متغيرين مستقلين ، وتحيز المقاييس العامة متغير تابع. وتأخذ الصيغة الرياضية لهذه العلاقة الشكل التالي:

$$CM = a_0 + a_1 ADMTMT + a_2 PROTMT + e$$

حيث CM اختصار للمتغير COMMON MEASURES وهو يعبر عن تحيز المقاييس العامة، ADMTMT اختصار للمتغير ADMINISTRATIVE TMT، PROTMT اختصار للمتغير PROFESSIONAL TMT. وترمز e للخطأ المعياري. يوضح الجدول رقم (١١) نتائج تحليل الانحدار للنموذج الذي يفترض أن الخلفية الإدارية ADMTMT والخلفية المهنية PROTMT لفريق الإدارة العليا تفسر التغير في استخدام المقاييس العامة CM في تقييم أداء مدراء الأقسام. وتدل النتائج أن

المتغيرين المستقلان قادران على تفسير ٥٨% من التباين في المتغير التابع. وهذا يتضح من قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.58$). ونظرا لأن القيمة الاحتمالية لاختبار F معنوية (P. Value = 0.00) فإن هذا يعني أن قيمة واحد على الأقل من معاملات المتغيرين المستقلين لا تساوي الصفر، ويحدد ذلك اختبار T. وبالنظر إلى الجدول رقم (١١) نجد أن اختبارات T معنوية ($P = 0.00$) بالنسبة للمتغير ADMTMT وله معامل موجب يبلغ (٨٧,٦٤) وهذا يعني أنه كلما زادت الخلفية الإدارية بمقدار وحدة واحدة زاد ميل (تحيز) فريق الإدارة العليا لاستخدام المقاييس العامة في تقييم أداء مدراء الأقسام بمقدار ٨٨ وحدة تقريبا. وهذا يؤيد صحة الفرض الأول: "توجد علاقة موجبة بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة". وبالنظر إلى الجدول رقم (١١) مرة أخرى، نجد أن اختبارات T معنوية ($P = 0.02$) بالنسبة للمتغير PROTMT وله معامل سالب يبلغ (-٣٦,٥٩) وهذا يعني أنه كلما زادت الخلفية المهنية بمقدار وحدة واحدة قل ميل فريق الإدارة العليا لاستخدام المقاييس العامة في تقييم أداء مدراء الأقسام بمقدار ٣٧ وحدة تقريبا. وهذا يؤيد صحة الفرض الثاني: "توجد علاقة عكسية بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة".

نخلص من تحليل الانحدار أن الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا تؤثر بدرجة كبيرة على التحيز عند تقييم أداء مدراء الأقسام في ظل استخدام بطاقة الأداء المتوازن.

جدول رقم (١١) نتائج تحليل الانحدار Regression analysis output

	Coefficients	T. Test	P. Value
Constant	٤٢,١٧	٧,٣١	...٠
ADMTAT	٨٧,٦٤	٥,٤٤	...٠
PROTMT	- ٣٦,٥٩	-٢,٣٣	...٠٢
Adj. $R^2 = 0.58$ Std. Error = ١٥,٢٥ F. Test = ٣٧,٨٧ P. Value = 0.00			

٥- ملخص البحث والتوصيات:

تتمثل مشكلة البحث في وجود التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الأداء بسبب الحكم الشخصي لفريق الإدارة. لذلك استهدف البحث بيان أثر الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء مديري الأقسام. ولتحقيق هذا الهدف تم استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة، وشرح لأنواع التحيز وأسبابه، وبيان علاقة الخلفية الإدارية ADMINISTRATIVE TMT والمهنية PROFESSIONAL TMT لفريق الإدارة العليا بالتحيز وأسبابه. وبناء على ذلك تم صياغة أربعة فروض للدراسة. وتم اختبار صحة هذه الفروض بناء على بيانات جمعت من البنوك وشركات التأمين العاملة في مصر باستخدام قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض. وقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تحيز المقاييس العامة COMMON MEASURES BIAS، التحيز المركزي CENTRAL BIAS، والتحيز التساهلي LENIENCY BIAS في القطاع المالي في مصر. وأن هناك علاقة موجبة بين الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة. بينما كانت العلاقة سالبة بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة العليا وتحيز المقاييس العامة.

كما يظهر التحليل الإحصائي عدم وجود علاقة بين الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة العليا والتحيز المركزي والتحيز التساهلي. وهذا يعني أن الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة العليا ليس لها علاقة بوجود التحيز المركزي والتحيز التساهلي من عدمه على الرغم من وجودهما في القطاع المالي في مصر. وربما يرجع ذلك إلى ثقافة وعادات المجتمع والتي تدفع إلى وجود هذين النوعين من التحيز بغض النظر عن الخلفية الإدارية أو المهنية لفريق الإدارة.

كما يكشف التحليل عن وجود علاقة موجبة بين الخلفية الإدارية والأسباب الاقتصادية للتحيز المركزي والتساهلي، وعلاقة موجبة بين الخلفية المهنية لفريق الإدارة

العليا والأسباب السلوكية للتحيز المركزي والتساهلي. ومعنى ذلك أن التحيز المركزي والتساهلي موجودان بغض النظر عن الخلفية الإدارية أو المهنية ولكن يختلف سبب وجودهما باختلاف الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا.

وأخيرا كشف تحليل الانحدار عن أن الخلفية الإدارية والمهنية لفريق الإدارة العليا تؤثر بشدة في تحيز المقاييس العامة عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء مدراء الأقسام في القطاع المالي في مصر. حيث وجد أن الخلفية الإدارية لفريق الإدارة العليا تؤثر إيجابا، بينما وجد أن الخلفية المهنية تؤثر سلبا في التحيز لاستخدام المقاييس العامة في تقييم الأداء.

لكن هناك قيود تحد من استخدام نتائج هذا البحث وهي عدم وجود مقياس للأداء الحقيقي للبنوك وشركات التأمين التي شملها البحث لتكون معيار Benchmark للمقارنة مع الأداء المقرر عنه للحكم عما إذا كان هناك تحيز مركزي أو تساهلي، كما لا يوجد معيار للتوليفة المثلي لاستخدام المقاييس العامة والخاصة في تقييم الأداء للمقارنة مع التوليفة المعمول بها في البنوك وشركات التأمين، للحكم عما إذا كان هناك تحيز في استخدام المقاييس العامة من عدمه. لذلك يوصي البحث بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية يراعي فيها التخلص أو التقليل من أثر هذه القيود. كما يوصي البحث بإجراء دورات تدريبية لفريق الإدارة لزيادة قدراتهم المعرفية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن خاصة استخدام المقاييس الخاصة (التشغيلية) في تقييم أداء المرءوسين لارتباطها باستراتيجية البنك أو شركة التأمين. وتدريب فريق الإدارة أيضا على مقاومة المؤثرات السلوكية الناتجة من علاقات العمل التي تؤثر سلبا على سلامة تقييم الأداء. والعمل على شيوع مناخ الشفافية في تقييم أداء المرءوسين واتاحة الفرصة لهم لإبداء ملاحظاتهم مع جدية الرد عليها. كما أن هناك العديد من الدراسات المستقبلية التي يمكن إجرائها على هدي هذه الدراسة وهي دراسة أثر اختلاف الصناعة أو اختلاف الجنس على التحيز عند استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء.

المراجع:

- البياري، هشام فاروق. ٢٠١١. نحو إطار لتكامل القياس المتوازن للأداء (BSC) ومنهجية الستة سيجم الخالية (LSS) في منشآت الأعمال الصناعية. مجلة التجارة والتمويل. كلية التجارة جامعة طنطا. (٢)١: ١٧٣-٢٣٢.
- صالح، رضا إبراهيم. ٢٠١١. أثر استخدام المقياس المتوازن للأداء في تطوير الأداء المالي الاستراتيجي للبنوك التجارية المصرية في ظل المنافسة وتكنولوجيا المعلومات. مجلة التجارة والتمويل. كلية التجارة جامعة طنطا. (١)١: ١٢٢-١٧٤.
- عبد الحليم، عمرو محمد سعيد. ٢٠١٠. استخدام بطاقة الأداء المتوازن في إدارة استراتيجية التميز بالتكلفة. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين. كلية التجارة جامعة القاهرة ١٠٧٧-٨٩.
- عبد الفتاح، محمد عبد الفتاح. ٢٠٠٥. العلاقة بين نموذج الأداء المتوازن والموازنات كأداة للتخطيط والرقابة. مجلة الفكر المحاسبي. قسم المحاسبة والمراجعة كلية التجارة جامعة عين شمس (٢)٩: ١٣٧-١٩٦.
- محمد، فهيم أبو العزم محمد. ٢٠٠٨. العلاقات السببية لأداء الشركات المصرية مدخل بطاقة الأداء المتوازن. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين. كلية التجارة جامعة القاهرة (١)٧٠: ٤٣١-٤٦٦.
- محمد، نبيل عبد المنعم. ٢٠١٠. إطار مقترح لاستخدام بطاقات القياس المتوازن لتقييم الأداء بالبنوك المصرية. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة. كلية التجارة جامعة عين شمس (١): ١-١٢٣.

* * *

ملحق (أ)

ملخص قائمة الاستقصاء

التي طُلب من مدير الموارد البشرية في البنك أو شركة التأمين العاملة في مصر الإجابة عليها

١- يتكون فريق الإدارة العليا من أعضاء إداريين و/ أو أعضاء مهنيين. علما بأن الاعضاء الإداريين هم الذين نالوا علومهم في مجال الإدارة مثل الاقتصاد وإدارة الأعمال والمحاسبة والقانون ويقومون بإدارة منظمات اقتصادية تعمل في غير تخصصهم مثل الصحة أو التعليم أو الأمن أو النقل والمواصلات أو الاسكان والمرافق وغيرها. والأعضاء المهنيين هم الذين نالوا علومهم في المجال الذي يعملون فيه مثل دارس الطب الذي يعمل ضمن فريق الإدارة العليا لمستشفى أو دارس هندسة الكهرباء الذي يعمل ضمن فريق الإدارة العليا في شركة توليد وتوزيع الكهرباء.

وبالنسبة للبنوك فإن الخلفية المهنية ترتبط بمؤهلات المدير في العلوم المصرفية والتمويل، وغير ذلك تعتبر خلفيه إدارية. وكذلك الحال بالنسبة لشركات التأمين، ترتبط الخلفية المهنية بمؤهلات المدير في علوم التأمين والمخاطر، وغير ذلك تعتبر الخلفية إدارية.

١-١ من فضلك أشر على واحد فقط من الخيارات التالية التي توافق نسب تشكيل فريق الإدارة العليا من كلا من الإداريين والمهنيين في البنك أو شركة التأمين التي تعمل

بها:

الخيار	نسبة اعضاء فريق الإدارة العليا ذو الخلفية الإدارية	نسبة اعضاء فريق الإدارة العليا ذو الخلفية المهنية
١	١٠٠	٠
٢	٩٠	١٠
٣	٨٠	٢٠

الخيار	نسبة اعضاء فريق الإدارة العليا ذو الخلفية الإدارية	نسبة اعضاء فريق الإدارة العليا ذو الخلفية المهنية
٤	٧٠	٣٠
٥	٦٠	٤٠
٦	٥٠	٥٠
٧	٤٠	٦٠
٨	٣٠	٧٠
٩	٢٠	٨٠
١٠	١٠	٩٠
١١	٠	١٠٠

٢-١ يلعب التعليم والخبرة دورا كبيرا في ترشيد الحكم الشخصي لفريق الإدارة العليا عند تقييم الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، من فضلك أكتب النسبة التي تراها معبرة أمام كل عبارة في الجدول التالي:

النسبة المئوية	مؤشر التعليم والخبرة
	نسبة الإداريين في تشكيل فريق الإدارة العليا الذين لهم تعليم عالي (بكالوريوس فأكثر)
	نسبة المهنيين في تشكيل فريق الإدارة العليا الذين لهم تعليم عالي (بكالوريوس فأكثر)
	نسبة الإداريين في تشكيل فريق الإدارة العليا الذين لهم خبرة أكثر من خمس سنوات في نفس مكان العمل.
	نسبة المهنيين في تشكيل فريق الإدارة العليا الذين لهم خبرة أكثر من خمس سنوات في نفس مكان العمل.

٢- المقاييس العامة هي التي تستخدم في تقييم أداء جميع الأقسام والفروع. والمقاييس الخاصة هي التي تستخدم لتقييم أداء كل قسم أو فرع على حدة. من فضلك أشر على واحد فقط من الخيارات التالية التي تتوافق مع نسب استخدام المقاييس العامة والخاصة عند تقييم أداء مديري الأقسام أو الفروع في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها:

الخيار	نسبة استخدام المقاييس العامة في تقييم الأداء	نسبة استخدام المقاييس الخاصة في تقييم الأداء
١	١٠٠	٠
٢	٩٠	١٠
٣	٨٠	٢٠
٤	٧٠	٣٠
٥	٦٠	٤٠
٦	٥٠	٥٠
٧	٤٠	٦٠
٨	٣٠	٧٠
٩	٢٠	٨٠
١٠	١٠	٩٠
١١	٠	١٠٠

٢- من فضلك اختر كلمة مما بين القوسين توافق رأيك في العبارات التالية:

▪ ١-٣ "الفرق بين القيمة المتوسطة لتقييم أداء مديري الأقسام والفروع وأصغر قيمة حصل عليها مدير قسم أو فرع في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها" (كبير جدا - كبير - متوسط - صغير - صغير جدا)

▪ ٣-٢ الفرق بين القيمة المتوسطة لتقييم أداء مديري الأقسام والفروع وأكبر قيمة حصل عليها مدير قسم أو فرع في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها " (كبير جدا- كبير- متوسط- صغير- صغير جدا)

▪ ٣-٣ الفرق بين أعلى قيمة لتقييم أداء مديري الأقسام والفروع وأقل قيمة حصل عليها مدير قسم أو فرع في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها " (كبير جدا- كبير- متوسط- صغير- صغير جدا)

٤- من فضلك اعط توزيع نسبي وفقا لتقدير الأداء الذي حصل عليه مديري الأقسام والفروع في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها، والذي يقع تحت فئات تقدير الأداء التالية: (استرشد بالمثال الموجود)

فئات تقدير الأداء	ضعيف جدا	ضعيف	جيد	جيد جدا	ممتاز
مثال استرشادي	----	----	٢٠%	٧٠%	١٠%
التوزيع النسبي وفقا لتقدير الأداء الذي حصل عليه مديري الأقسام والفروع في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها (يجب أن يكون المجموع ١٠٠%)					

٥- الأتي عدد من الأسباب التي يعتقد أنها وراء حدوث التحيز عند تقييم اداء مدراء الأقسام في البنك أو شركة التأمين التي تعمل بها. من فضلك ابد رأيك في مدى موافقتك على كل سبب على حدة وفقا للمقياس التالي: (موافق تماما= ٥ ، موافق = ٤ ، محايد = ٣ ، غير موافق = ٢ ، غير موافق تماما= ١)

أولاً- الأسباب الاقتصادية:

١. عدم توافر القدرات المعرفية لدى فريق الإدارة العليا.
٢. صعوبة المقارنة والتقييم عند استخدام المقاييس الخاصة بكل قسم أو فرع.
٣. عدم قدرة فريق الإدارة العليا على تبرير درجات التقييم المعطاه لمدرء الاقسام والفروع.
٤. نقص المعلومات المطلوبة لتقييم الأداء خاصة المعلومات الاستراتيجية.
٥. عدم ربط جميع المقاييس باستراتيجية المنظمة.
٦. السهولة النسبية في تشغيل معلومات المقاييس العامة ذهنيا.
٧. أسباب أخرى (أذكرها من فضلك)

ثانياً- الأسباب السلوكية:


١. اعطاء أوزان نسبية كبيرة لمقاييس الأداء التي تعظم المصالح الشخصية لفريق الإدارة العليا وتدنية أوزان مقاييس الأداء الأخرى.
٢. تغيير الأوزان النسبية لمقاييس الأداء من فترة إلى أخرى جريا وراء المصالح الشخصية.
٣. الشك في جودة أو معولية مقياس الأداء.
٤. العلاقات الشخصية لفريق الإدارة العليا مع رؤساء الأقسام.
٥. تجنب أو تقليل التكاليف الشخصية التي قد يتعرض لها فريق الإدارة العليا.
٦. أسباب أخرى (أذكرها من فضلك)

* * *

Arabic References

1. Al-Ebiary, H. (2011). Towards an Integrated Framework of Balanced Scorecard (BSC) and Lean Six Sigma (LSS) for Manufacturing Companies. *Commerce and Finance Journal: Faculty of Commerce, Tanta University*. Vol 1, No 2, pp 173-232.
2. Saleh, R. (2011). The influence of Using Balanced Scorecard for TheDevelopmentof the Strategic andFinancial Performance of Egyptian Commercial Banks in the Age of Competitiveness and Information Technology. *Commerce and Finance Journal: Faculty of Commerce, Tanta University*. Vol 1, No 1, pp 122-174.
3. Abd-Alhaleem, A. (2010). Using Balanced Scorecard for Managing Cost Advantage Strategy. *Accounting, Management & Insurance Review: Faculty of Commerce, Cairo University*. No 77, pp 1-89.
4. Abd Al-Fatah. M. (2005). The Relationship between Balanced Scorecard and Budgets as a Tool for Planning and Monitoring. *Accounting Thought Journal: Department of Accounting & Auditing, Faculty of Commerce, Ain Shams University*. Vol 9, No 2, pp. 137-196.
5. Mahamed, A. (2008). The Causal Relationships of Egyptian Companies Performance: Introduction into Balanced Scorecard. *Accounting, Management & Insurance Review: Faculty of Commerce, Cairo University*. Vol 7, No 1, pp. 431-466.
6. Mohamed, A. (2010). Proposed framework for Using Balanced Scorecard to Evaluate performance of Egyptian Banks. *Commerce & Economics Review: Faculty of Commerce, Ain Shams University*. No 1, pp. 1-123.

* * *



The Impact of Administrative and Professional Background of the Higher Management Team on Bias when Using Balanced Scorecard to Evaluate Performance of Branch Managers

Dr. Fahim Abo-Alazm Mohamed

Department of Accounting

Suez Institute for Information Management systems Egypt

Abstract:

This research focuses on bias when using Balanced Scorecard to evaluate performance. Bias comes from personal judgments of top management teams. Personal Judgments depend on administrative and professional background of management of team members. Therefore, this research aims to demonstrate the effect of administrative and professional background of the higher management team on bias when using Balanced Scorecard to evaluate performance of branch managers. To achieve this purpose, four hypotheses are formulated and tested by data collected from banks and insurance companies in Egypt through a questionnaire designed for this purpose. Findings provided evidences on the existence of common measure bias, centrality bias, and leniency bias in the Egyptian financial sector. Statistical analysis has found a positive relationship between the administrative background of the higher management team and the common measure bias, whereas it has found a negative relationship between the professional background of the higher management team and the common measure bias. Analysis also demonstrated that there was no relationship between administrative or professional background of the higher management team, on one side, and centrality bias and leniency bias, on the other.