



# المجلة العربية

## لضمان جودة التعليم الجامعي

المجلد الثالث عشر - العدد الخامس والأربعون 2020م

مجلة عربية علمية ربعية محكمة تصدر عن جامعة العلوم  
والتكنولوجيا بالإشتراك مع الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية  
p-ISSN: 2308-5347 e-ISSN: 2308-5355 INDEXED IN EBSCO

◀ درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية فلسطين

منال نعمان قويدر - أمال نبيل قشقة

◀ مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد - المملكة العربية  
السعودية - دراسة حالة

منى عبد الرحمن يعقوب

◀ إدارة المواهب كمدخل إلى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة

منصور محمد علي الأيوبي - معين جهاد سلمان

◀ مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي- دراسة حالة  
جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن

عبد الرحمن محمد الشرجبي - محمد علي المندي

◀ أثر استخدام برمجية حاسوبية مقترحة في اكتساب الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا  
التعليم

داود عبد الملك يحيى الحدابي - عيسى محمد علي صالح

جامعنا العلوم والتكنولوجيا

University of Science & Technology



معامل التأثير العربي (<http://www.arabimpactfactor.com>)

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

2016	2017	2018	2019	2020
0.7	0.68	0.82	1.13	1.08

المجلة مضمرة في المواقع التالية :



# المجلة العربية

## لضمان جودة التعليم الجامعي

المجلد الثالث عشر - العدد ( ٤٥ ) ٢٠٢٠م

## الهيئة الاستشارية ••••• هيئة التحرير

### رئيس التحرير

أ.د. داود عبد الملك الحدابي-اليمن

### نواب رئيس التحرير

أ.د. عبد اللطيف مصلح محمد-اليمن

أ.د. نعمان قايد النجار-اليمن

### هيئة التحرير

أ.د. عمرو عزت سلامة-الأردن

أ.د. عبد الرحيم الحنيطي-الأردن

أ.د. عبد العزيز برغوت-ماليزيا

أ.د. محمود فتحي عكاشة-مصر

أ.د. فيصل الحاج-السودان

أ.د. عبد اللطيف حيدر الحكيمي-اليمن

أ.د. عماد ابو الرب-الإمارات

د.رجاء محمد ديب الجاجي

### مساعد التحرير

أ.نسمة سلطان عبده العبسي

### مراجعة لغوية

أ.مشارك.د.عبد الحميد الشجاع

أ.محمد أحمد صلح

أ.د. علي ياغي-الأردن

أ.د. سوسن شاكر عبد المجيد-العراق

أ.د. محمود الوادي-الأردن

أ.د. محمد عبد الله الصوفي-اليمن

أ.د. خليل الخليلي-البحرين

أ.د. حسن زرداتي-المغرب

أ.د. سهام القرضاوي-قطر

أ.د. بشير الزعبي-الأردن

أ.د. عبد الله مسلم-السعودية

أ.د. جواهر المضحكي-البحرين

أ.د. خليل الدثيمي-العراق

أ.د. هنري العويضي-لبنان

أ.د. نادية بدر اوي-مصر

أ.د. محمد بدر أبو العلا-الإمارات

أ.د. يونس عمر-فلسطين

أ.د. نورية العواضي-الكويت

أ.د. إسماعيل الجبوري-العراق

### للمراسلات:

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - قسم البحث العلمي والنشر - عمادة الدراسات العليا  
والبحث العلمي - جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن

ص.ب: 13064 تلفون: 00967 1 373237 تحويلة: 261

البريد الإلكتروني: [ajqahe@ust.edu](mailto:ajqahe@ust.edu)

الموقع الإلكتروني: <http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

## سياسة التحكيم والنشر في المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

### أولاً: القواعد العامة لقبول التحكيم:

1. تُعنى المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي بالبحوث العلمية في مجال ضمان الجودة.
2. تنشر المجلة البحوث العلمية وفق المعايير المتعارف عليها عالمياً في كتابة البحث العلمي.
3. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفق الشروط الآتية:
  - أن لا يكون البحث قد سبق نشره أو قدم للنشر لأي جهة أخرى.
  - أن يكون البحث مكتوباً بلغة سليمة.
  - أن تتم الإشارة إذا ما كان البحث مستقلاً من رسالة علمية.
  - أن يكون البحث مطبوعاً بواسطة الحاسوب.
- بالنسبة للبحوث المكتوبة باللغة العربية: تكون المسافة بين السطور مزدوجة بنوع خط (Traditional Arabic) وبحجم (14).
- بالنسبة للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية: تكون المسافة بين السطور مزدوجة بنوع خط (Times New Roman) وبحجم (12).
- أن تكون هوامش الصفحة (2.50) سم لجميع الجهات.
- أن توضع الجداول والأشكال بأماكنها الصحيحة وأن تشمل على العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية وبحجم خط (12) للكتابة باللغة العربية أو الإنجليزية.
- أن لا تزيد عدد صفحات البحث عن (25) صفحة أي ما يعادل (7000) كلمة متضمنة المتن والمراجع والملاحق من نوع (A4).

### ثانياً: إجراءات التقديم للنشر:

1. يلتزم الباحث بترتيب البحث وفق الخطوات الآتية:
  - صفحة العنوان: بحيث تخصص الصفحة الأولى من البحث للعنوان شريطة أن لا يتجاوز عدد كلمات العنوان (15) كلمة وأن لا يتم الإشارة إلى اسم وعنوان صاحب البحث.
  - الملخص باللغة العربية: تخصص له الصفحة الثانية من البحث بحيث لا يتجاوز (250) كلمة وأن يتبعه الكلمات المفتاحية التي لا تقل عن ثلاث كلمات.
  - الملخص باللغة الإنجليزية Abstract: تخصص له الصفحة الثالثة من البحث للملخص بحيث لا يتجاوز (250) كلمة وأن تتبعه الكلمات المفتاحية (Keywords) التي لا تقل عن ثلاث كلمات.
  - المقدمة Introduction: تتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة بحيث يتم دمج الإطار النظري والدراسات السابقة معاً بطريقة علمية ناعمة، وتشمل المقدمة على العناوين الفرعية الآتية: (مشكلة الدراسة، وأسئلتها / فرضياتها، ومصطلحات الدراسة وحدودها).
  - المنهج والإجراءات Methods: ويتضمن (منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة، وإجراءات الدراسة).
  - النتائج Results: يتم التطرق للنتائج المتعلقة بالسؤال الأول / الفرضية الأولى، تليه النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني / الفرضية الثانية، وهكذا.
  - مناقشة النتائج Discussion: وتتضمن العمق في مناقشة النتائج بالاستناد إلى الدراسات السابقة والإطار النظري الذي تمت الإشارة إليه في المقدمة أو غير ذلك من دراسات أخرى.
  - الاستنتاجات والتوصيات Conclusion & Recommendations: بحيث يقدم الباحث ملخصاً لأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة وفي ضوء النتائج ومناقشتها يقدم التوصيات والمقترحات.

• المراجع References: توثيق المراجع: تعتمد المجلة التوثيق المتبع لدى الجمعية الأمريكية لعلم النفس (النسخة السادسة) (American Psychological Association, APA 6<sup>th</sup> Edition). وحسب ما يأتي:

- ترتيب المراجع أبجدياً والبدء بالاسم الأخير للباحث ثم باسمه الأول.
- إبراز عنوان المرجع أو اسم المجلة بالتسطير المحدد، وعدم ترقيم المراجع.
- عند استخدام الكتب بوصفها مراجع للبحث: يتم كتابة اسم المؤلف كاملاً / المؤلفون، ثم يوضع تاريخ النشر بين حاصرتين، يليه عنوان الكتاب " بخط مائل"، ثم يذكر اسم مكان ودار النشر.
- مثال (1): عبوي، زيد (2006). *إدارة الجودة الشاملة*، عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- مثال (2): المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2006)، *الإدارة الاستراتيجية بقياس الأداء المتوازن*، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
- مثال (3): إدريس، ثابت عبد الرحمان والمرسي، جمال الدين (2006). *الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية*، الدار الجامعية، القاهرة.
- عند استخدام الدوريات (المجلات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة ورقم المجلد " بخط مائل"، ثم رقم العدد ورقم الصفحات.

مثال: صبري، هاله (2009). *جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي*، تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 2(4): 148-176.

□ الالتزام بقواعد وأخلاقيات التوثيق بالرجوع إلى مصادرها الرئيسية حيث سيتم عرض البحث على برنامج الكشف عن السرقات والانتحالات الأدبية والعلمية (Plagiarism).

2. توقيع الباحث على نموذج (طلب نشر بحث Cover Letter) وحسب النموذج المعتمد في المجلة يؤكد أن البحث لم ينشر أو لم يقدم للنشر في أي مجلة أخرى.
3. ترسل البحوث وجميع المراسلات المتعلقة بالمجلة على العنوان الآتي:

الجمهورية اليمنية - صنعاء - ص.ب: 13064

جامعة العلوم والتكنولوجيا - المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

البريد الإلكتروني: [ajqghe@ust.edu](mailto:ajqghe@ust.edu)

## ثالثاً: إجراءات التحكيم والنشر:

1. تتعهد المجلة بإبلاغ الباحث / الباحثين عند استلام البحث، وحال قبوله، أو عدم قبوله للنشر.
2. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمته العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
3. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن يُعاد إرسال البحث إلى المجلة بعد التعديلات خلال مدة أقصاها شهر، وإلا فسيتم استبعاد البحث من النشر.
4. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال ثلاثة أشهر - على الأكثر - من تاريخ استلام البحث، وبموعد النشر، ورقم المجلد الذي سينشر فيه البحث.
5. في حال الموافقة على نشر البحث؛ للمجلة الحق في إخراج البحث بما يتناسب وأسلوبها في النشر.
6. تؤول حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي بعد موافقة هيئة التحرير على نشر البحث.
7. ما يرد في البحث من معلومات يعبر عن آراء المؤلفين ولا يعكس بالضرورة آراء هيئة التحرير أو الجامعة أو الهيئة الاستشارية للمجلة.

# موقعنا على الانترنت:

<http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

Online ISSN: 2308-5355  
Print ISSN: 2308-5347

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي هي مجلة علمية محكمة تصدر مرة كل شهرين من قبل جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن بالتعاون مع الأمانة العامة لجامعة أم القرى. ترحب المجلة بالعالمات التي تساهم في عملية جودة التعليم الجامعي والجودة الشاملة. ويضمن الجودة وتبذل العلم وجودة البحث العلمي في العالم الجامعي. تختر المجلة لأشياء وجودة وإفنية المحتوي العلمي. أيضاً لتول الأبحاث لخدمة.

العدد الحالي  
مجلة 11 عدد 14 (2018)  
تصدر: 2018-03-13  
إصدار كامل  
PDF English

معلومات تحقيق الجودة العامة في كلية التربية الاسكندرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس  
Khaled Salah Hanafy Mahmoud  
95-124

Visitors	Site macros
2,241	1,073
1,287	296
110	297
23	278
185	249

<http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>





## محتويات العدد:

الصفحة	الموضوع
1	درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية - فلسطين منال نعمان قويدر    آمال نبيل قشطة
33	مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية - دراسة حالة منى عبد الرحمن يعقوب
65	إدارة المواهب كمدخل إلى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة منصور محمد علي الأيوبي    معين جهاد سلمان
97	مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن عبد الرحمن محمد الشرجبي    محمد علي المندي
125	أثر استخدام برمجية حاسوبية مقترحة في اكتساب الطلبة أخصائيي تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم داود عبد الملك يحيى الحدابي    عيسى محمد علي صالح

## درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية فلسطين

منال نعمان قويدر<sup>1</sup>  
آمال نبيل قشطة<sup>(\*)2</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمتألف والمجلة.

<sup>1</sup> باحثة دكتوراه، مشرفة تربوية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

<sup>2</sup> ماجستير، إدارة تربوية، جامعة القدس المفتوحة، غزة، فلسطين

\* عنوان المراسلة: [amaleshta88@gmail.com](mailto:amaleshta88@gmail.com)

## درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية - فلسطين

### الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا للعام الدراسي (2018-2019م) في الجامعة الإسلامية البالغ عددهم (367) طالباً وطالبة، وبلغت عينة الدراسة (195) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج المعالجات الإحصائية (SPSS)، وأظهرت النتائج: أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية جاءت بدرجة موافقة كبيرة، وبوزن نسبي (79.20%)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات تعزى لمتغير التخصص والمعدل التراكمي، وكذلك لمتغير الجنس، باستثناء مجالي (مهارات الإبداع والابتكار، ومهارة التفكير الناقد) فقد جاءت لصالح (الذكور)، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على ممارسة الطلبة لمهارات التفكير الإبداعي ومهارة التفكير الناقد، وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي، وتدريبهم على التفكير فيما وراء المعرفة والقدرة على اتخاذ القرارات، وتقليل التركيز على مهارات الحفظ وتوجيههم نحو المشاركة والبحث والتجريب.

الكلمات المفتاحية: مهارات الاقتصاد المعرفي، طلبة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية.

## The Degree of Availability of Knowledge Economy Skills among Postgraduates in the Faculty of Education at the Islamic University – Palestine

### Abstract:

This study aimed at identifying the extent to which knowledge economy skills are available among postgraduates in the Faculty of Education at the Islamic University in Gaza. The researchers used the analytical descriptive method. The study population consisted of (367) postgraduates in (2018-2019), and the study sample consisted of (195) postgraduates selected by the simple random method. Then data were analyzed by (SPSS). The results showed that knowledge economy skills were available among postgraduates at a high degree and relative weight of %79.20. Moreover, there were no statistically significant differences between the study participants due to the variables of major, cumulative average and gender, except for the dimensions of creativity and innovation skills and critical thinking skills, in favor of males. The study recommended that there should be more focus on creative and critical thinking; and postgraduate students should receive more training on self-learning and decision-making skills, and should be encouraged for more participation, research and experiment.

**Keywords:** knowledge economy skills, postgraduates, Islamic University.

## المقدمة:

لم تكن المعرفة وليدة الصدفة، فلقد نشأت منذ نشوء البشرية وتطورها، فالمعرفة نتيجة العلم، والعلم يتكون من المعلومة المؤلفة من عدة معلومات تأتي من المعطيات، فالمعلومة البشرية بدأت منذ أن خلق الله سبحانه وتعالى سيدنا آدم عليه السلام، وأسكنه الجنة، وأخبره عن حقيقة الشجرة، ونهاه عن الاقتراب منها، وأمره بعدم أكل ثمرتها، إلا أنه \_\_ آدم عليه السلام \_\_ تلقى معلومة مغايرة، نتج عنها خروجه من الجنة لعدم امتثاله لأوامر الله تعالى.

ولقد أصبحت المعلومات الحجر الأساس في بناء الاقتصاد المبني على المعرفة، وهناك عدة طرائق لاكتساب المعارف والمعلومات كالجهد، والتخمين، والممارسات الفعلية. لذا فالمعارف هي نتاج الدمج بين المعلومات والخبرات والأحاسيس وقدرة الشخص على إصدار الأحكام، ويتم ذلك بخطوات أولها استقبال المعلومة وآخرها إخراجها بشكل يتوافق مع حواسنا (العذاري والدعيمي، 2010).

وإذا كان جوهر التعليم في الماضي هو نقل المعرفة من جيل إلى آخر، فمهمته اليوم تنمية المهارات والقدرات التي تتيح للأفراد اكتساب المعرفة بالاعتماد على أنفسهم، وتمكنهم من مواجهة المشكلات وإيجاد الحلول (الصاوي، 2007).

فمنذ أكثر من قرنين، والاقتصاد التقليدي يركز على عاملين في الإنتاج هما: رأس المال، والعمالة الرخيصة. إذ كان ينظر إلى المعرفة، والتعليم، ورأس المال الفكري، كعوامل ثانوية. ومع نهاية القرن العشرين، وبداية القرن الحادي والعشرين، وحدثت الثورة المعلوماتية والتكنولوجية التي شهدتها العالم وما زالت، اختلفت بعض المعايير؛ حيث أدى ذلك إلى تغييرات عميقة في الهيكل الاقتصادي انعكست على أداء الاقتصاد ونموه، إذ أصبحت المعلومات والتكنولوجيا هي المفتاح لتشغيل الإنتاج، وبنات المعرفة مورداً أساسياً من الموارد الاقتصادية. في حين تشكل تكنولوجيا المعلومات العامل الأساسي في النمو الاقتصادي، وفي ظل هذا التطور، ظهر في الأونة الأخيرة مفهوم جديد هو "الاقتصاد المعرفي" الذي شاع استخدامه في جميع أنحاء العالم (العمرى، 2013).

وأكد عليان (2008) أن ثمة اقتصاد جديد يتطور بسرعة وعلى نطاق واسع، ألا وهو اقتصاد المعرفة، كما تتوسع خصائصه، وتتجذر مبادئه الأساسية، في مواجهة الاقتصاد التقليدي، ومع ذلك لا يزال علماء الاقتصاد في مقرراتهم الدراسية ومصادرهم الأساسية بعيدين عن التصدي بالدراسة والتحليل واستشراف نتائجه بالتحليل الموضوعي، أو في التصدي لما يجب عمله إزاء هذا الاقتصاد الجديد بالتحليل المعياري.

ومفهوم الاقتصاد المعرفي مفهوم حديث النشأة، أثبتت وتطور بسرعة، وأصبحت المعرفة فيه هي بؤرة العمل، وليست مجرد أداة له، فهو نظام اقتصادي يمثل فيه العلم الكيفي والنوعي عنصر الإنتاج الأساسي والقوة لمصدر الثروة.

وعرفه محمد (2015، 246) بأنه "نمط اقتصادي متطور قائم على الاستخدام الواسع النطاق للمعلومات وشبكة الإنترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي، وخاصة في التجارة الإلكترونية، مرتكزاً بقوة على المعرفة والإبداع والتطور التكنولوجي، خاصة ما يتعلق بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، لذا يتطلب الأمر بناء القدرات البشرية، واكتساب الطلبة المهارات بالإضافة إلى المعارف الأكاديمية".

والاقتصاد المعرفي لا يعتمد على استخدام القدرات الجسدية، بل يعتمد أساساً على استخدام الأفكار، وتطبيق وتطوير المعرفة وتقويتها، لذا ازداد التنافس الدولي في تطويع التعليم لخدمة هذا الحراك الدائم في عصر اقتصاد المعرفة، وترجع أهمية الاقتصاد المعرفي إلى أنه يساعد على نشر المعرفة وتوظيفها وإنتاجها، وكذلك تحقيق التبادل الإلكتروني، ومساعدة المؤسسات على التطور والإبداع والاستجابة لاحتياجات العمل (القيسي، 2011).

وللاقتصاد المعرفي عدة عناصر تدعم وتثبت وجوده كالاقتصاد قوي، ووجود تلك العناصر يسهم في أي اقتصاد بوضعه ضمن تصنيف الاقتصاديات المتقدمة. وقد أشار الشمري والليثي (2008) إلى بعض تلك العناصر منها: توفير بنية تحتية داعمة تتمثل بالكوادر المؤهلة تأهيلاً جيداً، والحرص على ضمان وجود مجتمع متعلم، وهذا يستوجب التركيز على دعم مراكز التأهيل والتعليم المستمر والمعاهد المتخصصة، ووجود صناع معرفة لديهم القدرة على التساؤل، واستيعاب التكنولوجيا الحديثة، وتوافر منظومة تطويرية فاعلة للأبحاث العلمية والتكنولوجيا لدعم المهارات الإبداعية للارتقاء بالاقتصاد المعرفي، بالإضافة إلى توفير الربط الإلكتروني الواسع والوصول إلى الإنترنت بسهولة وسرعة، ونشر ثقافة مجتمع التعلم فكراً وتطبيقاً في مختلف المؤسسات المجتمعية، وتهيئة عمال وصناع معرفة لهم قدرة على التحليل والابتكار.

ويتسم الاقتصاد المعرفي بعدة خصائص منها الاستثمار في الموارد البشرية، واهتمام التنمية المستدامة وفق منظور شمولي تكاملي، الأمر الذي تعنى به المؤسسة التربوية بمختلف مستوياتها وأنماط عملها، واعتماده للتعليم والتدريب المستمرين، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفاعلية، إضافة إلى تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية (أبو نعيم، السرحان، والزبون، 2011).

وفي ضوء اقتصاد المعرفة حلت مفردات ومعايير جديدة ذات خصائص غير ملموسة، مثل السرعة والمرونة، والخيال، والمفاهيم والكفاءات، وجاءت أكثر أهمية لنجاح وتقديم المؤسسات من الموجودات المادية، وباتت الميزة التنافسية للمؤسسات تكمن في الإبداع والقدرات والخبرات والمهارة والتحسين والابتكار.

وقد تطلب هذا إعداد طلبة ذوي قدرات عقلية عالية، يمتلكون المهارات اللازمة لاكتشاف المعرفة، وللتكيف مع مجتمع الاقتصاد المعرفي الذي يتطلب أفراداً يتمتعون بمستوى عالٍ من المعرفة والمهارة والمعلومات، والقدرة على التعامل مع التكنولوجيا، والمقدرة على الإبداع والابتكار، وهنا يأتي دور التعليم العالي الذي يتحمل العبء الأكبر في اتجاه توسيع فرص الوصول للمعرفة، وإنتاج قوة عاملة ذات توجه استثماري، وقدرة على التعلم مهارات الثقافات المتعددة، كما يعد مفتاح المرور لدخول عصر المعرفة وتطوير المجتمعات من خلال تنمية رأس المال البشري (نياز، 2019).

ولتحقيق ذلك لا بد من تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة جيداً عبر تحسين وتطوير استراتيجيات العملية التعليمية وأدوارها، بحيث تمكنهم من امتلاك المهارات المتعلقة بمعرفة التعامل مع التكنولوجيا، وكيفية توظيفها في حياتهم العملية والعلمية، بالإضافة إلى زيادة فهمهم لأثار الاقتصاد المعرفي في كافة المجالات للتكيف مع المتغيرات الجديدة والمستمرة.

وهذا ما جعل الأنظمة التربوية تسعى إلى توظيف التكنولوجيا في التعليم، وتهيئة جيل من المتعلمين القادرين على التعامل مع متطلباتهم وحاجاتهم في الحاضر والمستقبل، بوعي وإدراك تام (العمرى، 2013).

لذا فالتوجهات الحالية والمستقبلية للتعليم على المستوى العالمي والعربي، تتجه لتطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي، إذ أصبح توافر مهاراته ضرورة مطلوبة في جيل المستقبل، فتطورات الحياة والتحديات والتحول الهامة التي نعيشها في هذا العصر، جعلت من قضية إعداد جيل المستقبل في ظل الاقتصاد المعرفي أمراً حتمياً (أبو نعيم وآخرون، 2011).

وتمثل مرحلة الدراسات العليا قمة الهرم التعليمي والأكاديمي، وأحد أهم المصادر التي تزود المجتمعات النامية والمتقدمة بالكوادر العلمية والفضية اللازمة لعملية التنمية، وللدراسات العليا أهمية بالغة في إعداد الكوادر البشرية المتخصصة في مختلف الميادين التربوية، وتعد هذه المهمة من أهم أدوار كليات التربية، الأمر الذي يؤكد على أهمية هذا النوع من الدراسات في ظل تحديات كبيرة تستوجب المواجهة وتحمل المسؤولية (إبراهيم، 2017).

كما أن برامج الدراسات العليا من أهم مراحل التعليم التي تساهم في تهيئة وتدريب الطاقات البشرية لقيادة عملية التطوير، حيث تعد مهارات الاقتصاد المعرفي واحدة من أهم المهارات التي من المفترض أن يكتسبها الطلبة خلال هذه المرحلة، بسبب دورها وانعكاساتها على جودة الإنتاج البحثي، وإذا لم يساهم التعليم

الجامعي وبرنامج الدراسات العليا في تزويد المتعلم بهذه المهارات، هذا يعني أن هناك قصوراً في البرامج الجامعية التي تقضي إلى إعداد خريجين غير قادرين على مواكبة العصر ومتطلباته المعرفية، وعليه يجب مراجعة وتقييم برامج الدراسات العليا، ذلك النظام الذي يرض مهارات معينة يجب أن تتوافر لدى الباحثين، والعمل على تطويرها باستمرار، سواء من حيث المحتوى الدراسي، أو طبيعة المقررات الدراسية المطروحة، وضرورة استيعاب تلك المقررات للمتغيرات العالمية في مجال التوجهات النظرية والمنهجية الحديثة في مجال التخصص، بما يحقق لهذه البرامج الارتقاء ومواكبة متغيرات العصر، والتي من بينها اقتصاد المعرفة، والعمل على تزويد طلبتها بمهارات الاقتصاد المعرفي، لما له من أهمية في مجال البحث العلمي وإعداد الباحثين.

ويأتي الاهتمام بمرحلة الدراسات العليا انطلاقاً من كونها القاطرة الرئيسية لإحداث التغييرات الاستراتيجية لتعظيم القدرة والمزايا التنافسية للجامعات، ومواجهة التحديات الضاغطة، مثل العولمة، وثورة المعرفة، كما أن لها أهمية بالغة في إعداد الكوادر التعليمية من أعضاء هيئة التدريس والكفاءات البشرية المتخصصة في مختلف الميادين التربوية (إبراهيم، 2017).

ولقد ركز التربويون على تنمية مهارات الاقتصاد المعرفي بشكل كبير، نظراً لأهميتها في إعداد الخريجين لسوق العمل، لذا كان لا بد من دمجها في العملية التعليمية بكافة عناصرها. وبالنظر إلى طبيعة المهارات التي يتطلبها مجتمع المعرفة، أشار كل من Ivana و Barišić، Marić (2012)، إلى أن أكثر المهارات أهمية تتمثل في مهارات: التفكير النقدي، وحل المشكلات، وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعمل الجماعي، والتعاون والإبداع والابتكار، والتعامل بفاعلية مع التنوع المعرفي. وفي السياق ذاته أشار Hirata و Ledward (2011) إلى أن مهارات الاقتصاد المعرفي اللازم اكتسابها ضمن سياق مهارات القرن الحادي والعشرين، تشمل أربعة عناصر أساسية من التعلم والابتكار تتمثل في مهارات التفكير النقدي والاتصالات والتعاون والإبداع.

ومن جانب آخر قسّمت حفني (2015) مهارات الاقتصاد المعرفي إلى ثلاث مهارات رئيسية وهي كالتالي:

1. مهارات التعلم والتجديد وتشمل: (التفكير الناقد وحل المشكلات، التواصل، التشارك).
2. المهارات التكنولوجية والإعلام وتشمل: (المهارات المعلوماتية، الثقافة الإعلامية، مهارات الاتصال والتقنيات).
3. مهارات الحياة وتشمل: (المرونة والتكيف، المبادرة وقيادة الذات، المهارات الاجتماعية والثقافية، الإنتاجية والمسائلة، القيادة والمسؤولية).

كما قسمت دراسة السوطري، الواصل، العنزي، وبايتس (2010) مهارات الاقتصاد المعرفي لطلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود إلى ستة مجالات رئيسية، هي: مهارات التواصل، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات والتفكير، والعمل الجماعي، وتحمل المسؤولية، والوعي الذاتي.

ويمكن القول إن تلك المهارات مجتمعة مع بعضها البعض مع وجود التزام واضح، فإنها تشكل القاعدة الأساسية لبناء الاقتصاد المعرفي. وبالتالي فإن تطبيق هذه المهارات بشكل مناسب، مع بناء استراتيجيات تعليمية مناسبة ومتنوعة تضمن الاستمرارية في الاقتصاد المعرفي، وزيادة في الإبداع والابتكار، وتوليد الأفكار، وتوظيف التكنولوجيا بشكل جيد.

لذلك لا بد من توافر جملة من المقومات والمهارات لدى المتعلمين يساهم في بنائها كافة المؤسسات التعليمية بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة، لكي تتناسب مع عصر المعرفة والانفجار الثقافي المستمر، ذكرها الهاشمي والعزاوي (2007) فيما يلي:

1. تدريب الطلبة على التعاون والتشارك والتجربة، وتقليل الاعتماد على مهارات الحفظ والتذكر فقط، مع التخلص من سلبية التلقي والاستقبال.
2. غرس العمل بروح الفريق في نفوس الطلبة، باتباع استراتيجيات تعلم جديدة مركزة على التعاون والمشاركة.



3. تدريبهم على توظيف التكنولوجيا بشكل أكبر في العملية التعليمية.
4. توجيه الطلبة نحو الإبداع واكسابهم مهارات التعلم الذاتي.
5. تطبيق المعارف في الحياة العملية بكافة مجالاتها.
6. تنمية مهارات الاتصال والتواصل، والإحساس بالمسؤولية والمحاسبة.
7. تنمية القدرة على التفكير، واتخاذ القرارات.

وبناءً على ذلك فإن تطبيق تلك الخصائص يحتاج إلى تغيير دور المؤسسات التعليمية والتي من ضمنها الجامعات، وذلك بالتركيز على تأهيل وتدريب الطلبة للقيام بأدوارهم المنوطة بها، فعندما تركز المؤسسة على الابتكار والمرونة واحترام الغير، وصنع القرار والبحث المستقل، فإنها بذلك ترسخ المبادئ الأساسية والضرورية في كافة المستويات المحلية والإقليمية والدولية، وعندما يتقن الطالب لغات مختلفة ويتمكن من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فذلك يساعده على بناء المهارات الضرورية والمطلوبة لاندماجه في سوق العمل.

وقد أوصت العديد من الدراسات كدراسة السوطري وآخرين (2010) ودراسة رمضان (2015)، وتقدير المركز الوطني لتنمية القوى البشرية (2010)، بضرورة الإعداد الجيد لأجيال المعرفة وخاصة باحثي الماجستير والدكتوراه، لتقديم أبحاث علمية تساعد في نشر المعرفة، وتقديم المقترحات لتوظيفها، حيث تفرض خصائص مجتمع المعرفة عدداً من السمات العلمية والثقافية يجب على العلماء والباحثين وطلاب الدراسات العليا التميز بها، ومن أهم هذه الخصائص الإبداع والثقافة العالية والتخصص الدقيق في المجال، هذا بالإضافة إلى الخبرة في مجال التكنولوجيا.

وفي مراجعة لعدد من الدراسات ذات العلاقة بهذا الموضوع والتي أبدت اهتماماً بمهارات الاقتصاد المعرفي وتناولتها بالدراسة والبحث، دراسة الشريف (2018) التي هدفت التعرف إلى درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية من وجهة نظر قادة المدارس بالملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (96) قائداً، وتم إعداد أداة قياس تكونت من أربعة محاور هي (أداة التعلم، ومهارات التفكير، وأسلوب حل المشكلات، والعمل الجماعي)، بمجموع (30) عبارة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية كانت بدرجة تقدير متوسطة.

كما هدفت دراسة عبد الله (2018) التعرف إلى درجة ممارسة القادة الأكاديميين بالجامعات الأردنية لكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن الفروق باختلاف متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخدمة، وتم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح الشامل، واستخدم الباحث استبانة مكونة من (49) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقتين: الطريقة العنقودية العشوائية، والطريقة الطبقيّة العشوائية، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القادة الأكاديميين بالجامعات الأردنية لكفايات الاقتصاد المعرفي كانت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة القادة الأكاديميين لكفايات الاقتصاد المعرفي بالجامعات الأردنية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية و الكلية وعدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة الخوشناوي والربيبي (2018) التعرف إلى درجة ممارسة معلمي التربية لكفايات الاقتصاد المعرفي كما يراها المديرون التربويون في العراق، وتألفت عينة البحث من (62) مديراً ومديرة، وتم إعداد استبانة كأداة للدراسة، تكونت من (64) فقرة موزعة على خمسة مجالات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي، وأشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة معلمي التربية للمهارات ذات الصلة بكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم كانت متوسطة.

وتطرقت دراسة سليمان والعاتكي (2017) إلى تحديد مهارات الاقتصاد المعرفي المتوافرة لدى طلبة السنة الرابعة (معلم صف) في كلية التربية بدمشق، وكلية التربية الرابعة بالقنيطرة، فضلاً عن التعرف إلى الاختلاف في آراء الطلبة فيما يتعلق بتحديدهم لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لديهم تبعاً لمتغيرات: مكان الكلية، الجنس، ونوع الشهادة الثانوية، وأعد الباحثان استبانة مكونة من (68) بنداً موزعة إلى (8) محاور رئيسية، وتكونت عينة البحث من (200) طالب وطالبة من نظرائهم من كلية التربية الرابعة بالقنيطرة، وبينت النتائج أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي جاءت بدرجة تقدير متوسطة.

وإلى ذلك، ودراسة إبراهيم (2017) التي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطوير الدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية كحاضنات فكرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وتحديد طبيعتها ومدى ملاءمتها لحاجات الاقتصاد المبني على المعرفة، وكذلك التعرف إلى أهم متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة لدى طلبة الدراسات العليا التربوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واتساقاً مع أهداف الدراسة، وطبقاً للمنهجية المتبعة سارت الدراسة وفقاً لثلاثة محاور، تناول المحور الأول تحديد الأساس الفكري للدراسات العليا التربوية كحاضنات فكرية، وتناول المحور الثاني تحديد متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة في الدراسات العليا التربوية، أما المحور الثالث فتناول بناء التصور المقترح لتطوير الدراسات العليا بالجامعات المصرية، وتوصلت الدراسة إلى المقياس الأساس لنجاح الجامعة والدراسات العليا في أداء رسالتها هو فاعلية جهدها وحجم إنتاجها والقدرة على تطوير نفسها، وتأسيس روح الاستقصاء في الخريجين، ولكي تزدهر الدراسات العليا في الجامعات لا بد أن تعتمد هذه الدراسات منظومة رصينة ومرنة لاستيعاب جميع المتغيرات والمستجدات العلمية والتقنية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

وأجرى رمضان (2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعرفة الأثر الذي تحدثه بعض المتغيرات في تحديد درجة توافر الاقتصاد المعرفي لدى الطلبة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بالطريقة المسحية والأسلوب التحليلي بتطبيق استبانة على عينة تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية، بلغت (77) عضواً، كما تم اختيار عينة من الطلبة بلغ حجمها (299) طالباً في العام الدراسي 2014/2015م، وقد أظهرت النتائج: أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة في جميع محاور الاستبانة، حيث تراوح المتوسط الحسابي لمحاور الأداة ما بين (2.60 - 3.28).

كما وضعت دراسة النجار (2015) استراتيجية مقترحة لتنمية كفايات البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، من خلال تحديد الكفايات المعرفية والبحثية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة طيبة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بمختلف كليات جامعة طيبة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود درجة موافقة كبيرة على أهمية توافر المهارات البحثية لدى الباحثين.

كما تعرفت دراسة العمري (2013) إلى مدى وعي طلبة الجامعات الأردنية الرسمية للمهارات الحياتية التي يحتاجونها في ضوء مبادئ الاقتصاد المعرفي، وبلغ حجم عينة الدراسة (797) طالباً من طلبة الجامعات الأردنية في العام الدراسي 2010/2011م، واستخدمت استبانة تكونت من (40) فقرة، استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الميداني، وتوصلت الدراسة إلى: وجود فروق في استجابات الطلبة لمتغير المستوى الدراسي، حيث أظهر طلبة السنة الرابعة درجة عالية من الوعي للمهارات الحياتية للاقتصاد المعرفي بعكس الطلبة الذين لا يدرسون مساقات تتضمن مهارات الاقتصاد المعرفي.

وكشفت دراسة عساف (2011) عن صياغة رؤية مقترحة لتطوير الدراسات العليا كمدخل لتلبية متطلبات الاقتصاد المبني على المعرفة، واستخدم الباحث للإجابة عن أسئلة الدراسة أحد الأساليب المستقبلية المبنيّة على أساس فلسفي من خلال تحديد أهم متطلبات الاقتصاد المعرفي والمسوغات العامة لتطوير

الدراسات العليا، وذلك بعد الوقوف على واقع هذه الدراسات في الجامعات الفلسطينية، وجاءت الدراسة في أربعة محاور، اختص المحور الرابع لعرض مشروع استرشادي لوزارة التربية والتعليم (الكلية الوطنية للدراسات العليا والبحث العلمي)، موضحاً فيه الفوائد المتوقعة من هذا المشروع.

وتعرفت دراسة Hassan و Ali, Tat, Heng, Rasli, Iqbal (2011)، إلى الأداء الجامعي في ماليزيا، وأضحوا فيها أن الجامعات أصبحت تشارك في العمل لدعم المشاريع الابتكارية التي عملت على فتح الأبواب الموصدة للبدء في تصميم أنشطة المشاريع الخلاقة، وبينت الدراسة أن دور الجامعات أصبح إيجابياً في ظل تطبيق مهارات القرن الواحد والعشرين والاقتصاد المعرفي. وكذلك ركزت على ضرورة العمل للاستثمار في مجالات التنمية المستدامة وتطوير الابتكار، وتكونت أداة الدراسة من الاستبانة، وتكونت العينة من (145) طالباً من جامعة ماليزيا، وتم قياس تأثير السمات المحددة في الجامعة (Sem) باستخدام تقنية النمذجية، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين الجامعة وبين السمات التي تؤثر على أداء الجامعة في الاقتصاد القائم على المعرفة.

ودراسة Hennemann و Liefiner (2010)، التي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل في ظل الاقتصاد المعرفي، وذلك عن طريق الكشف عن المعارف والمهارات التي اكتسبها الطلبة في الجامعة كأساس متين لمستقبل مهني ناجح في ظل عصر الاقتصاد المعرفي، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، ثم توزيعها على (257) من الطلبة الخريجين. وكان من أهم النتائج: عدم وجود انسجام وتوافق بين المهارات والمعارف التي تم اكتسابها وبين الكفاءات المطلوبة من الخريجين. وعدم وجود فروق تعزى لتغير الجنس.

ودراسة Dailey (2008)، التي هدفت إلى الكشف عن تأثيرات التخصص على تطوير قدرات الاقتصاد المعرفي لدى خريجي الكليات الجامعية، وتكونت عينة الدراسة من (14000) خريج من الكليات والجامعات في مينوسوتا بأمريكا، وتم استخدام التحليل الهرمي وذلك بالاعتماد على الأدب النظري لتحديد أبعاد الكفاءة والقدرات المطلوبة في الاقتصاد المعرفي وهي القيادة، والاتصال في المجموعات، والحل المعرفي للمشكلات، والتعلم مدى الحياة، وتوصلت الدراسة إلى أن التعلم مدى الحياة هو من أهم الكفاءات المطلوبة لعصر اقتصاد المعرفة، ووجود تأثير إيجابي للعمل لصالح حل المشكلات المعرفية في نجاح الفرد في حقول الإدارة والاقتصاد.

وبحثت دراسة إبراهيم (2008) في الأثر الذي أحدثته دورة التعلم (5E's) لتدريس العلوم الطبيعية، في تنمية مهارات الاقتصاد المعرفي الأساسية لدى طلبة كلية العلوم التربوية الجامعية في الأردن، وبلغ حجم عينة الدراسة (60) طالباً من طلبة المستوى الثاني في تخصص معلم صف، من كلية العلوم التربوية التابعة لوكالة الفوث الدولية، تم تقسيمهم إلى شعبتين درستا مساق العلوم الطبيعية، ومثلت إحداهما المجموعة التجريبية وعددها (30) طالباً، والتي درست باستخدام دورة التعلم (5E's)، بينما مثلت الأخرى المجموعة الضابطة وعددها (30) طالباً، درست نفس المحتوى التعليمي بالطريقة التقليدية، وكشفت النتائج وجود فروق بين المجموعة التجريبية والضابطة تعزى إلى طريقة التدريس باستخدام دورة التعلم (5E's) ولصالح طلاب المجموعة التجريبية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ ما يلي:

- أشارت معظم الدراسات السابقة أن أكثر مهارات الاقتصاد المعرفي التي نالت درجة متدنية، المهارات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا والحاسوب في التعليم، والتفكير الناقد، وصياغة الفرضيات وحل المشكلات، ومهارة إصدار الأحكام، وأن امتلاك مهارات الاقتصاد المعرفي في جميع الدراسات السابقة بصورة عامة جاء متوسطاً، كدراسة سليمان والعائكي (2017).
- اتبعت مجمل الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي كدراسة إبراهيم (2017)، ودراسة رمضان (2015).

- هدفت معظم الدراسات السابقة التعرف إلى مهارات الاقتصاد ودرجة توافرها، وأكدت على أهمية تعلم المهارات الحياتية كدراسة رمضان (2015)، ودراسة العمري (2013)، كما هدفت دراسة Dailey (2008) إلى الكشف عن تأثيرات التخصص في تطوير قدرات الاقتصاد المعرفي لدى خريجي الكليات الجامعية.
- طبقت الدراسات السابقة أدواتها على عينات مختلفة، فكانت عينة دراسة رمضان (2015)، ممثلة بعينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتمثلت عينة دراسة عبد الله (2018) بفضة أعضاء هيئة التدريس فقط، أما عينة دراسة العمري (2013)، ودراسة إبراهيم (2008)، ودراسة Hennemann و Liefiner (2010) فقد تمثلت بالطلبة، أما دراسة الشريف (2018) فتمثلت بعينتها بفضة قادة المدارس.
- تناولت جُل الدراسات السابقة الاستبانة كأداة رئيسية، كدراسة الشريف (2018)، ودراسة رمضان (2015)، والبعض استخدم أداة الاختبار التجريبي كدراسة إبراهيم (2008).
- اختلفت الدراسات في تناولها للمتغيرات حيث تناولت دراسة رمضان (2015) متغيرات (الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة) لأعضاء الهيئة التدريسية، ومتغيرات (المستوى الدراسي، والمعدل التراكمي) للطلبة، بينما تناول العمري (2013) متغيرات (الجنس، المؤهل، السنة الدراسية).
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة، المتمثلة في مهارات الاقتصاد المعرفي، وتحديد أدوات الدراسة، والمعالجات الإحصائية المناسبة، وطرائق تحليل البيانات.
- تميزت الدراسة الحالية ببيان درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية كدراسة حالة.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

النظام التعليمي الجامعي الفلسطيني ليس بمنأى عن النظم التعليمية والتربوية العالمية، والتي تسعى دوماً للتكيف مع التطورات التكنولوجية والمعرفية المتسارعة، ومن هنا برزت أهمية توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى الطلبة بشكل عام، ولدى طلبة الدراسات العليا بشكل خاص، فالجامعات الفلسطينية تسعى بشكل واسع نحو تخريج متعلمين مؤهلين للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطبيقها بكل فعالية، وعلى الرغم من التقدم في العلم والمعرفة، إلا أن الطالب الجامعي ما زال بعيداً عن تحقيق الأهداف المنشودة، حيث وُضِعَ التطور الحتمي للنظام التعليمي في الجامعات الطالب الجامعي أمام تحديات قوية في قدرته على الاستفادة من الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، وامتلاكه لمهارات الاقتصاد المعرفي التي تمكنه من القيام بدوره بكفاءة وفاعلية، وتمنحه القدرات الضرورية لاستيعاب الأساليب التربوية الحديثة في العملية التعليمية، وهناك الكثير من الدراسات التي نادت بتطوير كفايات التعليم الجامعي للطلبة والمعلمين لتناسب مع عصر الاقتصاد المعرفي، كدراسة مراد (2008)، التي توصلت إلى أن استخدام أسلوب التلقين في المحاضرات الجامعية مازال قائماً، ورسمت دراسة الخماش (2013) تصوراً لجامعة ذكية بتطبيق آليات الاقتصاد المعرفي، وبناءً على ما سبق تمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، المعدل التراكمي)؟

## أهداف الدراسة:

1. معرفة درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية.

2. الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تبعاً للتغيرات (الجنس، التخصص، المعدل التراكمي).

## أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في جانبين:

### الجانب النظري:

1. تأتي هذه الدراسة تلبيةً للاحتياج الحالي من الدراسات التي توصي بضرورة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة التعليم العالي، ودمج هذه المهارات لتكون جزءاً أساسياً في المساقات التدريسية، كدراسة رمضان (2015)، ودراسة السوطري وآخرين (2010)، ومن ثم تحديد الخطط التنموية اللازمة لتعزيز وبناء هذه المهارات بمؤسسات التعليم العالي في الجامعات الفلسطينية.
2. تأتي أهمية الدراسة من ضرورة استثمار الموارد البشرية والاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة التي تمتلك مهارات القرن الواحد والعشرين باعتبارها رأس المال الفكري والمعرفي للمجتمع.
3. تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها، إذ تعد مهارات الاقتصاد المعرفي اللازم توافرها لدى المتعلمين من المعطيات الفكرية والعلمية المسيرة للتطور والتغيير والتجديد كاتجاه من الاتجاهات الحديثة في المجال التربوي المعاصر.
4. تعد الدراسة محاولة جادة للكشف عن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية.

### الجانب التطبيقي:

1. قد تسهم هذه الدراسة في تعديل ممارسات أعضاء الهيئة التدريسية نحو التدريس بتطبيق مهارات الاقتصاد المعرفي، وكيفية إكساب الطلبة لهذه المهارات، والاستراتيجيات التعليمية المتمثلة في كيفية إكساب الطلاب تلك المهارات.
2. قد تسهم نتائج الدراسة إسهاماً جاداً وفعالاً في تحسين العملية التعليمية، من خلال إدراج مهارات اقتصاد المعرفة في برامج كليات التربية في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني.
3. من المأمول أن يستفيد من نتائج الدراسة الجهات المسؤولة والمتخصصون في التخطيط وتطوير مناهج التعليم العالي الفلسطيني في وضع برامجهم نحو الاقتصاد المعرفي، وتحويل دور الجامعات الفلسطينية لتنمية وإكساب المهارات اللازمة لاقتصاد المعرفة لدى المتعلمين وذلك من خلال معرفة درجة امتلاكهم لها، ومن ثم رسم السياسات التربوية المتعلقة بهذا المجال.
4. تعد الدراسة مدخلاً لإجراء دراسات مستقبلية في مجال إكساب طلبة الجامعات الفلسطينية للمهارات الحياتية التي يحتاجونها في ضوء الاقتصاد المعرفي.

## حدود الدراسة:

- ◀ الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة التعرف إلى درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية المتمثلة في (التفكير النقدي، التعامل بفاعلية، حل المشكلات واتخاذ القرار، تطبيق التكنولوجيا، التعاون والعمل الجماعي، الإبداع والابتكار).
- ◀ الحد البشري: اقتصرت الدراسة على طلبة الماجستير في كلية التربية لتخصصات (المناهج وطرائق التدريس، وأصول التربية، والصحة النفسية).
- ◀ الحد المؤسسي: طبقت الدراسة على عينة ممثلة للجامعة الإسلامية.
- ◀ الحد المكاني: الجامعة الإسلامية - غزة.
- ◀ الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام 2018/2019.

## مصطلحات الدراسة:

• المعرفة: "هي مجموعة الأفكار والتصورات العقلية التي تولدت في عقل الفرد نتيجة تجاربه ومحاولاته العديدة لفهم وتفسير وتحليل ما يدور في البيئة المحيطة به" (بركات وعوض، 2009، 9).

• الاقتصاد المعرفي: "هو فهم وانتقاء المعارف والمعلومات التي تضيد الإنسان في تطوير وتحسين مجالات حياته الاقتصادية والاجتماعية، عبر استخدام العقل البشري وتطبيق أساليب البحث العلمي وأنواع التفكير المتنوعة، وتكنولوجيا المعلومات، والوسائل التقنية الحديثة من أجل تحقيق أهدافه المنشودة" (الخزاعلة والزبون، 2013، 152).

• التعريف الإجرائي للاقتصاد المعرفي: هو الطريقة التي يمكن من خلالها اكتساب طلاب الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية مهارات الاقتصاد المعرفي اللازمة للحصول على المعرفة واستخدامها على نحو فعال، واستثمار التكنولوجيا ودمجها وتطبيقها لتحقيق خدمات ذات جودة عالية في التعليم والتدريب والبحث العلمي، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الإفادة من خدمات معلوماتية ثرية، وتطبيقات تقنية متطورة، وتوظيف البحث العلمي لإحداث التغييرات الاستراتيجية في المجتمع.

• مهارات الاقتصاد المعرفي: "مجموعة من السلوكيات والأعمال والأنشطة التي تمكن الفرد من التعامل بدقة ومهارة مع المعرفة من أجل توظيفها بفاعلية في كافة المجالات الحياتية" (رمضان، 2015، 223).

• التعريف الإجرائي لمهارات الاقتصاد المعرفي: هي المعلومات والمعارف والعمليات والاتجاهات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها طلبة الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية ليتمكنوا من توظيف، واستثمار المعرفة في مواقف حياتية واقعية تستلزم استخدام مهارات التفكير والتفاعل وحل المشكلات، واستخدام مهارات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات بما يساعدهم على التكيف مع مجتمع المعرفة.

• الدراسات العليا: "المرحلة التي تلي مرحلة الحصول على درجة البكالوريوس، والتي ينتقل الطالب فيها، من دراسات غير معمقة إلى التدريب على الاستقصاء، والتحليل، والاستنتاج، والقدرة على التعامل مع مصادر المعلومات" (الديك، 2009، 204).

• الجامعة الإسلامية بغزة: "مؤسسة تعليم عال، نشأت بفلسفة إسلامية وهوية فلسطينية، تعمل تحت مظلة وزارة التربية والتعليم العالي، وهي عضو في العديد من الاتحادات، والرابطات: كاتحاد الجامعات العربية، ورابطة جامعات البحر الأبيض المتوسط، والاتحاد الدولي للجامعات، تحرص على علاقات التعاون التي تربطها بالعديد من الجامعات العربية والدولية" (الجامعة الإسلامية بغزة، 2018، فقرة 1).

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تضمن هذا القسم من الدراسة الإجراءات والخطوات التي تم اتباعها في الجانب الميداني من حيث المنهجية المتبعة، وتوضيح مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وهي الاستبانة، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات لاختبار صدق وثبات الاستبانة، ومن ثم جمع البيانات عن طريق تطبيق هذه الأداة على عينة الدراسة للتوصل إلى النتائج.

### منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة موضوع الدراسة، وهو "المنهج الذي يبحث في الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة، تمهيدا للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة، تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة" (الأغا، 2002، 43).

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا للعام الدراسي (2018-2019)، في الجامعة الإسلامية والبالغ عددهم (367)، وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وطبقت الدراسة على عينة استطلاعية قوامها (30) طالباً وطالبة، ووزعت أداة الدراسة على جميع أفراد المجتمع، وقد تم استرداد (195) استبانة، أي بنسبة (53.1%)، والجدول التالي يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول (1): توزيع العينة الميدانية تبعاً للمتغيرات التصنيفية

المتغير	المستويات	العدد	%
الجنس	طالب	71	36.4
	طالبة	124	63.6
التخصص	أصول التربية	83	42.6
	مناهج وطرائق تدريس	76	39.6
	صحة نفسية	36	18.5
المعدل التراكمي	أقل من 85%	62	31.8
	من 85% فأكثر	133	68.2

### أداة الدراسة:

تم بناء استبانة، تكونت في صورتها النهائية من (38) فقرة، تقيس درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي، موزعة على (5) مجالات رئيسية هي: مجال مهارات الإبداع والابتكار (9) فقرات، ومجال مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (6) فقرات، ومجال مهارة التعاون والعمل الجماعي (7) فقرات، ومجال مهارة التفكير الناقد (8) فقرات، ومجال مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات (8) فقرات، ولتصحيح الاستبانة تم اعتماد المقياس الخماسي المتدرج، كما هو مبين في جدول (2).

جدول (2): المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
التقدير	1	2	3	4	5
طول الخلية	1.80 - 1	2.60 - 1.80	3.40 - 2.60	4.20 - 3.40	5.40 - 4.20
الوزن النسبي	36-20	52-37	68-53	84-69	100-85

### صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين.

أولاً: الصدق الظاهري للأداة: تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات والمختصين، بهدف الاسترشاد بمقترحاتهم حول فقرات الاستبانة وتربطها، ومدى تحقيقها لأهداف الدراسة، وتم إعادة صياغة بعض الفقرات تبعاً لتعديلات المحكمين، فأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من 5 مجالات (38) فقرة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للاستبانة ككل، وجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3): معامل الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	م	البعد	معامل الارتباط	م	البعد	معامل الارتباط	م	البعد
0.664	.1	مهارة حل	0.821	.1	مهارة	0.711	.1	مهارات الإبداع والابتكار
0.515	.2	المشكلات واتخاذ	0.787	.2	التعاون	0.824	.2	
0.754	.3	القرارات	0.775	.3	والعمل	0.840	.3	
0.769	.4		0.858	.4	الجماعي	0.784	.4	
0.771	.5		0.768	.5		0.817	.5	
0.641	.6		0.587	.6		0.777	.6	
0.674	.7		0.522	.7		0.741	.7	
0.618	.8		0.552	.1	مهارة	0.739	.8	
			0.610	.2	التفكير	0.647	.9	
			0.736	.3	الناقد	0.638	.1	مهارات تطبيق
			0.884	.4		0.658	.2	تكنولوجيا
			0.860	.5		0.836	.3	المعلومات
			0.934	.6		0.841	.4	والاتصالات
			0.837	.7		0.679	.5	
			0.756	.8		0.691	.6	

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

ثالثاً: صدق الاتساق البنائي: يبين جدول (4) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة ككل والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4): معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

م	المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	مهارات الإبداع والابتكار	0.869	*0.000
.2	مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.719	*0.000
.3	مهارة التعاون والعمل الجماعي	0.419	*0.000
.4	مهارة التفكير الناقد	0.786	*0.000
.5	مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات	0.871	*0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).



## ثبات الاستبانة :

تم التأكد من ثبات الاستبانة بطريقتين :

1. طريقة ألفا كرونباخ: استُخدمت لقياس ثبات الاستبانة كطريقة أولى لقياس الثبات، وبلغ معامل الثبات للاستبانة (0.940)، وهو معامل ثبات مرتفع، وهذه النتيجة تعد مقبولة لأغراض الدراسة.

جدول (5): معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) للاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	مهارات الإبداع والابتكار	9	0.909
2.	مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	6	0.818
3.	مهارة التعاون والعمل الجماعي	7	0.857
4.	مهارة التفكير الناقد	8	0.908
5.	مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات	8	0.828
	الدرجة الكلية للاستبانة	38	0.940

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات تتراوح بين (0.818-0.909) ومعامل الثبات الكلي تساوي (0.940)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن تطبيقها على عينة الدراسة.

2. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient):

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية ومعدل الأسئلة الزوجية لكل بُعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة :

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2r}{r+1}$$

حيث r معامل الارتباط والجدول التالي يبين النتائج.

جدول (6): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) للاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	التجزئة النصفية		القيمة الاحتمالية (Sig.)
			معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط	
1.	مهارات الإبداع والابتكار	9	0.752	0.858	*0.000
2.	مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	6	0.614	0.761	*0.000
3.	مهارة التعاون والعمل الجماعي	7	0.663	0.798	*0.000
4.	مهارة التفكير الناقد	8	0.788	0.881	*0.000
5.	مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات	8	0.535	0.697	*0.000
	الدرجة الكلية للاستبانة	38	0.801	0.889	*0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يوضح جدول (6) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون) مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتطبيق.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

تتضمن الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض نتائجها، من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف إلى "درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية" لذلك تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS)، للحصول على نتائج الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار (One Sample T-Test) للتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عن الدرجة المتوسطة (المحايدة) وهي (3) وفقاً للمقياس المستخدم، وقد تم احتساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي والانحراف المعياري للمجالات، وترتيبها تبعاً لذلك، والنتائج مبينة في جدول (7).

جدول (7): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية لكل مجال من مجالات الاستبانة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	الدرجة
1.	مهارات الإبداع والابتكار	3.81	0.475	76.20	24.070	0.000	5	كبيرة
2.	مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	4.14	0.477	82.80	33.533	0.000	2	كبيرة
3.	مهارة التعاون والعمل الجماعي	4.24	0.506	84.80	34.406	0.018	1	كبيرة
4.	مهارة التفكير الناقد	3.84	0.519	76.80	22.776	0.000	4	كبيرة
5.	مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات	3.87	0.468	77.40	26.110	0.000	3	كبيرة
	الدرجة الكلية للاستبانة	3.96	0.379	79.20	35.624	0.000		كبيرة

\* قيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (299) تساوي (1.96±).

ويتضح من جدول (7) أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية جاءت كبيرة في جميع محاور الاستبانة، أما الدرجة الكلية للاستبانة ككل فقد حصلت على وزن نسبي قدره (79.20%)، بدرجة كبيرة، كما أن جميع متوسطات المجالات المختلفة، كانت متقاربة، حيث تراوح المتوسط الحسابي لمحاور الأداة بين (3.81-4.24)، وقد احتل محور (مهارات التعاون والعمل الجماعي) على المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.80%)، يليه محور (مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) الذي احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي (82.80%)، بينما جاء محور (مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات) في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (77.40%)، يليه محور (مهارات التفكير الناقد) الذي احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (76.80%)، واحتل المرتبة الخامسة والأخيرة محور (مهارات الإبداع والابتكار) بوزن نسبي (76.20%)، وقد يُعزى السبب في الدرجة الكبيرة من التقدير إلى أن الجامعة الإسلامية تسعى دائماً إلى تحقيق الميزة التنافسية من خلال الجودة في التعليم، وتخريج طلبة يمتلكون مهارات الاقتصاد المعرفي، لتساعدهم على التكيف مع متغيرات العصر وتأهيلهم لسوق العمل، من خلال تقديم

مناهج تعليمية متضمنة لمهارات الاقتصاد المعرفي، وهذا ما أكدته نتائج دراسة الجوهري وأبودقة (2004)، التي أظهرت أن برامج الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية تلبى احتياجات الطلاب بكفاءة عالية، وأن خريجي هذه البرامج يرون كفاءة في الإشراف الأكاديمي، وفاعلية في طرائق وأساليب التدريس، وكذلك استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، حيث تحرص الجامعة على وجود وحدة لمراقبة الجودة تعمل على تحقيق الجودة والميزة التنافسية في برامجها التعليمية، إضافة إلى الاهتمام المتزايد الذي أولته الجامعة الإسلامية بتقنيات التعليم وعقد الدورات المتنوعة مثل: دورة (INTEL)، ودورة (ICDL)، التي هدفت إلى محو أمية الحاسوب، والارتقاء بمستوى الطلبة وإعدادهم وتدريبهم، لجعلهم أكثر كفاءة وقدرة في استخدام التقنيات التربوية، من أجل توظيف هذه المهارات بفاعلية، وقد يعزى أيضاً إلى رضا طلبة الدراسات العليا عن أنفسهم، سواء على المستوى الشخصي والمكتسبات، أو على المستوى الدراسي والإنجازات، إذ تفرض بعض المقررات على طلبة الدراسات العليا التعامل بمهارات الاقتصاد المعرفي، وخاصة فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا وحل المشكلات، والتفكير الناقد، ومنها مقررات تقنيات التعليم ومهارات البحث العلمي، وأيضاً السعي الدائم لكلية التربية في الجامعة الإسلامية نحو تطوير مهارات طلبتها في الدراسات العليا، من خلال مشاركتهم في المؤتمرات العلمية والندوات الثقافية والأيام الدراسية التي تعقدها الجامعة، لتطوير مهاراتهم في البحث العلمي، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة العمري (2013)، حيث كان تقديرها بدرجة كبيرة بوزن نسبي (81%)، واختلقت مع دراسة رمضان (2015)، ودراسة سليمان والعاتكي (2017)، حيث كان تقديرهما متوسطاً.

أما ترتيب المجالات حسب أوزانها النسبية فقد كانت كالتالي:

1. المجال الثالث: التعاون والعمل الجماعي، حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84.80%) بدرجة تقدير كبيرة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى:

• السياسة التعليمية التي تنتهجها كلية التربية في برامجها الأكاديمية في الجامعة الإسلامية، تؤكد النهج التي تعتمده الجامعة الإسلامية ليكون الطالب هو محور العملية التعليمية، من خلال قيامه بمجموعة من الأدوار الاجتماعية الجديدة، أهمها العمل الجماعي والتعاون والفاعلية، والتي تتصف بها أساليب التدريس والتدريب الحديثة بما يدعم المشاركة الفاعلة، وكذلك إعطاء وتقبل التغذية الراجعة، وتبادل الأدوار مع الزملاء.

• تركيز أساتذة الجامعة الإسلامية على تزويد الطلبة بأنشطة تعليمية جماعية أثناء المحاضرات، وتكليفهم بعمل أبحاث علمية مشتركة لتبادل الآراء والخبرات والمعارف.

• تنسيق الجامعة الإسلامية مع المجتمع المحلي لإدماج الطلبة في المؤسسات التابعة له، للمشاركة في الأنشطة المجتمعية المختلفة، وتعزيز العمل الجماعي.

• واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العمري (2013) ودراسة رمضان (2015)، حيث احتل محور مهارات العمل الجماعي في المرتبة الأولى، وبدرجة تقدير كبيرة، بينما اختلقت مع دراسة سليمان والعاتكي (2017) التي احتل فيها محور حل المشكلات المرتبة الأولى بدرجة تقدير كبيرة ووزن نسبي (73.55%) من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية دمشق، ووزن نسبي (71.71%) من وجهة نظر طلبة كلية القنيطرة.

2. المجال الثاني: مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (82.80%) بدرجة تقدير كبيرة. وقد يعزى السبب في ذلك إلى:

• الحاجة الملحة للطلبة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة ومواكبتها، بسبب انتشارها السريع في كافة المجالات العلمية والعملية، مما أدى إلى سعيهم الدائم لامتلاك هذه المهارات.

• إن العديد من الأنشطة والمهام التعليمية المطلوبة من طلبة الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية تعتمد على استخدام التكنولوجيا والبحث العلمي، بالإضافة إلى أن البرامج الأكاديمية والخدمات المقدمة من الجامعة كالمكتبات والتسجيل وغيرها، تستند جميعها على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سليمان والعاتكي (2017)، التي جاء فيها محور مهارات استخدام التكنولوجيا بدرجة تقدير مرتفعة وبوزن نسبي (71.18%)، من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية دمشق، ووزن نسبي (70.63%) من وجهة نظر طلبة كلية القنيطرة، ودراسة عبد الله (2018)، التي جاء فيها محور كفايات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدرجة تقدير مرتفعة، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة رمضان (2015) والتي احتل فيها محور مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المرتبة السادسة بدرجة تقدير متوسطة.
- 3. المجال الخامس: مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات، حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (77.40%) بدرجة تقدير كبيرة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى:
  - التغييرات المستمرة في مجالات الحياة تحتم على طلبة الدراسات العليا الإلمام بخطوات البحث العلمي وتحليل المتغيرات والظروف الحاصلة حولهم بشكل يمكنهم من اتخاذ القرار الصحيح لحل المشكلات التي تواجههم.
  - عقد الجامعة دورات تدريبية وندوات علمية لتثقيف الطلبة حول التعامل مع المشكلات المعاصرة بشكل علمي ومنطقي وكيفية اتخاذ القرارات المناسبة.
  - واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العمري (2013) حيث جاء محور مهارات حل المشكلات في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (81.3%) بدرجة تقدير كبيرة، ودراسة سليمان والعاتكي (2017) التي احتل فيها محور حل المشكلات المرتبة الأولى بدرجة تقدير كبيرة، بينما اختلفت مع دراسة رمضان (2015) التي احتل فيها محور مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار المرتبة الرابعة بدرجة تقدير متوسطة.
- 4. المجال الرابع: مهارة التفكير الناقد، حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (76.80%) وبدرجة تقدير كبيرة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن:
  - الجامعة تزود الطلبة بمناهج وأنشطة تمكنهم من تحليل المعلومات والتفكير بموضوعية ومرونة، وإصدار الأحكام الناقدية وفهم أكثر عمقا للمحتوى المعرفي الذي يتعلمونه، وعدم التمحور الضيق حول الذات والاستقلال في التفكير للانطلاق إلى مجالات أوسع من خلال تشجيع روح التساؤل والنقد.
  - دراسة تخصصات الدراسات العليا تستوجب من الطلبة امتلاك مهارات تفكير عليا، تساعدهم على تحليل وتركيب ونقد الأفكار لتكوين بنية معرفية جديدة لديهم.
  - واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العمري (2013) حيث احتل محور مهارات التفكير الناقد في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (80.7%)، بدرجة تقدير كبيرة، بينما اختلفت مع دراسة رمضان (2015) التي احتل فيها محور مهارات التفكير الناقد المرتبة الثالثة بدرجة تقدير متوسطة، ودراسة سليمان والعاتكي (2017) التي احتل فيها محور التفكير الناقد المرتبة السابعة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في كلية دمشق، والمرتبة الخامسة من وجهة نظر طلبة كلية القنيطرة بدرجة تقدير متوسطة.
- 5. المجال الأول: مهارات الإبداع والابتكار، حصل على المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره (76.2%) بدرجة تقدير كبيرة. وقد يعزى ذلك إلى:
  - حرص الجامعة الإسلامية على توفير بيئات تعليمية تحفز وتثير التفكير الإبداعي لدى الطلبة، وتشجيعهم على الاستقلالية في التفكير بطريقة تحقق النتائج المرجوة وفق متطلبات ومهارات الاقتصاد المعرفي.
  - تشجيع عمادة البحث العلمي والدراسات العليا وإدارة الجامعة على نشر ثقافة الإبداع والابتكار في الأبحاث التطبيقية بين طلابها في مجالات الدراسة، وتمكينهم من إطلاق كامل إمكاناتهم، لضمان تمتعهم بعقلية مفتوحة، وتوفير بنية تحتية مجهزة في الجامعة تدعم الإبداع والابتكار ومراكز لإنتاج الأفكار وتطبيقها.
  - وجود بعض الضمانات من الجامعة لأصحاب الأفكار المبدعة والمميزة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع إنتاجية، مما يحفزهم على تنمية مهاراتهم الفكرية، بالتنسيق مع الشركات في العديد من الممارسات

الدولية، بخلق بيئة تحاكي بيئة العمل لتعزيز مفهوم الاقتصاد القائم على المعرفة التطبيقية، وذلك من خلال ما يسمى بحاضنات الأعمال التي تقوم بتبني ابتكارات الرياديين وقدراتهم وتوجيهها نحو المسار الذي يوائم صفاتهم وقدراتهم، ونقل التكنولوجيا والخبرات لتتقاسمها مع شركات جديدة يقودها شباب مبدع يحتاج لكافة أنواع الدعم.

• اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سليمان والعاتكي (2017) التي احتل فيها محور التفكير الإبداعي المرتبة الأخيرة، ودراسة رمضان (2015) التي احتل فيها محور مهارات الإبداع والابتكار المرتبة الخامسة بدرجة تقدير متوسطة.

تحليل فقرات الاستبانة: ولتحديد مدى استجابة أفراد العينة على فقرات كل محور بصورة تفصيلية تم إيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب النسبي لفقرات كل مجال مبيته كما يلي:

• المجال الأول: مهارات الإبداع والابتكار: تم استخدام اختباراً للعينة الواحدة وحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وترتيب الفقرات، والنتائج مبيته في جدول (8).

جدول (8): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية والترتيب لفقرات المجال الأول

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	الدرجة
1.	قادر على ابتكار واستعمال المعارف الجديدة والسابقة.	3.88	77.60	18.687	0.000	4	كبيرة
2.	أستطيع بناء استراتيجيات بحثية وتطبيقها بفاعلية.	3.50	70.00	9.062	0.000	9	كبيرة
3.	لدي القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة ما.	3.82	76.40	15.448	0.000	6	كبيرة
4.	لدي القدرة على توليد العديد من الأفكار المتنوعة.	3.85	77.00	17.368	0.000	5	كبيرة
5.	أفق بمقدرتي على تركيب الأفكار الرئيسية لبناء معرفة جديدة.	3.90	78.00	19.252	0.000	3	كبيرة
6.	أستطيع تطوير أو تعديل أي منتج أو أداء معلوماتي.	3.59	71.80	11.871	0.000	8	كبيرة
7.	لدي المقدرة على التمييز وإدراك القضايا المطروحة.	4.02	80.40	22.753	0.000	1	كبيرة
8.	أمتلك القدرة على كتابة التقارير والأبحاث.	3.81	76.20	14.053	0.000	7	كبيرة
9.	أمتلك القدرة على استخلاص الأفكار الرئيسية من المعلومات المجمعة.	3.97	79.40	19.457	0.000	2	كبيرة

\* قيمة أ الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179) تساوي (1.96±).

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:

الفقرة (1) التي نصت على "لدي المقدرة على التمييز وإدراك القضايا المطروحة" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (80.40%)، وبدرجة (كبيرة)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى:

• امتلاك الطلبة لمهارات التفكير العليا التي تؤهلهم لتقييم المواقف بصورة صحيحة، ووضع الاقتراحات والبدائل وتوظيفها في التعامل مع القضايا والظروف المحيطة بهم بطرق إبداعية.

- اشتمال بعض المقررات الدراسية على مهارات الاقتصاد المعرفي التي تدعم مهارة الإبداع والابتكار، وتنمي التفكير عند الطلبة في التعامل مع المشكلات والقضايا التي تواجههم.
- تعدد مصادر المعرفة المتاحة للطلبة، يساعدهم في الحصول على المعلومات والمعارف التي يحتاجونها.
- وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:  
الفقرة (2) التي نصت على " أستطيع بناء استراتيجيات بحثية وتطبيقها بفاعلية" وإن كانت قد احتلت المرتبة الأخيرة إلا أن وزنها النسبي جاء بدرجة تقدير كبيرة (70.00%)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى:
- مساعدة البرامج والأنشطة التطبيقية والاختبارات والمقاييس المطبقة التي تقدمها الجامعة للطلاب عززت القابلية لديهم في بناء أفكار واستراتيجيات معرفية وبحثية، والقدرة على تطبيقها بفاعلية واتقان.
- وجود مراكز مجهزة مادياً وإلكترونياً داخل الجامعة تساعد الطلبة على عمل الأبحاث وتطبيقها بشكل جيد.
- وجود شراكات واتفاقيات تعاون بين الجامعة وجامعات ومؤسسات المجتمع المدني حول تمويل البحث العلمي والمساعدة في تطبيق الأبحاث المنتجة.
- وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة رمضان (2015) حيث أشارت إلى أن مهارة بناء استراتيجيات بحثية جاءت في المرتبة الأخيرة بدرجة توافر قليلة وبمتوسط حسابي (2.19).
- المجال الثاني: مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تم استخدام اختباراً للعيننة الواحدة، وحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وترتيب الفقرات.

جدول (9): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية والترتيب لفقرات المجال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	الدرجة
1.	لدي مصادر متعددة للحصول على المعرفة.	4.05	81.00	22.108	0.000	6	كبيرة
2.	أتقن التعامل مع شبكة الإنترنت.	4.16	83.20	22.123	0.000	3	كبيرة
3.	لدي القدرة على إدارة عملية الاتصال.	4.10	82.00	22.372	0.000	4	كبيرة
4.	أمتلك القدرة على التعبير والتواصل مع الآخرين بعدة طرق.	4.23	84.60	24.874	0.000	2	كبيرة
5.	أقوم بالإعداد الجيد للموضوع المطلوب طرحه مسبقاً.	4.08	81.60	23.725	0.000	5	كبيرة
6.	أتقن الاستماع واستقبال الرسائل من الآخرين.	4.23	84.60	28.498	0.000	1	كبيرة

\* قيمة التبادلية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179) تساوي (1.96±).

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:

- الفقرة (6) التي نصت على "أتقن الاستماع واستقبال الرسائل من الآخرين" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.60%)، وبدرجة (كبيرة)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى:
- قدرة الجامعة الإسلامية على بناء علاقات اجتماعية جيدة واقعياً وإلكترونياً بين طلبة الدراسات العليا بحكم دراساتهم البحثية التي يمكن أن يتشارك بها مجموعة من الأفراد في العمل الواحد، قادهم إلى التفاعل الإيجابي والفعال فيما بينهم.

- مهارة طلبية الدراسات العليا في تناقل المعلومات والأفكار فيما بينهم، والرغبة في تبادل الخبرات والتجارب والاستفادة منها.
- وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:
- الفقرة (1) التي نصت على "لدي مصادر متعددة للحصول على المعرفة" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (81.00%)، وبدرجة (كبيرة)، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى:
- مساعدة الجامعة الإسلامية لطلبتها لتسهيل وصولهم للمعرفة، عن طريق توفير قواعد بيانات دولية ومحلية تشتمل على الأبحاث العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه؛ بالإضافة إلى المكتبة المركزية الزاخرة بالكتب العلمية، والمنصات البحثية التي توفرها الجامعة.
- إتقان التعامل مع شبكة الإنترنت واستخدام الطلبة مواقع التواصل الاجتماعي ومواقع الإنترنت العلمية المتعددة لتبادل وتشارك المعارف والمعلومات.
- الوعي بأنواع مصادر المعرفة المتنوعة وقواعد المعلومات الأكاديمية لدى الطلاب، نظراً لقيام عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بدورات وبرامج تدريبية وورش عمل، لتطوير قدرات طلبية الدراسات العليا في كيفية استخدام منصات البحث العلمي وقواعد البيانات متاحة الوصول.
- قابلية للتعليم الذاتي المستمر باتباع القوانين والتعليمات الرسمية ذات الصلة بإتاحة واستخدام مصادر المعلومات.

المجال الثالث: مهارة التعاون والعمل الجماعي: تم استخدام اختبار العينة الواحدة، وحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وترتيب الفقرات والنتائج مبينة في جدول (10).

جدول (10): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية والترتيب لفقرات المجال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	الدرجة
1.	لدي القدرة على العمل التعاوني مع الأفراد.	4.26	85.20	26.859	0.000	4	كبيرة جداً
2.	أحترم أفكار الآخرين وأقبلها.	4.38	87.60	31.772	0.000	1	كبيرة جداً
3.	أتواصل مع الآخرين بأشكال وسياقات متعددة.	4.20	84.00	25.901	0.000	5	كبيرة
4.	الحرص على بناء أواصر الثقة مع أفراد الجماعة.	4.27	85.40	27.218	0.000	3	كبيرة جداً
5.	أحرص على المشاركة النشطة.	4.13	82.60	21.184	0.430	7	كبيرة
6.	أبادل المعلومات بين الأفراد.	4.28	85.60	29.914	0.000	2	كبيرة جداً
7.	أنظر إلى الأخطاء على أنها فرص للتعلم وليست للنقد أو اللوم.	4.19	83.80	23.646	0.000	6	كبيرة

\* قيمة  $t$  الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179) تساوي  $(1.96 \pm)$ .

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:

- الفقرة (2) التي نصت على "أحترم أفكار الآخرين وأقبلها" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (87.60%)، وبدرجة (كبيرة جداً). وقد يُعزى السبب في ذلك إلى:

- حرص الجامعة الإسلامية على توصيف مساقات تعليمية؛ تتضمن مهارات الاتصال والتواصل، والمهارات الإدارية.
  - الأساليب التدريسية التي ينتهجها معظم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية، تحتم على الطلبة أداء أنشطة تعتمد على عملية اتصاليهم مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف تعليمية، وهو ما انعكس إيجابياً على مهارة التواصل مع الآخرين بأشكال وسياقات متعددة.
  - إن عددا كبيرا من الطلبة الملتحقين بقسم الدراسات العليا في كلية التربية يشغلون مناصب إدارية وتربوية في مؤسسات إدارية وتعليمية مختلفة، مما يدفعهم لامتلاك مهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي.
  - اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة رمضان (2015)، حيث أشارت إلى أن مهارة "احترام أفكار الآخرين وتقبلها" جاءت في المرتبة الأخيرة بدرجة توافر متوسطة وبمتوسط حسابي (2.63)، بينما اتفقت مع نتائج دراسة العمري (2013) حيث احتلت هذه المهارة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (41.4).
- وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:
- الفقرة (5) التي نصت على "أحرص على المشاركة النشطة" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (82.60%)، وبدرجة (كبيرة). وقد يعزى السبب في ذلك إلى:
- تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية الطلبة على المشاركة والتعاون في تنفيذ الأنشطة التعليمية والمهام المطلوبة، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التدريسية التعاونية في المحاضرات الجامعية.
  - حرص الطلبة على تعزيز التعاون والعلاقات الإيجابية فيما بينهم، وتبادل المنفعة، والعلم، والتجارب، والخبرات.
- المجال الرابع: مهارة التفكير الناقد: تم استخدام اختبار العينة الواحدة، وحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وترتيب الفقرات.

جدول (11): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية والترتيب لفقرات المجال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	الدرجة
1.	قادر على التحديد الدقيق للمشكلات والمسائل الشائكة.	3.85	77.00	15.882	0.000	4	كبيرة
2.	لدي القدرة على تحديد المعلومات المتعلقة بالموضوع.	4.06	81.20	22.627	0.000	1	كبيرة
3.	أستطيع تحديد تأثير المعرفة الجديدة على النسق القيمي.	3.76	75.20	15.381	0.000	6	كبيرة
4.	أستطيع تقييم طبيعة ومدى الحاجة للمعرفة.	3.92	78.40	18.926	0.000	3	كبيرة
5.	قادر على تحديد كفاية البيانات ونوعيتها	3.79	75.80	15.031	0.000	5	كبيرة
6.	أستطيع تحديد موثوقية المصادر	3.76	75.20	13.972	0.000	7	كبيرة
7.	أستطيع التنوع في الأسئلة التي تؤدي إلى فهم أعمق	3.94	78.80	17.160	0.000	2	كبيرة
8.	قادر على تقديم معيار الحكم على نوعية الملاحظات والاستنتاجات	3.67	73.40	12.185	0.000	8	كبيرة

\* قيمة  $\dagger$  الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179) تساوي  $(1.96 \pm)$ .



وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:

الفقرة (2) التي نصت على "لدي القدرة على تحديد المعلومات المتعلقة بالموضوع" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (81.20%)، وبدرجة (كبيرة)، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى:

- إلمام الطلبة بمهارات التعامل مع الوسائل والأساليب التكنولوجية المتطورة، وتكنولوجيا المعلومات مما يساعدهم على الوصول إلى المواقع الإلكترونية المعلوماتية، والتعامل مع الشبكة العنكبوتية بسهولة وفعالية.
- امتلاك الجامعة مصادر معرفية ومكتبات مركزية مجهزة ومتطورة، تشتمل على كتب ومراجع مكتبية محدثة.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت:

الفقرة (8) التي نصت على "قادر على تقديم معيار الحكم على نوعية الملاحظات والاستنتاجات" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (81.00%)، وبدرجة (كبيرة)، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى:

- إعداد وتدريب الأساتذة للطلبة حول البحث العلمي الصحيح والتساؤلات والتحليل والمقارنة والابتكار، عبر أنشطة تعليمية جماعية وفردية خلال المحاضرات وخارجها.
- التجارب العملية والخبرات والمعارف المتبادلة بين الطلبة خلال دراستهم، أو تلك التي يكتسبونها خلال حياتهم أو عملهم في عدة مجالات، تؤهلهم للاستفادة منها في الحكم على الملاحظات، والتجارب الجديدة التي يواجهونها.

المجال الخامس: مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات: تم استخدام اختبار العينة الواحدة، وحساب المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وترتيب الفقرات.

جدول (12): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية والترتيب لفقرات المجال

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	الدرجة
1.	استخدم معايير أولية لتقييم المعلومات ومصادرها.	3.76	75.20	13.850	0.000	7	كبيرة
2.	أستطيع تحليل إيجابيات وسلبيات أثر تطبيق المعرفة الجديدة.	3.50	70.00	8.484	0.000	8	كبيرة
3.	أستطيع الانتقال بمرونة بين الأفكار المتعددة.	3.85	77.00	17.387	0.000	5	كبيرة
4.	قادر على حصر وتحديد البدائل المتاحة بناءً على المعلومات المتوفرة.	3.81	76.20	15.027	0.000	6	كبيرة
5.	أحرص على استشارة أهل الخبرة.	4.26	85.20	24.829	0.000	1	كبيرة جداً
6.	أمتلك القدرة على التريث في إصدار الأحكام.	3.97	79.40	21.865	0.000	2	كبيرة
7.	أستطيع مقارنة وتقييم الحلول البديلة.	3.86	77.20	17.915	0.000	4	كبيرة
8.	أحدد الوسائل الممكنة للوصول إلى الهدف.	3.97	79.40	20.796	0.000	3	كبيرة

\* قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (179) تساوي (±1.96).

تبين النتائج أن أعلى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت الفقرة (5) التي نصت على "أحرص على استشارة أهل الخبرة" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (85.20%)، وبدرجة (كبيرة جداً)، ويُعزى ذلك إلى:

- امتلاك الجامعة لكفاءات بشرية مؤهلة ومتقنة ومُلمة بمهارات الاقتصاد المعرفي، مما يفتح المجال أمام الطلبة لأخذ مشورتهم في المواضيع والقضايا التي تهمهم.
- التغييرات السريعة وما يتبعها من مشكلات، وصغر سن الطلبة وقلة امتلاكهم للتجارب، يدعوهم للاستفادة من معارف الكوادر البشرية الكفاءة في الجامعة، وأخذ مشورة ذوي الخبرة حول التعامل معها.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرة حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانت: الفقرة (2) التي نصت على "أستطيع تحليل إيجابيات وسلبيات أثر تطبيق المعرفة الجديدة" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (70.00%)، وبدرجة (كبيرة)، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى:

- التواصل المستمر والدؤوب للطلبة، وتبادل الآراء والأفكار، وفتح أبواب النقاش والحوار مع زملائهم وأساتذتهم، ومن يعملون معهم في شتى المواضيع، بشكل يثري معارفهم وعقولهم.
- حضور الطلبة ومشاركتهم في المؤتمرات المحلية والأيام الدراسية والمحاضرات الدولية المصورة، تساعدهم على فهم وإدراك كل ما يتعلق بالمعرفة الجديدة الحاصلين عليها.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني، والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تعزى لتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، المعدل التراكمي)؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم التحقق من ثلاث فرضيات هي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تعزى لتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين (Independent-Samples T-Test) لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تعزى لتغيرات الدراسة تبعاً لتغير الجنس (ذكر، أنثى)، والنتائج مبينة في الجدول (13).

جدول (13): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين لتغير الجنس

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الدلالة الإحصائية
مهارات الإبداع والابتكار	ذكر	71	3.91	0.430	2.178	0.031	دال إحصائياً
	أنثى	124	3.76	0.492			
مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ذكر	71	4.13	0.435	0.325	0.746	غير دال إحصائياً
	أنثى	124	4.15	0.501			

جدول (13): يتبع

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الدلالة الإحصائية
مهارة التعاون والعمل الجماعي	ذكر	71	4.21	0.497	0.661	0.509	غير دال إحصائياً
	أنثى	124	4.26	0.513			
مهارة التفكير الناقد	ذكر	71	3.96	0.521	2.475	0.014	دال إحصائياً
	أنثى	124	3.77	0.508			
مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات	ذكر	71	3.93	0.496	1.308	0.193	غير دال إحصائياً
	أنثى	124	3.84	0.451			
الدرجة الكلية للاستبانة	ذكر	71	4.02	0.377	1.461	0.146	غير دال إحصائياً
	أنثى	124	3.93	0.378			

\* قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (68) تساوي (±1.96).

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig.) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.146)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة t المحسوبة تساوي (1.461)، وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، باستثناء ما يتعلق بمجال (مهارات الإبداع والابتكار، مهارة التفكير الناقد) جاءت النتيجة لصالح (الذكور)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى:

- أن نسبة كبيرة من الذكور في قسم الدراسات العليا ملتحقين بسوق العمل، وبالتالي جاء حرصهم على امتلاك مهارات اقتصاد المعرفة والاستفادة منها في مجال عملهم. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سليمان والعائكي (2017) التي لم تظهر فروقاً تعزى لمتغير الجنس، بينما اختلفت مع نتائج دراسة عبد الله (2018) التي أظهرت فروقاً تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- أما فيما يتعلق بمهارة الإبداع والابتكار والتفكير الناقد فقد يعزى إلى أن الذكور يتمتعون بالاستقلالية والسلطة، واستنادهم إلى الدعم المنطقي لأحكامهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات وابداء الآراء، وقابلية أكبر للعمل الجماعي، والتي يعدونها مؤهلاً لهم في إصدار الأحكام الذاتية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سليمان والعائكي (2017) التي أظهرت فروقاً تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث في محور مهارة التفكير الناقد.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تعزى لمتغير التخصص (أصول تربية، مناهج وطرائق تدريس، صحة نفسية).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، واختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تعزى لتغير التخصص والنتائج مبينة في جدول (14).

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتغير التخصص

المجالات	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار (f)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الدلالة الإحصائية
مهارات الإبداع والابتكار	بين المجموعات	.208	0.416	2	0.208	0.918	0.401	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	.226	43.484	192	0.226			
	المجموع		43.900	194				
مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	.013	0.027	2	0.013	0.058	0.944	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	.230	44.169	192	0.230			
	المجموع		44.196	194				
مهارة التعاون والعمل الجماعي	بين المجموعات	.366	0.731	2	0.366	1.429	0.242	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	.2566	49.129	192	0.2566			
	المجموع		49.861	194				
مهارة التفكير الناقد	بين المجموعات	.124	0.248	2	0.124	0.457	0.634	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	.272	52.204	192	0.272			
	المجموع		52.452	194				
مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات	بين المجموعات	.122	0.244	2	0.122	0.553	0.576	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	.221	42.427	192	0.122			
	المجموع		42.671	194				
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	1.957	0.143	2	0.071	0.492	0.576	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	0.325	27.814	192	0.145			
	المجموع		27.957	194				

\* قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (2، 177) تساوي (3.04).

تبين من الجدول، أن القيمة الاحتمالية (Sig.)، للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.612)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة f المحسوبة هي (0.492)، وهي أقل من قيمة f الجدولية (3.04)، مما يدل

على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تُعزى إلى متغير التخصص، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى:

• المناهج المقدمة للطلبة تم إعدادها لتضمن تجهيزهم بما يتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين، إذ تعتمد هذه المناهج أنشطة تقدم للطلبة باستراتيجيات تدريب حديثة يكون فيها الطالب محور العملية التعليمية لجميع تخصصات طلبة الدراسات العليا، بما تتضمن هذه المناهج من مهارات لتطوير اللغة الإنجليزية والرياضيات ومهارات التعلم والتفكير والبحث والاتصال ومهارات الحاسوب، هذا بالإضافة إلى التجهيزات والإمكانات التكنولوجية الحديثة التي تسهل على الطلبة الحصول على المعارف، والتي تؤدي إلى توفير واقع جديد يقود إلى تحقيق أثر إيجابي على تطوير مهارات الاقتصاد المعرفي.

• إن الخطط الدراسية لتخصصات كلية التربية تشمل على مقررات دراسية متضمنة مهارات الاقتصاد المعرفي، وتندرج تحت العلوم الإنسانية والتي تتعلق بتنمية مهارات العنصر البشري في كافة الجوانب لمساعدته في التعامل مع مستجدات الحياة العملية والعلمية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تُعزى لمتغير المعدل التراكمي (أقل من 85%، من 85% فأكثر).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين (Independent-Samples T-Test) لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية تُعزى لمتغيرات الدراسة تبعاً لمتغير المعدل التراكمي، والنتائج مبينة في الجدول (15).

جدول (15): نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين لمتغير المعدل التراكمي

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
مهارات الإبداع والابتكار	أقل من 85%	62	3.74	0.493	1.533	0.127	غير دال إحصائياً
	من 85% فأكثر	113	3.85	0.465			
مهارات تطبيق التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات	أقل من 85%	62	4.09	0.516	1.040	0.300	غير دال إحصائياً
	من 85% فأكثر	113	4.17	0.458			
مهارات التعاون والعمل الجماعي	أقل من 85%	62	4.22	0.572	0.449	0.655	غير دال إحصائياً
	من 85% فأكثر	113	4.26	0.474			
مهارات التفكير الناقد	أقل من 85%	62	3.82	0.574	0.430	0.668	غير دال إحصائياً
	من 85% فأكثر	113	3.85	0.494			

جدول (15): يتبع

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات	أقل من 85%	62	3.85	0.513	0.530	0.597	غير دال إحصائياً
الدرجة الكلية للاستبانة	أقل من 85% من 85% فأكثر	62	3.92	0.426	1.041	0.299	غير دال إحصائياً
		113	3.88	0.448			
		113	3.98	0.355			

\* قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (68) تساوي (1.96).

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig.) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.299) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (1.041)، وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لتغير المعدل التراكمي، ويعزى السبب في ذلك إلى:

- الثورة المعرفية والتكنولوجيا الحديثة التي دخلت جميع الميادين، دفعت الطلبة لاستخدام مختلف الوسائل التكنولوجية، وبالتالي تضيق الفجوة بين أصحاب المعدلات التراكمية المرتفعة والمتدنية.
- اتفاق وجهة نظر عينة الدراسة نحو درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لديهم بصرف النظر عن معدلاتهم التراكمية.
- دور الجامعة في التركيز على إعداد الطالب باكتسابه مهارات الاقتصاد المعرفي، وغرسها للقيم المهمة على المستوى الوطني والعالمي، وإشراك كل فرد لديه العمق الفكري على الأداء، بغض النظر عن المعدل التراكمي لديه، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة رمضان (2015) التي لم تظهر فروقاً تعزى لتغير المعدل التراكمي.

## الاستنتاجات:

في ضوء الإطار النظري للدراسة، والإطار الميداني المتمثل بالاستبانة ونتائج تحليلها وتفسيرها، توصلت الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات هي:

1. لمرحلة الدراسات العليا أهمية بالغة في إثراء المجتمع بالباحثين والعلماء، فهي تمثل بيوت الخبرة في إيجاد الحلول المتعلقة بكافة المشكلات المجتمعية، وهي الحقل الخصب والمجال الميداني للبحث العلمي، والمسؤولية عن تحقيق التقدم والرقي للمجتمعات، وما يزيد من أهميتها في الوقت الراهن سرعة تدفق المعرفة، مما يدعو إلى الاهتمام بها وتطويرها.
2. إن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بالجامعة الإسلامية جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويوزن نسبي (79.20%).
3. حصل محور (مهارات التعاون والعمل الجماعي) على المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.80%)، بدرجة تقدير كبيرة، يليه محور (مهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) الذي احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي (82.80%)، وبدرجة تقدير كبيرة، بينما جاء محور (مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات) في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (77.40%)، بدرجة تقدير كبيرة، يليه محور (مهارات التفكير الناقد) الذي احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (76.80%)، بدرجة تقدير كبيرة، واحتل المرتبة الخامسة والأخيرة محور (مهارات الإبداع والابتكار) بوزن نسبي (76.20%)، وبدرجة تقدير كبيرة.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات تعزى لتغير التخصص والمعدل التراكمي، وكذلك لتغير الجنس، باستثناء مجالي (مهارات الإبداع والابتكار، ومهارة التفكير الناقد)، جاءت لصالح (الذكور).

## التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- دمج مهارات الاقتصاد المعرفي لتكون جزءاً أساسياً في المساقات الدراسية التي تقدمها للطلبة في مرحلة الدراسات العليا، ببرامج الماجستير والدكتوراه لما لها من أثر كبير في دفع عجلة التقدم والتنمية المستدامة.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة حول مهارات الاقتصاد المعرفي وكيفية توظيفها داخل القاعات الدراسية الجامعية وفي طرائق التدريس.
- اعتماد درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي معياراً أساسياً لتقييم الطلبة على اختلاف تخصصاتهم لتحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة.
- توفير موازنة خاصة في الجامعة لتنفيذ الخطط الخاصة بتطوير مهارات أعضائها ومنسوبيها بشكل يتناسب مع الانفجار المعرفي والتكنولوجي المتسارع.
- ضرورة زيادة الموارد المالية المخصصة للتعليم العالي ضمن الموازنة العامة، لتمكين الجامعات من تنفيذ خطط التطور والنمو التكنولوجي، والتوسع في توظيف التكنولوجيا واستخدامها.
- إشراك الجامعة للطلبة في المؤتمرات والبعثات العلمية المحلية والدولية، ودعم وتفعيل مشاريع البحث العلمي لتنمية معارفهم ومهاراتهم ومساعدتهم على تطبيقها وفق التوجهات نحو الاقتصاد المعرفي.
- تطوير إدارة الجامعة لخططها الاستراتيجية بحيث تربط التعليم العالي بالتوجهات الاقتصادية واحتياجات سوق العمل، وتطوير البرامج والخطط الدراسية لمواجهة التطورات الحديثة في عصر المعرفة وتوظيف تطبيقها في الحياة العملية.
- ضرورة توفير الإمكانات والمستلزمات الضرورية لطلبة الدراسات العليا من وسائل تعليمية حديثة وأجهزة حاسوب، وغيرها من الوسائل التي تساعد على رفع كفاءتهم، في ظل تحول التعليم العالي نحو الاقتصاد المعرفي.
- عقد الجامعة لورش توجيهية وتعليمية للطلبة لتدريبهم وحثهم على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي والابتكار ومهارة التفكير الناقد، وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي، وتدريبهم على التفكير فيما وراء المعرفة والقدرة على اتخاذ القرارات، وتقليل التركيز على مهارات الحفظ والتذكر، والتوجيه نحو إيجابية المشاركة والبحث والتجريب، مع التخلص من سلبية التلقي والاستقبال.

## المراجع:

- إبراهيم، أسماء (2017). تطوير الدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية كحاضنات فكرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، *مجلة البحث العلمي في التربية*، (18)، 194-218.
- إبراهيم، بسام (2008). أثر تدريس العلوم الطبيعية باستخدام دورة التعلم (5E's) في تنمية مهارات الاقتصاد المعرفي الأساسية لدى طلبة كلية العلوم التربوية الجامعية في الأردن، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، 22(4)، 1351-1332.
- أبونعير، سيحان، السرحان، خالد، والزيون، محمد (2011). مفهوم الاقتصاد المعرفي وأدوار المعلمين المتجددة خلاله من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 38(1)، 330-343.
- الأغا، إحسان (2002). *البحث التربوي وعناصره - منهجه وأدواته*، غزة: دار الأرقم للطباعة.
- بركات، زياد، وعوض، أحمد (2010). واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس فيها، *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، (56)، 113-71.

- الجامعة الإسلامية بغزة (2018). عن الجامعة. استرجع من <https://bit.ly/2UzJvxy>
- حفني، مها كمال (2015)، مهارات معلم القرن 21، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الرابع والعشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس - الدولي الثالث حول برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التميز، 12-13 أغسطس، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- الحوثي، عليان وأبو دقة، سناء (2004). تقويم برامج الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجين، مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الدراسات الإنسانية، 12 (2)، 391-424.
- الخزاعلة، وصفي، والزبون، منصور (2013). تقويم فاعلية جوانب حصة التربية الرياضية في ضوء معايير التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي في مدارس محافظة إربد، مجلة المنارة، 19 (3)، 143-172.
- الخماش، مشاعل (2013). نحو الجامعة الذكية وفقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة - تصور مقترح للتعليم العالي السعودي (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.
- الخوشناوي، جيان، والربيعي، إسماعيل (2018). درجة ممارسة مدرسي ومدرسات الاجتماعيات لكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مديري المدارس، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (2)، 9-46.
- الديك، سلمية (2009). مدى فاعلية مساقات الدراسات العليا في تنمية المهارات والقيم البحثية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، بحث مقدم إلى مؤتمر استشراف مستقبل الدراسات العليا في فلسطين، 16-17 يوليو، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- رمضان، عامر (2015). درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11 (2)، 219-237.
- سليمان، جمال، والعاتكي، سندس (2017). مهارات الاقتصاد المعرفي المتوافرة لدى طلبة السنة الرابعة معلم صف في كليتي التربية بدمشق، والتربية الرابعة بالقنيطرة، مجلة جامعة دمشق، 33 (1)، 237-281.
- السوطري، حسن عمر، الواصل، السيد أكرم، العنزي، السيد حمود، وبايتس، السيد أحمد (2010). مدى امتلاك طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود مهارات القرن الحادي والعشرين، ورقة مقدمة إلى مؤتمر التربية في عالم متغير، 7-8 إبريل، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الشريف، محمد (2018). درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية من وجهة نظر قادة المدارس بالملكة العربية السعودية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 7 (12)، 107-121.
- الشمري، هاشم، والليثي، نادية (2008). الاقتصاد المعرفي (ط1)، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الصاوي، ياسر (2007). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- عبد الله، إسماعيل (2018). درجة ممارسة القادة الأكاديميين بالجامعات الأردنية لكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العذارى، عدنان، والدعيمي، هدى (2010). الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
- عساف، محمود (2011). رؤية مقترحة لتطوير الدراسات العليا كمدخل لتلبية متطلبات الاقتصاد المبني على المعرفة. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي حول الدراسات العليا ودورها في خدمة المجتمع، 20 أبريل، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عليان، ربحي (2008). إدارة المعرفة، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العمرى، جمال (2013). مدى وعي طلبة الجامعات الأردنية الرسمية للمهارات الحياتية في ضوء الاقتصاد المعرفي، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، 10، 103-128.



- القيسي، محمد (2011). ملامح الاقتصاد المعرفي المتضمنة في محتوى مقررات العلوم الشرعية في مشروع تطوير التعليم الثانوي بالملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- محمد، وعد كريم (2015). برنامج تربوي مقترح لإعداد المعلم على وفق متطلبات اقتصاد المعرفة، مجلة الفتح، 11 (64)، 238-262.
- مراد، عودة (2008). تطوير التعليم العالي نحو الاقتصاد المعرفي، المؤتمر القومي الخامس عشر - نحو خطة استراتيجية للتعليم الجامعي العربي، 23-24 نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- المركز الوطني لتنمية القوى البشرية (2010). تقرير أداء طلبة الأردن في الدراسة الدولية في العلوم والرياضيات، عمان، الأردن: المركز الوطني لتنمية القوى البشرية.
- النجار، فاطمة (2015). استراتيجية مقترحة لتنمية كفايات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، مجلة كلية التربية، (عدد خاص)، 335-410.
- نياز، حياة (2019). واقع دور معلمات المرحلة الثانوية في تنمية الجانب العقلي للطالبات لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة تصور مقترح، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 16 (2)، 315-352.
- الهاشمي، عبد الرحمن والعزاوي، فائزة (2007). المنهج والاقتصاد المعرفي، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

Dailey, T. (2008). *Effects of College Major and Context on 21 Century Knowledge Economy Competencies*. Dissertations Abstracts International, UMI 3248053.

Hennemann, S. & Liefiner, I. (2010). Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required. *Journal of Geography in Higher Education*, 34(2), 215- 230.

Iqbal, M., Rasli, A., Heng, L., Tat, H., Ali, M., Hassan. I. (2011). Knowledge Economy and University Performance. *International Journal of academic Research*, 3(5), 27- 32

Marić, I., Barišić, P., & Ivana, J. (2012). *Knowledge and skills needed in knowledge economy*. In the 23<sup>rd</sup> International Conference CECIIS-Central European Conference of Information and Intelligent Systems. 19-21 September, Varaždin, Croatia.

Ledward, B. C., & Hirata, D. (2011). *An Overview of 21<sup>st</sup> Century Skills*. Summary of 21<sup>st</sup> Century Skills for Students and Teachers, by Pacific Policy Research Center, Honolulu: Kamehameha Schools-Research & Evaluation.



## مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية - دراسة حالة

منى عبد الرحمن يعقوب<sup>(\*1)</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> قسم العلوم الإدارية، كلية المجتمع للبنات، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية

\* عنوان المراسلة: [monahamed114@gmail.com](mailto:monahamed114@gmail.com)

## مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية - دراسة حالة

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد المملكة العربية السعودية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أسلوب التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي لاختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بالبرامج المحاسبية (الدبلوم، البكالوريوس) في جامعة الملك خالد ويبلغ عددهم (64) عضواً، وتم اختيار عينة عشوائية من كل فئة منهم، وبلغ إجمالي حجم العينة (45) عضواً بمعدل (70%). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تطبيق مجالات ومخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية والمحددة في معيار التعليم المحاسبي الدولي (IES2) - التطور المهني الأولي - تمكن خريجي البرامج المحاسبية من امتلاك المهارات اللازمة لحل المشكلات المحاسبية المعقدة وإيجاد الحلول لها، مما يؤدي للوصول إلى مستويات الكفاءة الفنية المطلوبة بإكمال البرنامج المحاسبي المحدد، بالإضافة إلى ذلك أكدت الدراسة وجود تطبيق لمجالات الكفاءة الفنية ومخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد. وبناء على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى عدة توصيات أهمها ضرورة اهتمام الجامعات في مختلف الدول بعمل المزيد من الدراسات حول مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي (IES2) - التطور المهني الأولي في برامجها المحاسبية مساهمته الكبيرة في تطوير البرامج والكفاءة الفنية للخريجين، وأيضاً في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد يجب العمل على زيادة الاهتمام ببعض مجالات الكفاءة الفنية ومخرجات التعلم المتعلقة بها والتي حققت معدلات أقل.

الكلمات المفتاحية: تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي، الكفاءة الفنية، البرامج المحاسبية، جامعة الملك خالد.

## The Extent of Applying the International Accounting Education Standard for Technical Competence in Accounting Programs at King Khalid University in the Kingdom of Saudi Arabia: A Case Study

### Abstract:

The study aimed to identify the extent of applying the international accounting education standard for the technical competence in accounting programs at King Khalid University in the Kingdom of Saudi Arabia. The study followed the quantitative approach using the descriptive and inferential analysis method to test the hypotheses and achieve the study objectives. The study population was all faculty members of the accounting programs (diploma and bachelor) at King Khalid University, which has a total number of (64) members, from which a sample of 45 (75%) participants was randomly selected. Major findings revealed that the application of learning areas and outcomes related to technical competence specified in the International Accounting Education Standard (IES2) enabled graduates of accounting programs to possess the necessary skills to find solutions to complex accounting problems, which would lead to the required technical competence levels by completing the specified accounting program. It was also found out that areas and learning outcomes of technical competence were applied in accounting programs at King Khalid University. Based on these results, the study stressed the need for more studies on the scope of applying the International Accounting Education Standard (IES2) in accounting programs at universities in various countries due to its significant contribution to program development and the competence of technical graduates. The accounting programs at King University Khaled should also pay more attention to some areas of technical competence and related learning outcomes that have achieved lower rates.

**Keywords:** application of the standard accounting education standards, technical competence, accounting programs, King Khalid University.

## المقدمة:

في ظل التنافس الكبير بين مؤسسات التعليم العالي والسعي للتحديث والتطوير وصولاً إلى تحقيق رؤيتها وأهدافها زاد الاهتمام بجودة العملية التعليمية، حيث يشهد العالم في الوقت الحالي ثورة معرفية كبيرة، وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي مواكبة هذه التطورات والتغيرات، وما يصاحبها من تغيرات اجتماعية واقتصادية تنعكس على التعليم الجامعي من أجل تزويد المجتمع وأسواق العمل بخريجين ذوي كفاءات ومهارات فاعلة.

وقد أصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين (International Federation of Accountants-IFAC) عبر مجلس معايير التعليم المحاسبي الدولي (International Accounting Education Standards Board-IAESB) عدداً من المعايير والمنشورات من أجل تطوير مخرجات التعلم واكتساب خريجي البرامج المحاسبية الكفاءات اللازمة حتى يصبحوا محاسبين ماهرين. ومن ضمن هذه المعايير معيار التعليم المحاسبي الدولي الثاني (International Accounting Education Standards) (IES2) والخاص بالكفاءة الفنية اللازمة التي تمكن خريجي البرامج المحاسبية من تطبيق المعارف المهنية، وقد أخذ المجلس بعين الاعتبار عند إعداده للإصدارات المراجعة من معايير التعليم المحاسبي الدولية التطورات التي حدثت في مجال التعليم، وأشار بشكل واسع إلى أن الخبرات التعليمية للمتعلم تكون أكثر فعالية إذا كانت تركز على إظهار مجموعة من مخرجات التعلم.

إن الكفاءة الفنية في كثير من البرامج المحاسبية يعتبرها الضعف ولا تحقق المستوى المطلوب في سوق العمل، فهناك تفاوت بين ما يدرس نظرياً والممارسة المهنية، كما أن الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة والمناهج الدراسية تحتاج إلى تحديث مستمر، وبالتالي فإن تطبيق الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية لها عدة مميزات، فهي تحمي المصلحة العامة وتعزز جودة عمل المحاسبين وتعزز كذلك مصداقية مهنة المحاسبة (IFAC, 2014). وقد حدد المعيار (IES2) المراجع - التطور المهني الأولي - أحد عشر مجالاً للكفاءة الفنية، محدد لكل منها مستوى الكفاءة ومخرجات التعلم المطلوب إظهارها من المحاسب المهني المحتمل، والتي إن تم تطبيقها من قبل البرامج المحاسبية في الهيئات التعليمية سيساهم بدرجة كبيرة في تطوير الكفاءة الفنية للخريجين، وبناءً على ذلك فإن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف إلى مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد بحاجة إلى تحقيق المستوى المطلوب في سوق العمل، كما أن هناك حاجة للمواءمة بين الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية لتعكس ذلك المستوى في الممارسة العملية، (الجيلي وذنون، 2010)، بالإضافة إلى أن التزام البرامج المحاسبية بالتطبيق الكامل لمجالات الكفاءة الفنية والمتمثلة في (المحاسبة المالية وإعداد التقارير، المحاسبة الإدارية، التمويل والإدارة المالية، الضرائب، المراجعة وخدمات التأكيد، الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية، القانون التجاري واللوائح، تكنولوجيا المعلومات، الأعمال والبيئة التنظيمية، الاقتصاد، الإدارة واستراتيجية الأعمال) والتطبيق الكامل لمخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية اللازمة لتحديد وشرح وتلخيص وتفسير المبادئ والنظريات الأساسية لمجالات الكفاءة الفنية كالقدرة على تطبيق المبادئ المحاسبية وإعداد التقارير المالية، سيساهم في تحقيق المستوى المطلوب للبرامج المحاسبية في سوق العمل، وبالتالي تتم المواءمة بين الكفاءة الفنية فيها لتعكس مستوى الممارسة العملية. وفقاً لما تم مناقشته في مشكلة الدراسة فإن التساؤل الرئيسي يتمثل في:

ما مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد؟

ويمكن تقسيم التساؤل الرئيسي إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى تطبيق مجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد؟

- ما مدى تطبيق مخرجات التعلم للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد؟

### أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف إلى مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية، ويتفرع الهدف الرئيسي إلى الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف إلى مدى تطبيق مجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

- التعرف إلى مدى تطبيق مخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

### أهمية الدراسة:

تحدد الأهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:

- أهمية تطبيق مجالات الكفاءة الفنية للوصول إلى المستوى المطلوب من مخرجات البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

- أهمية تطبيق مخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة خالد لاكتساب الخريجين كفاءة فنية مناسبة لبيئة العمل.

- الاسترشاد والاستفادة من خلال تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد من قبل البرامج المحاسبية في الجامعات السعودية الأخرى.

### فرضيات الدراسة:

وفقاً لتساؤلات الدراسة فإن الفرضية الرئيسية تصاغ في الآتي:

يوجد تطبيق لمعيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج الحاسبية بجامعة الملك خالد.

ويمكن تقسيم الفرضية الرئيسية إلى فرضيتين فرعيتين هما:

- يوجد تطبيق ذو دلالة إحصائية لمجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

- يوجد تطبيق ذو دلالة إحصائية لمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

### حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

◀ الحدود الزمانية: العام الدراسي 1441 / 1442هـ.

◀ الحدود المكانية: جامعة الملك خالد.

◀ الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس في برامج التعليم المحاسبي. (برنامجي البكالوريوس والدبلوم).

### مصطلحات الدراسة:

- معايير التعليم المحاسبي الدولية (International Education Standards-IESs): "هي معايير رسمية موثوقة تستخدم من قبل الهيئات الأعضاء في الاتحاد الدولي للمحاسبين عند وضع متطلبات التعليم للمحاسبين المهنيين والمحاسبين المهنيين الطامحين" (الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2017).

وإجرائياً يقصد بها المقاييس والقواعد المنظمة التي تستخدمها الهيئات التعليمية لوضع متطلبات التعليم لخريجي البرامج الحاسوبية.

- مخرجات التعلم (Learning Outcomes): "تحدد مخرجات التعلم المحتوى وعمق المعرفة والفهم والتطبيق المطلوب لكل مجال اختصاص محدد" (IFAC, 2014). وإجرائياً هي عبارات تتعلق بكل مجال من مجالات الكفاءة تصف المعارف والمهارات التي يتوقع من الطالب أن يكتسبها بعد انتهاء المقرر الدراسي أو البرنامج التعليمي المحدد.

- مجال الكفاءة (Competence Areas): "هوفئة يمكن تحديد مجموعة من مخرجات التعلم لها" (IFAC, 2014). وإجرائياً يتمثل في المقرر الدراسي الذي يقدم ضمن الخطة الدراسية المحددة للبرنامج الحاسوبي، بحيث يحدد لكل مقرر دراسي عدد من مخرجات التعلم خاصة به.

- الكفاءة الفنية (Technical Competence) للمحاسب المهني هي: "القدرة على تطبيق المعرفة المهنية لأداء دور وفقاً لمعايير محددة" (IFAC, 2014). وإجرائياً يقصد بها في هذه الدراسة قدرة خريج البرنامج الحاسوبي المحدد على تطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبها اعتماداً على المعايير الموضوعية.

## الإطار النظري:

جامعة الملك خالد:

جامعة الملك خالد هي جامعة حكومية مقرها مدينة أبها جنوب غرب المملكة العربية السعودية. تأسست يوم الثلاثاء 1419 / 1/9هـ، بدمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود بمنطقة عسير. وتسعى الجامعة لدور ريادي ذي عمق إقليمي، وبعد عالمي، وتميز معرفي وبحثي، وإسهام مجتمعي فاعل نحو الجودة والتميز. ورسالة الجامعة هي توفير بيئة أكاديمية لتعليم عالي الجودة، وإنجاز بحوث إبداعية، وتقديم خدمات بناءة للمجتمع وتوظيف أمثل لتقنيات المعرفة. (وزارة التعليم، 1437هـ). وتتكون الجامعة من عدد من الكليات والبرامج في شتى مجالات المعرفة التي يحتاجها المجتمع وسوق العمل ومنها البرامج الحاسوبية، وسيتم في هذه الدراسة تناول برنامجي البكالوريوس والدبلوم كما يلي (جامعة الملك خالد، 2020):

- برنامج بكالوريوس الحاسوبية: يسعى البرنامج لتحقيق رؤيته المتمثلة في الريادة والتميز في مجال الحاسوبية إقليمياً ودولياً لمواجهة تحديات بيئة الأعمال من خلال رسالة مفادها توفير بيئة أكاديمية ملائمة لتخريج كوادر حاسوبية متميزة لواقبة احتياجات سوق العمل وخدمة المجتمع. ومن أهم أهدافه توفير أفضل أدوات وتقنيات التعلم الحاسوبي لتحقيق المخرجات المستهدفة وتخريج كوادر متميزة علمياً ومهنياً في المجال الحاسوبي ومزودة بالمهارات البحثية المناسبة بالإضافة إلى بناء شراكة مجتمعية فعالة للنهوض بمهنة الحاسوبية.

- برنامج دبلوم الحاسوبية: يسعى البرنامج لتحقيق رؤيته وهي التميز الأكاديمي والإبداع المهني في المجال الحاسوبي من خلال رسالته التي تتلخص في إعداد الطلاب علمياً ومهنياً في العلوم الحاسوبية بما يسهم في إعداد كادر وطني حاسوبي مبدع ومتميز. ومن أهم أهداف البرنامج إعداد خريجين مؤهلين تأهيلاً علمياً ومهنياً مناسباً في المجال الحاسوبي يمتلكون مهارات التفوق والابتكار والتفكير العلمي وأيضاً تنمية مهاراتهم وقدراتهم في مجال تقنية المعلومات وتطبيقاتها الحاسوبية وتكوين شراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي.

معيير التعليم الحاسوبي الدولي (IES2):

تم إصدار هذا المعيار في شهر أكتوبر 2003م عبر مجلس معايير تعليم الحاسوبية الدولي (IAESB) الذي يتبع الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، وتم مراجعته في العام 2015م، وأصبح واجب التطبيق في العام نفسه، ويهتم المعيار بالكفاءة الفنية للخريجين من خلال المعارف المهنية بحيث يهدف إلى تحديد الكفاءة الفنية



التي يحتاج المحاسبون إلى تطويرها بنهاية التطوير المهني الأولى، كما يحدد مجالات الكفاءة ومخرجات التعلم التي تصف الكفاءة الفنية المطلوبة من المحاسبين المهنيين.

هنالك بعض الاختلافات بين الإصدار السابق لهذا المعيار (IES2, 2003) والإصدار المراجع (IES2, 2014) ويمكن توضيح أهم نقاط الاختلاف كما يلي:

1. تم تغيير وسم المعيار من محتوى برامج التعليم المحاسبي المهني إلى التطوير المهني الأولي (الكفاءة الفنية).
2. تضمن الإصدار (IES2, 2003) المواضيع المعرفية التي يتطلب تقديمها ضمن برامج التعليم المحاسبي المهني بينما تضمن الإصدار (IES2, 2014) مخرجات التعلم التي يتطلب إظهارها من المحاسبين المهنيين المحتملين.
3. حدد الإصدار (IES2, 2003) مدة برنامج التعليم المحاسبي المهني بعامين دراسيين للدوام الكامل أو ما يكافئ ذلك إذا كان الدوام جزئياً، بينما الإصدار المطور (IES2, 2014) لم يحدد مدة معينة للبرنامج. الكفاءة الفنية (وفق معيار التعلم المحاسبي الدولي - IES2):

الكفاءة الفنية للمحاسب المهني هي "قدرته على تطبيق المعارف المهنية لأداء دوره وفقاً حدّدته المعايير" (IFAC, 2014). والمعارف المهنية هي "تلك المواضيع التي تتعلق بالمحاسبة وغيرها من المواضيع التجارية التي تشكل معاً هيكل المعارف الأساسية للمحاسب المهني" (IFAC, 2015).

مدخل مخرجات التعلم:

تناول الإصدار المراجع للمعيار (IES2, 2014) مجالات الكفاءة ومخرجات التعلم التي تصف الكفاءة الفنية المطلوبة من المحاسبين المهنيين، وتوضح مخرجات التعلم ما يتوقع من المتعلم معرفته والمقدرة على أدائه بعد إكمال المقرر الدراسي أو البرنامج التعليمي، وبذلك "فإن الخبرات التعليمية للمتعلم تكون أكثر فعالية إذا كانت تركز على إظهارها لمجموعة من مخرجات التعلم" (IFAC, 2016b). ومدخل مخرجات التعلم "هو المدخل الذي يوجه الهيئات التعليمية نحو التركيز على مخرجات التعلم المطلوب إظهارها من المتعلم عند تنفيذها لكل من عملية تصميم، وتقييم، ومراجعة وتحديث ما تقدمه من برامج تعليمية" (طويشة، 2018). ومما سبق فإن مدخلات التعلم تحدد محتوى المعارف ومدى عمقها ومستوى الفهم والتطبيق المطلوب أن يحقق في كل مجال من مجالات الكفاءة.

وقد وضح مجلس معايير التعليم المحاسبي الدولية (IAESB) عدداً من الفوائد في تطبيق مدخل مخرجات غطتها الجوانب التالية: (IFAC, 2016a):

1. إن اتجاه الهيئات المهنية نحو تطبيق مخرجات التعلم سيقودها لربط البرنامج التعليمي بالقدرات المطلوبة لدور المحاسب المهني.
2. يوضح البرنامج التعليمي لكل من المعلم والمتعلم (المحاسب المهني المحتمل)، فالعلم سيحدد ما هي مخرجات التعلم المطلوب تحقيقها للمتعلم، وبذلك سيعمل على إدارة العملية التعليمية بما يحقق الهدف المطلوب، أما المتعلم فسيذكر ما هي مخرجات التعلم المطلوب منه أن يكتسبها بنهاية البرنامج التعليمي، فيحققها.
3. يوضح القواعد اللازمة للتقييم لكل من المتعلم والبرنامج التعليمي، فالمتعلم يقيم بمدى اكتسابه لمخرجات التعلم المحددة بالبرنامج التعليمي. أما البرامج التعليمية فيتم تقييمها من خلال وكالات ضمان الجودة التي تركز على تحديد وقياس مخرجات التعلم للمتعلمين.
4. إن تحديد مخرجات التعلم ستساعد على تحديد التعلم المطلوب تحقيقه خلال البرنامج، مما يساعد على تحديد التعلم المطلوب تحقيقه قبل الالتحاق بالبرنامج الذي يمكن أن يكون متطلباً للدخول إلى برامج التعليم المحاسبي للهيئات المهنية.

مما سبق من فوائد مدخل مخرجات التعلم فإن تطبيقه من قبل المؤسسات التعليمية يساهم في تطوير برامجها المحاسبية لأنه يربط البرنامج بالمهارات المطلوب إظهارها على الخريجين مما يسببهم الكفاءة المهنية اللازمة. وقد تضمن المعيار المراجع (IFAC, 2014) أحد عشر مجالاً للكفاءة الفنية محددًا لكل منها مستوى الكفاءة ومخرجات التعلم المطلوب إظهارها من المحاسب المهني المحتمل، والجدول (1) يوضح هذه المجالات ومخرجات التعلم الخاصة بها.

جدول (1): مخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية (المعيار IES2)

مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة (مستوى الكفاءة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطبق المبادئ المحاسبية على المعاملات وغيرها من الأحداث.</li> <li>- يطبق IFRS أو غيرها من المعايير ذات العلاقة بالعمليات والأحداث.</li> <li>- يقيّم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية المستخدمة لإعداد التقارير المالية.</li> <li>- إعداد التقارير المالية، بما في ذلك التقارير المالية الموحدة بالتوافق مع IFRS، أو غيرها من المعايير ذات الصلة.</li> <li>- يفسر القوائم المالية والإيضاحات ذات الصلة.</li> <li>- يفسر التقارير التي تحتوي على بيانات غير مالية مثل تقارير الاستدامة والتقارير المتكاملة.</li> </ul>	1. المحاسبة المالية وإعداد التقارير (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يطبق التقنيات لدعم عملية صنع القرارات الإدارية، بما في ذلك تكلفة المنتج، وتحليل الانحرافات، وإدارة المخزون، وإعداد الموازنات والتنبؤ.</li> <li>- يطبق التقنيات الكمية المناسبة لتحليل سلوك التكلفة، ومسببات التكاليف.</li> <li>- يحلل البيانات المالية وغير المالية لتقديم معلومات ملائمة لصنع القرارات الإدارية.</li> <li>- يُعدّ التقارير لدعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية، بما في ذلك التقارير التي تركز على التخطيط وإعداد الموازنات، وإدارة التكلفة، ورقابة الجودة، وقياس الأداء، والمقارنة المرجعية.</li> <li>- يقيّم أداء المنتجات وقطاعات الأعمال</li> </ul>	2. المحاسبة الإدارية (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يقارن مصادر التمويل المتاحة، بما في ذلك التمويل البنكي، والأدوات المالية، والسندات والأسهم، والأسواق المالية.</li> <li>- يحلل التدفقات النقدية واحتياجات رأس المال العامل للمنظمات.</li> <li>- يحلل الموقف المالي الحالي والمستقبلي للمنظمة باستخدام التقنيات المناسبة بما في ذلك تحليل النسب، تحليل الاتجاه، تحليل التدفقات النقدية.</li> <li>- يقيّم مناسبة المكونات المستخدمة لحساب تكلفة رأس مال المنظمة.</li> <li>- يطبق تقنيات إعداد الموازنة الرأسمالية عند تقييم قرارات الاستثمار الرأسمالي.</li> <li>- يشرح مداخل (السوق، الأصول، الدخل) المستخدمة في الاستثمار، التخطيط للأعمال، الإدارة المالية طويلة الأجل.</li> </ul>	3. التمويل والإدارة المالية (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يشرح الامتثال للضرائب المحلية، ومتطلبات الإبلاغ.</li> <li>- يُعدّ حسابات الضرائب المباشرة وغير المباشرة للأفراد والمنظمات.</li> <li>- يحلل المواضيع الضريبية المتعلقة بالمعاملات الدولية غير المعقدة.</li> <li>- يشرح الاختلاف بين التخطيط الضريبي، والإعفاء الضريبي، والتهرب الضريبي.</li> </ul>	4. الضرائب (متوسط)

## جدول (1): يتبع

مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة (مستوى الكفاءة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصف أهداف ومراحل القيام بمراجعة القوائم المالي.</li> <li>- يطبق معايير المراجعة الملائمة، والقوانين واللوائح ذات العلاقة بمراجعة القوائم المالية.</li> <li>- يقيم مخاطر الأخطاء الجوهرية بالقوائم المالية، وينظر في تأثير ذلك على استراتيجية المراجعة.</li> <li>- يطبق الأساليب الكمية المستخدمة في عمليات المراجعة.</li> <li>- يشرح العناصر الأساسية لخدمات التأكيد، والمعايير المطبقة ذات العلاقة بهذه الخدمات.</li> </ul>	5. المراجعة وخدمات التأكيد (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يشرح مبادئ الحوكمة الرشيدة، بما في ذلك حقوق ومسؤوليات الملاك، والمستثمرين، والمسؤولين عن الإدارة، ويشرح دور أصحاب المصالح في تحقيق متطلبات الحوكمة، والشفافية، الإفصاح.</li> <li>- يحلل مكونات هيكل الحوكمة للمنظمة.</li> <li>- يحلل المخاطر والفرص للمنظمة باستخدام هيكل إدارة المخاطر.</li> <li>- يحلل مكونات الرقابة الداخلية المتعلقة بإعداد التقارير المالية.</li> </ul>	6. الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يشرح القانون واللوائح التي تحكم عمل المنظمات بأشكالها القانونية المختلفة.</li> <li>- يشرح القوانين واللوائح المطبقة بالبيئة التي يعمل بها المحاسبون المهنيون.</li> </ul>	7. القانون التجاري واللوائح (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحلل مدى كفاية ضوابط تكنولوجيا المعلومات العامة وضوابط التطبيق ذات الصلة.</li> <li>- يشرح كيف تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحليل البيانات وصناعة القرار.</li> <li>- يستخدم تكنولوجيا المعلومات لدعم اتخاذ القرارات من خلال تحليل الأعمال.</li> </ul>	8. تكنولوجيا المعلومات (متوسط)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصف بيئة المنظمة (القوى الاقتصادية، القانونية، السياسية، الاجتماعية، الدولية، الثقافية)</li> <li>- يحلل جوانب البيئة العالمية التي تؤثر على التجارة والتمويل الدولي.</li> <li>- يحدد ملامح العولمة، بما في ذلك دور الشركات متعددة الجنسية، والتجارة الإلكترونية، والأسواق الناشئة.</li> </ul>	9. الأعمال والبيئة التنظيمية (متوسط)

جدول (1): يتبع

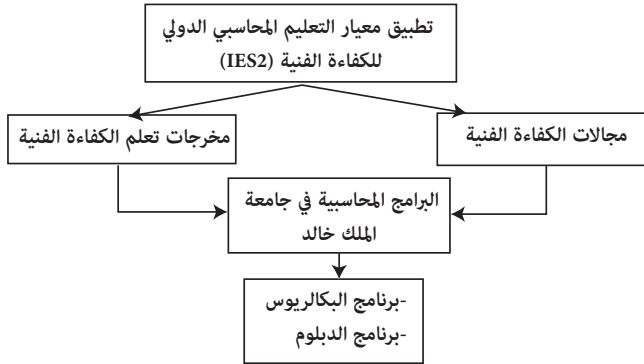
مخرجات التعلم	مجالات الكفاءة (مستوى الكفاءة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلبي.</li> <li>- يصف تأثير التغيرات في مؤشرات الاقتصاد الكلي على النشاط الاقتصادي.</li> <li>- يشرح الأنواع المختلفة لهياكل السوق المنافسة الكاملة، المنافسة الاحتكارية، الاحتكار، احتكار القلة.</li> </ul>	10. الاقتصاد (أساس)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يشرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها.</li> <li>- يشرح هدف وأهمية مختلف المجالات التشغيلية والوظيفية بالمنظمة.</li> <li>- يحلل العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر في استراتيجية المنظمة.</li> <li>- يشرح العمليات التي يمكن استخدامها لتنفيذ استراتيجية المنظمة.</li> <li>- يشرح كيفية استخدام نظريات السلوك التنظيمي لتعزيز أداء الفرد، فريق العمل، المنظمة.</li> </ul>	11. الإدارة واستراتيجية الأعمال (متوسط)

Source: (IFAC, 2014, p. 7).

من خلال الجدول (1) فإن تطوير الكفاءة الفنية للمحاسبين المهنيين المحتملين يتم من خلال تحقيق مخرجات التعلم التي تم تحديدها بمجالات الكفاءة ذات الصلة بتخصص المحاسبة، وكذلك من خلال تحقيقهم لمخرجات تعلم ذات صلة بعدد من المجالات الأخرى المهمة للتخصص، ويمكن ألا تتطابق مجالات الكفاءة السابقة جميعاً مع أسماء المقررات الدراسية في بعض البرامج المحاسبية، وكذلك يمكن أن تتحقق مخرجات التعلم المرتبطة بأحد مجالات الكفاءة في أكثر من مستوى دراسي وقد يختلف التسلسل في مجالات الكفاءة.

النموذج المقترح لتطبيق الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

يتم صياغة نموذج الدراسة والذي يربط بين المتغيرات كما في الشكل (1) :



شكل (1): أنموذج الدراسة

يوضح الشكل (1) العلاقة بين متغيرات الدراسة، المتغير المستغل تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية (IES2) المتمثل في مجالات الكفاءة الفنية بالإضافة إلى مخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية، والمتغير التابع المتمثل في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد وهما برنامجا البكالوريوس والدبلوم.

## الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة التي اهتمت بمجال الدراسة :

دراسة Hassine و Omr, Mameche (2020)، هدفت الدراسة إلى تقييم مهارات التوظيف تجريبياً على خريجي المحاسبة تحت معايير التعليم المحاسبة الدولية (IESs) في تونس، وتم إجراء دراسة استقصائية شملت 419 فرداً من أساتذة الجامعات والمحاسبين المحترفين والخريجين، وأظهرت النتائج أن برنامج تعليم المحاسبة في تونس سمح بتنمية المهارات الفكرية والتنظيمية والعامية بشكل ملحوظ. كما اعتبرت الدراسة أن مهارات الاتصال تعتبر الحلقة الضعيفة لبرنامج تعليم المحاسبة في تونس بموافقة جميع المستجيبين.

دراسة رشيدة (2019)، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مواكبة التعليم المحاسبي في الجامعات الجزائرية لما هو معمول به على المستوى الدولي من أجل تطوير مناهج التعليم المحاسبي وتحديثها بما يتلاءم ومتطلبات مهنة المحاسبة، واعتمدت الدراسة على استطلاع آراء عينة من الطلاب بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة أم البواقي، وتوصلت الدراسة إلى أن معايير التعليم المحاسبي هي وحدة أساسية في أساليب ومناهج التعليم يمكن الاستعانة بها في تطوير مناهج المحاسبة وسد الفجوة بين ما يدرس وما يطبق في المؤسسات، وأوصت بضرورة خضوع مقاييس التعليم المحاسبة إلى تغييرات مستمرة مثل التغييرات الاقتصادية والبيئية والعمل أكثر لتحقيق التوازن بين أسلوب التعليم النظري والتطبيقي.

دراسة Citro و Lucianelli (2018)، وهي دراسة تجريبية حول التعليم المحاسبي للمحاسبين المهنيين في الجامعات الإيطالية، هدفت إلى تسليط الضوء على كيفية حصول المحاسبين المحترفين على المزيد التوقعات من الماضي حول مهاراتهم، وتم ذلك من خلال إجراء عدد من المقابلات مع الممارسين الإيطاليين من خريجي المحاسبة الحديثة، واستطلاع آرائهم حول الجودة في المحاسبة والتعليم، وحول الكفاءات التي يجب أن يمتلكها الخريجون ونجاح برنامج المحاسبة في تطوير هذه الكفاءات. وخلصت الدراسة إلى أن هناك طلباً متزايداً على التعاون مع الجامعات لتوسيع برامج التعليم المحاسبي مع الكفاءات التقنية الجديدة للمرحلة الجامعية ودرجات الدراسات العليا. كما أن برامج الجامعات الإيطالية لا تزال متعارضة مع تطور المهارات السلوكية والعملية المطلوبة للمحاسبين المهنيين.

دراسة Al-Obaidi و Al-Azzawi, Al-Anbagi (2018) الغرض من الدراسة هو تحديد مدى التزام العراق بمعايير المحاسبة الدولية (IES2)، حيث تم استطلاع 60 من الأكاديميين والمهنيين في مجال المحاسبة، لمعرفة آرائهم حول أهمية استكمال المتطلبات التعليمية الواردة في معيار IES2 في البيئة العراقية. وتوصلت الدراسة إلى أن منهج تعليم المحاسبة في العراق يتوافق مع متطلبات معيار التعليم الدولي (IES2) بنسبة 55%، مع فروع المحاسبة والمالية وتتمتع المعرفة ذات الصلة بأعلى نسبة امتثال تبلغ 86%، ثم المعرفة التنظيمية والتجارية المكون الذي حقق تطابق 44%، وأخيراً كانت المعرفة بتكنولوجيا المعلومات وكفاءاتها هي الأدنى بنسبة 25%، كما أوصت بضرورة استكمال متطلبات معيار IES2 التعليمية في البيئة العراقية من أجل إعداد مناهج محاسبية للمحاسبين المحترفين القادرين على فهم تطبيق معايير المحاسبة الدولية وتنفيذها.

دراسة رشوان (2018)، هدفت الدراسة إلى تحديد مدى وجود دور للتأهيل الأكاديمي والعملي المحاسبي في الجامعات الفلسطينية في تعزيز الممارسات الأخلاقية والمهنية لمهنة المحاسبة، وتحديد أهم المعوقات التي يواجهها التعليم المحاسبي في الجامعات الفلسطينية، واعتمدت الدراسة على استطلاع آراء أعضاء هيئة تدريسي المحاسبة في قطاع غزة في ست جامعات، حيث تم توزيع 60 استبانة عليهم، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور للتأهيل الأكاديمي والعملي المحاسبي في الجامعات الفلسطينية في تعزيز الممارسات الأخلاقية والمهنية لمهنة المحاسبة. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة ربط المساقات الدراسية في الجامعات بطبيعة سوق العمل، والاهتمام بمقررات دراسية تتعلق بأخلاقيات المهنة.

دراسة صوشة (2018)، تناولت هذه الدراسة معايير التعليم الدولية (IES2) الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بهدف استخدامها كأساس لتحديد مجالات التطوير الممكنة بالمسار التعليمي للمحاسبين المهنيين في الجزائر. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مكونات هذا المسار تشوبها عدد من النقائص من بينها غياب خريطة تحدد الكفاءات المطلوبة من المحاسبين المهنيين. كما قدمت عدد من التوصيات، أهمها ضرورة وضع خريطة تحدد الكفاءات المطلوب إظهارها من المحاسبين المهنيين لتكون منطلقاً يتم من خلاله تصميم مكونات المسار التعليمي المطلوب من المحاسبين.

دراسة الرجيلي (2017)، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى توافق برامج التعليم المحاسبي في الجامعات السعودية مع متطلبات معيار التعليم المحاسبي الدولي رقم (3) وذلك لتخريج محاسبين ومراجعين مؤهلين لمواكبة بيئة العمل الحديثة مكتسبين للمهارات المهنية، ومن أهم نتائجها أن البرامج الحالية للتعليم المحاسبي في الجامعات السعودية لا تقدم لطلبتها المهارات الشخصية ومهارات العلاقات الشخصية والاتصال بالمستوى المطلوب والمحدد في المعيار مما يؤدي إلى ضعف مخرجات هذه البرامج، ومن أهم توصياتها التأكيد على أهمية معالجة نقاط الضعف الجوهرية الموجودة في البرامج الحالية للتعليم المحاسبي في الجامعات السعودية من خلال رفع نسبة الساعات المخصصة لتنمية المهارات الشخصية، ومهارات العلاقات الشخصية والاتصال.

دراسة بن صالح (2017)، هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على معايير التعليم المحاسبي الدولية، وكيفية الاستفادة منها عند تصميم برامج التعليم المحاسبي بالجامعات في الدول العربية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن معايير التعليم المحاسبي الدولية تساعد في عملية تصميم البرامج المحاسبية وتطويرها. ومن أهم التوصيات ضرورة اعتماد معايير التعليم المحاسبي الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين وذلك من قبل لجنة التقييم والاعتماد الأكاديمي للجامعات في الدول العربية عند إعداد واعتماد البرامج المحاسبية ليتم الاعتراف الدولي ببرامج التعليم المحاسبي على مستوى كل دولة.

دراسة Mitzi و Zenuni (2017)، هدفت الدراسة الحصول على معلومات حول اعتماد وتنفيذ معايير التعليم الدولية (IES) في ألبانيا، وأهمية اعتمادها وتنفيذها واستخدام القياس في تحديد الإنجازات والثغرات من هذه المعايير، حيث اهتمت بأربع ركائز فرعية لتعليم المحاسبة وهي التنمية الشخصية، المحاسبة المهنية، ومتطلبات التعليم والتطوير المهني، والكفاءة للمدققين. وخلصت الدراسة إلى هناك اختلافين رئيسيين بين IFAC وثائق الاتحاد الأوروبي، حيث يغطي IFAC متطلبات الكفاءة للمحاسبين ومدققي الحسابات، على الرغم من أن IES يتم استخدامه بشكل متزايد كمعيار قطري، كما أن ألبانيا بحاجة إلى مزيد من العمل لتنفيذ معايير التعليم الدولية.

دراسة Veneziani، Teodori و Bendotti (2016)، هدفت الدراسة والتي تم إجراؤها في إيطاليا إلى فهم دور الجامعات في إعداد المحاسبين في ضوء أحكام معايير التعليم الدولية (IESs) الصادرة من مجلس معايير التعليم المحاسبة الدولية (IAESB)، ولا سيما IES2، و (محتوى برامج تعليم المحاسبة المهنية). واتضح من الدراسة أن هنالك فجوة في برامج التعليم المحاسبي على مستوى البكالوريوس في خصائص شخصية المحاسب، أما برنامج الماجستير فيتضمن العديد من الجوانب المتخصصة، لا سيما في الأعمال التجارية، حيث لوحظ فيه توزيع أفضل للمحتوى، وكان أكثر انسجاماً.

دراسة مطر، نور، والرمحي (2015)، هدفت الدراسة إلى معرفة الأهمية النسبية للمسابقات العلمية المحاسبية التي يدرسها خريج المحاسبة من حيث تزويده بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة للتوظيف بعد التخرج، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه لا يوجد موافقة للمناهج الدراسية لتخصص المحاسبة في الجامعات الأردنية حسب معايير التعليم المحاسبي الدولية. ومن أهم توصياتها ضرورة تعديل وتطوير مواضيع المعرفة المحاسبية في مناهج التعليم المحاسبي من خلال دراسات لمتطلبات سوق العمل في البيئة المحلية والمهارات المطلوبة والمتوقعة من قبل المحاسبين وإدخالها في مواضيع المناهج، بهدف أن يكون الخريجون متمتعين بالمهارات المهنية اللازمة.

دراسة Pratama (2015)، تم إجراء هذه الدراسة في جاكرتا، حيث هدفت إلى وصف ومقارنة كفاءات المحاسب بناءً على آراء الأكاديميين والممارسين، وكذلك تحليل الضغوط والتغرات بين الطرفين، واعتمدت الدراسة على استطلاع آراء عينة من أكاديميي وممارسي المحاسبة المقيمين في جاكرتا، ومقاطعة جاوة الغربية عن طريق المسح والتحليل عبر الإنترنت. ونتج عن الدراسة أن هناك فجوات بين الأكاديميين والممارسين في عرض معرفة المحاسب والمهارات والسلوك، وذلك بسبب الاختلافات في طريقة نظر الأكاديميين والممارسين للكفاءات، فنظرة الأكاديميين تعتمد على أساس النظرية، في حين نظرة الممارسين تعتمد على أساس الخبرة العملية ومتطلبات العمل.

## التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت عدد من الدراسات السابقة معايير التعليم المحاسبي الدولية بصورة عامة، ومدى تطبيقها في الجامعات وفوائدها، ومدى مساهمتها في تطوير التعليم المحاسبي، وتنمية المهارات الفكرية والتنظيمية (Mameche et al., 2020)، وأقرت بعضها أن هناك فجوة بين الأكاديميين وممارسي المهنة من المحاسبين (Pratama, 2015)، وركزت بعض الدراسات على معيار التعليم المحاسبي IES2 من حيث محتوى برامج تعليم المحاسبة المهنية - قبل المراجعة - ومدى توافق مناهج التعليم المحاسبي مع متطلباته، كما توافقت بعض الدراسات مع متطلباته (Al-Anbagi et al., 2018) بنسب متفاوتة، في حين وجدت البعض فجوة في تطبيق برامج التعليم المحاسبي على مستوى البكالوريوس (Veneziani et al., 2016).

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية تطبيق معايير التعليم المحاسبي في الجامعات، ومساهمتها الكبيرة في تطوير التعليم المحاسبي، وتنمية المهارات الفكرية والتنظيمية للخريجين خاصة معيار التعليم المحاسبي IES2 والخاص بالكفاءة الفنية، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في مجال إثرائها ببعض المفاهيم والتعريفات وطرق التطبيق، ولكن تختلف معها من حيث تناول المعيار، فتتميز هذه الدراسة بأنها تتناول الإصدار المراجع لمعيار التعليم المحاسبي IES2 (التطوير المهني الأولي - الكفاءة الفنية) والتي أخذت بعين الاعتبار التطورات التي حدثت في مجال التعليم وأهمها إدراج مدخل مخرجات التعلم، حيث تتناول الدراسة مجالات الكفاءة الفنية بالإضافة إلى مخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الكمي باستخدام أسلوب التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي لاختيار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة.

### مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بالبرامج المحاسبية (الدبلوم، البكالوريوس) في جامعة الملك خالد ويبلغ عددهم (64) عضواً، حيث شمل برنامج البكالوريوس (34) عضواً، وبرنامج الدبلوم (30) عضواً، ويمكن تفصيل مجتمع الدراسة في الجدول (1).

جدول (1): تفصيل أعداد مجتمع الدراسة

البيان	أعضاء هيئة التدريس ببرامج البكالوريوس	أعضاء هيئة التدريس ببرامج الدبلوم
العدد	34	30
نسبة التمثيل في المجتمع	%53	%47
إجمالي مجتمع الدراسة	64	

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات جامعة الملك خالد، الكليات، أعضاء هيئة التدريس، 2020م.

### عينة الدراسة :

من أجل الحصول على عينة ممثلة بصفاتها الأساسية لمجتمع الدراسة مع مراعاة خصائص هذا المجتمع ومدى تجانسها، فقد تم اختيار عينتين عشوائيتين من أعضاء هيئة التدريس في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد، الأولى من أعضاء هيئة التدريس بكلية الأعمال (برنامج بكالوريوس المحاسبة) بلغ حجمها (24) عضواً، والثانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية المجتمع (برنامج دبلوم المحاسبة)، حيث بلغ حجمها (21) عضواً، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، والجدول (2) يوضح نتائج الاستبانة الموزعة ومدى استجابة أفراد العينة :

جدول (2): نتائج توزيع الاستبانة على أفراد عينتي الدراسة ومدى استجابتهن

البيان	أعضاء هيئة التدريس ببرنامج البكالوريوس		أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الاستبانة الموزعة	24	%100	21	%100
الاستبانة المستردة	20	%83	20	%95
الاستبانة غير المستردة	4	%17	1	%5

يلاحظ من الجدول (2) أن عدد الاستبانة الموزعة على أعضاء هيئة التدريس ببرنامج البكالوريوس بلغ (24) استبانة أسترده منها (20) بمعدل استجابة بلغ (83 %). أما عدد الاستبانة الموزعة على أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم فقد بلغ (21) أسترده منها (20) بمعدل استجابة بلغ (95 %).

### أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثة على تصميم استبانة للحصول على البيانات الأولية من خلال استقصاء آراء أفراد عينتي الدراسة، وقد تم التصميم باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، ومن ثم تم توزيعها عليهم، بعضها عبر التسليم الإلكتروني، والبعض الآخر سلم ورقياً لعدم الإستجابة الكافية، واشتملت الاستبانة على قسمين، الأول خاص بالخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، والقسم الثاني خاص بمحاور الاستبانة والتي اشتملت على محورين، المحور الأول احتوى على عبارات خاصة بمدى تطبيق مجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية، أما المحور الثاني فاشتمل على عبارات خاصة بمدى تطبيق مخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية، ويمكن تحليل الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من خلال الجدول (3) :

جدول (3): الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

رقم	البيان	أعضاء هيئة التدريس ببرنامج البكالوريوس		أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
1	المؤهل الأكاديمي	2	%10	1	%5
	ماجستير	2	% 10	9	%45
	دكتوراه	16	%80	10	% 50



جدول (3): يتبع

رقم	البيان	أعضاء هيئة التدريس ببرنامج البكالوريوس		أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم	
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد
2	المتغير	65%	13	85%	17
	التخصص العلمي	10%	2	-	-
3	محاسبة مالية	5%	1	-	-
	محاسبة تكاليف	10%	2	15%	3
	علوم مالية ومصرفية	10%	2	-	-
	مراجعة	-	-	10%	1
	نظم معلومات محاسبية	-	-	-	-
	المؤهل المهني	-	-	-	-
4	زمانة المحاسبين القانونيين العربية	100%	20	95%	19
	زمانة المحاسبين القانونيين البريطانية	10%	2	-	-
	زمانة المحاسبين القانونيين الأمريكية	35%	7	50%	10
	لم يتم الحصول عليها	20%	4	15%	3
	أقل من 5 سنوات	20%	4	25%	5
	5 وأقل من 10	15%	3	10%	2
	10 وأقل من 15	-	-	-	-
	15 وأقل من 20	-	-	-	-
20 سنة فأكثر	-	-	-	-	

من خلال الجدول (3) تستنتج الباحثة ما يلي:

1. بالنسبة للمؤهل الأكاديمي فإن 10% من أعضاء هيئة التدريس ببرنامج البكالوريوس حاصلون على درجة البكالوريوس، و10% منهم أيضاً حاصلون على درجة الماجستير، بينما 80% منهم حاصلون على درجة الدكتوراه، وهي النسبة الأكبر. أما أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم فإن نسبة 5% منهم حاصلون على درجة البكالوريوس، و45% منهم حاصلون على درجة الماجستير، بينما 50% منهم حاصلون على درجة الدكتوراه وهي النسبة الأكبر.
2. بالنسبة للتخصص العلمي في برنامج البكالوريوس فإن الأغلبية من أعضاء هيئة التدريس متخصصون في المحاسبة المالية بنسبة 65%، وكذلك يعتبر هو التخصص للأغلبية من أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم بنسبة 85%.
3. لم يحصل أعضاء هيئة التدريس المستطلع آراؤهم في برنامج البكالوريوس على مؤهل مهني، بينما حصل عضو واحد من أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم على مؤهل مهني بنسبة 5%.
4. بالنسبة لسنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس في برنامج البكالوريوس فإن الفئة 5 وأقل من 10 كانت هي الأكبر بمعدل 35%، وهي نفس الفئة الكبرى لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم بنسبة 50%.

## صدق وثبات أداة الدراسة :

للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة تم اتباع ما يلي:

1. للتحقق من صدق الاستبانة من ناحية الفقرات والصياغة، فقد تم قياس الصدق الظاهري بعرض الاستبانة على بعض المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص المحاسبة للتأكد من موضوعية الفقرات، ومدى مناسبتها لقياس متغيرات الدراسة، وتم مراعاة الملاحظات وعمل التعديلات اللازمة عليها.

2. وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي وصدق المحتوى فقد تم قياس معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبانة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، والجدول (4) يوضح نتائج قياس الارتباط.

جدول (4): نتائج قياس الارتباط بين محوري الاستبانة

م	المحاور	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
1	مجالات الكفاءة الفنية	.914**	.000
2	مخرجات تعلم الكفاءة الفنية	.923**	.000

يلاحظ من الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبانة والدرجة الكلية للمحور الأول بلغت  $0.914^{**}$ ، وللمحور الثاني كانت  $0.923^{**}$ ، عند مستوي دلالة معنوية 0.001، وتعني هذه القيمة وجود درجة ارتباط كبيرة جداً بين محوري الدراسة، وهذا يدل على الصدق البنائي للاستبانة.

3. لاختبار مدى توافر الثبات والاتساق الداخلي بين إجابات أفراد العينة تم استخدام معامل الفاكرنباخ لمحاور الدراسة للتأكد من صدق الأداة وبيان مدى وجود ثبات بين إجابات أفراد العينة. والجدول (5) يوضح معامل الثبات لمحاور الدراسة والأداة ككل:

جدول (5): تحليل ثبات وأداة الدراسة

م	المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	مجالات الكفاءة الفنية	11	0.91
2	مخرجات تعلم الكفاءة الفنية	11	0.94
	الأداة ككل	22	0.95

من خلال الجدول (5) فإن معامل الثبات لأداة الدراسة بلغ (0.95)، وهذا يعني توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي في الإجابات، وأيضاً يشير إلى إمكانية الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

## المعالجة الإحصائية للبيانات :

استخدمت الباحثة عدداً من الوسائل الإحصائية لتفسير وتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والذي يختص بتحليل البيانات سواء كان تحليلاً وصفيًا أو تحليلاً استنباطياً أو ما يعرف باختبار الفرضيات، وقد تم التحليل وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

1. الأساليب الإحصائية الوصفية: للحصول على مؤشرات عامة عن خصائص وملامح تركيبة مجتمع الدراسة وتوزيعه.
2. التكرارات والنسب المئوية: لبيان استجابات أفراد عينة الدراسة ومعرفة القيمة النسبية لإجاباتهم.
3. اختبار آ ومستوى الدلالة: بهدف اختبار فرضيات الدراسة.

4. تم تحديد الاتجاه العام للعبارات عن طريق حساب طول الفئة حسب مقياس ليكرت الخماسي ثم قسمة المدى على الفئات، ثم إضافة الناتج للحد الأدنى للمقياس، وبذلك يصبح تحديد الاتجاه العام للعبارات كما يلي:

1 - 1.80 غير موافق بشدة

1.81 - 2.60 غير موافق

2.61 - 3.40 محايد

3.41 - 4.20 موافق

4.21 - 5.0 موافق بشدة

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتم في هذا الجزء عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية وتفسير ومناقشة النتائج كما يلي:

أولاً: اختبار فرضية الدراسة الرئيسية لأراء أعضاء هيئة التدريس في برنامج البكالوريوس والتي تنص على أنه: "يوجد تطبيق لمعيار التعلم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد".

وتتفرع منها فرضيتان فرعيتان كما يلي:

1/ الفرضية الفرعية الأولى: تنص على أنه "يوجد تطبيق ذو دلالة إحصائية لمجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد" والجدول (6) يوضح المقاييس الإحصائية المحسوبة لمتغيرات هذه الفرضية.

جدول (6): اختبار الفرضية الفرعية الأولى لأراء أعضاء هيئة التدريس في برنامج البكالوريوس

رقم	العبارات	الأراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
	تتمثل مجالات الكفاءة الفنية المطبقة في البرنامج المحاسبي في مجال:								
1	المحاسبة المالية واعداد التقارير	أوافق بشدة	15	75%	4.75	0.444	12.583	.000	موافق بشدة
		أوافق	5	25%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					

جدول (6): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
2	المحاسبة الإدارية	أوافق بشدة	14	70%	4.70	0.470	11.414	.000	موافق بشدة
		أوافق	6	30%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
3	التمويل والإدارة المالية	أوافق بشدة	6	30%	4.15	0.670	4.333	.000	موافق
		أوافق	11	55%					
		محايد	3	15%					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
4	المحاسبة الضريبية	أوافق بشدة	11	55%	4.55	0.510	9.200	.000	موافق بشدة
		أوافق	9	45%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
5	المراجعة وخدمات التأكيد	أوافق بشدة	16	80%	4.80	0.410	14.166	.000	موافق بشدة
		أوافق	4	20%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
6	الحكومة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية	أوافق بشدة	4	20%	3.80	0.994	1.500	.150	موافق
		أوافق	10	50%					
		محايد	4	20%					
		لا أوافق	2	10%					
		لا أوافق بشدة	-	-					

جدول (6): يتبع

رقم	العبارات	الأراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام		
7	القانون التجاري واللوائح	أوافق بشدة	5	%25	4.05	0.686	3.584	.002	موافق		
		أوافق	11	%55							
		محايد	4	%20							
		لا أوافق	-	-							
		لا أوافق بشدة	-	-							
8	تكنولوجيا المعلومات	أوافق بشدة	7	%35	4.10	0.788	3.405	.003	موافق		
		أوافق	8	%40							
		محايد	5	%25							
		لا أوافق	-	-							
		لا أوافق بشدة	-	-							
9	الأعمال والبيئة التنظيمية	أوافق بشدة	4	%20	3.75	0.910	7.550	.234	موافق		
		أوافق	9	%45							
		محايد	5	%25							
		لا أوافق	2	%10							
		لا أوافق بشدة	-	-							
10	الاقتصاد	أوافق بشدة	12	%60	4.50	0.760	5.878	.000	موافق بشدة		
		أوافق	7	%35							
		محايد	-	-							
		لا أوافق	1	%5							
		لا أوافق بشدة	-	-							
11	الإدارة واستراتيجية الأعمال	أوافق بشدة	3	%15	3.70	0.964	1.035	.314	موافق		
		أوافق	10	%50							
		محايد	5	%25							
		لا أوافق	2	%10							
		لا أوافق بشدة	-	-							
							6.212	0.674	4.26	موافق بشدة	المتوسط العام

من خلال الجدول (6) يتبين أن أعضاء هيئة التدريس في برنامج البكالوريوس يوافقون على أنه يوجد تطبيق لمجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد، فقد بلغ المتوسط العام للإجابات 4.26 بإنحراف معياري 0.674، كما بلغت قيمة T المحسوبة 6.212 وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 2.093 بمستوى دلالة (0.05).

2/ الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه "يوجد تطبيق ذو دلالة إحصائية لمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد"، والجدول (7) يوضح المقاييس الإحصائية المحسوبة لمتغيرات الفرضية.

جدول (7): اختبار الفرضية الفرعية الثانية لآراء أعضاء هيئة التدريس لبرنامج البكالوريوس

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
1	تطبيق مخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرنامج المحاسبي من خلال: تطبيق المبادئ المعايير المحاسبية وتقييم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية.	أوافق	15	75%	4.75	0.444	12.583	.000	موافق بشدة
		أوافق بشدة	5	25%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
2	تطبيق التقنيات الكمية لصنع القرارات الإدارية وتقييم وقياس الأداء.	أوافق	10	50%	4.50	0.513	8.718	.000	موافق بشدة
		أوافق بشدة	10	50%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
3	تحليل التدفقات النقدية واستخدام التحليل بالنسب المالية.	أوافق	15	75%	4.75	0.444	12.583	.000	موافق بشدة
		أوافق بشدة	5	25%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					

جدول (7): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
4	إعداد الحسابات الضريبية للأفراد والمنظمات.	أوافق	14	70%	4.70	0.470	11.414	.000	موافق بشدة
		بشدة	6	30%					
		أوافق	-	-					
		لا أوافق	-	-					
5	وصف أهداف ومراحل مراجعة القوائم المالية وتطبيق معايير المراجعة.	أوافق	12	60%	4.60	0.503	9.787	.000	موافق بشدة
		بشدة	8	40%					
		أوافق	-	-					
		لا أوافق	-	-					
6	شرح مبادئ الحوكمة الرشيدة وتحليل مكونات هيكلها للمنظمة.	أوافق	10	50%	4.25	0.910	3.684	.002	موافق بشدة
		بشدة	6	30%					
		أوافق	3	15%					
		لا أوافق	1	5%					
7	شرح القانون واللوائح التي تحكم عمل المنظمات المختلفة.	أوافق	13	65%	4.55	0.759	6.185	.000	موافق بشدة
		بشدة	6	30%					
		أوافق	-	-					
		لا أوافق	1	5%					

جدول (7): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
8	شرح كيفية مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحليل البيانات وصناعة واتخاذ القرارات.	أوافق بشدة	10	50%	4.45	0.605	7.025	.000	موافق بشدة
	وصف بيئة المنظمة وتحديد ملائمة العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%					
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
	شرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها والمجالات التشغيلية والوظيفية.	أوافق بشدة	8	40%					
	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%					
9	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%	4.35	0.671	5.667	.000	موافق بشدة
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
	شرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها والمجالات التشغيلية والوظيفية.	أوافق بشدة	8	40%					
	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%					
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
10	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%	4.55	0.759	6.185	.000	موافق بشدة
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
	شرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها والمجالات التشغيلية والوظيفية.	أوافق بشدة	8	40%					
	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%					
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
11	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%	4.52	0.612	8.116	موافق بشدة	موافق بشدة
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
	شرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها والمجالات التشغيلية والوظيفية.	أوافق بشدة	8	40%					
	ملازم العولمة والشركات متعددة الجنسيات، التجارية الإلكترونية.	أوافق بشدة	9	45%					
	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلية	أوافق بشدة	13	65%					
المتوسط العام									

من خلال الجدول (7) يتبين أن أعضاء هيئة التدريس لبرنامج البكالوريوس يوافقون على أنه يوجد تطبيق لمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد، فقد بلغ المتوسط العام للإجابات 4.52 بانحراف معياري 0.612، كما بلغت قيمة T المحسوبة 8.116 وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 2.093 بمستوى دلالة (0.05).

يشير الجدولان (6) و(7) إلى أن أعضاء هيئة التدريس في برنامج البكالوريوس يوافقون على فقرات فرضيتي الدراسة، وهذا يدل على إثبات صحة الفرضية الرئيسية للدراسة بأنه يوجد تطبيق لمعيار التعلم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.



ثانياً: اختبار فرضية الدراسة الرئيسية وفرعيتها لآراء أعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم:  
1 / الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه "يوجد تطبيق ذو دلالة إحصائية لمجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد". والجدول (8) يوضح المقاييس الإحصائية المحسوبة لتغيرات الفرضية.

جدول (8): اختبار الفرضية الفرعية الأولى لآراء أعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
1	تتمثل مجالات الكفاءة الفنية المطبقة في البرنامج المحاسبي في مجال: المحاسبة المالية وإعداد التقارير	أوافق بشدة	11	55%	4.55	0.510	9.200	.000	موافق بشدة
		أوافق	9	45%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
2	المحاسبة الإدارية	أوافق بشدة	6	30%	4.25	0.550	6.097	.000	موافق بشدة
		أوافق	13	65%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
3	التمويل والإدارة المالية	أوافق بشدة	9	45%	4.40	0.598	6.728	.000	موافق بشدة
		أوافق	10	50%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					

جدول (8): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
4	المحاسبة الضريبية	أوافق بشدة	8	40%	4.25	0.716	4.682	.000	موافق بشدة
		أوافق	9	45%					
		محايد	3	15%					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
5	المراجعة وخدمات التأكيد.	أوافق بشدة	9	45%	4.40	0.598	6.728	.000	موافق بشدة
		أوافق	10	50%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
6	الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية	أوافق بشدة	3	15%	3.40	1.188	0.377	.711	محايد
		أوافق	8	40%					
		محايد	5	25%					
		لا أوافق	2	10%					
		لا أوافق بشدة	2	10%					
7	القانون التجاري واللوائح	أوافق بشدة	3	15%	3.35	1.309	0.513	.614	محايد
		أوافق	9	45%					
		محايد	3	15%					
		لا أوافق	2	10%					
		لا أوافق بشدة	3	15%					

جدول (8): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
8	تكنولوجيا المعلومات	أوافق بشدة	8	40%	4.35	0.587	6.474	.000	موافق بشدة
		أوافق	11	55%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
9	الأعمال والبيئة التنظيمية	أوافق بشدة	7	35%	4.25	0.716	4.682	.000	موافق بشدة
		أوافق	12	60%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	1	5%					
		لا أوافق بشدة	-	-					
10	الاقتصاد	أوافق بشدة	7	35%	4.15	0.875	3.322	.004	موافق
		أوافق	11	55%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	2	10%					
		لا أوافق بشدة	-	-					
11	الإدارة واستراتيجية الأعمال	أوافق بشدة	4	20%	3.95	0.944	2.131	.000	موافق
		أوافق	16	80%					
		محايد	-	-					
		لا أوافق	-	-					
		لا أوافق بشدة	-	-					
المتوسط العام					4.12	0.781	5.142		موافق

من خلال الجدول (8) يتبين أن أعضاء هيئة التدريس لبرنامج الدبلوم موافقون على أنه يوجد تطبيق لمجالات الكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد، فقد بلغ المتوسط العام للإجابات 4.12 بانحراف معياري 0.781، كما بلغت قيمة T المحسوبة 5.142 وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة 2.093 بمستوى دلالة (0.05).

2/ الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه "يوجد تطبيق ذات دلالة إحصائية لمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد". والجدول (9) يوضح المقاييس الإحصائية المحسوبة لتغيرات الفرضية.

جدول (9): اختبار الفرضية الفرعية الثانية لآراء أعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
1	تطبيق مخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرنامج المحاسبي من خلال: تطبيق المبادئ المعايير المحاسبية وتقييم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية .	أوافق	8	40%	4.30	0.657	5.446	.000	موافق بشدة
		بشدة	10	50%					
		أوافق	2	10%					
		لا أوافق	-	-					
2	تطبيق التقنيات الكمية لصنع القرارات الإدارية وتقييم وقياس الأداء.	أوافق	7	35%	4.30	0.571	6.263	.000	موافق بشدة
		بشدة	12	60%					
		أوافق	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
3	تحليل التدفقات النقدية وإستخدام التحليل بالنسب المالية.	أوافق	9	45%	4.35	0.745	5.101	.000	موافق بشدة
		بشدة	10	50%					
		أوافق	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
4	إعداد الحسابات الضريبية للأفراد والمنظمات.	أوافق	10	50%	4.25	0.910	3.684	.002	موافق بشدة
		بشدة	6	30%					
		أوافق	3	15%					
		لا أوافق	1	5%					
		لا أوافق بشدة	-	-					

جدول (9): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام
5	وصف أهداف ومراحل مراجعة القوائم المالية وتطبيق معايير المراجعة.	أوافق	8	40%	4.20	0.834	3.756	.001	موافق
		بشدة	9	45%					
		أوافق	2	10%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
6	شرح مبادئ الحوكمة الرشيدة وتحليل مكونات هيكلها للمنظمة.	أوافق	3	15%	3.30	1.342	0.513	667	محايد
		بشدة	9	45%					
		أوافق	2	10%					
		محايد	3	15%					
		لا أوافق	3	15%					
7	شرح القانون واللوائح التي تحكم عمل المنظمات المختلفة.	أوافق	4	20%	3.25	1.446	0.773	.045	محايد
		بشدة	7	35%					
		أوافق	3	15%					
		محايد	2	10%					
		لا أوافق	4	20%					
8	شرح كيفية مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحليل البيانات وصناعة واتخاذ القرارات.	أوافق	8	40%	4.25	0.786	4.265	.000	موافق بشدة
		بشدة	10	50%					
		أوافق	1	5%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					
9	وصف بيئة المنظمة وتحديد ملامح العولمة والشركات متعددة الجنسية، التجارة الإلكترونية.	أوافق	6	30%	4.10	0.788	3.405	.003	موافق
		بشدة	11	55%					
		أوافق	2	10%					
		محايد	1	5%					
		لا أوافق	-	-					

جدول (9): يتبع

رقم	العبارات	الآراء	التكرارات	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الاتجاه العام	
10	وصف المبادئ الأساسية للاقتصاد الجزئي والكلبي	أوافق بشدة	8	40%	4.10	0.968	2.772	.012	موافق	
		أوافق	8	40%						
		محايد	2	10%						
		لا أوافق	2	10%						
11	شرح الطرق المختلفة لتنظيم المؤسسات وهيكلتها والمجالات التشغيلية والوظيفية.	أوافق بشدة	5	25%	4.15	0.587	4.951	.000	موافق	
		أوافق	13	65%						
		محايد	2	10%						
		لا أوافق	-	-						
		لا أوافق بشدة	-	-						
		لا أوافق بشدة	-	-						
المتوسط العام							3.721	0.868	4.05	موافق

من خلال الجدول (9) يتبين أن أعضاء هيئة التدريس لبرنامج الدبلوم موافقون على أنه يوجد تطبيق لمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد، فقد بلغ المتوسط العام للإجابات 4.05 بانحراف معياري 0.868، كما بلغت قيمة T المحسوبة 3.721 وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 2.093 بمستوى دلالة (0.05).

يشير الجدولان (8) و(9) إلى أن آراء أعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم تميل إلى الموافقة على فقرات فرضيتي الدراسة، وهذا يدل على إثبات صحة الفرضية الرئيسية للدراسة بأنه يوجد تطبيق لمعيار التعلم المحاسبي الدولي للكفاءة الفنية في البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد.

## خلاصة النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أولاً: النتائج العامة:

هنالك اتجاه في الكثير من البرامج المحاسبية في عدد من الجامعات في مختلف الدول لدراسة وتطبيق معايير التعليم المحاسبي، وذلك لمساهمتها الكبيرة في تطوير التعليم المحاسبي من خلال المساعدة على تصميم البرامج المحاسبية، وكذلك تقليل درجة التفاوت بين الدراسة النظرية والممارسة المهنية للخريجين.

إن تطبيق مجالات ومخرجات التعلم المتعلقة بالكفاءة الفنية والحددة في معيار التعليم المحاسبي الدولي (IES2) التطور المهني الأولي، تمكن خريجي البرامج المحاسبية من امتلاك المهارات اللازمة لحل المشكلات المحاسبية المعقدة وإيجاد الحلول لها، مما يؤدي للوصول إلى مستويات الكفاءة الفنية المطلوبة بإكمال البرنامج المحاسبي المحدد.

## ثانياً: النتائج الخاصة ببرنامج البكالوريوس:

فيما يتعلق بمجالات الكفاءة الفنية فإن هناك موافقة على أنه يوجد تطبيق لهذه المجالات في البرنامج، حيث حققت مجالات المحاسبة المالية وإعداد التقارير، والمحاسبة الإدارية، والمراجعة وخدمات التأكيد أعلى متوسط للإجابات تراوح ما بين 4.70 - 4.80، بينما انخفض التطبيق بعض الشيء في مجالات الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية، الأعمال والبيئة التنظيمية، الإدارة واستراتيجية الأعمال حيث تراوح متوسط الإجابات ما بين 3.70 - 3.80 مما يدل على أن هذه المجالات تحتاج لمزيد من التطبيق.

فيما يتعلق بمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية، فإن هناك موافقة على أنه يوجد تطبيق لمخرجات التعلم في البرنامج، حيث بلغ أعلى متوسط 4.75 للمخرج الخاص بتطبيق المبادئ والمعايير المحاسبية وتقييم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية، وكذلك للمخرج الخاص بتحليل التدفقات النقدية واستخدام التحليل بالنسب المالية، بينما كان أقل معدل تطبيق للمخرج الخاص شرح مبادئ الحوكمة الرشيدة، وتحليل مكونات هيكلها للمنظمة بمتوسط 4.25.

## ثالثاً: النتائج الخاصة ببرنامج الدبلوم:

فيما يتعلق بمجالات الكفاءة الفنية فإن هناك موافقة على أنه يوجد تطبيق لمجالات الكفاءة الفنية في البرنامج، عدا مجال الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية، والقانون التجاري واللوائح، فلم تحقق الموافقة، حيث كان متوسط الإجابات 3.40، 3.35 على التوالي، مما يدل على أن هذه المجالات تحتاج للتطبيق الكافي. بينما كانت المجالات الأكثر تطبيقاً هي المحاسبة المالية وإعداد التقارير، التمويل والإدارة المالية، المراجعة وخدمات التأكيد، حيث حققت أعلى متوسطات للإجابات تراوحت ما بين 4.40 - 4.55.

فيما يتعلق بمخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية، فإن هناك موافقة على أنه يوجد تطبيق لمخرجات التعلم في البرنامج، ما عدا مخرج التعلم الخاص بشرح مبادئ الحوكمة الرشيدة وتحليل مكونات هيكلها للمنظمة، وكذلك المخرج الخاص بشرح القانون واللوائح التي تحكم عمل المنظمات المختلفة فلم تحقق الموافقة، حيث بلغ متوسط الإجابات 3.30، 3.25 للمخرجين على التوالي مما يدل على أن مخرجات التعلم هذه تحتاج للتطبيق الكافي. وقد حصل مخرج التعلم الخاص بتحليل التدفقات النقدية واستخدام التحليل بالنسب المالية على أعلى متوسط بلغ 4.35 مما يدل على كثرة تطبيقه في البرنامج.

جاءت نتائج الدراسة الحالية مقارنة مع بعض نتائج الدراسات السابقة (رشيدة، 2019؛ بن صالح، 2017)، مما يؤكد أن معايير التعليم المحاسبي الدولية تساعد على عملية تصميم البرامج والمناهج المحاسبية وتقلل درجة التفاوت بين الدراسة النظرية والممارسة المهنية، إلا أنها اختلفت مع نتائج دراسة Monica, Claudio, Giulia (2016) التي أظهرت أن فجوة في برامج التعليم المحاسبي، على مستوى البكالوريوس، ودراسة Hasanain, Nada, Ahmed (2018)، التي أظهرت أن مناهج تعليم المحاسبة تتوافق مع متطلبات المعيار ولكن بنسب متفاوتة، فهذه الدراسات تناولت معيار التعليم المحاسبي الدولي (IES2) غير المراجع - محتوى برامج تعليم المحاسبة المهنية - وتميزت الدراسة الحالية بتناول الإصدار المراجع لمعيار التعليم المحاسبي IES2 (التطوير المهني الأولي - الكفاءة الفنية) حيث مجالات الكفاءة الفنية ومخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية.

## الإستنتاجات:

اعتماداً على نتائج الدراسة يتم إستخلاص الإستنتاجات التالية:

- اتضح من النتائج أن مجالات الكفاءة الفنية تطبق في برنامجي بكالوريوس ودبلوم المحاسبية بجامعة الملك خالد، إلا أن بعض المجالات يقل تطبيقها في برنامج دبلوم المحاسبة.
- يتفق برنامجي بكالوريوس ودبلوم المحاسبة بجامعة الملك خالد في أن مجالي المحاسبة المالية وإعداد التقارير والمراجعة وخدمات التأكيد هما أكثر المجالات الكفاءة الفنية تطبيقاً فيهما.

- تطبيق مخرجات التعلم الخاصة بالكفاءة الفنية يختلف بين البرامج المحاسبية في جامعة الملك خالد، فيرتفع التطبيق في برنامج البكالوريوس، بينما ينخفض بعض الشيء في برنامج الدبلوم.
- تشير النتائج إلى الاتفاق بين برنامجي بكالوريوس ودبلوم المحاسبة في أن مخرج التعلم الخاص بتحليل التدفقات النقدية واستخدام التحليل بالنسب المئوية هو الأكثر تطبيقاً.
- تحتاج مجالات الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية والقانون التجاري واللوائح في برنامج دبلوم المحاسبة إلى التطبيق الكافي وكذلك مخرجات التعلم المتعلقة بها.

## التوصيات:

- في ضوء استنتاجات الدراسة توصي الباحثة بما يلي:
- ضرورة اهتمام الجامعات في مختلف الدول بعمل المزيد من الدراسات حول مدى تطبيق معيار التعليم المحاسبي الدولي (IES2) في برامجها المحاسبية لمساهمة الكبيرة في تطوير البرامج والكفاءة الفنية للخريجين.
- على برنامج بكالوريوس المحاسبة بجامعة الملك خالد زيادة الاهتمام بتطبيق ما يلي:
- مجالات الكفاءة الفنية المتعلقة مجال الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية، الأعمال والبيئة التنظيمية، الإدارة واستراتيجية الأعمال، حيث حققت متوسط اجابات يقل بعض الشيء مقارنة بالمجالات الأخرى.
- مخرج تعلم الكفاءة الفنية الخاص بشرح مبادئ الحوكمة الرشيدة وتحليل مكونات هيكلها للمنظمة يعتبر الأقل مقارنة بالمخرجات الأخرى.
- على برنامج دبلوم المحاسبة بجامعة الملك خالد الاهتمام الكافي بتطبيق ما يلي:
- مجالات الكفاءة الفنية الخاصة مجال الحوكمة، إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية والقانون التجاري واللوائح حيث تحتاج لمزيد من التطبيق في البرنامج.
- مخرج التعلم الخاص بشرح مبادئ الحوكمة الرشيدة وتحليل مكونات هيكلها للمنظمة، وكذلك الخاص بشرح القانون واللوائح التي تحكم عمل المنظمات المختلفة، لأنها لا تجد التطبيق الكافي في البرنامج.
- على البرامج المحاسبية بجامعة الملك خالد العمل على التحديث المستمر للأساليب والوسائل التعليمية والمناهج الدراسية حتى يكون هناك تحقيقاً مستمراً للكفاءة الفنية.

## المراجع:

- الاتحاد الدولي للمحاسبين (2017). دليل بيانات التعليم الدولية، ترجمة المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، نيويورك: المكتبة الوطنية.
- بن صالح، عبد الله (2017). أهمية تطوير التعليم المحاسبي في ضوء مستجدات معايير الإبلاغ المالي الدولية ودورها في تحرير الخدمات المحاسبية في الدول العربية (رسالة دكتوراه)، جامعة حسبية بن بوعلوي بالشلف، الجزائر.
- جامعة الملك خالد (2020). الكليات وأعضاء هيئة التدريس، المملكة العربية السعودية. استرجع بتاريخ 2020/2/5م من موقع الجامعة: <https://www.kku.edu.sa>
- الجيلي، مقداد أحمد، وذنون، آلاء عبد الواحد (2010). استخدام معايير التعليم الدولية للمحاسبين المهنيين في تطوير المناهج المحاسبية لمرحلة البكالوريوس في العراق. مجلة تنمية الرافدين، 32، (99)، 198-200.
- الجيلي، أحمد مساعد (2017). برامج التعليم المحاسبي في المملكة العربية السعودية ومدى توافقها مع متطلبات المعايير الدولية للتعليم المحاسبي؛ دراسة تطبيقية (رسالة ماجستير)، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.



رشوان، عبد الرحمن (2018). دور التعليم المحاسبي في الجامعات الفلسطينية في تعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 2(43)، 253-268.

رشيدة، حجاج (2019). تعليم المحاسبة في الجامعات الجزائرية في ظل التوافق المحاسبي الدولي، دراسة استطلاعية لعينة من جامعة أم البواقي (رسالة ماجستير)، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر. صوشة، مارية علي (2018). المسار التعليمي لمتتهي المحاسبة والمراجعة في ظل متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

مطر، محمد، نور، عبدالناصر، والرمحي، نضال (2015). الارتقاء بالتعليم المحاسبي الجامعي لتحقيق الشروط المنصوص عليها في معايير التعليم المحاسبي الدولية. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي المهني الدولي الحادي عشر بعنوان نحو عالمية مهنة المحاسبة والتدقيق، 9-10 سبتمبر، جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين، الأردن.

وزارة التعليم (1437هـ). التعليم الجامعي والجامعات الحكومية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية. استرجع بتاريخ 2020/3/1 من <https://www.moe.gov.sa/ar/HighEducation/Government-Universities/Pages/KKU.aspx>

Al-Anbagi, A. T., Al-Azzawi, N. S., & Al-Obaidi, H. H. (2018). Compliance with International Education Standards (IES 2) in Iraq towards the adoption of International accounting standards. *Opcion*, 34(86), 2456-2469.

Lucianelli, G., & Citro, F. (2018). Accounting Education for Professional Accountants: Evidence from Italy. *International Journal of Business and Management*, 13(8), 1-15.

Mameche, Y., Omr, M. A., & Hassine, N. (2020). Compliance of Accounting Education Programs with International Accounting Education Standards: The Case of IES 3 in Tunisia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 225-246.

Pratama, A. (2015). Bridging the gap between academicians and practitioners on accountant competencies: an analysis of international education standards (IES) implementation on Indonesia's accounting education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 19-26.

The International Federation of Accountants (IFAC). (2003). *International Education Standard (IES2): Initial Professional Development-Technical Competence*. Retrired from <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/handbook-of-international-e-2.pdf>

The International Federation of Accountants (IFAC). (2014). *International Education Standard (IES2): Initial Professional Development-Technical Competence* (Revised). Retrired from [https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-2-\(Revised\)\\_0.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-2-(Revised)_0.pdf)

The International Federation of Accountants (IFAC). (2015). *Handbook of International Education Pronouncements*. Retrieved from [https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-2015-Handbook\\_0.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-2015-Handbook_0.pdf)

- The International Federation of Accountants (IFAC). (2016a). *Implementing a Learning Outcome Approach Based on the International Education Standards: Staff Questions and Answers*. Retrieved from [www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-Staff-Questions-and-Answers-Learning-Outcomes.pdf](http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-Staff-Questions-and-Answers-Learning-Outcomes.pdf)
- The International Federation of Accountants (IFAC). (2016b). *Overview of Support Materials to Implement a Learning Outcomes Approach: Implementation Support Materials*. Retrieved from [www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-Overview-Support-Materials-Learning-Outcomes.pdf](http://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-Overview-Support-Materials-Learning-Outcomes.pdf)
- Veneziani, M., Teodori, C., & Bendotti, G. (2016). The role of university in the education of professional accountants: Degree of IES 2 Application. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 12(3), 127-146.
- Zenuni, B. R., & Miti, M. U. (2017). Compliance with International Education Standards of Accounting in European Union Countries, the Case of Albania as An Official Candidate for Accession to The EU. *European Journal of Social Science Education and Research*, 4(6), 92-99.

## إدارة المواهب كمدخل إلى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة

منصور محمد علي الأيوبي<sup>(1)</sup>  
معين جهاد سلمان<sup>2</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية فلسطين التقنية، فلسطين

<sup>2</sup> باحث في إدارة الأعمال، كلية فلسطين التقنية، فلسطين

\* عنوان المراسلة: [mansour.alayoubi1970@gmail.com](mailto:mansour.alayoubi1970@gmail.com)

## إدارة المواهب كمدخل إلى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة

### الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى دور إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للملاءمة لطبيعة الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالوظائف الإشرافية في الكليات التقنية بقطاع غزة، حيث بلغ عدد الكليات المبحوثة (5) كليات بعدد موظفين (112) موظفاً، واستخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، وتم توزيع الاستبيانات على عدد المبحوثين وفقاً لمجتمع الدراسة، وتم استرداد (109) استبيانات بنسبة (97.3%)، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود موافقة بدرجة كبيرة في محور أبعاد إدارة المواهب في الكليات التقنية بقطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي (71.70%)، وبينت النتائج وجود موافقة بدرجة كبيرة في محور الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي (75.89%)، كما توجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المواهب وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية، وأوضحت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد إدارة المواهب: (الاتصال بالموهبة وتمكينها، استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها)، وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة، وتبين أن باقي المتغيرات تأثرها ضعيف. وأوصت الدراسة بضرورة منح العاملين الموهوبين مزيداً من الاستقلالية والتمكين وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والاهتمام بالبنية التحتية والتكنولوجية وتخصيص الموارد بشقيها المالي والبشري للإسهام في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، الأداء المؤسسي، الكليات التقنية.

## Talent Management as an Introduction to Developing Institutional Performance in the Technical Colleges in Gaza Strip

### Abstract:

This study aimed to identify the role of talent management in developing institutional performance in technical colleges in Gaza Strip. To achieve the study objective, the descriptive analytical approach was used. The study population consisted of workers in supervisory positions in technical colleges in the Gaza Strip, where 5 colleges of 112 employees were included in the study. For selecting the study sample, the complete census method was used due to the small size of the study population. To collect data, questionnaires were distributed to the study sample, but 109 forms were returned (97.3%). The results of the study showed a significant degree of agreement in the dimensions of talent management in the technical colleges in Gaza Strip of a relative weight 71.70%. There was also a significant degree of agreement in the dimension of institutional performance of a relative weight 75.89%. There was also a statistically significant relationship between the dimensions of talent management and the development of institutional performance in technical colleges from the point of view of workers in supervisory positions. Further, there was a statistically significant effect at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the dimensions of talent management (communication with talented workers, empowering, attracting and maintaining them) and developing institutional performance in the technical colleges in Gaza Strip; other variables had a weak impact. The study recommended that talented workers should be given more independence and empowerment and more opportunities to participate in decision-making regarding work. Attention should also be paid to infrastructure and technology, and the allocation of resources, both financial and human in order to contribute to the development of institutional performance in technical colleges.

**Keywords:** talent Management, institutional performance, technical colleges.

## المقدمة:

أصبح الاستثمار في الموارد البشرية يشكل جزءاً مهماً من الاستراتيجية التنظيمية، حتى تصبح المؤسسات قادرة على المنافسة في العالم الجديد. وتتجسد أعلى مراحل هذا الاستثمار في إدارة المواهب وكيفية تنمية القدرات الكامنة لدى الأفراد والمهويين؛ وحينما ننظر إلى تسعينيات القرن الماضي نرى حرب المواهب قد اشتعلت بين المؤسسات في الدول الكبرى، حيث توجد مؤسسات تسعى إلى اجتذاب عاملين جدد ذوي خبرات عالية، وأخرى تسعى للحفاظ على الأفراد المهويين والإبقاء عليهم، ثم تطورت إدارة المواهب فيما بعد، لتصبح نظاماً يطبق على جميع المستويات الإدارية كإحدى استراتيجيات التطوير والتغيير التنظيمية (مرسي، 2013)، الأمر الذي يدعو إلى التفكير في تحديث الأساليب الإدارية التي تأخذ بها المؤسسات بعامّة ومؤسسات التعليم التقني بخاصة.

لذا فالأخذ بهذا المدخل الحديث له ما يبرره، إذ إن هناك الكثير من الشواهد التي تؤكد على أن إدارة المواهب المؤسسية تحمل في طياتها تكمين المؤسسة من التعامل مع بيئة التنافس التي تتسم بسرعة التغيير، وعلى توفير العاملين الذين يتميزون بالكفاءة في العمل، إذ إن المؤسسة الحديثة لم تعد تعبأ بالعنصر البشري غير المؤهل وغير الكفاء، هذا فضلاً عن أن لواء التغيير إنما تصنعه وتحمله وتجسده المواهب والكفاءات، ولا يمكن تحقيق أي تغيير ناجح في غياب المواهب والكفاءات (أحمد، 2011).

كما "إن الحاجة إلى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتحقيق التميز وتطوير الأداء المؤسسي يجبر المؤسسات على أن تستجيب لمطالب إدارة المواهب المؤسسية، حيث تشكل ممارسة الموارد البشرية المميزة جوهر المنافسة التي تحدد الكيفية التي تقوم المؤسسات بالمنافسة عن طريقها" (أرمسترونج، 2008، 17).

ويُعد تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية مطلباً استراتيجياً للتنمية الاقتصادية والثقافية في كل الدول ومنها فلسطين، وخاصة في ظل التنافس الملحوظ لإعداد مؤسسات التعليم التقني الفلسطيني، والذي يتماشى مع السياسات الوطنية الرامية إلى تحسين الأداء وتطويره، لضمان الحفاظ على الجودة بمستوى عالي، حيث يسهم ذلك في زيادة الثقة بين الكليات التقنية والطلبة وأولياء الأمور من جهة وسوق العمل من جهة أخرى.

ولعل الكليات التقنية؛ وفي ظل مواكبة التغيرات العالمية، وجب عليها التغيير والتطوير في أهدافها، ووسائلها، والاعتماد على استخدام الطرق الحديثة في ممارسة عملها، مما استوجب عليها تبني وتطبيق أساليب إدارية حديثة تكفل تطوير الإدارة الجامعية للوصول إلى تحقيق معدلات عالية من الإنتاج، والأداء المؤسسي المتميز (حنون، 2010).

وانطلاقاً من ذلك تم إجراء دراسة حول دور نظام إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة، من أجل الارتقاء بها إلى مصاف الكليات العالمية، إيماناً بما تقوم به من دور رائد في رقي وتطور الحضارة الإنسانية، حيث قدمت الكليات نموذجاً رائعاً في التقدم المعري للمجتمع الفلسطيني، وأخذت بالأساليب الحديثة من أجل التقدم لمواكبة الكليات العربية والأجنبية.

وتعددت التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة المواهب، وقد اختلفت هذه التعريفات لاختلاف التوجهات الفكرية التي استندت إليها هذه التعريفات، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعريفات، حيث عرف Armstrong (2006، 327) إدارة المواهب بأنها "مجموعة الأنشطة المترابطة التي تقوم بها المنظمة لجذب والاحتفاظ وتشجيع وتطوير الأفراد المهويين التي هي بحاجة إليهم حالياً وفي المستقبل من أجل أن تبقى منظمة ناجحة". ويشير Blass (2007، 3) بأنها "مجموعة العمليات والفرص الإضافية التي توفرها الإدارة للأفراد في المنظمة ليكونوا مهويين". وقد نظر إليها Bechet (2008، 19) بأنها "مجموعة من الإجراءات والحلول المبتكرة التي تسمح للمنظمة بتفعيل مواهب العاملين لديها وتحقيق أقصى قدر من الفاعلية". بينما عرفها Chandra (2009، 75) بأنها "عملية التطوير والاحتفاظ بالعاملين الجدد والتطوير والاحتفاظ بالعاملين الحاليين والعمل على جذب العاملين ذوي المهارات العالية للعمل في المنظمة".

وعرفها Collings و Mellahi (2009، 304) بأنها "تحديد المواقع الوظيفية الهامة والحساسة في المنظمة وضمان شغلها بأشخاص موهوبين". ويشير العزام (2013، 10) بأنها "عملية منظمة تقوم على اختيار الموظفين على أساس الكفاءات التي يمتلكونها وتدريب وتطوير واستدامتها إلى داخل المنظمة واكتشاف الموهوبين داخل المنظمة وتعزيز وجودهم من خلال استدامته والعمل على تحفيزهم والمحافظة عليهم كمصدر ذات قيمة يسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة". وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف إدارة المواهب إجرائياً بأنها: مجموعة من الأنشطة الإدارية المترابطة التي تتميز بجذب وتكامل وتطوير وتحفيز والاحتفاظ بالأفراد الموهوبين للعمل في الكلية، وسيتم التعرف إلى واقع ممارسة إدارة المواهب من خلال الأداة التي أعدت لهذا الغرض.

وأصبحت إدارة المواهب واحدة من الموضوعات الأكثر إلحاحاً في المنظمات المعاصرة، وذلك لأنها تعمل على (Bersin, 2013, 1):

- جعل عملية التوظيف أكثر كفاءة وفعالية.
- تطوير أداء أفراد الإدارة وتعزيز ثقافة التنمية المستدامة.
- سرعة تحديد الضجوات في الأداء، ومن ثم توفير التدريب اللازم في الأوقات المناسبة.
- وضع آليات محددة للقياس والمحاسبة.
- تحقيق نوع من التكامل بين الأفراد في المؤسسة.
- توفير التدريب المناسب للأفراد والمرتبط بالأعمال.

وتعد إدارة الموهبة ميزة تنافسية حرجة لمنظمات الأعمال الحديثة وقاعدة أساسية لتطويرها وازدهارها، الأمر الذي يتطلب من إدارة المنظمة متابعة الأفراد ذوي العقول البراقة، لغرض جذبها واستقطابها كخبرات متطورة يمكن للمنظمة الاستفادة منها بشكل كبير في زيادة الإنتاج وعملية الابتكار (Campos & Sánchez, 2003, 6).

وعليه، فإن إدارة المواهب تعتبر مكملاً ضرورياً لجذب العاملين الماهرين للعمل في الكليات التقنية، فضلاً عن أنها أصبحت محددات أساسية للنجاح التنظيمي للعديد من المؤسسات، وفي بعض الحالات حتى لبقائها، كما تضمن إدارة المواهب للكليات إمكانية كسب النجاح والاحتفاظ بالموهبة الضرورية.

واعتمدت الدراسة في تحديد أبعاد إدارة المواهب على النموذج الورد في دراسة Jones، DeMarco، Ringo، Schweyer و Lesser (2008) والصادر عن معهد IBM حول النظام المتكامل لإدارة المواهب في المنظمات، والذي يعتبر أن نظام إدارة المواهب له ستة أبعاد رئيسية، وتفصل الدراسة الأبعاد الستة الواردة في نموذج معهد IBM كما يلي:

1. تطوير استراتيجية الموهبة: حسب ثورن وبيبلانت (2008) فمن المهم جداً قبل البدء في تطوير الموهبة لا بد من القيام بتحديد احتياجات المنظمة من المواهب، وما هي المواهب اللازمة امتلاكها لتقوم بالبحث عنها، مع توفر دعم قيادة المنظمة لذلك، ويمكن تطوير استراتيجيات الموهبة من خلال فحص دقيق للمنظمة من الداخل لتحديد نوعية المواهب التي تمتلكها فعلاً، وتحديد ما هي الأشياء التي تحقق التميز للمنظمة، وهذا يلزمه إنشاء قنوات اتصال فعال بين الأقسام المختلفة للمساعدة في تنفيذ خطوات تطوير استراتيجية الموهبة، حيث من الضروري الحصول على وجهات النظر المختلفة من الإدارة العليا، والإدارة الوسطى كذلك، وأصحاب المواهب من الكادر الوظيفي عموماً، وبالطبع أعضاء فريق العمل.
2. استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها:

• استقطاب الموهبة: يزداد التنافس بين المنظمات لجذب الموهوبين للنجاح في عالم المنافسة، ولذلك فالمنظمات تعرض حوافز مالية كبيرة لجذبهم، ولكن يجب أن تتمتع المنظمة بخصائص أخرى غير الحوافز المالية من أهمها سمعة المنظمة ومكانتها في المجتمع (ثورن وبيبلانت، 2008). ولنجاح عملية

الاستقطاب فإن المنظمة تحتاج إلى اتباع استراتيجية ناجحة لاستقطاب الموهبة، بالإضافة إلى اعتماد المبادئ الأخلاقية في كل مرحلة من مراحل الاستقطاب فضلاً عن بناء سمعة قوية ومميزة لها في سوق العمل، لكي تتمكن من مواجهة المنافسة الشديدة من أجل الموهبة (الزبيدي، وحسين، 2013).

• اختيار الموهبة وتعيينها: عملية اختيار الموهبة عملية دقيقة، فمتطلباتها ناتجة من عملية التحليل الوظيفي التي تحدد نوعية الكفاءات ومؤشرات الأداء المطلوبة، وعملية اختيار الموهبة تبدأ بتحديد مصادر المواهب، ثم تحديد مصادر المواهب، ثم تحديد كيفية البحث عنهم في تلك المصادر، والمتطلبات المستقبلية لهم بالذات لمن سيشغلون منهم مناصب قيادية تتوقف على احتياجات المنظمة وطبيعة عملها (Davies & Davies, 2010).

• الاحتفاظ بالمواهب: يمثل الاحتفاظ بالمواهب العملية التي تركز بشكل استراتيجي على بقاء الموهبة داخل المنظمة والمحافظة عليها من خلال تشجيع الاستثمار في الأفراد وبشكل مستمر (حسن، 2010). وهناك مجموعة من العوامل تدفع المنظمات إلى زيادة الاهتمام بالاحتفاظ بالموهبة مثل: التقدم الاقتصادي الذي يوفر فرصاً أفضل للتوظيف خارج المنظمة، وكذلك قلة عدد العاملين الموهوبين في أسواق العمل (Bolt, 2005).

3. تحفيز المواهب وتطويرهم: حتى تستطيع المنظمة تحفيز الموهوب يجب أولاً أن تفهم دوافعه ورغباته منذ اللحظة الأولى للتعيين في المنظمة بل حتى قبل ذلك، فإذا فهمت المنظمة هذه الدوافع تستطيع بجدارة أن تدير طاقة الإبداع لديه، وبذلك تتمكن من تحفيزه لكي يقدم أفضل ما عنده (ثورن وبيبلانت، 2008).

4. تنظيم وإدارة الموهبة: إدارة الموهوبين في المنظمات تعني تحقيق الاستفادة المثلى من وجودهم، الشيء الذي يحقق تلبية حاجات المنظمة من خلال إسهاماتهم وأفكارهم الخلاقة، ومن ثم إعدادهم كقيادات مستقبلية للمنظمة، وهذا يحتاج إلى قيادة واعية بالأمر التي يفضلها الموهوبون أثناء إدارتهم.

5. الاتصال بالموهبة وتمكينها: ويعني ذلك وجود تواصل فعال بالمواهب البشرية المتاحة في المنظمة، وإتاحة الفرص أمامهم لنشر معارفهم وخبراتهم داخل المنظمة من خلال التمكين الإداري (رضوان، 2012).

6. تعاقب واستدامة الموهبة: "تسعى المنظمات للتطوير والتغيير المستمر، وهذا يحتاج إلى تغيير للأفراد في مواقع جديدة، ويعتبر تخطيط التعاقب وظيفة مهمة تمكن المديرين والأفراد تمييز المرشحين الصحيحين في الوظائف، ويجب أن تتوافق مع الخطط لفهم ومطابقة الاحتياجات الفعلية" (Bersin, 2013, 4). والهدف من هذه العملية توفير وتحديد مجموعة جاهزة من البدائل للمواقع الوظيفية الجوهرية، وتوفير مسار وظيفي واضح المعالم.

كما أن هناك الكثير من الدراسات قد ركزت على إدارة المواهب من خلال بناء استراتيجيات التعامل معها، وقد تختلف الاستراتيجيات المتبعة في إدارة المواهب حسب طبيعة التركيز والأهداف التي تقوم عليها المنظمة، إلا أن هدف كل من إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب المتبعة في التعامل معها تصب في بوتقة واحدة ألا وهي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب.

ويعتبر الأداء المؤسسي، من المفاهيم الإدارية الحديثة، التي أصبحت تشغل اهتمام وتفكير العديد من المؤسسات، ومن أهم المنطلقات التي تسعى المؤسسة من خلالها المحافظة على وجودها، وتحقيق أهدافها في البقاء والاستمرارية، وهو ما يُعد شرطاً ضرورياً لتحقيق ذلك، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والمتوفرة في المؤسسة، سواء كانت على مستوى العاملين، أو المؤسسة ككل، في ظل بيئة تنافسية تعد الأشد في بيئة الأعمال.

وتعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الأداء المؤسسي، وقد اختلفت هذه التعريفات لاختلاف التوجهات الفكرية التي استندت إليها هذه التعريفات، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعريفات:



لقد عرف رباحة (2011، 122) الأداء المؤسسي بأنه "المحصلة النهائية للجهود، أو النشاطات، أو العمليات، أو السلوكيات، والتي تتعلق بالأهداف أو النتائج التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، وذلك على مستويات ثلاث، هي المستوى الفردي، والوظيفي الجزئي (أداء الوحدات)، والكلية (أداء المنظمة ككل في إطار من التأثيرات البيئية المتبادلة". ويشير البرازي (2013، 6) بأنه "القدرة على تحقيق المنفعة القصوى في أثنى موارد المنظمة وهم الأفراد من أجل تقديم نتائج مستدامة". بينما عرفه المدون (2014، 69) بأنه "مجموع المدخلات والمخرجات التي تنتج عن تفاعل المنظومة المتكاملة لعمليات الإدارة ومكوناتها مع البيئة الداخلية والخارجية داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها التنظيمية بكفاءة وفعالية". ويشير جبر (2015، 60) بأنه "حصيلة ونتائج الجهد الذي تبذله المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها في ضوء التفاعل مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية". وعرفه أبو حسنة (2015، 36) بأنه "محصلة سلوك الفرد في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، ويعتبر انعكاساً ومقياساً لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق هذه الأهداف المتعلقة بالعمل".

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف الأداء المؤسسي إجرائياً بأنها: المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال الكليات التقنية في ضوء تفاعلها مع بيئتها الداخلية والخارجية، وقدرتها على استخدام مواردها بكفاءة وفعالية، وإنتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها الاستراتيجية ومناسبة للمستفيدين من خدماتها. ويقاس الأداء المؤسسي إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص بالأداة المعدة لهذا الغرض.

وتبرز أهمية الأداء المؤسسي في كونه ينقل من الفردية إلى الجماعية، ومن العفوية إلى التخطيط، ومن الغموض إلى الوضوح، ومن محدودية الموارد إلى تعددية الموارد، ومن التأثير المحدود إلى التأثير الواسع، ومن الوضع العرقي إلى الشرعية القانونية. كما لا بد من توفر مجموعة من الصفات لأي جهة تريد أن تبدأ بالعمل المؤسسي أهمها: الانفتاح، والنضج، والعزم، والتوكل على الله تعالى، والتفكير الإيجابي، والمهارات الإشرافية اللازمة. كما ركز العدلوني (2002) على أهمية توفر عشرة عناصر للبدء في رحلة البناء المؤسسي وأوردتها كما يلي:

1. وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة.
  2. مشروعية المؤسسة والحصول على الترخيص القانوني لبدء العمل وفق شروطه.
  3. وجود قيادة مؤهلة وقادرة ومتحمسة ومتفرغة لهذا العمل.
  4. توفر رأس مال كاف من مصادر تمويل ذاتية ومتنوعة ومستمرة، مع الحفاظ على الاستقلالية بالتصرف، ووجود نظام مالي ومحاسبي دقيق.
  5. قدرة المؤسسة على اتخاذ قراراتها دون تدخل خارجي، وتحقيق أهدافها والتغلب على الصعوبات.
  6. جذب عدد كاف من العاملين الأكفاء المنجزين والمتحمسين والمقتنعين.
  7. وجود لوائح وأنظمة عمل محددة وواضحة، ومتفق عليها وموثقة وأمونة، ومعروفة لكل الجهات المعنية والمعاملة معها ومتناسبة أهداف المؤسسة.
  8. وجود خطط وبرامج محددة وواضحة، ومتفق عليها ومكتوبة ومعروفة للجهات المعنية التي ستعامل معها.
  9. وجود نظام للرقابة والمتابعة والتقييم المستمر لسلامة التخطيط والتنفيذ.
- إن أهمية الأداء المؤسسي تكمن في تحسين الأداء وتشخيص نقاط القوة في الكليات التقنية وتحسين القدرات التنافسية، وكذلك ضرورة من ضرورات التطوير الإداري لرفع مستويات الأداء من خلال تطوير مهارات وقدرات العاملين، وتعتبر العناصر السابقة لازمة ومهمة لأي كلية تقنية ترغب بالتميز والنجاح، وعلى رأسها عنصر القيادة المؤهلة للعمل والتي تؤثر بإيجابية على باقي العناصر السابقة، لما للقيادة من دور كبير في إنجاح الكلية أو إفشالها.

وتعد عملية تطوير الأداء المؤسسي عملية متكاملة تنطوي على أنشطة مخططة وشاملة للمؤسسة ككل، وتتم بناءً على استراتيجيات واضحة، وخطط محددة، وتحتوي هذه العملية على محاور أساسية بالعمليات الداخلية، والهياكل التنظيمية، والموارد البشرية، والتكنولوجيا.

وقد أطلق البعض على عملية تطوير الأداء المؤسسي "بتكنولوجيا الأداء الإنساني"، والتي يمكن تعريفها بأنها "طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشكلات التي تعاني منها مؤسسة ما، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي مع الوضع المرغوب فيه، ومحاولة تحديد الضجوة في الأداء" (أم العز، 2010، 13).

وبناءً عليه يمكن تقسيم أبعاد عملية تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية إلى ثلاثة أقسام هي:

1. الأداء الأكاديمي: يمثل الأداء الأكاديمي البناء الرئيسي في تحقيق أهداف الكلية من تدريس، وبحث علمي، وخدمة مجتمع، فهو مفتاح نجاح وقوة مؤثرة وفعالة في تحديد مكانة الكلية، حيث يمثل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل كليته أو خارجها، لتحقيق أهداف الكلية وتوقعات المجتمع (أبو دقة، 2017).

2. الأداء الإداري: "يمثل الأداء الإداري كافة الجهود والممارسات التي يبذلها الفرد، والتي تتضح بصورة ملموسة يمكن ملاحظتها من خلال شواهد وأدلة محددة واقعية في كافة الممارسات الفعلية ذات العلاقة بتنفيذ جميع الأنشطة والمهام، والمسؤوليات بالأساليب والطرق والوسائل المناسبة، والمتفق عليها، وفي الوقت المناسب، وبالنوعية والكفاءة المناسبتين، وفق مؤشرات ومعايير تقدير متفق عليها، مع ضمان استمرارية تحقيق ذلك" (المصري، 2008، 8).

3. الأداء المالي: يعد الأداء المالي هدف الكليات الداعم لأدائها، كما يعتبر استراتيجية مهمة يمكن للمديرين استخدامها في تحديد مستوى الأداء الكلي للكلية، بالإضافة إلى أن المؤسسة ذات الأداء المالي العالي أكثر قدرة على الاستجابة في تعاملها مع الفرص والتحديات البيئية الجديدة. كما أنها تتعرض لضغط أقل من أصحاب المصالح والحقوق، علاوة على ذلك يعد استخدام المحاور المالية مدخلا ذا معنى لتحديد نقاط القوة والضعف في المؤسسة، وكما تعتبر هذه المحاور أكثر المعايير الكمية شيوعاً واستخداماً في تقييم أداء الاستراتيجيات (أبو جويقل، 2018).

وينظر ثابت (2001) إلى تطوير الأداء المؤسسي بأنه عملية متصلة ومستمرة كونها ترتبط بعمليات التطوير والتغيير المطلوب مواكبتها في بيئة المؤسسة، ولذلك فإن تطوير الأداء المؤسسي عملية مستمرة انطلاقاً من عاملين، هما:

- انقضاء فترة زمنية للحصول على نتائج عملية تطوير الأداء المؤسسي، مما يتطلب دوامها واستمرارها.
- إن التغييرات السريعة والمتلاحقة في الظروف البيئية المحيطة تتطلب استمرار عملية تطوير الأداء المؤسسي، لزيادة قدرة المنظمة على الاستجابة السريعة لهذه المتغيرات.
- في حين يرى بركات (2005) بأن أنشطة تطوير الأداء المؤسسي تمتد لتشمل جميع الجوانب والأبعاد الإنسانية، والتنظيمية، والبيئية، وذلك على النحو التالي:
- الأبعاد الإنسانية: وتشمل الاهتمام بالعنصر البشري، والحرص على إشباع احتياجاتهم وتطلعاتهم، وهذا يتحقق من خلال تحقيق رضا كل من العاملين والمتعاملين مع المؤسسة.
- الأبعاد التنظيمية: تعتبر الخصائص والأبعاد التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر في الأداء المؤسسي، ومن ثم فإن تحسين الأداء يتطلب ضرورة الاهتمام بتطوير النواحي التنظيمية، مثل الهيكل التنظيمي، التحديد الدقيق للصلاحيات والمسؤوليات، أنماط ونطاق الإشراف، الأجور والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا المستخدمة في العمل، وغيرها من العوامل التنظيمية الأخرى.
- الأبعاد البيئية: تتطلب عملية تطوير الأداء المؤسسي للمؤسسات، ضرورة إعادة النظر في مجموعة التشريعات والقوانين المؤثرة في عمل هذه المنظمات، والاهتمام بتطوير القيم والأطر الثقافية للأفراد، وقواعد السلوك الاجتماعي المرتبط بالعمل في مثل هذه المؤسسات، والمسؤوليات الاجتماعية.

إن عملية تطوير الأداء المؤسسي تتطلب توازن العناصر الثلاثة؛ لأن توازن هذه العناصر يؤكد أن توقعات واحتياجات المستفيدين وأصحاب المصلحة في المؤسسات قد أخذت بعين الاعتبار، ومن هنا كان لا بد من البحث عن آليات تساعد الكليات التقنية في النهوض والارتقاء بين مؤسسات التعليم العالي.

ولأهمية الدراسة فقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، سواء على مستوى إدارة المواهب أو الأداء المؤسسي، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة بما يفيد موضوع الدراسة الحالية:

دراسة الحلاق (2019) هدفت التعرف إلى درجة ممارسة الجامعة الإسلامية بغزة لإدارة المواهب المؤسسية، وعلاقتها بجودة المخرجات، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية بلغ عددها (271) عضواً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: درجة ممارسة الجامعة الإسلامية بغزة لإدارة المواهب المؤسسية بلغ وزنها النسبي (62.13%) بدرجة موافقة متوسطة.

أما دراسة العبدلة (2019) هدفت التعرف إلى أثر إدارة التنوع بأبعاده السطحية والعميقة في الأداء المؤسسي من وجهة نظر أصحاب المناصب الإدارية والإشرافية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة طبقية عشوائية تكونت من العاملين في الوظائف الإشرافية في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى، وجامعة الأزهر بغزة، بلغ عددها (221) موظفاً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود موافقة بدرجة كبيرة لواقع الأداء المؤسسي للجامعات المبحوثة بوزن نسبي بلغ (76.9%).

وهدفت دراسة علوان وهاشم (2019) إلى تشخيص علاقة وأثر القيادة الأكاديمية بأبعادها في تحقيق جودة الأداء المؤسسي، فضلاً عن إيضاح العلاقة التآثرية بين متغيرات الدراسة، وذلك على عينة من مؤسسات التعليم السياحي في العراق، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية في جامعة بسكرة، بلغ عددها (60) أستاذاً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن القيادة الأكاديمية ومن خلال أبعادها تؤدي دوراً مهماً لدى الأساتذة في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحسينه.

أما دراسة أبو علبة (2018) فقد هدفت التعرف إلى دور إدارة المواهب في بناء المنظمة الذكية لدى المنشآت الصناعية الفلسطينية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة طبقية عشوائية تكونت من العاملين في المنشآت الصناعية، حيث بلغ عددها (228) منشأة صناعية في قطاع غزة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى ممارسة إدارة المواهب في المنشآت الصناعية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين يقع عند مستوى كبير بوزن نسبي (77%).

ودراسة قفه (2018) هدفت التعرف إلى دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة طبقية عشوائية تكونت من العاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، بلغ عددها (240) موظفاً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود موافقة من قبل المبحوثين على الأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة بدرجة كبيرة ووزن نسبي (67.2%).

وهدفت دراسة Naseem, Zaman, Lodhi, Ahmad (2017) إلى استكشاف العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي في الجامعات العامة والخاصة الباكستانية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة إلكترونية على عينة عشوائية تكونت من إدارة الجامعات وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة في باكستان من القطاعين العام والخاص. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن ممارسات إدارة المعرفة تؤثر بشكل قوي على الأداء التنظيمي للجامعات، وأن العامل التنظيمي والمعرفة لهما أثر كبير على الأداء المؤسسي، في حين أن أثر تكنولوجيا المعلومات ضئيل.

ودراسة الكساسبية (2016) هدفت إلى قياس تأثير إدارة المواهب والتعليم التنظيمي في استدامة شركة زين للاتصالات الأردنية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية بسيطة تكونت من جميع العاملين بدوام كامل في شركة زين بالأردن، والبالغ عددها (99) فرداً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى ممارسة إدارة المواهب في شركة زين للاتصالات من وجهة نظر العاملين يقع عند مستوى كبير بوزن نسبي (81.79%).

أما دراسة أبو سحلوب (2016) هدفت التعرف إلى واقع فهم النظام المتكامل لإدارة المهوبة وذلك باستخدام معايير معهد IBM الأمريكي، لقياس مستوى تطبيق النظام المتكامل لإدارة المهوبة، من وجهة نظر أفراد الفئة العليا والوسطى في الجهاز الحكومي الفلسطيني في قطاع غزة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة طبقية عشوائية تكونت من العاملين في الجهاز الحكومي الفلسطيني بقطاع غزة من الفئة العليا والوسطى، بلغ عددها (248) مديراً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المؤسسات الحكومية في غزة تطبق النظام المتكامل لإدارة المهوبة بأبعاده الستة حسب معهد IBM بدرجة متوسطة لم تتجاوز (59.8%)، بالرغم من امتلاكهم استراتيجيات للمهوبة بمعدل (65.9%).

وهدفت دراسة Demirbag وGlaister، Tatoglu (2016) إلى مقارنة الاختلافات في دوافع وممارسات إدارة المهوبة بين الشركات متعددة الجنسيات والشركات المحلية في السوق الناشئة في تركيا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من العاملين في الشركات المبحوثة، بلغ عددها (201) موظف. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد فروق كبيرة بين الشركات المحلية التركية والشركات العالمية في تركيا بالنسبة لدوافع وممارسات إدارة المهوبة، فالشركات العالمية لديها دوافع أكثر تكتيكية لممارسة أنظمة إدارة المهوبة.

ودراسة الدعجة (2016) هدفت التعرف إلى أثر التطوير التنظيمي لدى الجهات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني في تحسين الأداء المؤسسي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من العاملين في الوزارات والمؤسسات العامة والدوائر والسلطات المستقلة المشاركة والتي تطبق معايير جائزة الملك عبد الله لتمييز الأداء الحكومي والشفافية، بلغ عددها (90) جهة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير التنظيمي بأبعاده في تحسين الأداء المؤسسي لدى الجهات المشاركة بالجائزة.

أما دراسة Hussein، Omar، Noordin، Ishak (2016) فقد هدفت إلى الوصول لنظرة ناقية في تحقيق الأداء التنظيمي والابتكار من منظور ثقافة المنظمة المتعلمة، وخصوصاً اختبار مستوى التعليم العالي في ماليزيا، ومعرفة العلاقة بين المنظمة المتعلمة والأداء التنظيمي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من الأكاديميين بمسمى وظيفي محاضر في مؤسسات التعليم العالي، بلغ عددها (40) أكاديمياً، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن جميع أبعاد ثقافة المنظمة المتعلمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكل من الأداء التنظيمي والابتكار، وهذا يدل أيضاً على أن جميع أبعاد المنظمة المتعلمة على نفس القدر من الأهمية بالنسبة للأداء التنظيمي.

وهدفت دراسة حسينة (2015) التعرف إلى دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، وإلى إبراز الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في بقاء ونمو المؤسسات ومحاولة الرفع من فاعليتها وأدائها في ظل التحديات التي تواجهها، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من جميع الأساتذة الذين يحملون مناصب قيادية أكاديمية في الكليات المبحوثة عينة الدراسة، بلغ عددها (72) أستاذاً. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يعتبر تقييم وقياس الأداء ضرورياً، والذي يمكن من خلاله مراقبة نشاط المؤسسة واتخاذ القرارات التصحيحية اللازمة لتحقيق الأهداف.

ومن خلال تناول الدراسات السابقة بالتحليل، يتضح لنا الآتي:

1. من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أن منها ما تناول موضوع إدارة المواهب مثل دراسة الحلاق (2019)، ودراسة أو علبة (2018)، ومنها ما تناول موضوع الأداء المؤسسي مثل دراسة علوان وهاشم (2019).
2. معظم الدراسات السابقة التي تم تناولها هي دراسات حديثة بين الأعوام 2015-2019م.
3. تنوعت أماكن تطبيق الدراسات السابقة، فمنها الفلسطينية كدراسة أبو سحلوب (2016)، ومنها العربية (العراق، الأردن، الجزائر) كدراسة علوان وهاشم (2019)، ودراسة الكساسبة (2016)، ودراسة حسينة (2015)، ومنها الأجنبية كدراسة Ahmad et al. (2017)، ودراسة Tatoglu et al. (2016).
4. اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لموضوع الدراسة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة للدراسة.
5. تكون مجتمع الدراسات السابقة من العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مثل: (الجامعات، الوزارات الحكومية، الشركات)، ولكن تنوعت طبيعة العاملين فمنهم: (المديرون، المعلمون والمعلمات، وأعضاء مجلس إدارة، مدير منظمة، إداري).
6. واستخدمت بعض الدراسات السابقة العينة العشوائية البسيطة كدراسة الكساسبة (2016)، ومنها ما استخدم العينة الطبقية العشوائية كدراسة العبادلة (2019).
7. تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، وفي تحديد متغيرات الدراسة، والفرضيات، وأدوات الدراسة، وفي تدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة ومقارنتها بها.
8. تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها طبقت على القطاع التعليمي التقني وهو قطاع تعليمي حساس ومهم في فلسطين، لما يقدمه من خدمات تعليمية نوعية للمجتمع المحلي، وربطه بالعالم الخارجي، وهي من الدراسات القليلة في المجتمع الفلسطيني ولكنها غير كافية، فهذه الدراسة تركز بشكل أساسي على دور إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تسعى مؤسسات التعليم التقني الرائدة إلى إحداث تغييرات جوهرية، وتحديث بنية العمليات والمعلومات لديها، مواكبة التغيرات التي تحدث في بيئتها المحيطة، وزيادة قدرتها على المنافسة والبقاء، ولا شك في أن التغيير والتطوير يهدف بالدرجة الأساسية إلى إكساب مؤسسات التعليم التقني المرونة والقدرة اللازمة لتجسيد أهدافها، وتعزيز ثقافتها بما يخدم نظرتها المستقبلية وخططها الاستراتيجية وتعزيز ميزتها التنافسية.

فهذه الدراسة تحاول التعرف إلى دور نظام إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية الفلسطينية بقطاع غزة، وفي إطار القيام بدراسة بعض الظواهر التي من الممكن أن تعزز وتوضح مشكلة الدراسة أكثر، والتي تمثل دعماً وتوضيحاً لأسباب القيام بهذه الدراسة، فقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من مصادر الشعور بالمشكلة والتي منها توصيات ومقترحات بعض الدراسات ذات العلاقة بالموضوع، ودراسة استكشافية حول موضوع الدراسة في الكليات التقنية المبحوثة، والتي أكدت وجود قصور أو ضعف في الأداء المؤسسي في ظل التحديات والصعوبات والأزمات التي تواجه الكليات التقنية بقطاع غزة، حيث أظهرت دراسة مطرية (2017) وجود قصور في دقة أهداف مؤسسات التعليم التقني، وحاجاتها لإعادة صياغتها بشكل يلائم التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، إضافة إلى وجود صعوبات كانت عائقاً أمام تحسين جودة الأداء ومنها (ضعف التمويل، وقلة الكوادر البشرية، وضعف المعدات والتجهيزات... الخ). وبينت دراسة شبير (2015) أن دعم الإدارة العليا في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، والاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي تعتمد عليها في عملها، وأساليب الرقابة المستخدمة لا تؤثر في مشاركة المرؤسين

في عملية اتخاذ القرارات. وأظهرت دراسة الأيوبي (2014) ضعف الموازنات المالية المخصصة لأغراض التطوير، وترجع الدراسة ضعف التمويل الذي تواجه مؤسسات التعليم العالي إلى نقص الاعتمادات المالية الحكومية المتاحة التي تتجه نحو انحسار معدلات الصرف على التطوير مقارنة بالدول المتقدمة، ويؤثر ضعف التمويل سلباً على العملية الأكاديمية، وينعكس سلباً في مخرجات مؤسسات التعليم العالي، وقدرتها على النهوض لتحقيق حاجات ومتطلبات المجتمع. وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي:

ما دور إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي بالكليات التقنية بقطاع غزة؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي عدة تساؤلات هي:

1. ما واقع ممارسة أبعاد إدارة المواهب (تطوير استراتيجية المهبة، استقطاب المهبة والاحتفاظ بها، تحفيز المهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة المهبة، الاتصال بالمهبة وتمكينها، تعاقب واستدامة المهبة) في الكليات التقنية بقطاع غزة؟
2. ما مستوى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟
3. هل يوجد علاقة بين ممارسة أبعاد إدارة المواهب وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟
4. هل يوجد أثر لممارسة أبعاد إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

### أهداف الدراسة:

من خلال الإجابة عن الأسئلة التي تبنتها تهدف الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف إلى واقع ممارسة أبعاد إدارة المواهب في الكليات التقنية بقطاع غزة.
2. بيان مستوى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة بين ممارسة أبعاد إدارة المواهب وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية.
4. تحديد أثر ممارسة أبعاد إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي بالكليات التقنية.

### أهمية الدراسة:

تحدد أهمية هذه الدراسة في الجانبين النظري والتطبيقي على النحو التالي:

أولاً: الأهمية العلمية (النظرية):

- تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة من الإثراء العلمي الذي تضيفه في مجالات مفاهيم إدارة المواهب، والأداء المؤسسي، وتوضيح أثر أبعاد إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية، حيث تواجه الكليات ظروفًا وتحديات تتطلب رفع كفاءة أدائها لتحقيق التميز.
- تفيد هذه الدراسة وتوفر للباحثين والدارسين بيانات ومعلومات في مجال إدارة المواهب وتطوير الأداء المؤسسي من خلال ما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات.
- التعريف بإدارة المواهب كاستراتيجية جديدة للتغيير لدى صانعي القرارات وواضعي الخطط في مجال التعليم التقني، وما لها من تغيير سريع وإيجابي للارتقاء بالأداء الإداري المؤسسي في الكليات التقنية.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية):

- تكمن أهمية هذه الدراسة في مدى تحقيق وتطبيق التوصيات التي تخرج بها والتي قد تفيد الكليات التقنية.
- من الممكن أن تقدم الدراسة الحالية للإدارات العليا والجهات المسؤولة في الكليات التقنية المعلومات ببيان أهمية الاهتمام بتطبيق أبعاد إدارة المواهب، والتي بدورها تعمل على تطوير الأداء المؤسسي في العمل، واستخراج الطاقات الكامنة لدى العاملين في الكليات التقنية، والذي ينعكس بدوره على تحقيق

النتج العام للكليات والتقدم والمنافسة في المجال الإداري، وكذلك القيام بواجباتهم وخدماتهم تجاه المجتمع بشكل أفضل.

## حدود الدراسة:

تكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

◀ الحد الموضوعي: تتناول الدراسة دور إدارة المواهب في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة.

◀ الحد البشري: العاملون في الوظائف الإشرافية بالكليات التقنية في قطاع غزة.

◀ الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2020/2019م.

◀ الحد المكاني: أجريت الدراسة في الكليات التقنية بقطاع غزة - فلسطين.

## مصطلحات الدراسة:

وتحقيقاً لأغراض الدراسة، تم تعريف المصطلحات التالية:

1. إدارة المواهب اصطلاحاً: "قدرة الكلية على توفير نهج منظم لجذب مهارات الموظفين وتوظيفها وتنميتها وتطويرها، والتعامل مع هؤلاء الموظفين على أنهم موهبة أو مواهب تستحق الرعاية والاهتمام والدفع إلى الأمام، والسعي لوضع الأشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة في المكان المناسب وفي الوقت المناسب، بحيث يتوافر لدى الكلية القدرات البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وبناء أفضليتها التنافسية على المؤسسات الأخرى" (أحمد، 2011، 112).

أما التعريف الإجرائي لإدارة المواهب: مجموعة من الأنشطة الإدارية المترابطة والتي تتميز بجذب وتكامل وتطوير وتحفيز والاحتفاظ بالأفراد الموهوبين للعمل في الكلية، وسيتم التعرف إلى واقع ممارسة إدارة المواهب من خلال الأداة التي أعدت لهذا الغرض.

2. الأداء المؤسسي اصطلاحاً: "المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية" (الدوري، 2007، 67).

أما التعريف الإجرائي للأداء المؤسسي: المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال الكليات التقنية في ضوء تفاعلها مع بيئتها الداخلية والخارجية، وقدرتها استخدام مواردها بكفاءة وفعالية، وإنتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها الاستراتيجية ومناسبة للمستفيدين من خدماتها.

ويقاس الأداء المؤسسي إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على الأداة المعدة لهذا الغرض.

3. الكليات التقنية: "هي مؤسسات تعليمية تدريبية نظامية، تتولى التعليم والتدريب النظري والعملي الجامعي المتوسط أو الجامعي العالي للطلبة الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو المهنية، وتكون مدة الدراسة فيها من سنتين إلى خمس سنوات، وتهدف إلى إعداد الخريجين من فئة مستوى تقني، أو فني، أو اختصاصي، لتلبية حاجات سوق العمل، والسعي إلى تنمية المجتمع الفلسطيني وتطويره" (أبو شمالة، 2014، 10).

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للاءمته لموضوع الدراسة، فقد تم استخدامه في توصيف موضوع الدراسة واستعراض الدراسات السابقة، ووصف مجتمع وعينة الدراسة، وتوصيف إجراءات بناء أداة الدراسة، وفي عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، وفي تقديم التوصيات والمقترحات.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإشرافية (عميد، نائب عميد، رئيس قسم) بالكليات التقنية بقطاع غزة وعددهم (112) موظفاً، في خمس كليات تقنية التي تعتبر هي الأكبر من بين الكليات التقنية بقطاع غزة والمتمثلة في (الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، وكلية فلسطين التقنية، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، والكلية العربية للعلوم التطبيقية، كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية)، وتم اختيار هذه الكليات بناءً على عدة معايير هي: أن يكون قد مر على تأسيس الكلية أكثر من (12) سنة، وذلك حتى يكون لدى الكلية عدد كافٍ من الوظائف الإشرافية، واستقلالية مباني الكلية.

وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (109) استبانات، بنسبة استرداد (97.3%). ويتضح فيما يلي توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب البيانات الشخصية للأفراد فيها.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية (ن=109)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية	
30.3	33	دكتوراه	المؤهل العلمي
52.3	57	ماجستير	
17.4	19	بكالوريوس	
6.4	7	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
30.3	33	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
32.1	35	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
31.2	34	15 سنة فأكثر	
3.7	4	عميد	المسمى الوظيفي
12.8	14	نائب عميد	
83.5	91	رئيس قسم	
23.9	26	كلية فلسطين التقنية	اسم الكلية
22.0	24	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	
33.0	36	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	
8.3	9	كلية مجتمع غزة	
12.8	14	الكلية العربية التطبيقية	

### أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة أبو علبه (2019)، ودراسة أبو سحلوب (2016)، ودراسة Ringo et al. (2008, 3)، ودراسة العبادلة (2019)، ودراسة علوان وهاشم (2019). وتكونت الاستبانة من (48) فقرة موزعة إلى سبعة أبعاد: تطوير استراتيجيات المهوبة، استقطاب المهوبة والاحتفاظ بها، تحفيز المهوبة وتطويرها، تنظيم وإدارة المهوبة، الاتصال بالمهوبة وتمكينها، تعاقب واستدامة المهوبة، وتطوير الأداء المؤسسي).

وتم استخدام التدرج (1-5) لقياس استجابات الباحثين ل فقرات الاستبيان حسب الجدول (2).



جدول (2): مقياس الإجابات على الفقرات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

#### صدق أداة الدراسة :

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على (10) من المحكمين والخبراء في إدارة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، للحكم على صدق محتواها، وبيان رأيهم في صياغة فقرات كل مجال من المجالات، ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت له، حيث تم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

ولقياس الصدق البنائي، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة بلغت (30) فرداً من عينة الدراسة، وبلغت الفترة بين التطبيقين مدة ثلاثة أسابيع، وبلغ معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة ودرجة المجال، والمجالات الأداة السبعة، وبين درجة كل مجال من المجالات السبعة والدرجة الكلية للأداة بين (0.530-0.929)، وجميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

#### ثبات الأداة :

من أشهر الاختبارات المستخدمة لقياس الثبات طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وقد بين الجدول (3) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبانة وفقاً للطريقتين، مما يطمئن على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة وثقة.

جدول (3): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) وكرونباخ ألفا

م	المجالات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	سبيرمان براون
1.	إدارة المواهب	32	0.971	0.930
1.1	البُعد الأول- تطوير استراتيجية الموهبة	5	0.885	0.836
1.2	البُعد الثاني- استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها	5	0.885	0.811
1.3	البُعد الثالث- تحفيز الموهبة وتطويرها	7	0.906	0.865
1.4	البُعد الرابع- تنظيم وإدارة الموهبة	5	0.891	0.829
1.5	البُعد الخامس- الاتصال بالموهبة وتمكينها	5	0.890	0.794
1.6	البُعد السادس- تعاقب واستدامة الموهبة	5	0.850	0.861
2.	تطوير الأداء المؤسسي	16	0.945	0.891

ونستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة الدراسة (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة عالية جداً، ما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية.

#### اختبار التوزيع الطبيعي :

تم استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) (Kolmogorov-Smirnov Test) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة اختبار إدارة المواهب تساوي (0.064) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.200) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وأن قيمة اختبار تطوير الأداء المؤسسي تساوي (0.087) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.064) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة الدراسة.

#### الأدوات الإحصائية المستخدمة :

تم تفرغ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS 23)، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية :

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي : يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، ويتم الاستفادة منها في وصف عينة الدراسة.
2. تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. اختبار التجزئة النصفية (split half) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
5. استخدام اختبار كولموغوروف-سمرنوف (K-S) (Kolmogorov-Smirnov Test)، يستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
6. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، والعلاقة بين المتغيرات.
7. اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression).

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

تم استعراض نتائج الدراسة ومناقشتها على النحو الآتي :

الإجابة عن السؤال الأول: ما واقع ممارسة أبعاد إدارة المواهب (تطوير استراتيجية الموهبة، استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها، تحفيز الموهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة الموهبة، الاتصال بالموهبة وتمكينها، تعاقب واستدامة الموهبة) في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لمعرفة درجة الموافقة، كما في الجدول (4).

جدول (4): تحليل جميع أبعاد المتغير المستقل ممارسة إدارة المواهب

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	أبعاد ممارسة إدارة المواهب	البُعد
1	0.000	54.047	13.69	73.87	3.69	تطوير استراتيجية الموهبة	الأول
2	0.000	49.451	14.89	73.50	3.68	استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها	الثاني
5	0.000	50.811	13.94	70.85	3.54	تحفيز الموهبة وتطويرها	الثالث
3	0.000	50.204	14.19	71.23	3.56	تنظيم وإدارة الموهبة	الرابع
4	0.000	47.886	14.84	71.08	3.55	الاتصال بالموهبة وتمكينها	الخامس

جدول (4): يتبع

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	أبعاد ممارسة إدارة المواهب	البُعد
6	0.000	46.063	15.11	69.65	3.48	تعاقب واستدامة المهوبة	السادس
	0.000	49.74	14.44	71.70	3.58	الدرجة الكلية للأبعاد	

يتضح من الجدول (4) أن الوزن النسبي لإجمالي محاور إدارة المواهب بلغ (71.70%)، وبمتوسط بلغ (3.58)، وانحراف معياري بلغ (14.44)، وهو بدرجة موافقة كبيرة. أي أن مستوى ممارسة إدارة المواهب كبير، وقد يرجع ذلك إلى أن من أهم أسباب نجاح ممارسة إدارة المواهب في الكليات التقنية التضاف إدارة الكليات حولها والتركيز عليها، والعمل على تمكين الأفراد المهوبين، وتحديد وتقييم القدرات والمهارات الحالية والمطلوبة، والتوافق مع رؤية الكلية ورسالتها، وقابلية تطبيق ممارسات إدارة المواهب على نطاق الكلية ككل على نحو فعال على المستوى الفردي. واتفقت النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو علي (2018)، حيث بلغ الوزن النسبي لمجموع محاور إدارة المواهب (77.0%)، واختلفت النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحلاق (2019)، حيث بلغ الوزن النسبي لمجموع محاور إدارة المواهب (62.13%)، ودراسة أبو سلحوب (2016) بوزن نسبي (59.8%).

ولتفسير النتائج تم إعداد الجداول الآتية الموضحة لأبعاد ممارسة إدارة المواهب:

#### البُعد الأول: تطوير استراتيجية المهوبة:

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لجميع فقرات البُعد الأول تطوير استراتيجية المهوبة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	تنسجم استراتيجية إدارة المواهب البشرية في الكلية مع استراتيجيتها العامة.	3.72	74.40	0.67	11.185	0.000	3
2.	تستخدم الكلية معايير محددة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي لإدارة المواهب البشرية.	3.57	71.40	0.83	7.139	0.000	5
3.	تقوم إدارة الكلية بتحديد المراكز الوظيفية المهمة التي تضيف قيمة كبيرة لعمل الكلية.	3.80	76.00	0.83	10.097	0.000	1
4.	تعرف إدارة الكلية الموظفين المهوبين الذين لديهم الفاعلية في تحقيق أهدافها.	3.77	75.40	0.87	9.275	0.000	2

جدول (5): يتبع

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
5.	تستطيع الكلية تحديد احتياجاتها من الموظفين المؤهوبين كما ونوعا في أي وقت.	3.61	72.20	0.92	6.960	0.000	4
	جميع الفقرات	3.69	73.87	13.69	54.047	0.000	

يتضح من الجدول (5) أن الفقرة رقم (3) "تقوم إدارة الكلية بتحديد المراكز الوظيفية المهمة التي تضيف قيمة كبيرة لعمل الكلية"، في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البُعد، حيث بلغ الوزن النسبي (76.0%)، وتعزى النتيجة إلى أنه في إطار سعي الكليات التقنية نحو تحقيق الإبداع والتميز في مختلف أنشطتها التعليمية والإدارية والتقنية، وانطلاقاً من أهمية دور الجانب التنظيمي في تعزيز هذا السعي من خلال العديد من المناحي والتي يأتي من أهمها تحديد المراكز الوظيفية المهمة التي تضيف قيمة كبيرة لعمل الكليات، فوجود هيكل تنظيمي للكليات يحدد مهام كل وحدة إدارية في الهيكل التنظيمي للكليات يساهم في تنظيم عمل الكليات ويسهل ويسر عملها للمساهمة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) وهي "تستخدم الكلية معايير محددة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي لإدارة المواهب البشرية"، حيث بلغ الوزن النسبي (71.4%)، حيث تعتبر معايير قياس الأداء عاملاً مساعداً في التعرف إلى مقدار التقدم المتحقق نحو تحقيق أهداف الكليات، ووفقاً للنتائج المتحققة تبين أن الكليات التقنية تستخدم عدة طرائق فنية وإدارية وتقنية لتحديد هذه المعايير في قياس الأداء وأعمال الكليات خاصة أن الكليات تضع معايير لجميع أوجه أنشطتها المختلفة وفقاً للخطة التشغيلية للكليات، حيث تعتبر بمثابة مؤشرات قيمة لإدارة الكليات لتقييم التقدم المتحقق بشكل سريع باتجاه أهداف يمكن قياسها بما فيها القرارات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي لإدارة المواهب البشرية. أما الوزن النسبي للبُعد الأول "تطوير استراتيجية الموهبة" ككل حصل على وزن نسبي (73.87%)، وتعزى النتيجة إلى أن إدارة الكليات التقنية تهدف من تطوير استراتيجية الموهبة في الموارد البشرية إلى تطوير مفهوم ثقافة التركيز على المواهب كمصدر للتنافس، وتزويد هذه الموارد بمساعدة الموظفين لإنجاز أفضل قدراتهم ومواهبهم، كما تساعد الكليات للاستجابة للتحديات المستقبلية، والتحرك إلى الأمام في سبيل المنافسة والتنافس. والكليات التي تملك مواهب وقوة عمل ناجحة تستطيع تطوير سمعة عامة لتكون مكاناً جذاباً للعمل، حيث تبني الولاء والثقة بين الموظفين الحاليين. واختلفت نتيجة بُعد تطوير استراتيجية الموهبة مع دراسة أبو سحلوب (2016) التي أظهرت أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول تطوير استراتيجية الموهبة في الجهاز الحكومي.

#### البُعد الثاني: استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها:

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لجميع فقرات البُعد الثاني استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	يتوفر لدى الكلية المقدر على الاستقطاب الفعال للمواهب البشرية.	3.86	77.20	0.82	10.956	0.000	2
2.	تحتفظ الكلية بمواهب بشرية متنوعة لديها.	3.87	77.40	0.83	10.978	0.000	1

جدول (6): يتبع

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
3.	تُعِين الكلية الموهوبين اللازمين في الوقت المناسب وبالطريقة الملائمة.	3.67	73.40	0.89	7.831	0.000	3
4.	توفر الكلية برامج خاصة للأفراد الموهوبين لديها للاحتفاظ بهم.	3.43	68.60	0.99	4.571	0.000	5
5.	تؤدي إدارة التعاقب الوظيفي للمواهب في الكلية إلى تطوير موهبة القيادة لدى الموهوبين.	3.54	70.80	0.96	5.901	0.000	4
	جميع الفقرات	3.68	73.50	14.89	49.451	0.000	

يتضح من الجدول (6) أن الفقرة رقم (2) "تحتفظ الكلية بمواهب بشرية متنوعة لديها" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا البُعد، حيث بلغ الوزن النسبي (77.4%)، وتعزى النتيجة إلى سعي إدارة الكليات إلى الاحتفاظ بالموظفين المتميزين والمهرة والاستبقاء عليهم في ظل بيئة تنافسية صعبة بين الكليات، لأنه إذا وجد الموظف الموهوب فرصة أفضل للعمل يترك العمل في الكلية. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) وهي "توفر الكلية برامج خاصة للأفراد الموهوبين لديها للاحتفاظ بهم" بوزن نسبي (68.6%)، ويرجع ذلك إلى أن زيادة المنافسة بين الكليات التقنية جعل إدارة الكليات تبحث عن أفضل العاملين والاحتفاظ بهم في ظل الظروف السياسية والاقتصادية الصعبة التي يمر بها قطاع غزة في الفترة الحالية، وتعمل إدارة الكليات على تقديم الحوافز رغم محدوديتها النسبية للاحتفاظ بالمواهب، وتعمل على توفير بيئة عمل مناسبة لطبيعة عملهم، وتوفير معظم المستلزمات المادية لإنجاز العمل. أما الوزن النسبي للبُعد الثاني "استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها" ككل حصل على وزن نسبي (73.50%)، وتعزى النتيجة إلى أنه أصبح استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها وتنميتها أمراً يحظى بكثير من الاهتمام في إدارة تعاقب القيادات باعتباره فرصة للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين وتطويرهم، خاصة هؤلاء الذين يشغلون منتصف وأفضل الهرم الإداري، والكليات التي لا تنتبه إلى أهمية وضع سياسات واستراتيجيات ملائمة للتعاقب القيادي ستخسر قياداتها السابقة واللاحقة معاً، فالموظفون الموهوبون يتعرضون للإغراء والاستقطاب من قبل المنافسين. واتفقت نتيجة محور استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها مع دراسة أبو علبنة (2018) والتي بينت أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة حول استقطاب الموهبة لإدارة المواهب في المنشآت الصناعية الفلسطينية. وختلفت النتيجة مع دراسة أبو سحلوب (2016) التي أظهرت أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول بُعد استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها في الجهاز الحكومي الفلسطيني.

#### البُعد الثالث: تحفيز الموهبة وتطويرها:

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لجميع فقرات البُعد الثالث تحفيز الموهبة وتطويرها

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	يعرف الموهوبون في الكلية مسؤولياتهم الوظيفية وأدوارهم في تحقيق الأهداف.	3.69	73.80	0.78	9.232	0.000	1

جدول (7): يتبع

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
2.	تعرف الكلية قدرات الموهوبين لديها وتستخدم موهبتهم في تطوير قدرات بقية الموظفين.	3.64	72.80	0.83	8.043	0.000	2
3.	تساعد الحوافز المقدمة للموهوبين كأفراد أو كضرق عمل في تحقيق أهداف الكلية.	3.51	70.20	0.92	5.836	0.000	4
4.	توفر الكلية للموهوبين خيارات متنوعة تمكنهم من التقدم في المسار الوظيفي الذي يرغبونه.	3.49	69.80	0.92	5.523	0.000	6
5.	تتابع الكلية باهتمام مواقف واتجاهات الموهوبين لديها ومستويات ولائهم.	3.50	70.00	0.89	5.930	0.000	5
6.	يُكرس المديرون أوقاتاً كافية للأنشطة الخاصة بتطوير قدرات الموهوبين في الكلية.	3.40	68.00	0.87	4.830	0.000	7
7.	تحدد الكلية احتياجات تطوير الموهوبين في الوقت المناسب وبالطريقة الملائمة.	3.56	71.20	0.89	6.591	0.000	3
	جميع الفقرات	3.54	70.85	13.94	50.811	0.000	

يتضح من الجدول (7) أن الفقرة رقم (1) "يعرف الموهوبون في الكلية مسؤولياتهم الوظيفية وأدوارهم في تحقيق الأهداف" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (73.8%)، وهذا يشير إلى أن الكليات التقنية توفر توصيفا وظيفيا موثقا لكنه في بعض الكليات غير مُعلن، ويتواجد في بعض الكليات دليل للوصف الوظيفي متاح للعاملين تحدد فيه جميع الوظائف، ويتضمن تحديدا للمهام الوظيفية الإشرافية والأكاديمية والإدارية والفنية تمثل الأساس للعمل بالوظائف المختلفة داخل الكلية، وهذا التوصيف مشتق من النظام الأساسي لمؤسسات التعليم العالي بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح والقوانين من جهة أخرى. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) وهي "يكرس المديرون أوقاتاً كافية للأنشطة الخاصة بتطوير قدرات الموهوبين في الكلية" بوزن نسبي (68.0%)، ويرجع ذلك إلى اهتمام إدارة الكليات التقنية وأقسام التعليم المستمر فيها بتنمية معارف ومهارات العاملين الموهوبين بأنواعها للمساهمة في تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة، بما يعود على الموظف الموهوب والكلية والمجتمع بالفائدة، حيث يتخذ سلوك العاملين مسارا يحقق الأهداف العامة، وبذلك تضمن الكلية اتساق سلوك العاملين مع الاتجاهات السليمة المؤدية إلى ارتفاع مستويات الأداء في الكليات. أما الوزن النسبي للبعد الثالث "تحفيز الموهبة وتطويرها" ككل حصل على وزن نسبي (70.85%)، وتعدى النتيجة إلى أن إدارة الكليات التقنية تعمل على تشجيع واعطاء الفرص للموهوبين للتعبير عن قدراتهم وموهبتهم، وتحفز العاملين الموهوبين وفقا لإمكاناتها المادية، وتوفر الإمكانيات لهم قدر المستطاع. كما توفر بيئة عمل هادئة تناسب طبيعة العمل وشخصية الموظف الموهوب لتساعده على الإبداع والابتكار، وتعمل على التنسيق والتعاون مع المؤسسات الحكومية والخاصة التي تدعم الموهوبين وتهتم بهم، وتعمل على

تنفذ برامج تدريبية تطويرية لسد احتياجاتهم المعرفية والمهارية. واتفقت نتيجة محور تحفيز المهوبة وتطويرها بها مع دراسة أبو علبة (2018) والتي بينت أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة حول بُعد تحفيز المهوبة وتطويرها في المنشآت الصناعية الفلسطينية. واختلفت النتيجة مع دراسة الحلاق (2016) التي أظهرت أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول بُعد تحفيز المهوبة في الجامعة الإسلامية.

#### البُعد الرابع: تنظيم وإدارة المهوبة:

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لجميع فقرات البُعد الرابع تنظيم وإدارة المهوبة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	توزع إدارة الكلية المهام الوظيفية على المهوبين بطريقة مرنة وبكفاءة عالية.	3.67	73.40	0.82	10.956	0.000	1
2.	تعوض إدارة الكلية النقص في المهوبين باستخدام مصادر متنوعة.	3.52	70.40	0.84	10.978	0.000	3
3.	توزع إدارة الكلية المواهب البشرية المتاحة في الأقسام بفاعلية.	3.51	70.20	0.86	7.831	0.000	4
4.	توفر إدارة الكلية المواهب البشرية اللازمة لتنظيم وإدارة العمل في المستويات التنظيمية المختلفة.	3.60	72.00	0.83	4.571	0.000	2
5.	تستخدم إدارة الكلية معايير واضحة لاتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم وإدارة المواهب.	3.49	69.80	0.91	5.901	0.000	5
	جميع الفقرات	3.56	71.23	14.19	50.204	0.000	

يتضح من الجدول (8) أن الفقرة رقم (1) "توزع إدارة الكلية المهام الوظيفية على المهوبين بطريقة مرنة وبكفاءة عالية" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (73.40%)، وتعزى النتيجة إلى أن توزيع إدارة الكلية المهام الوظيفية على المهوبين بطريقة مرنة وبكفاءة عالية زاد من مهارة وقدرة العاملين على أداء المهام الخاصة بهم بحرفية عالية، وساهم في تنظيم العمل إلى حد كبير، كما ساهم في القضاء على العشوائية عن طريق تخصيص المهام لكل موظف، ومنع المشكلات الناتجة عن تجاوز الموظفين لصلاحيات بعضهم بشكل ملحوظ، كما سهل عملية تنظيم العمل، وسهل عملية الإشراف والمتابعة، وزاد من جودة العملية التعليمية في الكليات. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) وهي "تستخدم إدارة الكلية معايير واضحة لاتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم وإدارة المواهب" بوزن نسبي (69.80%)، ويرجع ذلك إلى سعي إدارة الكليات التقنية إلى اختيار البديل الأنسب من بين بدائل متعددة ومتاحة عند اتخاذ قراراتها المتعلقة بتنظيم العمل وإدارة المواهب، وذلك يتم عن طريق المفاضلة بين البدائل المتاحة لها باستخدام معايير وبما يتماشى مع الظروف الداخلية والخارجية التي تواجه الكلية ومتخذ القرار في الكلية. أما الوزن النسبي للبُعد الرابع "تنظيم وإدارة المواهب" ككل فقد حصل على وزن نسبي (71.23%)، وتعزى النتيجة إلى أن إدارة الكليات تعمل على توفير المواهب البشرية اللازمة لتنظيم وإدارة العمل في المستويات التنظيمية المختلفة في الكليات، كما توزع المواهب البشرية المتاحة في أقسام الكلية بفاعلية على جميع المناصب

والمراكز الإشرافية ذات الأهمية الاستراتيجية للكليات، ويتم تحديد أسماء البدلاء للمناصب واستكشاف الطاقات الكامنة، وتتفادى إدارة الكليات اضطراب العمل بسبب الرحيل المفاجئ للمواهب البشرية، وتعمل للمحافظة على المواهب وضمان مساهمتها الإيجابية لخدمة الكلية. واتفقت نتيجة محور استقطاب المواهب والاحتفاظ بها مع دراسة أبو علبية (2018) والتي بينت أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة حول بُعد تنظيم وإدارة المواهب في المنشآت الصناعية الفلسطينية. واختلفت النتيجة مع دراسة أبو سحلوب (2016) التي أظهرت أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول بُعد تنظيم وإدارة المواهب في الجهاز الحكومي الفلسطيني.

البُعد الخامس: الاتصال بالموهبة وتمكينها:

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لجميع فقرات البُعد الخامس الاتصال بالموهبة وتمكينها

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	تُمكن إدارة الكلية المهوبين من مشاركة المعرفة مع الموظفين الآخرين بما يحقق نجاحها.	3.61	72.20	0.89	10.956	0.000	1
2.	تحدد إدارة الكلية للمهوبين بوضوح المهارات والقدرات اللازمة لأداء العمل.	3.55	71.00	0.90	10.978	0.000	3
3.	توفر إدارة الكلية الأدوات والموارد والمعايير الواضحة لدعم التعاون ونشر المعرفة.	3.58	71.60	0.86	7.831	0.000	2
4.	تُمكن إدارة الكلية المهوبين من العمل عن بعد عبر شبكات الاتصال الحديثة والإنترنت لتحسين مرونة العمل وتقليل التكاليف.	3.50	70.00	0.93	4.571	0.000	5
5.	توفر إدارة الكلية للمهوبين فرصة كبيرة لتبادل المعلومات حول مشكلات العمل.	3.54	70.80	0.87	5.901	0.000	4
	جميع الفقرات	3.55	71.08	14.84	47.886	0.000	

يتضح من الجدول (9) أن الفقرة رقم (1) "تُمكن إدارة الكلية المهوبين من مشاركة المعرفة مع الموظفين الآخرين بما يحقق نجاحها" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (72.20%)، وتعزى النتيجة إلى أن إدارة الكليات التقنية تعمل على توفير تواصل فعال بالمواهب البشرية المتاحة لها في الكلية، كما تتيح الفرص أمامهم لنشر معارفهم وخبراتهم داخل الكلية من خلال التمكين الإداري، وتُمكن إدارة الكليات المهوبين من مشاركة المعرفة مع الموظفين الآخرين بما يحقق نجاحها، وتوفر الأدوات والموارد والمعايير الواضحة لدعم التعاون ونشر المعرفة. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) وهي "تُمكن إدارة الكلية المهوبين من العمل عن بعد عبر شبكات الاتصال الحديثة والإنترنت لتحسين مرونة العمل وتقليل التكاليف" بوزن نسبي (70.0%)، ويرجع ذلك إلى أن الكليات التقنية قامت ومنذ سنوات وتماشيا مع رغبتها في التحول لإنشاء منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي



من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسوب. ففي معظم الكليات التقنية يتم ربط الأقسام إلكترونياً مع بعضها البعض، بحيث يتم تمكين العاملين بالكلية بعامة والموظف الموهوب بخاصة من العمل الأكاديمي والإداري، ومن عملية تسجيل ومتابعة طلبة الكلية إلكترونياً. أما الوزن النسبي للبعد الخامس "الاتصال بالموهبة وتمكينها" ككل حصل على وزن نسبي (71.08%)، وتعزى النتيجة إلى أن إدارة الكليات تعمل على تمكين الموهبة من خلال تحسين التواصل معهم، وتقدير عملهم، وتشركهم في التطوير والتغيير وإدارة الأزمات التي تواجه الكلية، كما تعمل على توضيح المسؤوليات والصلاحيات جيداً للموهوب وتتركه ينطلق نحو الأهداف المحددة، علماً أنه يتم تبادل المعلومات بين الموهوبين ومديريهم وذلك من أجل التأكد أن الموهوب يسير على الطريق الصحيح، ويعتبر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أهم العوامل التي يتيح للكليات توفير بيئة عمل مرنة، والمرونة من أكثر الأشياء التي يفضلها الموهوبون. واتفقت نتيجة محور استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها مع دراسة أبو علبية (2018) والتي بينت أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة حول بعد الاتصال بالموهبة وتمكينها في المنشآت الصناعية الفلسطينية. واختلفت النتيجة مع دراسة أبو سلحول (2016) التي أظهرت أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول بعد الاتصال بالموهبة وتمكينها في الجهاز الحكومي الفلسطيني.

#### البعد السادس: تعاقب واستدامة الموهبة:

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار T لجميع فقرات البعد السادس تعاقب واستدامة الموهبة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	لدى الموهوبين في الكلية قدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة.	3.70	74.00	0.84	10.956	0.000	1
2.	تقدم الكلية حوافز مادية للموهوبين للاستمرار في العمل.	3.39	67.80	1.02	10.978	0.000	4
3.	تقدم الكلية مزايا إضافية للموهوبين تشجع على الاستمرار في العمل (كنظام التقاعد، التأمين الصحي...).	3.31	66.20	1.09	7.831	0.000	5
4.	تشجع قيم وثقافة الكلية استمرار عمل الموهوبين في الكلية.	3.50	70.00	0.93	4.571	0.000	3
5.	تراعى سياسات الكلية وجود ذوي المواهب في مستوياتها التنظيمية المختلفة.	3.50	70.00	0.88	5.901	0.000	2
	جميع الفقرات	3.48	69.65	15.11	46.063	0.000	

يتضح من الجدول (10) أن الفقرة رقم (1) "لدى الموهوبين في الكلية قدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (74.00%)، ويعزى ذلك إلى أن ظروف العمل تعتبر من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح الكليات التقنية، التي تحظى حالياً باهتمام متزايد، على اعتبار أن رضا العاملين الموهوبين في الكلية عن ظروف العمل المتغيرة، ينعكس على كفاءتهم وأدائهم، وبالتالي نجاح الكلية. فالظروف السيئة وغير المناسبة لبيئة العمل والضغط النفسية التي

يتعرض لها العاملون المهووبون لها أشار سلبية على دافعية العاملين نحو العمل. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) وهي "تقدم الكلية مزايا إضافية للمهوبين تشجع على الاستمرار في العمل (كنظام التقاعد، التأمين الصحي، .. الخ)" بوزن نسبي (66.2%)، ويرجع ذلك أن معظم الكليات التقنية تقدم مزايا إضافية للعاملين في الكلية بعامة والمهوبين بخاصة، مثل توفير خدمة التأمين الصحي الإجبارية للعاملين فيها، حيث يتم تغطية رسوم التأمين الصحي من خلال استقطاع نسبة من راتب الموظف، ويخضع العاملون في الكليات التقنية الحكومية لنظام التأمين والمعاشات، حيث يقوم هذا النظام على نظرية التكافل الاجتماعي التي ترمي إلى توفير أكبر قدر من الضمان الاجتماعي للموظف، وتأمين مورد مالي ثابت له ولأسرته عند انتهاء خدمته. أما الوزن النسبي للبعد السادس "تعاقب واستدامة المهوبة" ككل حصل على وزن نسبي (69.65%)، وتعزى النتيجة إلى أن إدارة الكليات التقنية تعمل على توفير وتحديد مجموعة جاهزة من البدائل للمواقع الوظيفية الجوهرية والاستراتيجية في الكلية سنويا، أي أنه يجب أن يكون لدى الكلية إجابة دائمة عن السؤال القائل: ماذا سنفضل في حال ترك موظف مكانه في الكلية بشكل مفاجئ، لذلك ينبغي التكامل بين استقطاب المواهب وبين تطويرهم، وذلك باستقطاب مواهب تلبي احتياجات الكلية، ثم تمكينهم من الاستفادة من برامج تخطيط وتطوير المسار الوظيفي انطلاقاً من الاحتياجات التدريبية الضرورية للمواهب، حتى تؤهلها من لاء موقع وظيفي استراتيجي وجوهري يوماً ما. واتفقت نتيجة محور استقطاب المهوبة والاحتفاظ بها مع دراسة أبو علبة (2018) والتي بينت أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة حول بعد تعاقب واستدامة المهوبة في المنشآت الصناعية الفلسطينية. واختلفت النتيجة مع دراسة أبو سلحوب (2016) التي أظهرت أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول بعد تعاقب واستدامة المهوبة في الجهاز الحكومي الفلسطيني.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار آ معرفة درجة الموافقة، كما في الجدول (11).

جدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبي واختبار آ لجميع فقرات المتغير التابع تطوير الأداء المؤسسي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1.	يوجد تطوير في جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها الكلية.	3.80	76.00	0.78	10.695	0.000	7
2.	يتسم الهيكل التنظيمي في الكلية بوضوح الأدوار والمسؤوليات.	3.81	76.20	0.89	9.504	0.000	6
3.	يوجد وصف وظيفي واضح للعاملين في الكلية.	3.90	78.00	0.91	10.289	0.000	3
4.	تحرص إدارة الكلية على ضمان استثمار الموارد المتاحة بكفاءة.	3.77	75.40	0.84	9.638	0.000	9
5.	توفر إدارة الكلية البرامج التدريبية المتنوعة لتطوير أداء العاملين.	3.72	74.40	0.83	9.157	0.000	13

جدول (11): يتبع

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الترتيب
6.	تتميز أنظمة المعلومات المستخدمة في الكلية بالحدثة ومواكبة التطور التكنولوجي.	3.74	74.80	0.85	9.082	0.000	12
7.	تسعى إدارة الكلية إلى تبسيط العمليات والإجراءات الداخلية بين الأقسام والوحدات.	3.84	76.80	0.78	11.243	0.000	4
8.	يتوفر معايير ومقاييس مناسبة لمراقبة الأعمال لاكتشاف الانحرافات والعمل على تصحيحها.	3.83	76.60	0.82	10.600	0.000	5
9.	تحدد إدارة الكلية أولويات الخدمات التعليمية المقدمة التي تتفق مع احتياجات المستفيدين.	3.94	78.80	0.69	14.263	0.000	2
10.	تحرص إدارة الكلية على نشر ثقافة جودة الخدمات التعليمية في الكلية.	3.96	79.20	0.74	13.510	0.000	1
11.	يتوفر بيئة عمل ملائمة لتشجيع العاملين على المبادرة والابتكار.	3.67	73.40	0.81	8.678	0.000	16
12.	تقيم إدارة الكلية مواردها المتاحة بشكل دوري للتأكد من جودة أداؤها.	3.76	75.20	0.78	10.185	0.000	11
13.	تقيم إدارة الكلية رضا المستفيدين من الخدمات التعليمية المقدمة.	3.78	75.60	0.80	10.207	0.000	8
14.	تمتلك إدارة الكلية استراتيجية فعالة لجلب التمويل.	3.72	74.40	0.88	8.593	0.000	14
15.	تعمل إدارة الكلية على تقليل التكاليف غير الضرورية دون التأثير على جودة الأداء.	3.77	75.40	0.96	8.392	0.000	10
16.	تشجع إدارة الكلية العاملين فيها على التعلم والتطور المهني.	3.68	73.60	0.96	7.375	0.000	15
	جميع فقرات تطوير الأداء المؤسسي	3.79	75.89	12.37	61.542	0.000	

يتضح من الجدول (11) أن الفقرة رقم (10) "تحرص إدارة الكلية على نشر ثقافة جودة الخدمات التعليمية في الكلية" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوزن النسبي (79.2%)، وتعزى النتيجة إلى أن الاهتمام بنشر ثقافة الجودة في الكليات التقنية من العوامل المؤثرة، حيث تدفع بعجلة التطوير للتعليم التقني دائماً، وتعد ثقافة الجودة إحدى الركائز الأساسية في تحسين أداء الكليات التقنية فضلاً عن دورها في تعزيز القيم والمعتقدات والسلوكيات لدى العاملين في الكليات من أجل التوجه نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة. ويتمحور نشر ثقافة الجودة حول التركيز على عدة عناصر منها: القيادة والتزام الإدارة، إدارة المستفيدين، التدريب والتعلم، فرق العمل، التخطيط الاستراتيجي للجودة، إدارة العملية، الجوائز والاعتراف، والاتصال الفعال.

وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) وهي "تقدم الكلية مزايا إضافية للموهوبين تشجع على الاستمرار في العمل (كنظام التقاعد، التأمين الصحي، .. الخ)" بوزن نسبي (66.2%)، ويرجع ذلك أن معظم الكليات التقنية تقدم مزايا إضافية للعاملين في الكلية بعامة والموهوبين بخاصة مثل توفير خدمة التأمين الصحي الإلزامية للعاملين فيها، حيث يتم تغطية رسوم التأمين الصحي من خلال استقطاع نسبة من راتب الموظف، ويخضع العاملون في الكليات التقنية الحكومية لنظام التأمين والمعاشات، حيث يقوم هذا النظام على نظرية التكافل الاجتماعي التي ترمي إلى توفير أكبر قدر من الضمان الاجتماعي للموظف، وتأمين مورد مالي ثابت له ولأسرته عند انتهاء خدمته. وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (11) وهي "يتوفر بيئة عمل ملائمة لتشجيع العاملين على المبادرة والابتكار" بوزن نسبي (73.4%)، ويرجع ذلك إلى أن بيئة العمل تعد حافزاً للعاملين ودافعاً للتميز والإبداع لأداء مهامهم وتحسين مستوى الإنتاجية، ذلك أن بيئة العمل الإيجابية تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الكفاءة، مما يؤثر إيجابياً على الأداء. وتعد البيئة الملائمة مصدراً أساسياً لاستقطاب الكفاءات والخبرات في سوق العمل والاحتفاظ بها، خاصة في ظل المنافسة الشديدة بين الكليات التقنية. أما الوزن النسبي للمتغير التابع "تطوير الأداء المؤسسي" ككل حصل على وزن نسبي (75.89%)، وتعزى النتيجة أن عملية تطوير الأداء المؤسسي عملية متكاملة تنطوي على أنشطة مخططة وشاملة للكليات التقنية وتتم بناءً على استراتيجيات واضحة، وخطط محددة، وتحتوي هذه العملية على محاور أساسية بالعمليات الداخلية، والهياكل التنظيمية، والموارد البشرية، والتكنولوجيا. وينظر إلى تطوير الأداء المؤسسي بأنه عملية متصلة ومستمرة كونها ترتبط بعمليات التطوير والتغيير المطلوب مواكبتها في بيئة الكليات التقنية، وعلى ذلك فإن تطوير الأداء المؤسسي عملية مستمرة انطلاقاً من عاملين، أولهما: انقضاء فترة زمنية للحصول على نتائج عملية تطوير الأداء المؤسسي، مما يتطلب دوامها واستمرارها. وثانيهما: إن التغييرات السريعة والمتلاحقة في الظروف البيئية المحيطة بالكليات التقنية تتطلب استمرار عملية تطوير الأداء المؤسسي، لزيادة قدرة الكليات على الاستجابة السريعة لهذه التغييرات. وافضت النتائج مع نتيجة دراسة الدعجة (2016)، دراسة حسينة (2015). واخلتفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة العبادلة (2019)، ودراسة قفه (2018).

الإجابة عن السؤال الثالث: هل يوجد علاقة بين ممارسة أبعاد إدارة المواهب وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

جدول (12): معامل الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وتطوير الأداء المؤسسي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
0.000	*0.788	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد إدارة المواهب (تطوير استراتيجية الموهبة، استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها، تحفيز الموهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة الموهبة، الاتصال بالموهبة وتمكينها، تعاقب واستدامة الموهبة) وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية.

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

يبين الجدول (12) أن معامل الارتباط يساوي (0.788)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية طردية بين أبعاد إدارة المواهب (تطوير استراتيجية الموهبة، استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها، تحفيز الموهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة الموهبة، الاتصال بالموهبة وتمكينها، تعاقب واستدامة الموهبة) وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية. وتعزى النتيجة إلى أن ممارسة إدارة المواهب بكافة أبعادها ومكوناتها تساهم في تطوير الأداء المؤسسي، لما لها من أهمية في تعزيز قدرة الكليات التقنية المبحوثة على الارتقاء بمستوى الخدمات التعليمية المقدمة للمستفيدين. إن الفكرة الرئيسية لإدارة المواهب هي تطوير الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للكليات بما يعكس إيجابياً على تطوير الأداء المؤسسي، من خلال بذل الجهود لتناسب إمكانات ومهارات العاملين مع احتياجات العمل الحالية والمستقبلية، وتقليل تكاليف العمالة دون الإضرار بمستوى جودة الخدمة المقدمة، وإعداد القادة والتنفيذيين لمواجهة متطلبات الوظائف المستقبلية، والمحافظة على قوة عمل احتياطية، والتحرك الفاعل للمواهب داخل الكليات لتحقيق عائد الاستثمار الأمثل للمواهب. واتفقت النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو علبة (2018)، ودراسة الكساسبة (2016)، ودراسة أبو سحلوب (2016)، ودراسة Ahmad et al. (2017).

رابعاً: الإجابة عن السؤال الرابع: هل يوجد أثر لممارسة أبعاد إدارة المواهب على تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

لاختبار هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي التدريجي (Stepwise) لقياس أثر المتغير المستقل (أبعاد إدارة المواهب) على المتغير التابع (تطوير الأداء المؤسسي)، وقد تبين التالي:

يبين نموذج الانحدار النهائي باستخدام طريقة الانحدار التدريجي (Stepwise) أن مستوى تطوير الأداء المؤسسي وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية فقط بكل من (الاتصال بالموهبة وتمكينها، واستقطاب الموهبة والاحتفاظ بها)، وقد تم استبعاد المتغيرات (تطوير استراتيجية الموهبة، تحفيز الموهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة الموهبة، تعاقب واستدامة الموهبة) لعدم وجود تأثير على المتغير التابع (تطوير الأداء المؤسسي).

معادلة التأثير:

تطوير الأداء المؤسسي = 24.885 + 0.420 (الاتصال بالموهبة وتمكينها) + 0.288 (استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها)

في حال تثبيت استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها، وكلما زاد الاتصال بالموهبة وتمكينها بمقدار 0.420 أدى ذلك إلى زيادة في تطوير الأداء المؤسسي بمقدار وحدة واحدة.

□ في حال تثبيت الاتصال بالموهبة وتمكينها، وكلما زاد استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها بمقدار 0.288 أدي ذلك إلى زيادة في تطوير الأداء المؤسسي بمقدار وحدة واحدة.

جدول (7): تحليل الانحدار التدريجي Stepwise (المتغير التابع: تطوير الأداء المؤسسي)

مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة T	معاملات الانحدار المعيارية Beta	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
دال	0.000	6.584		3.779	24.885	الثابت
دال	0.000	5.532	0.504	0.076	0.420	الاتصال بالموهبة وتمكينها
دال	0.000	3.812	0.347	0.076	0.288	استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها

#### ANOVA تحليل التباين

0.000	القيمة الاحتمالية	95.585	قيمة اختبار F
0.000	القيمة الاحتمالية لمعامل التفسير	0.637	قيمة معامل التفسير المعدل R <sup>2</sup>

وتعزى النتيجة إلى أن إدارة الكليات التقنية تمارس إدارة المواهب، وتمتلك رؤية واضحة حول الأفراد الموهوبين، ولكن لا يتم تطبيق هذه الرؤى بالشكل المطلوب، كما أنه لا توجد إجراءات عمل واضحة تبين آلية التعامل مع الموهوبين في الكليات، فهي تنحصر فقط بجهود بعض عمداء الكليات التقنية للاهتمام بالموهوبين، وتجلى للباحث ذلك من خلال استبعاد أربعة متغيرات هي (تطوير استراتيجية الموهبة، تحفيز الموهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة الموهبة، تعاقب واستدامة الموهبة) لعدم تأثير على المتغير التابع تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية. إضافة إلى ذلك فإن طبيعة العمل في الكليات التقنية يتطلب من عمداء الكليات درجة عالية من الاهتمام بتطوير استراتيجية الموهبة، وتحفيز الموهبة وتطويرها، وتنظيم وإدارة الموهبة، والعمل على تعاقب واستدامة الموهبة بما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية. واتفقت النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العبادلة (2019)، ودراسة علوان وهاشم (2019)، ودراسة أبو علبة (2018)، ودراسة قفه (2018)، ودراسة الكساسبة (2016).

#### خلاصة النتائج:

يمكن تلخيص ما توصلت إليه الدراسة في النتائج التالية:

1. إن (71.70%) من مجتمع الدراسة يرون أن مستوى إدارة المواهب في الكليات التقنية بقطاع غزة إيجابيا حيث جاء بدرجة موافقة كبيرة.
2. إن (75.89%) من مجتمع الدراسة يرون أن مستوى تطور الأداء المؤسسي في الكليات التقنية بقطاع غزة إيجابيا حيث جاء بدرجة موافقة كبيرة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد إدارة المواهب (تطوير استراتيجية الموهبة، استقطاب الموهبة والاحتفاظ بها، تحفيز الموهبة وتطويرها، تنظيم وإدارة الموهبة، الاتصال بالموهبة وتمكينها، تعاقب واستدامة الموهبة) وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.788).

4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أبعاد إدارة المواهب (استقطاب المواهب والاحتفاظ بها، والاتصال بالموهبة وتمكينها) وتطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية، وتبين أن باقي المتغيرات تأثرها ضعيف.

## الاستنتاجات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، نستخلص الاستنتاجات التالية:

1. تهدف إدارة الكليات التقنية من تطوير استراتيجية المواهب في الموارد البشرية إلى تطوير مفهوم ثقافة التركيز على المواهب كمصدر للتنافس.
2. تهتم إدارة الكليات التقنية وأقسام التعليم المستمر فيها بتنمية معارف ومهارات العاملين الموهوبين بأنواعها للمساهمة في تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة.
3. تعمل إدارة الكليات على توفير المواهب البشرية اللازمة لتنظيم وإدارة العمل في المستويات التنظيمية المختلفة في الكليات.
4. تمكن إدارة الكليات الموهوبين من خلال مشاركة المعرفة مع الموظفين الآخرين بما يحقق نجاحها، وتوفير الأدوات والموارد والمعايير الواضحة لدعم التعاون ونشر المعرفة.
5. تعمل إدارة الكليات التقنية لتوفير تواصل فعال بالمواهب البشرية المتاحة لها في الكليات.
6. يوجد قصور في المزايا الإضافية التي تقدمها الكليات للعاملين فيها نظراً للظروف المالية الصعبة التي تعانيها الكليات.
7. تتميز أنظمة المعلومات المستخدمة في الكليات التقنية بالحدثة ومواكبة التطور التكنولوجي، حيث تساهم في تبسيط إجراءات العمل في الأقسام والوحدات.

## التوصيات:

في ضوء الإطار النظري للدراسة، والنتائج والاستنتاجات التي أسفرت عنها، تقدم التوصيات التالية:

1. توعية إدارة الكليات التقنية بمفهوم وأهمية إدارة المواهب، وقيمة الإسهامات التي تضفيها للعملية التعليمية، والبحث المستمر عنها في كافة المستويات الإدارية.
2. الاهتمام بوضع استراتيجيات للحفاظ على المواهب عن طريق توفير بيئة تعمل على إشباع احتياجاتهم ورفع مستوى مهاراتهم ورفع مستوى الرضا الوظيفي.
3. منح العاملين الموهوبين مزيداً من الاستقلالية والتمكين وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
4. تبني نظام حوافز يستند على أسس موضوعية لمكافحة أصحاب الأفكار الإبداعية تساهم في تحسين أداء العمليات الوظيفية وتقليص الفجوة المعرفية.
5. دعم جهود تدريب وتطوير الأفراد الموهوبين داخل التنظيم فيما يتعلق بإكسابهم مهارات جديدة أو تعزيزها، أو إكسابهم معارف تتطلبها طبيعة العمل في الكليات التقنية.
6. خلق ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة المواهب ودورها في تطوير الأداء المؤسسي، وذلك عن طريق إشراك أفراد الإدارة العليا والوسطى في ورش عمل ومؤتمرات من أجل تعزيز فهمهم لممارسة إدارة المواهب وكيفية تطبيق أبعاده.
7. الاهتمام بالبنية التحتية والتكنولوجية وتخصيص الموارد بشقيها المالي والبشري للمساهمة في تطوير الأداء المؤسسي في الكليات التقنية.
8. تطوير استراتيجية فعالة لجلب التمويل، لتوفير التمويل والموازنات والموارد اللازمة لعمليات التطوير المؤسسي.

9. أن تولي إدارة الكليات التقنية اهتماماً بجميع عناصر بيئة العمل باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير في الأداء الوظيفي للعاملين، مما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للكليات.

## المراجع:

- أبو جويفل، ريم (2018). درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو حسنة، أحمد (2014). مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى قيادات كليات التربية في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسي لها (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- أبو دقة، سناء إبراهيم (2017). تقييم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي: المفهوم والمجالات، يوم دراسي مقدم لكلية التربية، عمادة الجودة والتطوير، جامعة غزة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو سلوب، إياد (2016). مستوى تطبيق النظام المتكامل لإدارة المواهب حسب معايير معهد IBM للدراسات قيمة العمل دراسة حالة الجهاز الحكومي الفلسطيني في قطاع غزة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو شمالة، فرج (2014). تقويم أداء كليات التعليم والتدريب التقني من وجهة نظر المعلمين في محافظات غزة. غزة، فلسطين؛ بولتكنيك المستقبل التطبيقي.
- أبو علبة، تامر محمد (2018). دور إدارة المواهب في بناء المنظمة الذكية لدى المنشآت الصناعية الفلسطينية (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- أحمد، محمد جاد حسين (2011). واقع معرفة وتطبيق إدارة المواهب المؤسسية بالإدارات التعليمية بمحافظة البحر الأحمر. مجلة الثقافة والتنمية، 11 (41)، 103-183.
- أرمسترونج، مايكل (2008). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ترجمة: إيناس الوكيل. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أم العز، حمودي (2012). دور تطوير المنتجات في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- الأيوبي، منصور (2014). تصميم بيئة العمل والتغيرات المنشودة لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني (أطروحة دكتوراه)، جامعة الجنان، لبنان.
- البرازي، تركي (2013). أثر إدارة سلسلة التوريد على أداء المنظمة: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- بركات، خالد (2005). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء المؤسسي للهيئات العامة في مجال المواصلات والنقل (رسالة دكتوراه). جامعة القاهرة، مصر.
- ثابت، زهير (2001). كيف تقييم أداء الشركات والعاملين. القاهرة: دار قباء للنشر.
- ثورن، كاي، وبيبلانت، أندي (2008). فن إدارة المواهب، ترجمة خالد العامري. الجيزة، مصر: دار الفاروق للاستشارات الثقافية.
- جبر، نجوى (2015). التقويم الذاتي والتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بتحسين الأداء المؤسسي وزارة الصحة (رسالة ماجستير)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
- حسن، عبد المحسن (2010). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخليوية (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.



- حسبنة، قلبو (2015). دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- الحلاق، سميرة (2019). درجة ممارسة الجامعة الإسلامية بغزة لإدارة المواهب المؤسسية وعلاقتها بجودة المخرجات (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- حنون، نادية مراد (2010). درجة استخدام أسلوب الهندسة الإدارية في ممارسة العمليات الإدارية في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات (رسالة ماجستير)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- المدجعة، فراس محمود (2016). أثر التطوير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي دراسة ميدانية لدى الجهات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية (أطروحة دكتوراه)، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.
- الدوري، زكريا (2007). الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ربابعة، فاطمة (2011). المقارنة المرجعية مدخل لتحسين الأداء المؤسسي في المنظمات العامة: دراسة تطبيقية على المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا. مؤتم للبحوث والدراسات، 26 (7)، 109-164.
- رضوان، محمود عبد الفتاح (2012). إدارة المواهب في المنظمة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب النشر.
- شبير، محمد (2015). واقع تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في الجامعات الفلسطينية بغزة وأثرها على مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- العبدالله، عيسى (2019). أثر إدارة التنوع على الأداء المؤسسي في الجامعات: دراسة الأبعاد السطحية والعميقة للتنوع (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- العدلوني، محمد أكرم (2002). العمل المؤسسي. بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع.
- العزام، زياد (2013). إدارة المواهب في القرن الحادي والعشرين: النظرية والتطبيق (رسالة ماجستير)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.
- علوان، نوفل، وهاشم، مروة (2019). القيادة الأكاديمية وأثرها في تحقيق جودة الأداء المؤسسي: دراسة استطلاعية لعينة من آراء أساتذة مؤسسات التعليم العالي السياحي في العراق. مجلة الإدارة والاقتصاد، 42 (120)، 745-762.
- قفه، محمد (2018). دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الكليات الجامعية الحكومية (رسالة ماجستير)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
- الكسابسة، محمد مفضي (2016). تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12 (1)، 93-110.
- المدهون، محمود (2014). عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة (رسالة ماجستير)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- مرسي، ميرفت (2013). أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والأسرة كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 9 (1)، 40-22.
- المصري، مروان (2008). تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ الجودة الشاملة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

مطرية، باسم (2017). دور تخطيط وتنمية الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم التقني (رسالة ماجستير)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.

- Ahmad, N., Lodhi, M. S., Zaman, K., & Naseem, I. (2017). Knowledge management: a gateway for organizational performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), 859-876.
- Armstrong, M., (2006). *A handbook of personal management practice* (10<sup>th</sup> ed.). London: Kegan Page.
- Bechet, T. P. (2008). *Strategic staffing: A comprehensive system for effective workforce planning* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: AMACOM Division of American Management Association.
- Bersin, J. (2013). *Predictions for 2013: Corporate Talent, Leadership and HR-Nexus of Global Forces Drives New Models for Talent*. New York, NY: Bersin by Deloitte.
- Blass, E. (2007). *Talent management: Maximising talent for business performance*. London/Berkhamstead: CMI Ashridge Consulting.
- Bolt, J. F. (Ed.). (2005). *The future of executive development*. Oklahoma: Executive Development Associates.
- Campos, E. B., & Sánchez, M. P. S. (2003). Knowledge management in the emerging strategic business process: information, complexity and imagination. *Journal of knowledge management*, 7(2), 5-17.
- Chandra, G. (2009). *Human resource management in WIHG* (Master thesis). University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. *International Journal of Educational Management*, 24(5), 418-426.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in Malaysia: A preliminary study. *Procedia Economics and Finance*, 37, 512-519.
- Ringo, T., Schweyer, A., DeMarco, M., Jones, R. & Lesser, E. (2008). *Integrated Talent Management: Part 1 – Understanding the Opportunities for Success*. New York: IBM Institute for Business Value.
- Tatoglu, E., Glaister, A. J., & Demirbag, M. (2016). Talent management motives and practices in an emerging market: A comparison between MNEs and local firms. *Journal of World Business*, 51(2), 278-293.

## مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي- دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن

عبد الرحمن محمد الشرجبي<sup>1</sup>  
محمد علي المندي<sup>(\*2)</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك، جامعة صنعاء، اليمن  
<sup>2</sup> ماجستير إدارة أعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، اليمن  
\* عنوان المراسلة: [m.almandi3@gmail.com](mailto:m.almandi3@gmail.com)

## مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي- دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (Enterprises Resource Planning-ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، وتم اختيار جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن كدراسة حالة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات مجتمع الدراسة المكون من 90 موظفاً، ممن يتعاملون مع نظام ERP في الجامعة، باستخدام أسلوب الحصر الشامل، وعينة الدراسة 74، وهي عدد الاستبانات المقبولة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عالية بين محاور الاستبيان وبين إجمالي فاعلية نظام ERP في الجامعة. لذلك تبين هذه النتيجة وجود فاعلية عالية لنظام ERP في تحسين العملية التعليمية بموافقة عالية على المحاور، حيث وجد أن أعلى فاعلية كانت في محور دعم القبول والتسجيل، ثم الدعم الأكاديمي، يليه شؤون الطلبة، وأقلها الدعم الفني والتقني. وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، أظهرت أن مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد في الجامعة كان مرتفعاً، توصي الدراسة بأن يتم تطبيق هذا النظام ليشمل الأقسام الأخرى كافة التي لا تستخدم هذا النظام، بحيث يساهم في تحسين أداء تلك الوظائف بشكل أكثر كفاءة وفاعلية.

الكلمات المفتاحية: فاعلية نظام تخطيط الموارد (ERP)، العملية التعليمية، مؤسسات التعليم العالي.

## Level of Effectiveness for ERP System in Improving the Educational Process in Higher Education Institutions in Yemen: A Case Study of the University of Science and Technology

### Abstract:

This study aimed to identify the level of effectiveness of the Enterprises Resource Planning (ERP) in improving the educational process in higher education institutions in Yemen. The case study was carried out in the University of Science and Technology (UST). The study adopted the analytical descriptive method, using a questionnaire, which was distributed to the whole population (90 employees), who deal with the ERP system at the university, and who were selected by the complete census method. Only 74 questionnaires were returned and were subject to statistical analysis. Major findings revealed that there was a statistically significant correlation between the dimensions of the questionnaire and the overall effectiveness of the ERP system at the university. Therefore, this result indicates that there is a high degree of effectiveness of the ERP system in improving the educational process with a high agreement score on the dimensions of the questionnaire. It was found that the highest effectiveness degree was in the dimension of admission and registration support, followed by academic support and student affairs, and the lowest degree was in the dimension of technical support. Overall, the level of application of the ERP system at the university was high. Based on these findings, it was recommended that this system should be applied so as to cover all departments that do not use the ERP system, which would lead to effective and efficient performance of such departments.

**Keywords:** ERP system effectiveness, educational process, higher education institutions.

## المقدمة:

لقد أصبح الكثير من الشركات والمؤسسات التجارية والتعليمية تعاني من عدم وجود أنظمة فعالة، تساعد في توفير المعلومات وتنظيم العمليات، وإنجاز المهام والتخطيط وتقييم الأداء، والحد من نقاط الضعف والانتقادات الموجهة لها. فقد أشارت العديد من الدراسات (Zughoul, Al-Refai, & El-Omari, 2004; Uwizeyemungu, Raymond & 2016; خالد، 2010) إلى أن الأنظمة التخطيطية التقليدية الحالية التي تستخدمها الشركات أنظمة عاجزة تتسم بعدم الفاعلية، حيث ظهرت هذه الأنظمة للكثير من الممارسين والمهتمين والباحثين دون المستوى الذي ينبغي أن يكون عليه من حيث جودتها، والأساليب المتبعة في معالجة المعلومات، وجودة المخرجات التي تقدمها، ومدى خدمتها للإدارة في إنجاز وظائف التخطيط الإدارية والمالية والأكاديمية وتحسين الأداء.

حيث إن معظم الشركات والمؤسسات استخدمت نظم (Enterprises Resource Planning-ERP) لتعزيز عملياتها من حيث السرعة، والقيمة، وتقليل التكاليف غير المبررة K حيث يعمل النظام عمل التكامل بين سلسلة الوظائف والأنشطة في المؤسسة من خلال التشارك الفعال بين أقسام المؤسسة في العمليات، مثل ( المحاسبة، التمويل، الموارد البشرية، المبيعات) (Dezdar & Ainin, 2011).

كما أشارت دراسة Ayyagari (2011) بأنه النظام الذي يساعد في تقديم حلول منطقية ومثلى لجميع المشكلات التي تواجه عمليات المؤسسة، التي تتم داخل الإدارات المختلفة، عن طريق توفير المعلومات التي تحقق المزيد من الشفافية، والذي لا يمكن بأي حال من الأحوال العمل بدونها.

مما لا شك فيه أن لنظام ERP أهمية واضحة في عالمنا الحالي، وذلك بعد انتشار العالمية، حيث أصبح مطلوباً من قبل كل الشركات والمؤسسات، لمواجهة المنافسة، وزيادة الكفاءة والفعالية، ومحاولة الحصول على وضع قوي في السوق، واكتساب الزبائن والمحافظة عليهم. لأن استخدام نظام (ERP) يساعد في تحسين الإنتاجية، والمرونة في العمل، والاستجابة للعملاء، من خلال دمج العمليات ضمن تطبيق واحد يساعد الشركات والمؤسسات في رفع مستوى الكفاءة في العمل في جميع الأقسام، والسرعة في تنفيذ طلبات العملاء، وتوصيل الطلبات في الوقت المحدد، والقدرة على التنبؤ بطلبات الإنتاج بشكل أسرع، وبالتالي توفير المواد من الموردين، وبهذا يتحسن مستوى خدمة الزبائن، وهو ما يعرف بإدارة علاقات العملاء (Wonglikphai, 2015). كما يعتمد نظام ERP على الأتمتة، فقد وجد Syspro (2013) أن من أهم فوائد هذا النظام المؤثرة على الأتمتة: أنه يجعل العمليات تتم بكفاءة أكبر، وتقلل من احتمالية الأخطاء، ويقلل من الوظائف الروتينية مثل، إعداد الميزانيات بشكل يدوي ممل، وكذلك الدمج بين المعلومات الخاصة بالموردين والزبائن، سيساعد في المرونة والكفاءة من خلال سلسلة العرض.

ومن العوامل التي تزيد من أهمية (ERP) كما حدد الكرد (2013) أنه يعمل على: تقليل التكاليف والوقت اللازم للعمليات، وسرعة اكتشاف الأخطاء وإصلاحها، وسهولة تغيير آلية العمل عندما تستدعي الضرورة ذلك، وسهولة الوصول لأسواق جديدة، واتخاذ قرارات مدروسة أكثر من خلال الاعتماد على الحسابات والأرقام، وكذلك زيادة كفاءة الخدمات، والقدرة على المنافسة في السوق.

وقد قدم Wilkinson, Cerullo, Raval, و Wong-on-Wing (2000) تعريفاً لنظام تخطيط موارد المؤسسة على أنها مجموعة من تطبيقات الحاسب، تستخدم بشكل أوسع في مجالات مختلفة، مثل التمويل، والمحاسبة، والموارد البشرية، وكافة الأعمال التي تقوم بها المؤسسة. وأشار Uwizeyemungu و Raymond (2004) إلى أن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (ERP) تمثل: "برمجيات جاهزة قابلة للتكيف والتطور، تدعم في الوقت الحقيقي إدارة معظم العمليات التجارية، إن لم يكن كلها بطريقة متكاملة، وتعمل على تبسيط وتوحيد عمليات الأعمال، وتوفير رقابة إدارية أكثر صرامة، وأكثر مرونة في العمليات".

وتتكون أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (ERP) من مجموعة من الأنظمة الجاهزة التي تتضمن حلولاً متكاملة لجميع الوظائف الرئيسية في الشركة، ومن هذه الأنظمة: النظام المالي، ونظام الموارد البشرية، ونظام المشتريات والمخازن، ونظام البيع والتوزيع، ونظام خدمة العملاء.

ويُعد نظام ERP كما ذكر في Brooks (2013) نظام دمج يعمل على دمج جميع جوانب العمل في نظام سهل الاستعمال، حيث يساعد في معالجة المعلومات وإدارتها في جميع أقسام الشركة، وتخزين كافة المعلومات في قاعدة بيانات مركزية واحدة.

كما أشار Green Beacon Solutions (2013) أن نظام تخطيط الموارد الحقيقي هو الذي يدمج تدفق المعلومات الداخلية والخارجية التي تستخدم في الشركة أو المؤسسة، وتقديم حل شامل، وفي خطوة واحدة، حيث يساعد في إدارة الوظائف، مثل التخطيط، والمخزون (المواد الخام)، والإدارة العامة، والمشتريات، والتصنيع، والتمويل، والمحاسبة، وإدارة الموارد البشرية، والمبيعات، والتسويق لزيادة الفعالية والكفاءة، بل أيضاً تخفض التكاليف الكمية، بتخفيض تكاليف الإنتاج، وتحسين الأداء والربحية.

فقد أشارت دراسة Roghianian, Rasli, Gheysaria (2012) إلى أن الفاعلية تتمثل في القدرة على تحقيق النتائج المتوقعة، والأهداف المحددة مسبقاً. كما أشارت دراسة الفاعوري (2012) إلى أن الفاعلية تتعلق بالمرجات وتحقيق الأهداف.

وبناءً على ذلك يمكن القول إن النظام الفعال هو ذلك الذي يحقق الغاية والهدف الذي وجد من أجله، وأن يكون قادراً على تلبية حاجات الوظائف التي صمم من أجلها. ومما سبق ذكره وتطبيقه على صلب مفهوم أنظمة تخطيط الموارد فإنه يمكن القول إن نظام تخطيط الموارد هو نظام عملياتي ذو نهج قياسي، صمم بطريقة تنصهر فيه الممارسات الفضلى لتلك العمليات، وبالتالي يمتلك القدرة على تلبية حاجات ووظائف العمليات والغايات والأهداف. ويعزز ذلك Hsu و Hwang, Chen, Tsai (2010) في دراستهم التي تبحث في مقاييس فاعلية أنظمة تخطيط الموارد، إذ اعتمد مقياس جودة النظام كأداة لقياس فاعلية نظام تخطيط الموارد.

كما أكد صيام (2015) أن هذا النظام يساهم في ربط الأعمال الأساسية والمساندة، مما يحقق التميز والتكامل في بيئة الأعمال المتطورة والمتشابكة، وما يقدمه النظام من أدوات ضرورية لإنجاز الأعمال، وتسييرها من خلال الحصول على المعلومات، بدءاً بالموجزة وانتهاء بتفاصيل العمليات، كما يساعد على رفع كفاءة التشغيل وتحسين جودة المنتجات، وزيادة الربحية.

ومن فوائد هذا النظام، فقد أكدت كثير من الشركات والمؤسسات على أن استخدام هذا النظام يقلل من الوقت الذي يحتاجه المحاسبون الإداريون في جمع البيانات التي يحتاجونها، وكذلك زاد الوقت المتوفر الذي يستخدمه المحاسبون لعمل تحليل للبيانات، وبالتالي يزيد من القدرة على اتخاذ القرارات المفيدة والصحيحة بشكل أكبر، كما استطاع المحاسبون الإداريون باستخدام نظام (ERP) أن يهتموا أكثر، ويخصصوا وقتاً أطول لتخطيط العمل بشكل مستقبلي، وتقليل الوقت اللازم لتحليل لأحداث الخاصة بالفترة الماضية (Grabski, Leech, & Sangster, 2008).

كما ذكر الأتاسي (2008) أن نظام (ERP) يزيد من الإنتاجية والطاقة، ويزيد من كفاءة سير العمل، والحد من المهل الزمنية لتنفيذ الأوامر، وخفض تكاليف المخزون، وخفض نفقات التشغيل، وتحسين خدمة العملاء، وهذه كلها عوامل مستفادة من تطبيق نظام ERP التي سيكون له نتائج مميزة على المدى الطويل، مما يضيف قيمة كبيرة لأي شركة، سواء أكانت كبيرة الحجم أم صغيرة، وهذه العوامل تعطي النتيجة المطلوبة لدى الشركات، وهي زيادة العائد في الاستثمار.

## نظام ERP في مؤسسات التعليم العالي وفعاليتها :

تعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم المؤسسات التي يعتمد عليها المجتمع في نشر ثقافته وتحقيق آماله وتطلعاته المستقبلية. لكن نجاح هذه المؤسسات لم يكن على نحو تام بسبب جملة من المعوقات والصعوبات التي تواجهها. من هذه المعوقات عدم وجود أنظمة متكاملة لتخطيط مواردها. وفي حين تم تصميم أنظمة إدارة موارد المؤسسات ERP في الأصل لشركات التصنيع، فقد توسعت إلى صناعات الخدمات ومنها التعليمية، حيث اتجهت العديد من هذه المؤسسات إلى تبني أنظمة تخطيط مواردها ذات فاعلية كبيرة، بدلا من تلك الأنظمة التقليدية غير المتكاملة، الأمر الذي أدى إلى تراجع مستواها العلمي، ونقص كفاءات الخريجين، وبذلل المزيد من الجهد والوقت، وفقدان للمعلومات. وهذه التحديات والمعوقات منها ما هو مادي، ومنها ما يتصل بالنظم التعليمية، من سياسات وقوانين ولوائح ومناهج وخطط وغيرها. لذلك، وجدت أنظمة تخطيط الموارد السبيل الوحيد أمام هذه المؤسسات في إدارة وتخطيط مواردها وعملياتها بفاعلية وكفاءة عالية، وبما يحقق أهدافها واستراتيجياتها، وبالتالي تقديم خدمات ذات جودة عالية وتحسين في أدائها (الشويخ، 2007).

وبناءً على ما سبق، أصبحت أنظمة تخطيط الموارد السبيل الوحيد للكثير من مؤسسات التعليم العالي، منها الجامعات على وجه الخصوص في إدارة وتخطيط مواردها بفاعلية وكفاءة. ويمكن قياس فاعلية هذه الأنظمة في تطوير وتحسين الخدمة التعليمية في هذه المؤسسات من عدة نواح، منها الأكاديمية والإدارية، وشؤون الطلبة، والفنية والتقنية، والقبول التسجيل.

وذكر Sabau, Munten, Bologa, Bologa, Surcel (2009) أنه يجب على هذا النظام الجديد ERP أن يضمن لأي جامعة إدارة متكاملة للمجالات الوظيفية الرئيسية التالية، إدارة التخطيط والرقابة، (التخطيط ووضع الميزانية، التحليلات البحثية والأكاديمية، وتحليلات الطلبة، والتحليلات المحاسبية، وكذلك تحليلات الموارد البشرية، وتنبؤاتها)، وإدارة الحسابات (المستحقات، الدخل الأصول الثابتة، إلخ)؛ إدارة البحوث (إدارة المشاريع وإدارة البحوث وإدارة الأصول)؛ إدارة الطلبة، وعمليات التعلم (الخطط الدراسية والخدمات الطلابية وإدارة الموارد والمجتمع، والتعليم الإلكتروني)؛ إدارة الموارد البشرية (الإدارة التنظيمية والوظيفية، وإدارة المهارات، والتدريب والرواتب).

وتفيد المجموعة الاستشارية لتكنولوجيا المعلومات "غارتنر" في استعراضها حالة تخطيط موارد في مؤسسات التعليم العالي، حيث أشارت إلى أن يضمن نظام ERP التواصل والمراسلات، السجلات والساعات التدريسية، وإدارة أعضاء هيئة التدريس، وإدارة البرامج الأكاديمية، وإدارة الخطط الدراسية والجداول والفصول، وإدارة العمليات الأكاديمية للطلبة، والتعليم المستمر / التعلم عن بعد، تكامل النظام مع مكونات البرامج الأخرى، إلخ)؛ الإدارة المالية (المحاسبة العامة، وتطوير وإدارة الميزانية، والمشاريع والمنح البحثية، إلخ)؛ الموارد البشرية (الخدمة الذاتية، الرواتب، إلخ)؛ ورفع التقارير (التقارير التشغيلية والتقارير الخاصة، التقارير التحليلية والاستراتيجية) (Al-Mashari, Zairi, & Okazawa et al., 2006).

ومن الناحية الأكاديمية، أشار Goldstein و Katz (2005) أن نظام تخطيط الموارد يتضمن تنظيم وجدولة الفصول الدراسية وإدارة المقررات وإدخال الدرجات والساعات المتعمدة لكل مقرر، والمهام الأكاديمية، وبيانات الأكاديميين وساعاتهم التدريسية، والحد من تداخل البيانات والأنشطة، مما يسهل عملية الترتيب والتنظيم للبيانات والفاعات الدراسية، والاختبارات والتقويم الجامعة، بوقت حقيقي وجهد قليل.

وأشار DeLone, Petter, McLean (2008) أن نظام تخطيط الموارد يضمن مدى التوافق بين ما يوفره هذا النظام من قدرات والاحتياجات المطلوبة لتنفيذ العمليات، من خلال قياس جودة معلومات نظم تخطيط الموارد، وتحديد مدى نجاح تطبيقات هذه النظم ومخرجاتها، من حيث دقة البيانات والموثوقية وسهولة الاستخدام.



## نظام (ERP) وتطوره في جامعه العلوم والتكنولوجيا :

بدأ العمل بنظام ERP في جامعة العلوم والتكنولوجيا عام 2014م، وتم تطبيق النظام في عام 2016م، المرحلة الأولى في إدارة الموارد البشرية، المرحلة الثانية (نظام معلومات الطلبة) بدأ في 12/2016م في إدارة القبول والتسجيل وحسابات الطلبة، وما زال العمل على تطوير النظام حتى الآن.

ولأهمية الدراسة فقد تعددت الدراسات التي تناولت تطبيق نظام تخطيط الموارد للمؤسسات، وفيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات السابقة بما يفيد موضوع الدراسة الحالية :

دراسة Al-Moghales (2017) هدفت إلى معرفة أثر استعداد موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا في استخدام وتبني نظام تخطيط الموارد، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان لعينة من 140 مفردة من موظفي الجامعة المكون من 800 موظف. وأشارت النتائج أن محور التزام الموظفين، ودعم المديرين لموظفيهم، ونظرة الموظفين للتغيير لها علاقة مع تبني النظام، بينما محور فعالية وجودة الاتصال لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية مع تبني نظام تخطيط الموارد. وقد أوصت الدراسة بإقامة ورش تعريفية للموظفين لتهيئتهم لتبني النظام.

كما هدفت دراسة Sabau et al. (2009) إلى تقييم وتحليل تطبيق نظام ERP في الجامعات الرومانية، والتعرف على مدى فاعلية هذا النظام في أداء الجامعات، وجودة الخدمات المقدمة. وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي لتقييم أنظمة ERP في إدارة التعليم العالي. وتمثل مجتمع وعينة الدراسة بالجامعات الرومانية بشكل عام. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تطبيق نظام ERP يزيد من كفاءة وتكامل العمليات الإدارية والأكاديمية والمالية في الجامعات الرومانية.

وجاءت دراسة رشيد (2007) إلى تقييم تطبيق نظام تخطيط الموارد للمؤسسات في المؤسسات التعليمية الإنتاجية. واستخدم الباحث المنهج التحليلي الاستقرائي والأساليب الكمية في تحليل البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى أن نظام تخطيط الموارد في المؤسسات التعليمية الإنتاجية نظم ورتب المراحل الدراسية بكافة مستوياتها الدراسية، من حيث الجداول الدراسية والفصول والساعات الدراسية وغيرها. كما أنه حسن من تقديم الخدمات التعليمية المقدمة للطلبة وإنجاز المهام للعاملين. كما أن هذا النظام كان له أثر على كفاءة وفاعلية أداء المؤسسات وخدماتها التعليمية.

ومن خلال الدراسات السابقة، فإن نظم تخطيط الموارد (ERP) سيكون لها فاعلية كبيرة في تحسين العملية التعليمية وأدائها، وجودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات للمستخدمين والمستفيدين.

فما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة؟

إنها تتناول وتبحث قياس مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، وبالأخص الجامعات في اليمن، حيث لم تتناول دراسة سابقة حقيقة فاعلية هذا النظام في تحسين الخدمات التعليمية المقدمة من حيث جودة الخدمة والمعلومات وغيرها، وكذلك سرعة واستجابة هذا النظام سواء كانت للمستفيدين أو للعاملين على هذا النظام.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

وبناءً على ما سبق من الدراسات السابقة والاطار النظري، يتبين أن هناك قصورا واضحا في فاعلية أنظمة التخطيط التي تستخدمها المؤسسات التعليمية من حيث التكامل والمرونة، وإنجاز المهام وجودة النظام، وفاعليته في تحسين العملية التعليمية. ويعود ذلك إلى عدة أسباب، منها عدم تكامل ومرونة أنظمة تخطيط الموارد مع بقية الأنظمة، وطول فترة إعدادها، والجهد الكبير الذي يبذل لتجميع البيانات من أكثر من نظام،

كل هذه الأسباب أدت إلى عدم فاعلية الأنظمة التخطيطية الحالية غير المتكاملة في تخطيط وتقديم جودة تعليمية عالية. وتمتلك أنظمة تخطيط موارد المؤسسة ERP خصائص فريدة وقدرات عالية على المعالجة وفي الوقت الحقيقي والتكامل مع بقية أنظمة معلومات المؤسسة، وقابليتها للتطوير والتوجه نحو التحسين، والتخلص من أنشطة الأنظمة التقليدية التي لا تضيف قيمة، ولقد أصبح موضوع تخطيط موارد المؤسسة من أكثر المواضيع التي تشغل الكثير من الشركات والمؤسسات التجارية والتعليمية في العالم اليوم. إن القصور وعدم فاعلية أنظمة التخطيط التي تستخدمها المؤسسات في تخطيط مواردها يعد أحد أهم الأسباب التي دفعت الكثير من هذه الشركات والمؤسسات إلى البحث عن أنظمة متكاملة توفر وتسهل لها عمليات تخطيط مواردها، وتحسن من أدائها وجودة خدماتها. فالأنظمة التي تستخدمها هذه الشركات والمؤسسات أنظمة منفصلة وغير متكاملة مع بقية أنظمة المعلومات. ولذلك فإن عملية تخطيط الموارد بأشكالها المختلفة تستهلك الكثير من المال والوقت والجهد مع إضافة القليل من القيمة.

وبناءً على ما تم مناقشته في مشكلة الدراسة، يتضح أن هناك قصوراً في فاعلية نظم تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في تحسين العملية التعليمية منها تلك المتعلقة بشؤون الطلبة والقبول والتسجيل، والأكاديمية والتقنية والفنية، وتحقيق رضا المستخدمين والمستفيدين من مخرجاته في مؤسسات التعليم العالي، فقد تم اختيار حالة للدراسة جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية كونها طبقت هذا النظام على بعض الإدارات ممثلة بـ (إدارة شؤون الطلبة، الأقسام والبرامج العلمية، إدارة القبول والتسجيل، إدارة تكنولوجيا المعلومات، وهذا ما دفع إلى طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا)؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيسي السابق مجموعة من التساؤلات الفرعية التي توضح فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية. كما يلي:

1. ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية شؤون الطلبة المتمثلة بإدارة شؤون الطلبة؟
2. ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية الأكاديمية المتمثلة بالأقسام والبرامج العلمية؟
3. ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل المتمثلة بإدارة القبول والتسجيل؟
4. ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التقنية والفنية المتمثلة بإدارة تكنولوجيا المعلومات؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بحسب المتغيرات الديمغرافية (العمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وعدد سنوات العمل، والتخصص العلمي)؟
6. هل توجد علاقة ارتباط بين مكونات تحسين العملية التعليمية (الدعم الإداري، شؤون الطلبة، الأكاديمية، القبول والتسجيل، والتقنية والفنية)؟

## أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي:

التعرف إلى مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي - جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

ويمكن اشتقاق الأهداف الفرعية التالية من الهدف الرئيسي أعلاه:

1. التعرف إلى مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية شؤون الطلبة المتمثلة بإدارة شؤون الطلبة.
2. التعرف إلى مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية الأكاديمية المتمثلة بالأقسام والبرامج العلمية.
3. التعرف إلى مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل المتمثلة بإدارة القبول والتسجيل.
4. التعرف إلى مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التقنية والفنية المتمثلة بإدارة تكنولوجيا المعلومات.
5. معرفة إذا ما كانت هناك فروق في آراء المستجيبين بحسب المتغيرات الديمغرافية (العمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وعدد سنوات العمل، والتخصص العلمي).
6. معرفة إذا ما كانت هناك علاقة ارتباط بين مكونات تحسين العملية التعليمية (عملية الدعم الإداري وعملية شؤون الطلبة والعملية الأكاديمية وعلمية التقنية والفنية بحسب آراء المستجيبين).

## أهمية الدراسة:

### الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في عدة جوانب منها:

1. تناول موضوع مستوى فاعلية نظم ERP في تحسين العملية التعليمية في إحدى الجامعات بالجمهورية اليمنية، لما لهذا النظام من أهمية ودور بارز في توفير المعلومات وتنظيم العمليات التي تساعد الإدارة في إنجاز المهام والتخطيط وتقييم الأداء، والحد من نقاط الضعف والانتقادات التي توجه ضد إنجاز المهام، وتقديم الخدمات التعليمية سواء الإدارية أو الأكاديمية، من خلال استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP.
2. تقديم نموذج معرّف جديد يستند إلى النظريات والدراسات السابقة، يوضح مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية، أحد أهم الأنظمة التي تعتمد عليها الشركات للتغلب على واحدة من أهم المشكلات التي تواجهها متمثلة بالاستخدام الأمثل للموارد.

### الأهمية العملية:

تكتسب الدراسة أهميتها العملية من خلال عدة جوانب منها:

1. تناولت الدراسة مشكلة مهنية تتعلق بفاعلية نظم تخطيط الموارد باعتبارها أحد أهم الأنظمة التي يتم الاعتماد عليها في عملية التخطيط الإداري والمالي والأكاديمي، وتقييم الأداء في الشركات والمؤسسات التعليمية، وهذا بدوره سيؤدي إلى تحسين عملية التخطيط والرقابة وتقييم الأداء، ومن ثم إلى تحسين العملية التعليمية من خلال الاستخدام الأمثل والفعال للموارد.
2. زيادة إدراك الإدارة والعاملين في الجامعات اليمنية بأهمية الدور الذي يقدمه نظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية، وجودة المخرجات والخدمات المقدمة من خلال تخطيط وتسهيل الإجراءات الإدارية والمالية والأكاديمية والقبول والتسجيل.
3. تعد هذه الدراسة الأولى (بحسب علم الباحث) التي تتناول فاعلية نظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في جامعة يمنية، الأمر الذي قد يدفع باتجاه تبني هذا النظام في بقية الجامعات والمؤسسات التعليمية بالجمهورية اليمنية.

## حدود الدراسة:

يقتصر البحث على الحدود الآتية:

- ◀ الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.
- ◀ الحدود المكانية: تقتصر الدراسة الميدانية على الجامعات اليمنية بالجمهورية اليمنية، وتحديدًا جامعة العلوم والتكنولوجيا المركز الرئيسي.
- ◀ الحدود الزمانية: العام 2019م.

## مصطلحات الدراسة:

فاعلية نظم تخطيط الموارد:

تعرف الفاعلية بأنها مخرجات النظام التي تمثل سبب وجود النظام لتحقيق النتائج المرغوبة وهي قياس جودة المخرجات. كما أن الفاعلية هي الدرجة التي تحقق بها الأهداف، ودرجة تحقيق للمخرجات أفضل من النظم الأخرى (Goyal, 1998; Oz, 2000).

ويقصد بفاعلية نظام تخطيط موارد المؤسسة في هذه الدراسة بأنها قدرة نظام ERP على تحسين جودة العمليات الإدارية، والمالية والأكاديمية، وعملية القبول والتسجيل، وكذلك التقنية والفضية، وبالتالي تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في اليمن.

العملية التعليمية:

هو تعزيز وزيادة كفاءة المؤسسة وجودة مخرجاتها في جميع عمليات ونطاقات أعمالها، الإدارية والأكاديمية، والقبول والتسجيل، والتقنية والفضية.

عملية شؤون الطلبة:

هي تلك العمليات المتعلقة بإدارة شؤون الطلبة، وقدرة النظام على إشباع حاجات العاملين والإدارات على قراءة نتائج العمليات واتخاذ القرارات المناسبة. فهو نظام يهتم بتنظيم عمليات الأنشطة والاتصال بالطلبة الخريجين والمتعثرين والمنقطعين، وكذلك أولياء الأمور، وغيرها من أنشطة وخدمات طلابية يتم التعامل معها من خلال نظام ERP.

العملية الأكاديمية:

هي العمليات المتعلقة بالخطط الدراسية، والفضول الدراسية والساعات المعتمدة، والحضور والغياب، ودرجات الطلبة، والمقررات الدراسية التي يقوم المسؤول الأكاديمي بالتعامل معها من خلال نظام ERP.

عملية القبول والتسجيل:

هي تلك العمليات المتعلقة بتسجيل وقبول الطلبة والوثائق اللازمة، والتصديق والتوثيق، وإدخال الدرجات، وإسقاط الخطط الدراسية، وغيرها من أنشطة التخرج التي يتعامل معها المسجلون في كل كلية وقسم وبرنامج من خلال نظام ERP.

العملية التقنية والفضية:

هي تلك العمليات المتعلقة بتكامل النظام مع الأنظمة والتقنيات الأخرى، وزيادة البيانات وموثوقيتها، وتحسين التواصل الداخلي بين الطلبة وبين الموظفين، والحد من العمليات اليدوية، وكذلك ضمان أمن وحماية المعلومات والوصول إليها، وتوفير مستخدم خاص بكل طالب وموظف وعضو هيئة التدريس بحسب الصلاحيات الممنوحة.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية على المنهج الوصفي التحليلي لعرض البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

### مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يتكون من (90) موظفا وموظفة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ممن يتعاملون مع نظام ERP في أربع إدارات هي (إدارة شؤون الطلبة، وإدارة القبول والتسجيل، والأقسام والبرامج العلمية، وإدارة تكنولوجيا المعلومات). وقد تم اختيار هذه الجامعة كمجتمع للدراسة الحالية للعديد من الأسباب أهمها: أنها تعد الجامعة الوحيدة من بين الجامعات الأخرى بالجمهورية اليمنية تطبق نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP متكامل، إلى جانب كونها الجامعة الماكرة للتطورات التقنية والمعلوماتية العالمية.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة

جامعة العلوم والتكنولوجيا				اسم المؤسسة	
الإجمالي	إدارة تكنولوجيا المعلومات	إدارة القبول والتسجيل	الأقسام والبرامج العلمية	إدارة شؤون الطلبة	اسم الإدارة
	المبرمجون والضيئون	المسجلون	رؤساء الأقسام والبرامج العلمية	موظفو شؤون الطلبة	الجهة المستهدفة
90	6	35	30	19	حجم مجتمع الدراسة

المصدر: (إدارة شؤون العاملين بجامعة العلوم والتكنولوجيا، 2019).

### عينة الدراسة :

تم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (90) من الموظفين، الذين يتعاملون مع نظام ERP في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وقد تم استرجاع عدد (74)، أي ما يمثل نسبته (85%) من إجمالي المجتمع.

### وصف المتغيرات الديمغرافية :

بههدف تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة؛ لمعرفة مدى تمثيل إجابات الوحدات المبحوثة لمجتمع الدراسة، ومن ثم تقديم إحصاء وصفي للبيانات الشخصية، فقد تم تلخيص هذه البيانات في جداول توضح قيم كل متغير لتوضيح عدد المشاهدات للقيمة الواحدة داخل المتغير في شكل أرقام ونسب مئوية.

#### 1. متغير العمر:

جدول (2): التكرار والنسبة المئوية لمتغير العمر للمشاركين بالعينة

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	6	8.1%
من 30 إلى 40 سنة	51	68.9%
أعلى من 40 إلى 50 سنة	17	23.0%
الإجمالي	74	100.0%

## 2. متغير المؤهل العلمي:

جدول (3): التكرار والنسبة المئوية لمتغير المؤهل العلمي للمشاركين بالعينة

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
44.6%	33	بكالوريوس
36.5%	27	ماجستير
18.9%	14	دكتوراه
100.0%	74	الإجمالي

## 3. متغير عدد سنوات العمل على نظام ERP:

جدول (4): التكرار والنسبة المئوية لمتغير عدد سنوات العمل على نظام ERP

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات العمل على نظام ERP
56.8%	42	من سنة إلى 3 سنوات
43.2%	32	من 4 إلى 6 سنوات
100.0%	74	الإجمالي

## 4. متغير الوظيفة:

جدول (5): التكرار والنسبة المئوية لمتغير الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
31.1%	23	إداري
9.5%	7	محاسب / مالي
41.9%	31	أكاديمي
16.2%	12	مسجل
1.4%	1	مبرمج / فني
100.0%	74	الإجمالي

## 5. متغير التخصص العلمي:

جدول (6): التكرار والنسبة المئوية لمتغير التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص العلمي
17.6%	13	إدارة أعمال
14.9%	11	محاسبة
16.2%	12	حاسوب/نظم
51.4%	38	أخرى
100.0%	74	الإجمالي

## أدوات الدراسة ومصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد في الحصول على البيانات على المصادر والأدوات التالية:

### المصادر الأولية:

لمعالجة الجوانب التحليلية للدراسة سيتم الاعتماد في جمع البيانات الأولية على الاستبانة باعتبارها من أنسب أدوات الدراسة العلمية التي تحقق أهداف الدراسة الميدانية، من أجل الحصول على معلومات وحقائق ذات صلة بواقع معين.

## قياس متغيرات الدراسة :

لقياس متغيرات الدراسة سيتم استخدام مقياس (ليكرت) الخماسي والذي يتم استخدامه في تحويل الدراسة النظرية إلى عبارات يمكن قياسها : (غير موافق بشدة - غير موافق - محايد - موافق - موافق بشدة) وذلك من خلال معرفة درجة التوفر لكل فقرة من فقرات الاستبيان.

وعند قياس متغيرات الدراسة فإن قيمة (1) تعني عدم الموافقة بشدة، وقيمة (2) تعني عدم الموافقة، وقيمة (3) تعني محايد، وقيمة (4) تعني موافق، وقيمة (5) تعني موافق بشدة. والجدول التالي يوضح مقياس (ليكرت) الخماسي والذي سيتم استخدامه لقياس فقرات الاستبانة.

جدول (7): مقياس ليكرت الخماسي

المقياس الدرجة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	5	4	3	2	1

□ تم تحديد درجة الموافقة التي على أساسها يتم قبول أو رفض المحاور من خلال مقياس (ليكرت).

□ المدى، ويمثل المدى الفرق بين أعلى درجة وأقل درجة بالمقياس = 4 - 1 = 3.

□ طول الفئة  $0.8 = 4/5$  المدى

□ تم تحديد درجة القطع للتعرف على فاعلية نظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، وهي كالتالي :

جدول (8): درجة القطع للتعرف على فاعلية نظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
4.21 - 5	3.41 - 4.20	2.61 - 3.40	2.6 - 3.4	1.8
درجة موافقة عالية جداً	درجة موافقة عالية	درجة عدم موافقة	درجة عدم موافقة	درجة عدم موافقة
يتم قبولها			لا يتم قبولها	

## قياس صدق أداة الدراسة وثباتها :

### 1. الصدق البنائي :

بعد إعداد وتصميم الاستبانة، تم تحكيمها من قبل محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وفقاً للمقياس التالي : (مناسب، غير مناسب) أمام كل فقرة. وبناءً على اختبار صدق وثبات الاستبانة ومحاورها الخمسة، توصلت النتائج إلى أن جميع هذه المحاور قد حققت درجة عالية من الصدق والثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا. فقد تراوحت قيم معامل (ألفا كرونباخ) ما بين (92.1% وحتى 86.2%) من الثبات و(96% وحتى 92.2%)، مما يؤكد على أن أبعاد هذه الاستبانة الموجهة إلى عينة الدراسة تحقق درجة عالية من الصدق والثبات، وأنه يمكن الاعتماد على المتغيرات التي شملتها الاستبانة في التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية للوصول إلى النتائج المرجوة وتعميم النتائج على مجتمع البحث.

جدول (9): نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لأداة الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ	درجة المصدقية
على مستوى كل الفقرات	39	0.947	0.973
المحور الأول	11	0.865	0.930
المحور الثاني	7	0.862	0.929
المحور الثالث	7	0.921	0.960

جدول (9): يتبع

المحاور	عدد الفقرات	ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ	درجة المصادقية
المحور الرابع	6	0.915	0.956
المحور الخامس	8	0.892	0.945

### الثبات:

#### 1. صدق البناء باستخدام معادلة بيرسون:

تم حساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية لكل بعد الذي تنتمي إليه وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس.

جدول (10): ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفاعلية الإجمالية
0.000	.806**	الدعم الإداري
0.000	.773**	دعم شؤون الطلبة
0.000	.823**	دعم الجانب الأكاديمي
0.000	.808**	دعم القبول والتسجيل
0.000	.635**	دعم التقني والفني

يتضح من الجدول معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.01) وبذلك تعتبر المقياس صادق لما وضع لقياسه.

#### 2. صدق الاتساق الداخلي لمحور الدعم الإداري:

جدول (11): الارتباط بيرسون بين درجة فقرات بعد الدعم الإداري والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الدعم الإداري
0.000	.564**	يسهم نظام ERP في الاستخدام الفعال لموارد الجامعة.
0.000	.626**	يسهم نظام ERP في تحسين جودة الخدمة التعليمية في الجامعة.
0.000	.528**	يسهم نظام ERP بشكل كبير في تحقيق التكامل بين أنظمة الإدارات المختلفة التي تدعم تحسين العملية التعليمية.
0.000	.689**	يتسم نظام ERP بالمرونة التي تتيح للمستخدمين إجراء التعديلات والتغيرات في إجراءات العمل المناسبة وقت الحاجة.
0.000	.635**	يلبي نظام ERP جميع الاحتياجات المطلوبة من قبل العمليات المالية والإدارية.
0.000	.631**	يتناسب تصميم النظام مع جميع إجراءات العمل.
0.000	.787**	يعطي نظام ERP بيانات دقيقة.
0.000	.616**	يتوافق نظام ERP مع مختلف الأنظمة الفرعية المستخدمة في الجامعة.
0.000	.665**	يزيد نظام ERP من سرعة معالجة البيانات لخدمة العمليات الإدارية.
0.000	.748**	يوفر نظام ERP التقارير الرقابية في الوقت المناسب.
0.000	.701**	يعمل نظام ERP على تحسين عملية التخطيط والرقابة وتقييم الأداء من خلال تحسين جودة المخرجات.



نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد كانت دالة معنوية أي أقل من 0.05 عند درجة ثقة 95%، أي أن المقياس صادق.

### 1- صدق الاتساق الداخلي لمحور دعم شؤون الطلبة :

جدول (12): الارتباط بيرسون بين درجة فقرات بعد دعم شؤون الطلبة والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	دعم شؤون الطلبة
0.000	.742**	يسهم نظام ERP في ضبط وتنظيم الأنشطة الطلابية.
0.000	.717**	يسهم نظام ERP في ضبط التقارير المتعلقة بالطلبة بحسب حالتهم (المنتظمين المتعثرين والمنقطعين).
0.000	.808**	يساهم نظام ERP في معرفة مستوى انضباط الطلبة في الحضور والغياب.
0.000	.827**	يوفر نظام ERP خاصية الاتصال بالطلبة وأولياء الأمور.
0.000	.772**	يوفر نظام ERP آلية تصدير بيانات الخريجين إلى أي نظام فرعي للجامعة.
0.000	.589**	يرتبط نظام ERP بعمليات المساكن الطلابية.
0.000	.673**	يتيح نظام ERP معرفة الطلبة الوافدين وأصحاب المنح.

نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد، والدرجة الكلية للبعد كانت دالة معنوية أي أقل من 0.05 عند درجة ثقة 95%، أي أن المقياس صادق.

### 2- صدق الاتساق الداخلي لمحور دعم الجانب الأكاديمي :

جدول (13): الارتباط بيرسون بين درجة فقرات بعد دعم الجانب الأكاديمي والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	دعم الجانب الأكاديمي
0.000	.766**	يسهم نظام ERP في تسجيل حضور وغياب الطلبة.
0.000	.823**	يسهم نظام ERP في ضبط الجداول الدراسية للطلبة.
0.000	.834**	يسهم نظام ERP في ضبط إدخال درجات للطلبة ( أعمال الفصل + النصف + النهائي).
0.000	.853**	يتيح نظام ERP معرفة تفصيلات درجات الطلبة من السجل الأكاديمي.
0.000	.845**	يسهم نظام ERP في ضبط أجور الساعات للمدرسين في الجامعة.
0.000	.877**	يسهم نظام ERP في ضبط توزيع وانزال الجداول الدراسية في الجامعة.
0.000	.786**	يسهم نظام ERP في ضبط البصمة واعتماد الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد، والدرجة الكلية للبعد كانت دالة معنوية أي أقل من 0.05 عند درجة ثقة 95%، أي أن المقياس صادق.

### 3- صدق الاتساق الداخلي لمحور دعم القبول والتسجيل :

جدول (14): الارتباط بيرسون بين درجة فقرات بعد دعم القبول والتسجيل والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	دعم القبول والتسجيل
0.000	.716**	يسهم نظام ERP في تسهيل إجراءات القبول والتسجيل.
0.000	.853**	يسهم نظام ERP في ضبط عملية تسجيل المقررات الدراسية للطلبة.
0.000	.838**	يتسم نظام ERP بدقة التقارير حسب احتياجات المستخدمين والعملاء.

جدول (14): يتبع

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	دعم القبول والتسجيل
0.000	.872**	يسهم نظام ERP في ضبط عملية تخريج الطلبة.
0.000	.873**	يسهم نظام ERP في ضبط عملية الأرشفة لبيانات الطلبة.
0.000	.874**	يوفر نظام ERP إحصائيات دقيقة بعدد الطلبة حسب المقيدن والمنقطعين والخريجين.

نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد، والدرجة الكلية للبعد كانت دالة معنوية، أي أقل من 0.05 عند درجة ثقة 95%، أي أن المقياس صادق.

#### 4- صدق الاتساق الداخلي لمحور الدعم التقني والفني:

جدول (15): الإرتباط بيرسون بين درجة فقرات بعد الدعم التقني والفني والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الدعم التقني والفني
0.000	.616**	يمتلك نظام ERP بنية تحتية تكنولوجية وتقنية ذات جودة عالية.
0.000	.729**	يلبي نظام ERP جميع الاحتياجات المطلوبة التي تتناسب مع العمليات التنظيمية بالجامعة.
0.000	.748**	يوفر نظام ERP الدعم التقني اللازم لمتطلبات العمل بالجامعة.
0.000	.812**	يوفر نظام ERP التدريب اللازم للعاملين على النظام بالجامعة.
0.000	.857**	يقدم نظام ERP الدعم الفني ذات جودة عالية للمستخدمين وللطلبة.
0.000	.788**	يربط نظام ERP بين التكنولوجيا ومتطلبات التعليم في الجامعة.
0.000	.674**	يوفر نظام ERP الأمن والحماية المطلوبة للوصول إلى المعلومات بصلاحيات محددة.
0.000	.828**	يتسم نظام ERP بالمرونة وقابلية التحسين والتطوير.

نلاحظ أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد، والدرجة الكلية للبعد كانت دالة معنوية أي أقل من 0.05 عند درجة ثقة 95% أي أن المقياس صادق.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

نظراً لأن اختيار الأسلوب الملائم في التحليل يعتمد بشكل رئيس على نوع البيانات المراد تحليلها، فسيتم الاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences-SPSS) من خلال توظيف البيانات التي سيتم الحصول عليها لاختبار أسئلة الدراسة، وتحقيق أهدافها.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

لتحقيق هدف البحث الرئيسي المتعلق بمعرفة مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية سيتم الإجابة عن الأسئلة الآتية:

##### 1. السؤال الأول:

ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد (ERP) في تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة (جامعة العلوم والتكنولوجيا) اليمن؟

ولإجابة عن التساؤل الرئيسي من خلال عرض نتائج الدراسة وفقاً لإجمالي محاور فاعلية نظام ERP في تحسين العملية التعليمية.

جدول (16): إجمالي محاور فاعلية نظام ERP في تحسين العملية التعليمية

م	المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
4	دعم القبول والتسجيل	4.13	0.60	عالية
3	دعم الجانب الأكاديمي	4.03	0.66	عالية
1	دعم تحسين العملية التعليمية	3.97	0.53	عالية
2	دعم شؤون الطلبة	3.88	0.62	عالية
5	الدعم الفني والتقني	3.83	0.54	عالية
	الإجمالي	3.97	0.46	عالية

من الجدول (16) نجد أن هناك فاعلية عالية لنظام ERP في تحسين العملية التعليمية، حيث بلغ متوسط الموافقة على المحاور إجمالاً (3.97)، بانحراف معياري بلغ (0.46) وهي درجة موافقة عالية، ومن الجدول نجد أن أعلى فاعلية كانت في محور دعم القبول والتسجيل بمتوسط (4.13)، يليها دعم الجانب الأكاديمي (4.03)، ودعم تحسين العملية التعليمية بمتوسط (3.97)، ثم محور دعم شؤون الطلبة (3.88)، وأخيراً الدعم التقني والفني (3.83).

ومن النتائج أعلاه نجد أن المتوسط الحسابي لدعم تحسين العملية التعليمية قد بلغ (3.97)، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي (3) وانحراف معياري (0.46)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة.

جدول (17): فاعلية نظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية من خلال الدعم الإداري

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	3	يسهم نظام ERP بشكل كبير في تحقيق التكامل بين أنظمة الإدارات المختلفة التي تدعم تحسين العملية التعليمية.	4.34	0.75	عالية جداً
2	2	يسهم نظام ERP في تحسين جودة الخدمة التعليمية في الجامعة.	4.27	0.71	عالية جداً
3	1	يسهم نظام ERP في الاستخدام الفعال لموارد الجامعة.	4.26	0.66	عالية جداً
4	5	يلبي نظام ERP جميع الاحتياجات المطلوبة من قبل العمليات المالية والإدارية.	4.00	0.76	عالية
5	9	يزيد نظام ERP من سرعة معالجة البيانات لخدمة العمليات الإدارية.	4.00	0.78	عالية
6	7	يعطي نظام ERP بيانات دقيقة.	3.92	0.82	عالية
7	10	يوفر نظام ERP التقارير الرقابية في الوقت المناسب.	3.85	0.86	عالية
8	6	يتناسب تصميم النظام مع جميع إجراءات العمل.	3.84	0.72	عالية
9	8	يتوافق نظام ERP مع مختلف الأنظمة الفرعية المستخدمة في الجامعة.	3.80	0.89	عالية
10	11	يعمل نظام ERP على تحسين عملية التخطيط والرقابة وتقييم الأداء من خلال تحسين جودة المخرجات.	3.76	0.84	عالية
11	4	يتسم نظام ERP بالمرونة التي تتيح للمستخدمين إجراء التعديلات والتغيرات في إجراءات العمل المناسبة وقت الحاجة.	3.64	1.08	عالية
		تحسين العملية التعليمية	3.97	0.53	عالية

من الجدول (17) نجد أن هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط الموارد ERP في تحسين الدعم الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية بدرجة عالية، حيث بلغ متوسط المحور (3.97)، وانحراف معياري (0.53)، ومن الجدول نجد أن أعلى الفقرات كانت "يسهم نظام ERP بشكل كبير في تحقيق التكامل بين أنظمة

الإدارات المختلفة التي تدعم تحسين العملية التعليمية"، بمتوسط يليها "يسهم نظام ERP في تحسين جودة الخدمة التعليمية في الجامعة" بمتوسط 4.27، و"يسهم نظام ERP في الاستخدام الفعال لموارد الجامعة" بمتوسط 4.26، وكانت أقل الفقرات في الجدول الفقرات رقم (8) (11) (4) والتي تنص على "يتوافق نظام ERP مع مختلف الأنظمة الفرعية المستخدمة في الجامعة"، "يعمل نظام ERP على تحسين عملية التخطيط والرقابة وتقييم الأداء من خلال تحسين جودة المخرجات"، و"يتسم نظام ERP بالمرونة التي تتيح للمستخدمين إجراء التعديلات والتغيرات في إجراءات العمل المناسبة وقت الحاجة" بمتوسط (3.80) (3.76) (3.64) على التوالي، وهي متوسطات تدل على موافقة أفراد العينة على وجود فاعلية لنظام ERP في تحسين عملية الدعم الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

ومن النتائج أعلاه نجد أن المتوسط الحسابي للمحور الرئيسي قد بلغ (3.97)، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي (3)، وانحراف معياري (0.53)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، وعليه فإن هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية".

## 2. السؤال الثاني:

ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية شؤون الطلبة من خلال إدارة شؤون الطلبة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية؟

جدول (18): فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين شؤون الطلبة

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	13	يسهم نظام ERP في ضبط التقارير المتعلقة بالطلبة بحسب حالتهم (المنتظمون والمتعثرين والمنقطعون).	4.04	0.80	عالية
2	16	يوفر نظام ERP آلية تصدير بيانات الخريجين إلى أي نظام فرعي للجامعة.	3.95	0.72	عالية
3	14	يساهم نظام ERP في معرفة مستوى انضباط الطلبة في الحضور والغياب.	3.93	0.87	عالية
4	18	يتيح نظام ERP معرفة الطلبة الوافدين وأصحاب المنح.	3.93	0.80	عالية
5	17	يرتبط نظام ERP بعمليات المساكن الطلابية.	3.81	0.82	عالية
6	15	يوفر نظام ERP خاصية الاتصال بالطلبة وأولياء الأمور.	3.77	0.84	عالية
7	12	يسهم نظام ERP في ضبط وتنظيم الأنشطة الطلابية.	3.64	0.93	عالية
المحور الأول		دعم شؤون الطلبة	3.88	0.62	عالية

من الجدول (18) نجد أن هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية شؤون الطلبة من قبل إدارة شؤون الطلبة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية بدرجة عالية، حيث بلغ متوسط المحور (3.88) وانحراف معياري (0.62)، ومن الجدول نجد أن أعلى الفقرات كانت "يسهم نظام ERP في ضبط التقارير المتعلقة بالطلبة بحسب حالتهم (المنتظمون والمتعثرين والمنقطعون)"، و"يوفر نظام ERP آلية تصدير بيانات الخريجين إلى أي نظام فرعي للجامعة"، "يساهم نظام ERP في معرفة مستوى انضباط الطلبة في الحضور والغياب" بمتوسط (4.04) (3.95) (3.93) على التوالي، وأن أقل الفقرات كانت "يوفر نظام ERP خاصية الاتصال بالطلبة وأولياء الأمور"، "يسهم نظام ERP في ضبط وتنظيم الأنشطة الطلابية". بمتوسط (3.77) (3.64) على التوالي، وهي متوسطات تدل على موافقة أفراد العينة على وجود فاعلية لنظام ERP في تحسين عملية شؤون الطلبة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

ومن النتائج أعلاه نجد أن المتوسط الحسابي للمحور الأول دعم شؤون الطلبة قد بلغ (3.88)، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي (3) وانحراف معياري (0.62)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، وعليه فإن "هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط موارد المؤسسة ERP في تحسين عملية دعم شؤون الطلبة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية".

### 3. السؤال الثالث:

ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية الأكاديمية من خلال الأقسام والبرامج العلمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية؟

جدول (19): فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية الأكاديمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	21	يسهم نظام ERP في ضبط إدخال درجات الطلبة (أعمال الفصل + النصفى+ النهائي).	4.18	0.75	عالية
2	22	يتيح نظام ERP معرفة تفصيلات درجات الطلبة من السجل الأكاديمي.	4.18	0.76	عالية
3	25	يسهم نظام ERP في ضبط البصمة واعتماد الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	4.08	0.77	عالية
4	23	يسهم نظام ERP في ضبط أجور الساعات للمدرسين في الجامعة.	4.04	0.80	عالية
5	24	يسهم نظام ERP في ضبط توزيع وإزالة الجداول الدراسية في الجامعة.	3.97	0.78	عالية
6	19	يسهم نظام ERP في تسجيل حضور وغياب الطلبة.	3.92	0.86	عالية
7	20	يسهم نظام ERP في ضبط الجداول الدراسية للطلبة.	3.85	0.86	عالية
		دعم الجانب الأكاديمي	4.03	0.66	عالية

من الجدول (19) نجد أن هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية الأكاديمية المتمثلة بالأقسام والبرامج العلمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية بدرجة عالية، حيث بلغ متوسط المحور (4.03) وانحراف معياري (0.66)، ومن الجدول نجد أن أعلى الفقرات كانت "يسهم نظام ERP في ضبط إدخال درجات الطلبة (أعمال الفصل + النصفى + النهائي)، "يتيح نظام ERP معرفة تفصيلات درجات الطلبة من السجل الأكاديمي." و "يسهم نظام ERP في ضبط البصمة واعتماد الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة." بمتوسط (4.18) (4.08) على التوالي، وأن أقل الفقرات كانت "يسهم نظام ERP في تسجيل حضور وغياب الطلبة." "يسهم نظام ERP في ضبط الجداول الدراسية للطلبة." بمتوسط (3.92) (3.85) على التوالي، وهي متوسطات تدل على موافقة أفراد العينة على وجود فاعلية لنظام ERP في تحسين العملية الأكاديمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

ومن النتائج السابقة نجد أن المتوسط الحسابي للمحور الثاني دعم الجانب الأكاديمي قد بلغ (4.03)، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي (3) وانحراف معياري (0.66)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، وعليه فإن "هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط موارد المؤسسة ERP في تحسين العملية الأكاديمية ممثلة بالأقسام والبرامج العلمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية".

### 4. السؤال الرابع:

ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل من خلال إدارة القبول والتسجيل في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية؟

جدول (20): فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	31	يوفر نظام ERP إحصائيات دقيقة حسب عدد الطلبة المقيدين والمنقطعين والخريجين.	4.20	0.68	عالية
2	26	يسهم نظام ERP في تسهيل إجراءات القبول والتسجيل.	4.18	0.71	عالية
3	30	يسهم نظام ERP في ضبط عملية الأرشفة لبيانات الطلبة.	4.18	0.75	عالية
4	28	يتسم نظام ERP بدقة التقارير حسب احتياجات المستخدمين والعملاء.	4.11	0.73	عالية
5	27	يسهم نظام ERP في ضبط عملية تسجيل المقررات الدراسية للطلبة.	4.08	0.74	عالية
6	29	يسهم نظام ERP في ضبط عملية تخريج الطلبة.	4.05	0.70	عالية
		المحور الثالث	4.13	0.60	عالية
		دعم القبول والتسجيل			

من الجدول (20) نجد أن هناك فاعلية إيجابية لنظم تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل ممثلة بإدارة القبول والتسجيل في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية بدرجة عالية، حيث بلغ متوسط المحور (4.13) وانحراف معياري (0.60)، ومن الجدول نجد أن أعلى الفقرات كانت "يوفر نظام ERP إحصائيات دقيقة حسب عدد الطلبة المقيدين والمنقطعين والخريجين"، "يسهم نظام ERP في تسهيل إجراءات القبول والتسجيل"، و"يسهم نظام ERP في ضبط عملية الأرشفة لبيانات الطلبة". بمتوسط (4.20) (4.18) (4.18) على التوالي، وأن أقل الفقرات كانت "يسهم نظام ERP في ضبط عملية تسجيل المقررات الدراسية للطلبة"، و"يسهم نظام ERP في ضبط عملية تخريج الطلبة".

بمتوسط (4.08) (4.05) على التوالي، وهي متوسطات تدل على موافقة أفراد العينة على وجود فاعلية لنظام ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

ومن النتائج السابقة نجد أن المتوسط الحسابي للمحور الثالث دعم القبول والتسجيل قد بلغ (4.13)، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي (3) وانحراف معياري (0.60)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، وعليه فإن "هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط موارد المؤسسة ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل ممثلة بإدارة القبول والتسجيل في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية". وهذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (Sabau et al., 2009)

##### 5. السؤال الخامس:

ما مستوى فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التقنية والفنية من خلال إدارة تكنولوجيا المعلومات في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية؟

جدول (21): فاعلية نظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التقنية والفنية:

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	38	يوفر نظام ERP الأمن والحماية المطلوبة للوصول إلى المعلومات بصلاحيات محددة.	3.97	0.70	عالية
2	32	يتملك نظام ERP بنية تحتية تكنولوجية وتقنية ذات جودة عالية.	3.92	0.74	عالية

جدول (21): يتبع

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
3	33	يلبي نظام ERP جميع الاحتياجات المطلوبة التي تتناسب مع العمليات التنظيمية بالجامعة.	3.86	0.69	عالية
4	39	يتسم نظام ERP بالمرونة وقابلية التحسين والتطوير.	3.84	0.83	عالية
5	37	يربط نظام ERP بين التكنولوجيا ومتطلبات التعليم في الجامعة.	3.82	0.71	عالية
6	35	يوفر نظام ERP التدريب اللائم للعاملين على النظام بالجامعة.	3.80	0.74	عالية
7	34	يوفر نظام ERP الدعم التقني اللائم لمتطلبات العمل بالجامعة.	3.76	0.70	عالية
8	36	يقدم نظام ERP الدعم الفني ذات جودة عالية للمستخدمين وللطلبة.	3.70	0.66	عالية
المحور الرابع		الدعم الفني والتقني	3.83	0.54	عالية

من الجدول (21) نجد أن هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التقنية والفنية ممثلة بإدارة تكنولوجيا المعلومات في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية بدرجة عالية، حيث بلغ متوسط المحور 3.83 وانحراف معياري 0.54، ومن الجدول نجد أن أعلى الفقرات كانت "يوفر بنظام ERP الأمن والحماية المطلوبة للوصول إلى المعلومات بصلاحيات محددة"، "يمتلك نظام ERP بنية تحتية تكنولوجية وتقنية ذات جودة عالية"، و"يلبي نظام ERP جميع الاحتياجات المطلوبة التي تتناسب مع العمليات التنظيمية بالجامعة". بمتوسط (3.97) (3.92) (3.86) على التوالي، وأن أقل الفقرات كانت "يوفر نظام ERP الدعم التقني اللائم لمتطلبات العمل بالجامعة"، و"يقدم نظام ERP الدعم الفني ذات جودة عالية للمستخدمين وللطلبة".

بمتوسط (3.76) (3.70) على التوالي، وهي متوسطات تدل على موافقة أفراد العينة على وجود فاعلية لنظام ERP في تحسين العملية التقنية والفنية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

ومن النتائج السابقة نجد أن المتوسط الحسابي للمحور الرابع الدعم الفني والتقني قد بلغ (3.83)، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي (3) وانحراف معياري (0.54)، مما يشير إلى اتجاه الآراء نحو الموافقة، وعليه فإن "هناك فاعلية إيجابية لنظام تخطيط الموارد ERP في تحسين عملية القبول والتسجيل ممثلة بإدارة القبول والتسجيل في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية"، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة (Sabau et al., 2009).

#### 6. السؤال السادس:

للإجابة عن السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بحسب المتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، عدد سنوات العمل، التخصص العلمي)؟

فقد تم دراسة فروقات الإحصائية للمتغيرات كما يلي:

الفروق الإحصائية بين آراء أفراد العينة حول المحاور الرئيسية، ويمكن أن تعزى لمتغير سنوات استخدام النظام.

وعند اختبار الفروق الإحصائية لمتغير سنوات الخدمة فقد تم استخدام اختبار Independent-Samples T Test كالتالي:

جدول (22): إحصائيات بحسب المتغير الديمغرافي:

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	اختبار t	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات العمل على نظام ERP
لا توجد فروق	0.355	72	0.932	0.43	4.02	42	من 1 إلى 3 سنوات
لا توجد فروق	0.700	72	0.387	0.64	3.90	32	من 4-6 سنوات
لا توجد فروق	0.245	72	1.172	0.68	3.90	42	من 1 إلى 3 سنوات
لا توجد فروق	0.111	72	1.612	0.56	3.84	32	من 4-6 سنوات
لا توجد فروق	0.984	72	-0.02	0.69	4.11	42	من 1 إلى 3 سنوات
لا توجد فروق	0.286	72	1.076	0.61	3.93	32	من 4-6 سنوات
لا توجد فروق				0.52	4.23	42	من 1 إلى 3 سنوات
لا توجد فروق				0.69	4.01	32	من 4-6 سنوات
لا توجد فروق				0.50	3.83	42	من 1 إلى 3 سنوات
لا توجد فروق				0.61	3.84	32	من 4-6 سنوات
لا توجد فروق				0.43	4.02	42	من 1 إلى 3 سنوات
لا توجد فروق				0.49	3.90	32	من 4-6 سنوات

من الجدول (22) نجد أن مستوى المعنوية في كل محاور الاستبيان كانت أكبر من 0.05 عند درجة ثقة 95%، وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان تعزى لمتغير سنوات استخدام النظام.

ولاختبار الفروق الإحصائية لمتغيرات (العمر، المؤهل، التخصص، الوظيفة) فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يلي:

الفروق الإحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان التي يمكن أن تعزى لمتغير العمر.

جدول (23): لمعرفة تأثير متغير العمر على المحاور

One-Way ANOVA						
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	اختبار F	المتوسط تربيع	درجة الحرية	المجموع تربيع	المحاور
لا توجد فروق	0.216	1.565	0.433	2	0.867	دعم تحسين العملية التعليمية
لا توجد فروق	0.521	0.658	0.277	71	19.667	داخل المجموعات
لا توجد فروق	0.111	2.264	0.259	73	20.534	المجموع
لا توجد فروق	0.161	1.873	0.394	2	0.518	دعم شؤون الطلبة
لا توجد فروق			0.945	71	27.985	داخل المجموعات
لا توجد فروق			0.417	73	28.503	المجموع
لا توجد فروق			0.661	2	1.322	دعم الجانب الأكاديمي
لا توجد فروق			0.353	71	29.631	داخل المجموعات
لا توجد فروق			0.661	73	31.521	المجموع
لا توجد فروق			0.661	2	1.322	دعم القبول والتسجيل
لا توجد فروق			0.353	71	25.065	داخل المجموعات
لا توجد فروق			0.353	73	26.388	المجموع



جدول (23): يتبع

One-Way ANOVA							
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	
الدعم التقني والفضي	0.635	2	0.317				
بين المجموعات				1.072	0.348	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	21.025	71	0.296				
المجموع	21.660	73					
الفاعلية الإجمالية	0.895	2	0.448				
بين المجموعات				2.219	0.116	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	14.322	71	0.202				
المجموع	15.218	73					

من الجدول (23) نجد أن مستوى المعنوية في كل محاور الاستبيان كانت أكبر من 0.05، عند درجة ثقة 95%، وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان تعزى لتغير العمر.

الفروق الإحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان التي يمكن أن تعزى لتغير المؤهل.

جدول (24): لمعرفة تأثير متغير المؤهل العلمي على المحاور

One-Way ANOVA							
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	
دعم تحسين العملية التعليمية	0.855	2	0.428				
بين المجموعات				1.543	0.221	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	19.678	71	0.277				
المجموع	20.534	73					
دعم شؤون الطلبة	0.598	2	0.299				
بين المجموعات				0.761	0.471	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	27.905	71	0.393				
المجموع	28.503	73					
دعم الجانب الأكاديمي	1.538	2	0.769				
بين المجموعات				1.821	0.169	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	29.983	71	0.422				
المجموع	31.521	73					
دعم القبول والتسجيل	0.342	2	0.171				
بين المجموعات				0.466	0.629	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	26.046	71	0.367				
المجموع	26.388	73					
الدعم التقني والفضي	1.293	2	0.647				
بين المجموعات				2.255	0.112	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	20.366	71	0.287				
المجموع	21.660	73					
الفاعلية الإجمالية	0.798	2	0.399				
بين المجموعات				1.965	0.148	لا توجد فروق	
داخل المجموعات	14.420	71	0.203				
المجموع	15.218	73					

من الجدول (24) نجد أن مستوى المعنوية في كل محاور الاستبيان كانت أكبر من 0.05. عند درجة ثقة 95%، وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفروق الإحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان التي يمكن أن تعزى لمتغير التخصص.

جدول (25): لمعرفة تأثير متغير التخصص على المحاور

One-Way ANOVA						
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
دعم تحسين العملية التعليمية	0.245	3	0.082	0.281	0.839	لا توجد فروق
بين المجموعات	20.289	70	0.290			
داخل المجموعات	20.534	73				
دعم شؤون الطلبة	0.416	3	0.139	0.346	0.792	لا توجد فروق
بين المجموعات	28.087	70	0.401			
داخل المجموعات	28.503	73				
دعم الجانب الأكاديمي	0.329	3	0.110	0.246	0.864	لا توجد فروق
بين المجموعات	31.193	70	0.446			
داخل المجموعات	31.521	73				
دعم القبول والتسجيل	0.796	3	0.265	0.726	0.540	لا توجد فروق
بين المجموعات	25.591	70	0.366			
داخل المجموعات	26.388	73				
الدعم التقني والفني	1.533	3	0.511	1.777	0.160	لا توجد فروق
بين المجموعات	20.127	70	0.288			
داخل المجموعات	21.660	73				
الفاعلية الإجمالية	0.115	3	0.038	0.178	0.911	لا توجد فروق
بين المجموعات	15.102	70	0.216			
داخل المجموعات	15.218	73				

من الجدول (25) نجد أن مستوى المعنوية في كل محاور الاستبيان كانت أكبر من 0.05. عند درجة ثقة 95%، وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان تعزى لمتغير التخصص.

الفروق الإحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان التي يمكن أن تعزى لمتغير الوظيفة.

جدول (26): لمعرفة تأثير متغير الوظيفة على المحاور

One-Way ANOVA						
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
دعم تحسين العملية التعليمية	0.209	3	0.070	0.240	0.868	لا توجد فروق
بين المجموعات	20.324	70	0.290			
داخل المجموعات	20.534	73				

جدول (26): يتبع

One-Way ANOVA						
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
دعم شؤون الطلبة	0.541	3	0.180	0.452	0.717	لا توجد فروق
	27.962	70	0.399			
	28.503	73				
دعم الجانب الأكاديمي	0.370	3	0.123	0.277	0.842	لا توجد فروق
	31.151	70	0.445			
	31.521	73				
دعم القبول والتسجيل	1.572	3	0.524	1.478	0.228	لا توجد فروق
	24.816	70	0.355			
	26.388	73				
الدعم التقني والفني	0.798	3	0.266	0.893	0.449	لا توجد فروق
	20.862	70	0.298			
	21.660	73				
الفاعلية الإجمالية	0.114	3	0.038	0.176	0.912	لا توجد فروق
	15.104	70	0.216			
	15.218	73				

من الجدول (26) نجد أن مستوى المعنوية في كل محاور الاستبيان كانت أكبر من 0.05، عند درجة ثقة 95%، وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول محاور الاستبيان تعزى لتغير الوظيفة.

#### 7. السؤال السابع:

هل توجد علاقة ارتباط بين مكونات تحسين العملية التعليمية ( الدعم الإداري، شؤون الطلبة، الأكاديمية، القبول والتسجيل، والتقنية والفنية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (بيرسون) معامل الارتباط (بيرسون) للتأكد من وجود العلاقة بين مكونات تحسين العملية التعليمية كما يوضحه الجداول (27).

جدول (27): جدول ارتباط بيرسون

One-Way ANOVA						
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الدعم الإداري	1	.583**	.496**	.611**	.464**	.806**
ارتباط بيرسون						
مستوى الدلالة			0.000	0.000	0.000	0.000
العدد	74	74	74	74	74	74
دعم شؤون الطلبة	.583**	1	.608**	.451**	.293**	.773**
ارتباط بيرسون						
مستوى الدلالة	0.000		0.000	0.000	0.011	0.000
العدد	74	74	74	74	74	74

جدول (27): يتبع

One-Way ANOVA							
المحاور	المجموع تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي	
دعم الجانب الأكاديمي	.496**	.608**	1	.638**	.358**	.823**	ارتباط بيرسون
العدد	74	74	74	74	74	74	مستوى الدلالة
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	ارتباط بيرسون
دعم القبول والتسجيل	.611**	.451**	.638**	1	.400**	.808**	مستوى الدلالة
العدد	74	74	74	74	74	74	العدد
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	ارتباط بيرسون
الدعم التقني والفني	.464**	.293*	.358**	.400**	1	.635**	مستوى الدلالة
العدد	74	74	74	74	74	74	العدد
0.000	0.000	0.011	0.002	0.000	0.000	0.000	ارتباط بيرسون
الفاعلية الإجمالية	.806**	.773**	.823**	.808**	.635**	1	مستوى الدلالة
العدد	74	74	74	74	74	74	العدد
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

من الجدول (27) نجد أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين محاور الاستبيان بعضها مع بعض، وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عالية بين محاور الاستبيان الخمسة وبين إجمالي فاعلية النظام ERP في الجامعة حيث كانت درجة الارتباط أكبر من 80% باستثناء دعم شؤون الطلبة بـ 77.3%.

## الاستنتاجات:

من خلال النتائج السابقة يمكن الخروج بعدد من الاستنتاجات كالآتي هي:

1. وجود تطبيق حقيقي وفعال لنظم تخطيط الموارد ERP في تحسين العملية التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.
2. تحقيق فاعلية عالية وإيجابية في عملية دعم شؤون الطلبة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال تطبيق نظم تخطيط الموارد ERP، فاخترت الجامعة لنظام يتناسب مع أنشطتها وعمليتها الداخلية والخارجية من أهم عوامل تحقيق أهداف النظام والوصول إلى تحسين عملياتها وخدماتها التعليمية.
3. تحقيق نسبة عالية من المرونة والجودة في الخدمات ولأنشطتها التعليمية المختلفة في العملية الأكاديمية ممثلة بالأقسام والبرامج العلمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية وساعد على ذلك وجود البنية التحتية التي تمتلكها الجامعة من أنظمة وتقنيات ساعدت على تكامل نظام ERP معها.
4. وجود فاعلية عالية في عملية القبول والتسجيل ممثلة بإدارة القبول والتسجيل في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال ما تتبعه الجامعة إجراءات دقيقة وفعالة فيما يتعلق بالحصول على المعلومات وتخزينها واسترجاعها تمكثها من تلافي الأخطاء واتخاذ القرارات السليمة.
5. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عالية لنظام ERP في تحسين العملية التعليمية ومكوناتها.

## التوصيات:

من خلال الاستنتاجات السابقة يوصي الباحثان بالآتي:

1. توصي الدراسة بتطبيق نظم (ERP) في مؤسسات التعليم العالي الجامعات غير المستخدمة للنظام، حيث إن له كفاءة وفاعلية عالية في تحسين أدائها وخدماتها التعليمية عن طريق استغلال كافة مواردها بما يحقق أهدافها.
2. ضرورة التركيز على تطوير وإضافة النظام إلى بقية الإدارات لما في ذلك من أثر إيجابي على جودة النظام والمعلومات وجودة الخدمة التعليمية وتحسين العمل.

## المراجع:

- الأتاسي، عبد الحي (2008). تنفيذ تقنيات نظم ERP لتحقيق العائد على الاستثمار بنجاح، مقالة منشورة. استرجع من: <http://www.gp4arab.com/jm/content/view/57/1/lang,arabic/>
- خالد، محمد (2010). تقييم وتطوير نظام الموازنات في ظل تكنولوجيا الإنتاج والمعلومات دراسة تطبيقية على قطاع الصناعة في الجمهورية اليمنية (رسالة دكتوراه غير منشور)، جامعة حلوان، مصر.
- رشيد، إسماعيل إبراهيم (2007). تخطيط الموارد لمؤسسات تعليمية إنتاجية (بالتطبيق على إعدادية الجزيرة الصناعية في الموصل). تنمية الرفاهين، 85 (29)، 225-249.
- الشويح، عاطف عبد الحميد (2007). واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني، محافظات غزة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- صيام، وليد (2015). نظم تخطيط موارد المنظمة وتعزيز جودة التدقيق الداخلي، مجلة المدقق، (105)، 6-7.
- الفاعوري، أسماء (2012). أثر فاعلية أنظمة تخطيط موارد المنظمة في تميز الأداء المؤسسي- دراسة تطبيقية في أمانة عمان الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الكردي، حسام (2013). عالم التقنية، نظام إدارة موارد الشركة ERP وجيتك التالية، عمان، الأردن.
- Al-Mashari, M., Zairi, M., & Okazawa, K. (2006). Enterprise Resource Planning (ERP) implementation: a useful road map. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 3(1-2), 169-180.
- Al-Moghales, S. (2017). *The Impact of Employees Readiness to Change on ERP Adoption* (Master thesis). The Arab Academy for Banking and Financial Sciences, Jordan.
- Ayyagari, R. (2011). Hands-on ERP learning: Using OpenERP®, an alternative to SAP®. *Journal of Information Systems Education*, 22(2), 123-134.
- Brooks, C. (Jan 27, 2016). *What is ERP*. Retrieved from <https://www.businessnewsdaily.com/5010-erp-enterprise-resource-planning.html>
- Dezdar, S., & Ainin, S. (2011). The influence of organizational factors on successful ERP implementation. *Management Decision*, 49(6), 911-926
- Goldstein, P. J., & Katz, R. N. (2005). *Academic analytics: The uses of management information and technology in higher education*. United States: Educause.
- Goyal, D. P. (1998). *Management information systems: Concept and application*. New Delhi: Deep & Deep Publications.

- Grabski, S., Leech, S., & Sangster, A. (2008). Management accountants: a profession dramatically changed by ERP systems. *CIMA Global*, 4(5), 1-9.
- Green Beacon Solutions. (2013). *Defining ERP benefits and solutions*. Retrieved from <http://www.greenbeacon.com/GreenBeaconWebsite/Microsoft-CRM-ERP-Solutions/EnterpriseResourcePlanningERP.aspx>
- OZ, E. (2000). *Management information systems* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston, MA: Course Technology.
- Petter, S., DeLone, W., & McLean, E. (2008). Measuring information systems success: models, dimensions, measures, and interrelationships. *European journal of information systems*, 17(3), 236-263.
- Roghalian, P., Rasli, A., & Gheysari, H. (2012). Productivity through effectiveness and efficiency in the banking industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 550-556.
- Sabau, G., Munten, M., Bologa, A. R., Bologa, R., & Surcel, T. (2009). An evaluation framework for higher education ERP Systems. *WSEAS Transactions on Computers*, 8(11), 1790-1799.
- Syspro. (2020). ERP system. Retrieved from <https://www.syspro.com/product/erp-system/>
- Tsai, W. H., Chen, S. P., Hwang, E. T., & Hsu, J. L. (2010). A study of the impact of business process on the ERP system effectiveness. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 26-37.
- Uwizyemungu, S., & Raymond, L., (2004). *Integration, flexibility and transversality: Essential characteristics of ERP systems*. In Proceedings of the 6<sup>th</sup> International Conference on Enterprise Information Systems (pp. 70-77), 14-17 April, Porto, Portugal.
- Wilkinson, J. W., Cerullo, M. J., Raval, V., & Wong-on-Wing, B. (2000). *Accounting Information Systems*. Canada: John Willey & Sons.
- Wonglikphai, B. (2015). *Project management in Enterprise Resource Planning (ERP) implementation*. Retrieved from <http://www.umsl.edu/~sauterv/analysis/f06Papers/Wonglikphai/>
- Zughoul, B., Al-Refai, M., & El-Omari, N. (2016). Evolution characteristics of ERP systems that distinct from traditional SDLCs. *Evolution*, 5(7), 87-91.

## أثر استخدام برمجية حاسوبية مقترحة في اكتساب الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم

داود عبد الملك يحيى الحدابي<sup>1</sup>  
عيسى محمد علي صالح<sup>(\*)1</sup>

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

<sup>1</sup> كلية التربية، كولامبور، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا  
\* عنوان المراسلة: [easa0713488360@gmail.com](mailto: easa0713488360@gmail.com)

## أثر استخدام برمجية حاسوبية مقترحة في اكتساب الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم

### الملخص:

هدف البحث إلى الكشف عن أثر استخدام برمجية حاسوبية مقترحة في اكتساب طلبة قسم تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم. ولتحقيق هدف البحث والإجابة عن أسئلته تم استخدام المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعتين التجريبية والضابطة، والتطبيق القبلي والبعدي، واختيار عينة بلغت (40) من طلبة المستوى الثاني بقسم تكنولوجيا التعليم للعام الجامعي 2018/2019، وتم استخدام أداة الملاحظة وذلك للكشف عن مدى اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وبعد التوصل إلى قائمة بمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وبناء برنامج حاسوبي مقترح وتنفيذ تجربة البحث أظهرت النتائج تفوق طلبة المجموعة التجريبية، على الطلبة في المجموعة الضابطة في اكتسابهم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، مما يدل على وجود أثر لاستخدام البرنامج الحاسوبي المقترح في اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم مقارنة بالطرائق التقليدية، وخرج البحث بتوصيات أهمها: العمل على برمجة مقررات تخصص تكنولوجيا التعليم وتدريبها بأساليب التعلم الذاتي بما يساهم في الاكتساب الأفضل للمهارات التكنولوجية وتوظيفها في تحسين وتطوير العملية التعليمية.

الكلمات المفتاحية: برمجية مقترحة، مستحدثات تكنولوجيا التعليم، أخصائي تكنولوجيا التعليم.



## The Effect of Using Proposed Software by the Students of Instructional Technology to Acquire New Instructional Technology Skills

### Abstract:

This study investigated the effect of using proposed software by the students of Instructional Technology Department to acquire new instructional technology skills. To achieve the study objectives, the quasi-experimental research with both experimental and control groups was conducted among 40 second-level students of the Instructional Technology Department at Ibb University in the academic year 2018-2019. Participants took pre and post-tests in order to compare the statistical difference before and after the implementation of the proposed software. The research instrument used in this study was an observation card to measure the extent to which students have acquired the new instructional technology skills. After developing a list of new instructional technology skills, building the proposed software and conducting the treatment, the results showed that students in the experimental group were better than the control group in acquiring the new instructional technology skills. These results demonstrated the impact of using the proposed software for acquiring the new instructional technology skills compared to the conventional methods. The study recommended computerizing specialization courses of the Instructional Technology Department, using self-learning methods that would help students acquire better skills so as to improve and develop the learning process.

**Keywords:** proposed software, new instructional technology skills, Instructional Technology students.

## المقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً تكنولوجياً ومعلوماتياً لم يسبق له مثيل في التاريخ، فقد ظهرت التكنولوجيا الحديثة التي منحت البشر قدرات ضخمة منذ أن عرف العالم الثورة الصناعية الأولى، وفي نهاية القرن الثامن عشر في بريطانيا، ثم في فرنسا وبلجيكا، ثم اتجهت في القرن التاسع عشر إلى ألمانيا والولايات المتحدة واليابان، وفي أوائل القرن العشرين ظهرت ثورة صناعية ثالثة تمثلت في الأشكال الجديدة للطاقة، وثورة الاتصالات والمواصلات، ونشاطات تعتمد على المعلومات المتمثلة باستخدام الحاسبات الإلكترونية، وتطوير تكنولوجيا الاتصالات ومعالجة المعلومات، وانتشار شبكات الإنترنت والانفجار المعرفي الذي أثر على الحياة اليومية، حيث أصبحت التكنولوجيا واقعا ملموسا في جميع جوانبها حتى أنسجت الحياة بسمة التغيير والتطور المستمر مع تطور التكنولوجيا، مما حتم على العملية التعليمية ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية والاستفادة منها في التغيير والتطوير لجميع عناصر النظام التعليمي، وكذا توظيفها تحسين وتطوير استراتيجيات التدريس وطرائقه وأساليبه الحديثة، ولا بد للمعلم والمتعلم من مواكبتها وتطويرها (عوض، 2013؛ عمر، 2019).

لقد أثر ذلك التطور التكنولوجي والثورة المعلوماتية على ظهور مفاهيم تقنية ومستحدثات تكنولوجيا ووسائل تعليمية حديثة، ساعدت على تحسين العملية التعليمية وتطويرها، وفرضت نفسها على العملية التعليمية سميت بمستحدثات تكنولوجيا التعليم، كالتعليم المفرد (Individualized instruction)، والتعلم بالإنترنت (Internet)، والمدارس الذكية (Smart Schools)، والمكتبات الرقمية (Digital libraries)، والفصول الافتراضية (Virtual classes)، والفيديو التفاعلي (Interactive video)، وتكنولوجيا الوسائط المتعددة (Multimedia technology)، ومؤتمرات الحاسوب (Technology computer conferencing)، وتكنولوجيا الحاسوب التعليمي (Technology Instructional Computer)، والتعلم الإلكتروني (E-learning)، وكذا التعليم المستمر، والجامعات المفتوحة، والمجلات الإلكترونية، ومؤتمرات الفيديو، والمواقع التعليمية، وغيرها من مفاهيم مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي أثرت على عناصر المنظومة التعليمية، فأصبحت تلك المفاهيم والمستحدثات التكنولوجية جزءاً أساسياً من حياة كل من له علاقة بالعلم والمعرفة، الأمر الذي يجعل لها دلالة وأثراً ملموساً في واقع ومستقبل العملية التعليمية، ويتطلب استيعابها في المناهج وبرامج التعليم، واكتساب الطلبة لمهارات التعامل معها وتوظيفها لتسهيل التعلم وتطوير العملية التعليمية (توم، 2017؛ الختم، 2016).

ولقد أصبحت مستحدثات تكنولوجيا التعليم ثورة على الممارسات التقليدية للعملية التعليمية بكافة أنماطها، فالمؤسسات التعليمية اليوم بحاجة إلى المستحدثات التكنولوجية في كل صف وفي يد كل طالب ومعلم، لأنها تعد بمثابة الورقة والقلم في عصرنا، إذ لم يعد مقبولاً أن يفتقر أفراد مجتمع اليوم إلى إجادة مهارات التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم، في ظل عصر أصبح فيه للأمية بعداً جديداً، ألا وهو الأمية الحاسوبية أو التكنولوجية، فضلاً عن الأمية الهجائية قديماً، وعليه فإن عائق المؤسسات التعليمية ضرورة التوظيف الفعال لتلك المستحدثات التكنولوجية في كل عناصر النظام التعليمي، بما يمكنهم من إعداد الطلبة لمهارات القرن الحادي والعشرين (مقبل، 2010، الختم، 2016).

فلم يعد اليوم الاهتمام محصوراً ببذل الجهود التربوية لإكساب الطلبة المعارف والمعلومات والحقائق والمفاهيم التعليمية المعتادة، ونقل المعرفة من جيل إلى آخر، بل أصبح يتعداها إلى ضرورة التعلم الذاتي، واكتساب مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية وتوظيفها في حل المشكلات اليومية، أو التعلم للحياة، ولا بد من توفير متطلبات توظيف تلك المستحدثات في تحسين وتطوير العملية التعليمية، ومراعاة الأسس العلمية في ذلك، كالتوظيف التدريجي لتلك المستحدثات، وارتباطها بمشكلات تربوية واضحة، والتجريب العلمي للمستحدثات التكنولوجية قبل تعميمه، وذلك بالتشخيص المنهجي للمشكلات التي يواجهها النظام التعليمي، والتعرف على حجمها ومواصفاتها وأسبابها، ووضع الفرضيات والبدائل المناسبة بأساليب حديثة غير تقليدية (الدوسري، 2012؛ أحنادو، 2017).

لذا يعتمد الباحثان في تطبيق هذا البحث على تلك الأسس العلمية، من خلال الكشف عن المشكلة الكامنة وراء ضعف اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وتحديد أسباب تلك المشكلة، ووضع الفرضيات والمقترحات العلمية لحل تلك المشكلة، ومن خلال الأدب السابق وجد الباحثان عددا من البحوث والدراسات السابقة التي تناولت تجارب سابقة لمعالجة تلك المشكلة، ومحاولات لتنمية المهارات التكنولوجية، والكشف عن مدى قدرات الطلبة على ممارستها وتوافرها لديهم، كدراسة حسن (2014)، والتي هدفت إلى التعرف إلى مدى فعالية برنامج قائم على استخدام الشبكة العالمية في تنمية مهارات توظيف المستحدثات التكنولوجية والحل الابتكاري للمشكلات، وأظهرت النتائج تأثيرا إيجابيا للبرنامج المقترح في اكتساب المهارات. وكشفت دراسة الحدابي وصالح (2019) عن مدى إتقان الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم للأداء العملي لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وأظهرت النتائج عن ضعف يعاني منه الطلبة في قدراتهم المهارية للتعامل مع تلك المستحدثات التكنولوجية. ودراسة جامع وآخرون (2012) التي هدفت إلى معرفة أثر برنامج حاسوبي متعدد الوسائط في تنمية مهارات حل المشكلات البرمجية لبعض المهارات التكنولوجية لدى طلبة كلية التربية جامعة المنصورة، وأظهرت النتائج وجود أثر كبير للتدريس باستخدام الحاسوب مقارنة بالطريقة التقليدية. وكشفت دراسة Darabi et al. (2007) عن أثر برمجية تعليمية باستخدام الحاسوب في تنمية مهارات اكتشاف وحل مشكلات وأعطال الحاسوب، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج في اكتساب تلك المهارات. وهدفت دراسة المقطري (2011) إلى الكشف عن فعالية برامج الحاسوب في اكتساب مهارات تكنولوجيا التعليم لدى الطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة تعز، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لاستخدام المستحدثات التكنولوجية في تسهيل التعلم وتطوير العملية التعليمية. وهدفت دراسة العمراني (2009) التعرف إلى مدى فعالية وحدة مقترحة لاكتساب مهارات تصميم وتقويم البرمجيات التعليمية، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لاستخدام البرمجيات التعليمية في اكتساب تلك المهارات. أما دراسة الختم (2016) فقد هدفت التعرف إلى مقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام المستحدثات التكنولوجية في التعليم، وأظهرت النتائج قدرة متوسطة لدى عينة البحث، ولا يوجد هناك معوق سوى الإلمام بتلك المهارات.

ومن خلال استعراض ومراجعة تلك الدراسات والبحوث السابقة نجد أن معظمها أكدت على فعالية استخدام برمجيات الحاسوب في تنمية مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وضرورة استخدامها وتوظيفها في تحسين وتطوير العملية التعليمية، وأشارت معظمها إلى ضرورة المزيد من الاستخدام والتوظيف لمستحدثات تكنولوجيا التعليم في تسهيل التعلم وتطويره.

ويختلف البحث الحالي عن معظم الدراسات السابقة في استخدام الدراسات السابقة الاختبارات والاستبانات بينما في هذا البحث تم استخدام بطاقة ملاحظة الأداء العملي للمهارات كأداة لجمع بيانات البحث، كذلك يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في مجتمع البحث وعينته والمتمثلة بطلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب - اليمن - وهو ما لم يكن في أي من الدراسات السابقة.

ويتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في الموضوع العام للبحث المتمثل بالكشف عن فعالية برمجيات الحاسوب في تنمية مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وأن منهج البحث الحالي هو المنهج شبه التجريبي وهو المنهج المتبع في معظم الدراسات.

ولقد استفاد الباحثان من تلك الدراسات السابقة في التأطير النظري والمعرفة التفصيلية بموضوع مستحدثات تكنولوجيا التعليم، والاهتداء إلى مراجع وبحوث ودراسات سابقة لم يطلع عليها الباحثان من قبل، وكذلك الاسترشاد بالأساليب والخطوات المنهجية والإجراءات المناسبة لتنفيذ البحث وإعداد أدواته.

لقد تركز فكرة البحث الحالي في تصميم برنامج حاسوبي وقياس أثره في اكتساب الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم بالجهورية اليمنية لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

## مشكلة البحث:

إن للثورة التكنولوجية والمعلوماتية المعاصرة تأثيرها في جميع مجالات الحياة، فقد أصبحت المسافة بين الطالب والمعلومة تقترب من المسافة التي تفصله عن مفتاح جهاز الحاسوب، وصار زمن الوصول إليها يقاس بالدقائق والثواني، وبالرغم من الأهمية التي تحظى بها مستحدثات تكنولوجيا التعليم في تسهيل وتطوير العملية التعليمية إلا أن هناك تحديات تقف عائقاً أمام قدرة واستعداد المؤسسات التعليمية على التعامل معها وإبداع أساليب ابتكارية لاستخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية (حسن، 2014؛ الحدابي وصالح، 2019).

ولكن الدعوة لمواجهة تلك التحديات دعوة عالمية دل على ذلك عدد من الدراسات والبحوث، فقد أشارت دراسة كل من أكاندو (2017) وLight وPierson (2013)، والحدابي وصالح (2019) إلى وجود تحديات تحول دون توظيف المستحدثات التكنولوجية في التعليم أبرزها الضعف المهاري في التعامل مع تلك المستحدثات، والجمود الفكري في توظيفها، بالإضافة إلى الاتجاهات السلبية نحوها. وأشارت دراسة أقامتها جامعة والدين (Walden University) بالولايات المتحدة الأمريكية إلى وجود تدن معرفي وضعف مهاري نحو مستحدثات تكنولوجيا التعليم، ومهارات القرن الحادي والعشرون (Kaplan & Steffens, 2010). وكشفت عدة دراسات عن ظاهرة تدني مستوى مهارات طلبة الجامعات اليمنية في التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وضعف قدراتهم على توظيفها في الواقع التعليمي لمؤسسات التعليم المختلفة، مع شوع الممارسات التدريسية التقليدية (الإلقاء) في إعداد وتأهيل الطلبة، وأوصت بضرورة تغيير الوضع الحالي بما يمكن الطلبة من الوعي بمهارات ومعارف مستحدثات تكنولوجيا التعليم اللازمة، لمواكبة التطورات المعاصرة والقيام بمهام المستقبلية، والإسهام في صناعة المعرفة وإنتاجها (الحواري، 2007؛ المقطري، 2011؛ شمسان، 2014؛ الحدابي وصالح، 2019). وأشارت العديد من الدراسات إلى الحاجة الماسة لمزيد من الدراسات والبحوث للكشف عن طرائق وأساليب ووسائل مناسبة لتوظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم في تطوير العملية التعليمية، وإثبات مدى فعاليتها (توم، 2017؛ شقور، 2014؛ حسين والحيلة، 2017).

ومن واقع العملية التعليمية لاحظ الباحثان معاناة الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم بجامعة إب في اليمن من تدني قدراتهم في التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم، أكدت ذلك الدراسة الاستكشافية التي قام بها الباحثان بهدف الكشف عن مدى استخدام وتوظيف المستحدثات التكنولوجية في تدريس الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم، فقد أظهرت أن نسبة (90%) من أفراد العينة لا يستخدمون المستحدثات التكنولوجية في التدريس العملي، لذلك تمثلت مشكلة هذا البحث في أن طلبة قسم تكنولوجيا التعليم في اليمن بحاجة ماسة إلى ممارسات تدريسية حديثة توظف فيها المستحدثات التكنولوجية، لاكتسابهم مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وتوفير البرمجيات التعليمية الحاسوبية التي تمكنهم من التعلم الذاتي، وعملاً بتوصيات العديد من الدراسات والبحوث السابقة (Light & Pierson, 2013؛ حسين والحيلة، 2017؛ باصالح، 2008؛ المقطري، 2011؛ عليان والشوري، 2014)، التي أوصت بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث للكشف عن مداخل حديثة فعالة لاكتساب الطلبة مهارات التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم، ويمكن تلخيص مشكلة هذا البحث بالسؤال الرئيسي الآتي:

أثر استخدام برمجية حاسوبية مقترحة في اكتساب الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي تنميتها لدى طلبة تكنولوجيا التعليم بجامعة إب؟
2. ما مواصفات البرنامج المقترح لاكتساب الطلبة مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم؟
3. ما أثر استخدام البرنامج المقترح في اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب؟

## أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. تحديد مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي تنميتها لدى طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب.
2. تصميم برنامج حاسوبي مقترح لاكتساب الطلبة مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
3. الكشف عن أثر استخدام البرنامج المقترح في اكتساب طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

## فرضيات البحث:

لهذا البحث فرضيات يسعى البحث لاختبارها وتمثل بالفرضيات التالية :

1. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
2. لا توجد فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى طلبة المجموعة التجريبية.

## أهمية البحث:

يمكن إيجاز أهمية هذا البحث والحاجة إليه في النقاط التالية :

1. يتناول هذا البحث موضوع مهارات ومفاهيم مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتي تحضي باهتمام كل المجتمعات في الوقت الحاضر.
2. يأتي هذا البحث مسائراً لمتطلبات العصر، والاهتمام المتزايد عالمياً وإقليمياً ومحلياً بمستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وتوظيفها لحل مشكلات العملية التعليمية وتسهيلها.
3. يأتي هذا البحث استجابة لتوصيات عدد من البحوث والدراسات والمؤتمرات المحلية والإقليمية التي نادى بأهمية البحث عن مداخل حديثة توظف فيها مستحدثات تكنولوجيا كوسائل مساعدة لتسهيل عملية التعليم أو أداة للتعليم الذاتي.
4. يسهم في زيادة المعرفة بمجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم وفتح آفاق جديدة بأنواع تلك المستحدثات وتطبيقاتها التربوية والتعليمية وتنمية مهارات التعلم مدى الحياة.
5. يمثل إضافة نوعية للمعرفة الإنسانية في مجال استخدام البرامج التفاعلية (المحوسبة) لاكتساب المفاهيم التكنولوجية والوعي بمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
6. قد يسد ثغرة علمية وندرة ملحوظة في المكتبة اليمنية فيما يتعلق بالبحوث حول أثر استخدام الحاسوب في التعليم والتعلم، لاكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
7. يسهم في تقديم تصور لكيفية تصميم برامج تعليمية حاسوبية لاكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى طلبة التعليم الجامعي.
8. يعد نموذجاً أو نواة لبرمجة بقية مقررات تخصص تكنولوجيا التعليم، وبداية لسلسلة أخرى من البحوث في هذا المجال.
9. تضيف نتائج هذا البحث معلومات يمكن أن يبني عليها قرار لتحسين التعلم وتطوير العملية التعليمية بشكل عام.

## حدود البحث:

- يمكن حصر البحث الحالي بحدود علمية / موضوعية، وبشرية، ومكانية، وزمانية، وذلك كما يلي:
- ◀ الحدود الموضوعية : اقتصر هذا البحث على مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي تضمنها مقرر مستحدثات تكنولوجيا التعليم المتعمد لطلبة قسم تكنولوجيا التعليم، منها : (مهارات استخدام شبكة الإنترنت، مهارات التعامل مع الأجهزة الإلكترونية، مهارات البحث في جوجل، مهارات العروض التقديمية، مهارات التعامل مع البرامج التطبيقية) والكشف عن أثر برمجية حاسوبية على اكتساب تلك المهارات.
  - ◀ الحدود البشرية : عينة من طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة إب، اليمن للعام الجامعي 2018 / 2019م.
  - ◀ الحدود المكانية : قسم تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة إب، اليمن.
  - ◀ الحدود الزمنية : الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2018 / 2019م.

## مصطلحات البحث:

من خلال رجوع الباحثين إلى الأدب السابق وتعريفاتهم لمصطلحات هذا البحث وبالاعتماد على تلك التعريفات يمكن للباحثين تعريف مصطلحات البحث نظرياً وإجرائياً والاقتصار عليها وذلك كما يلي:

### البرنامج الحاسوبي:

تعددت تعريفات البرنامج بتعدد أغراض الباحثين من استخدام هذا المصطلح كتعريف النجار (2010)، الدوسري (2012)، حسن (2013)، وأن جميع التعريفات السابقة لم تشر في تعريفها للبرنامج الحاسوبي إلى الاعتماد على نماذج التصميم التعليمي، لذا يمكن للباحثين التعريف النظري لمفهوم البرنامج الحاسوبي بأنه: مجموعة من الأنشطة والمهارات العلمية المنظمة وفق نموذج محدد من نماذج التصميم التعليمي والمتكاملة، بهدف إعداد الأفراد وتدريبهم في مجال معين، بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين وحاجاتهم لتنمية مهارة ما.

ولغرض هذا البحث يمكن تعريف البرنامج الحاسوبي إجرائياً بأنه: محتوى تعليمي مرتب بطريقة منظومية، يتضمن بعض مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، يتم تصميمها وفق نموذج محدد من نماذج التصميم التعليمي، بطريقة تثير تفكير الطلبة، وذلك من خلال استخدام برنامج حاسوبي تفاعلي قادر على إظهار محتوى التعلم على شكل شاشات تعليمية متسلسلة، يتفاعل معها طلبة قسم تكنولوجيا التعليم (عينة البحث الحالي) ذاتياً، تحت إشراف وتوجيه المعلم.

### مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم:

المهارة: لمصطلح المهارة تعريفات مختلفة تعددت بتعدد طرائق أدائها كتعريف مقبل (2011)، العاني والجميلي (2000)، إلا أن تلك التعريفات ركزت على السهولة والسرعة واختصار الجهود في الأداء، وأغفلت التوظيف الفعال لتلك المهارات في مواقف جديدة، وهو ما يضيئه التعريف في هذا البحث، ومن خلالها يمكن التعريف النظري لمفهوم المهارة بأنها: الفهم العميق، والأداء الدقيق والسهل للمهارات العملية، بما يمكن من التوظيف الفعال لتلك المهارات في مواقف جديدة، مع مراعاة توفير الوقت والجهد والتكاليف.

ولغرض هذا البحث يمكن تعريف المهارة إجرائياً بأنها: الفهم العميق، والأداء الدقيق والسهل لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، المتضمنة في محتوى البرنامج الحاسوبي المقترح، بما يمكن الطلبة (عينة البحث الحالي) من التوظيف الفعال لتلك المهارات في تحسين وتطوير العملية التعليمية، مع مراعاة توفير الوقت والجهد والتكاليف في كل ذلك.

## مستحدثات تكنولوجيا التعليم :

لمفهوم مستحدثات تكنولوجيا التعليم تعريفات متعددة (مقبل، 2011؛ عليمات، 2014؛ شقور، 2014؛ قنديل، 2006). ومن خلالها يمكن للباحثين تعريف مستحدثات تكنولوجيا التعليم بأنه : علم يشمل التوظيف الفعال للمستحدثات التكنولوجية في تخطيط وتنفيذ عملية التدريس على أسس علمية.

ولفرض طبيعة البحث الحالي يمكن تعريف مستحدثات تكنولوجيا التعليم إجرائياً بأنها : اكتساب الطلبة عينة البحث ذاتياً للتطبيقات العملية لمهارات المستحدثات التكنولوجية (العينة الموضوعية للبحث الحالي)، وتوظيف تلك المهارات في تسهيل وتطوير العملية التعليمية، وحل مشكلات التعلم، بما يساهم في تحقيق تعلم مثالي يتسم بقدر كبير من الفاعلية، والكفاءة، والإتقان، ومواكبة التطورات التكنولوجية المعاصرة.

## منهجية البحث وإجراءاته:

يمكن للباحثين تقديم عرض تفصيلي لمنهجية البحث وإجراءاته، من حيث: تحديد منهج البحث، وتصميمه التجريبي، وتحديد مجتمع البحث، وعينته، وإجراءات تصميم وبناء أدواته، وتطبيقها، والأساليب الإحصائية لتحقيق أهدافه وفرضياته، كما يلي :

### منهج البحث:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج شبه التجريبي، فهو المنهج الأنسب لطبيعة هذا البحث ولتحقيق أهدافه، إذ يسعى المنهج شبه التجريبي إلى الكشف عن العلاقة بين المتغيرات بناءً على تصميم الموقف التجريبي، أو التجربة.

ويتضمن هذا التصميم مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، من خلال التطبيق لأدوات البحث قبلياً وبعدياً، بهدف معرفة أثر المتغير المستقل والمتمثل بالبرنامج الحاسوبي المقترح (المعالجة التجريبية) على المتغير التابع (اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم)، والمقارنة بين المجموعتين التجريبية والضابطة، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1): التصميم شبه التجريبي لمجموعتي البحث

مجموعة البحث	التطبيق القبلي	المتغير المستقل	المتغير التابع	التطبيق البعدي
المجموعة التجريبية	بطاقة ملاحظة	الدراسة من خلال البرمجية الحاسوبية المقترحة	اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم	بطاقة ملاحظة
المجموعة الضابطة		دراسة نفس المحتوى بالطريقة التقليدية		

### مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب الجمهورية اليمنية للعام الجامعي 2018 - 2019م، ووفقاً لبيانات عمادة شؤون الطلبة بكلية التربية، حيث يتم تقسيمهم وفقاً للجدول (2).

جدول (2): البيانات التفصيلية لطلبة مجتمع البحث الحالي

م	المستوى	عدد الطلبة مستجدون	عدد الطلبة باقون	إجمالي عدد الطلبة	النسبة %
1	الأول	181	17	198	28.90%
2	الثاني	179	34	213	31.09%
3	الثالث	136	8	144	21.04%
4	الرابع	122	8	130	18.97%
5	المجموع	618	67	685	100%

## عينة البحث:

ومن مجتمع البحث (طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب الجمهورية اليمنية) تم اختيار طلبة المستوى الثاني بطريقة قصدية كعينة للبحث الحالي، والبالغ عددهم (213) طالبا وطالبة، وتم هذا الاختيار القصدية لعينة البحث نظراً لأن مقرر مستحدثات تكنولوجيا التعليم - العينة الموضوعية للبحث الحالي - لا يُدرس إلا لطلبة المستوى الثاني فقط دون غيرهم من المستويات الأخرى، والذي يتضمن مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، التي من خلالها يقيس البحث الحالي مدى ممارسة طلبة قسم تكنولوجيا التعليم لمهارات التفكير الابتكاري بالتوظيف التطبيقي لتلك المهارات، وبعد إجراء العمليات اللازمة لضبط المتغيرات الخارجية الدخيلة أو المصاحبة، كاستبعاد الطلبة الذين لديهم إذن غياب رسمي من القسم، أو الطلبة غير المستجدين (مقاصة داخلية، أو محولين من أقسام أخرى، أو معيدين بنفس المستوى) وكذلك استبعاد الطلبة الذين تم اختيارهم للتطبيق الاستطلاعي لضبط أداة البحث، وكذلك استبعاد الطلبة الذين لديهم خبرات سابقة في مقرر مستحدثات تكنولوجيا التعليم من خلال دراسة المقرر سابقاً، أو لديهم دورات أخرى في نفس محتويات المقرر، تم التوصل إلى عينة بلغت (50) طالبا وطالبة، تم التطبيق عليهم لأداة الملاحظة للأداء العملي لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وفقاً لإجراءات التطبيق الميداني للبحث والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): البيانات التفصيلية لعينة البحث

م	وصف الإجراءات العملي	عدد الطلبة	النسبة %
1	الطلبة الذين يمتلكون خبرات في مستحدثات تكنولوجيا التعليم.	37	17.39%
2	الطلبة الذين لديهم إذن غياب رسمي من رئاسة القسم.	9	4.22%
3	عينة التطبيق الاستطلاعي لأدوات البحث، والبرنامج المقترح.	46	21.59%
4	الطلبة غير المستجدين (مقاصة داخلية، أو محولين من أقسام أخرى، أو معيدين بنفس المستوى).	34	15.96%
5	الطلبة المتسربين، أو لديهم إشكالية في الحضور المستمر للدراسة.	16	7.52%
6	لا يتناسبون مع متوسط العمر الزمني للطلبة (20-24).	21	9.85%
7	عينة البحث التجريبية.	50	23.47%
8	المجموع	213	100%

إذ تم توزيع عينة البحث بطريقة عشوائية إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، مجموعة تجريبية وعددهم (25) طالبا وطالبة، يتم تدريسهم باستخدام البرنامج الحاسوبي المقترح، ومجموعة ضابطة وعددهم (25) طالبا وطالبة، يتم تدريسهم نفس المحتوى بالطريقة التقليدية المعتادة.

## تصميم وإنتاج البرنامج الحاسوبي، وأدوات البحث:

بعد مراجعة الباحث للأدب السابق الخاص ببناء وتصميم البرامج التعليمية وحصر أساسيات بناء وتصميم برامج الحاسوب التعليمية ووفقاً لتلك الأسس تم بناء وتصميم البرنامج الحاسوبي الخاص بالبحث الحالي وذلك من خلال الإجراءات التالية.

### أسس بناء البرنامج الحاسوبي المقترح:

تم الاعتماد في بناء البرنامج الحاسوبي على الأسس التالية:

- تقديم برنامج تعليمي يتناسب مع خصائص الطلبة عينة البحث.
- مراعاة طبيعة المحتوى العلمي للبرنامج الحاسوبي، حيث يعد مقرر مستحدثات تكنولوجيا التعليم مقرراً أدائياً تطبيقياً يتعلمه الطالب ذاتياً بطريقة أكثر فاعلية باستخدام أسلوب الموديويلات، وذلك من خلال برامج الحاسوب التعليمية.



- استخدام مدخل النظم كأسلوب لإعداد وتصميم برمجية الحاسوب المقترحة، كونه أسلوباً علمياً يتضمن مجموعة من الإجراءات المتسلسلة والمتراصة والمتكاملة، من خلال النظر إلى الأشياء بوصفها كلاً متكاملاً تتألف من مجموعة من المراحل الرئيسية، والخطوات الفرعية المتفاعلة والمتداخلة والمتراصة التي تؤثر وتتأثر بعضها ببعض.

- اعتماد التعلم الذاتي بطريقة الموديوالات الحاسوبية، كطريقة لتنظيم محتوى التعلم واستراتيجية لتنفيذ التعلم بالبرنامج الحاسوبي المقترح، حيث يعد التعلم الذاتي أحد الأساليب الفعالة في مراعات الفروق الفردية بين المعلمين، ومن أهم وسائل التربية المستمرة التي يمكن بواسطتها مواجهة الانفجار المعرفي والتغيرات السريعة المتلاحقة.

- تنمية مهارات تكنولوجيا التعليم والمعلومات طبقاً لما يتوافق مع فلسفة المجتمع اليمني وما تنادي به الاتجاهات التربوية الحديثة في ضوء الأدوار المتوقعة من أخصائي تكنولوجيا التعليم والمعلومات.

#### نموذج تصميم وإنتاج البرنامج الحاسوبي المقترح:

توجد العديد من النماذج الخاصة في تصميم وإنتاج البرامج التعليمية بصفة عامة وبرامج الحاسوب التعليمية بصفة خاصة، كما تم تناول ذلك في الإطار النظري مثل: نموذج كمب وعبد المنعم، ونموذج بناشي، ونموذج الضار، ونموذج تاي فوجان "Tay Vaughan"، ونموذج الجزائر، ونموذج ديك وكيري، ونموذج جيرلاك وإيلي "Gerlach & Ely"، ومن خلال دراسة وتحليل خطوات وإجراءات ومراحل بناء وتصميم البرامج التعليمية وجد الباحثان أن كل النماذج السابقة تتفق في المراحل الأساسية لبناء وتصميم البرامج التعليمية والتي تتمثل في: مرحلة الدراسة والتحليل (Analysis)، ومرحلة التصميم (Design)، ومرحلة الإنتاج (Production)، ومرحلة التقويم (Evaluation)، ومرحلة الاستخدام أو التنفيذ (Use)، وتسهيلاً لإجراءات تصميم وإنتاج البرنامج التعليمي الخاص بهذا البحث وبناء أدواته، وتنفيذ الخطوات العملية للتجربة، تم اتباع نموذج عبد اللطيف الجزائر وذلك للأسباب التالية:

- تتضمن مراحل نموذج الجزائر العمليات المتضمنة في جميع النماذج الأخرى.

- يتمشى نموذج الجزائر مع منهجية المنظومات وخطوات التفكير العلمي.

- يتميز نموذج الجزائر بالرونق في تطبيق خطواته لإنتاج برامج الحاسوب التعليمية.

- يتسم بالبساطة والوضوح في عملياته الداخلية ومراحل تنفيذه.

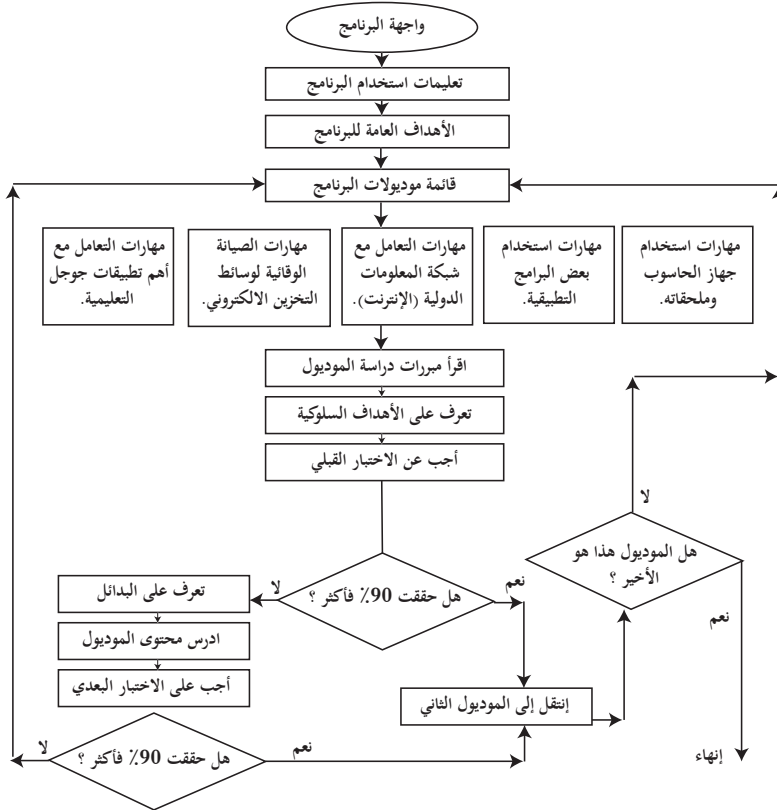
لهذه الأسباب تم الاعتماد على خطوات ومراحل نموذج الجزائر في تصميم وإنتاج البرنامج الحاسوبي المقترح، فقد ثبتت فعالية استخدامه، وتم تطبيقه في عدد من الدراسات كدراسة الدوسري (2012)، حسين والحيلة (2017)، أبو السعود (2012)، قطران (2008) وغيرها.

ويمكن عرض ما تم القيام به بصورة إجرائية في تصميم وإنتاج البرنامج الحاسوبي المقترح، وبناء أداة البحث ومتطلبات التطبيق العملي لتنفيذ التجربة، وفقاً لخطوات ومراحل نموذج الجزائر وذلك كما يلي:

المرحلة الأولى: الدراسة والتحليل (Analysis). تضمنت هذه المرحلة القيام بتحديد الخصائص العامة للطلبة عينة البحث، وتحديد احتياجاتهم الخاصة، ودراسة الموارد والصادر التعليمية، وواقع البيئة التعليمية التي سيطبق فيها البرنامج المقترح. كذلك عمليات وإجراءات التوصل إلى قائمة بمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم اللازمة لأخصائي تكنولوجيا التعليم.

المرحلة الثانية: التصميم التعليمي (Design). وفقاً لنتائج الدراسة والتحليل الذي تم في المرحلة السابقة، تم الاعتماد على خطوات أساسية لبناء وتصميم البرنامج التعليمي المقترح بأسلوب الموديوالات التعليمية، حيث تم صياغة الأهداف التعليمية للبرنامج، وتحديد عناصر المحتوى، وبناء أدوات البحث، واختيار الخبرات التعليمية، واختيار مصادر التعلم (الوسائط التعليمية)، وتصميم سيناريو البرنامج وتحكيمه، وتصميم عناصر عملية التعلم، وتحديد استراتيجية تنفيذ عملية تعلم، حيث تم تحديد أسلوب التعلم الذاتي باستخدام الموديوالات التعليمية، كطريقة لتحديد المسارات الخوارزمية لمكونات البرنامج

الحاسوبي، وتنظيم محتواه والخطوات الإجرائية (موديولاته) وذلك كما في الشكل التالي:



شكل (1): آلية السير في دراسة البرنامج

### أداة البحث:

لجمع بيانات البحث الحالي والإجابة عن أسئلته قام الباحثان بإعداد وتصميم أداة ملاحظة لقياس مدى إتقان طلبة قسم تكنولوجيا التعليم لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، حيث تُعد أداة الملاحظة أنسب وسيلة لجمع البيانات عن الطلبة في موقف السلوك التطبيقي، وقد تم بناء وضبط أداة الملاحظة باتباع الخطوات التالية:

- الهدف من الأداة: تهدف بطاقة الملاحظة إلى قياس مدى إتقان طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب اليمن (عينة البحث) لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- التوصل إلى قائمة بمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وذلك من خلال التحليل لبرنامج إعداد وتأهيل طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب، والبرامج المماثلة، وكذلك تحليل الدراسات والأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع، ثم استطلاع رأي عدد من المتخصصين في تكنولوجيا التعليم، لمعرفة أهم مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي للطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم اكتسابها،

وبذلك تم التوصل إلى قائمة بتلك المهارات المستحدثة، ومنها تم الاقتصار على المهارات المتضمنة في مقرر مستحدثات تكنولوجيا التعليم<sup>2</sup>، المعتمد لطلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب للعام الجامعي 2018 - 2019 م، كمهارات يتم تضمينها في أداة الملاحظة الخاصة بهذا البحث.

• الأسلوب المناسب للملاحظة: إن طبيعة المهارات المراد ملاحظتها مهارات ظاهرة، وسلوكيات معلومة لها قدر من الأهمية أثناء التعلم، ويتطلب ملاحظة الأداء المهاري تحديد نوع السلوك أو المهارة المطلوب أداءها مسبقاً قبل البدء في عملية الملاحظة، ثم رصد ما يحدث فور قيام الطالب بالأداء الصحيح للمهارة من عدمه، لذلك اختار الباحثان أسلوب الملاحظة، باستخدام العلامات لتقدير مستوى اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

• تحديد المهارات الرئيسية والفرعية: تم صياغة بطاقات أداة الملاحظة من خلال أسلوب التحليل لعناصر المهارات الرئيسية للأداة (خمس مهارات رئيسية)، ثم تحليل المهارات الرئيسية إلى مجموعة من المهارات الفرعية التي ينبغي للمتعلم أداءها في تتابع معين لتحقيق الهدف المتمثل بإتقان التعامل مع تلك المستحدثات التكنولوجية، حيث تم تقسيم أداة الملاحظة إلى خمس بطاقات ملاحظة، وقد روعي في صياغة المهارات الفرعية في كل بطاقة بأن تصف سلوكاً واحداً وبعبارات قصيرة محددة بطريقة إجرائية وغير منفية، ومرتبة بطريقة متسلسلة وواضحة.

• التقدير الكمي لمستوى الأداء المهاري: لقياس مستوى الأداء المهاري للطلبة في كل مهارة فرعية وبصورة دقيقة، تم استخدام التقدير الكمي لإتقان المهارات وهو: (أدى المهارة بطريقة صحيحة، لم يؤد المهارة) ويتمثل دور الملاحظة للأداء المهاري للطلبة بوضع علامة (√) أمام كل عبارة وتحت مستوى التقدير للأداء المهاري، وذلك بأن يعطى الطالب الذي أدى المهارة بطريقة صحيحة (درجة واحدة)، والطالب الذي لم يؤد المهارة مطلقاً أو أداها بطريقة خاطئة بعد عدة محاولات يعطى (صفر)، وعلى هذا الأساس يتم رصد الدرجات التي يحصل عليها كل طالب في أدائه المهاري لكل بطاقات الملاحظة.

• تعليمات استخدام بطاقات الملاحظة: تم صياغة تعليمات الاستخدام لأداة الملاحظة بعبارات واضحة ومحددة لكي يسهل استخدامها من قبل الباحثين أو من قبل أي ملاحظ آخر، وذلك بتحديد الهدف الرئيسي من الأداة، وعناوين محتوياتها الرئيسية، وتعليمات استخدام أداة الملاحظة، وعلامات التقدير الكمي لمستوى الأداء لكل مهاري فرعية.

• أداة الملاحظة بصورتها الأولية: بعد أن تم تحديد الهدف من أداة الملاحظة وصياغة مفرداتها، من خلال التحليل للمهارات الرئيسية إلى مهارات فرعية، وتحديد أسلوب التقدير الكمي للأداء المهاري المناسب وصياغة تعليمات الأداة، تم تجهيز أداة الملاحظة بصورتها الأولية، مشتملة على خمس بطاقات ملاحظة لكل مهارة رئيسية بطاقة تتضمن مجموعة من المهارات الفرعية.

• الخصائص السيكومترية لأداة الملاحظة: بعد التوصل إلى الصورة الأولية لأداة الملاحظة تم ضبط خصائصها السيكومترية عن طريق التأكد من الصدق والثبات لها وذلك من خلال الإجراءات التالية:

#### أ. صدق الأداة:

تم عرض أداة الملاحظة بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين لمعرفة آرائهم ومقترحاتهم فيما يلي:

- سلامة الصياغة اللغوية للعبارات.
- مناسبة التقدير المستخدم بالبطاقة.
- وضوح تعليمات استخدام البطاقة.
- مدى صلاحية البطاقة للتطبيق.
- إضافة أية ملاحظات أو مقترحات.

- وبناء على آراء وتوصيات الأساتذة المحكمين تم إجراء التعديلات المقترحة، والتي تمثلت في التالي:
- إعادة الصياغة والتعديل لبعض مفردات بطاقات الملاحظة.
  - التعديل في صياغة تعليمات استخدام بطاقات الملاحظة.
  - حذف بعض المفردات البسيطة أو المكررة.
  - وبذلك أصبحت أداة الملاحظة صادقة وقابلة للتطبيق في تحقيق أهداف البحث الحالي.
- ب. ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الملاحظة استخدم الباحثان طريقة حساب نسبة الاتفاق بين أكثر من ملاحظ في ظروف مماثلة، بهدف الكشف عن أن الأداة سوف تعطي نفس النتائج تقريباً، إذا تم استخدامها أكثر من واحد، ولحساب نسبة اتفاق الملاحظين تم ملاحظة الأداء المهاري لأربعة من طلبة قسم تكنولوجيا التعليم من خارج عينة البحث، من قبل ملاحظين مختلفين، وبعد رصد درجات استجابات الطلبة الأدائية تم حساب نسبة الاتفاق بين الملاحظين وفقاً لمعادلة كوبر (Cooper).

- الصورة النهائية لأداة الملاحظة: بعد التأكد من صدق وثبات الأداة تم التوصل إلى الصورة النهائية لأداة الملاحظة، والتي اشتملت على خمس مهارات أساسية، في كل مهارة عدد من المهارات الفرعية، وبذلك أصبحت أداة الملاحظة بمهاراتها الرئيسية والفرعية محكمة وصالحة للاستخدام في قياس مدى إتقان الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

المرحلة الثالثة: مرحلة الإنتاج "الإشياء" (Production): بعد تحديد المتطلبات المادية (Hardware) والبرمجية (Software)، تمت الإجراءات العملية والخطوات التنفيذية لإنتاج البرمجية الحاسوبية وفقاً للسيناريو التنفيذي وخوارزمية السير في تنفيذ البرنامج المحددة مسبقاً.

المرحلة الرابعة: مرحلة التقييم (Evaluation): حيث تم التأكد من جميع المراحل السابقة لإعداد وتصميم البرمجية الحاسوبية وذلك من خلال التقييم البنائي والتجريبي للبرنامج، لتأكد من مدى صلاحيته، ووضوح محتوياته وسهولة تعامل الطلبة معه والتفاعل مع محتوياته، حيث تم عرضه على مجموعة من المحكمين، وعمل التجربة الاستطلاعية للبرمجية على عينة بلغت (14) من نفس مجتمع البحث خارجين من العينة الأساسية للبحث.

المرحلة الخامسة: التنفيذ الميداني للبحث (Use): تضمنت هذه المرحلة الإجراءات الميدانية للبحث، وذلك بالاعتماد على جميع إجراءات وخطوات المراحل السابقة، حيث بدأ الباحثان في هذه المرحلة بتنفيذ التجربة الأساسية للبحث والتطبيق العملي لأدواته على عينة البحث التجريبية والضابطة، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2018/2019، وتحديدًا في الفترة من 2018/7/3 إلى 2018/9/19، حيث شمل التطبيق 48 ساعة، نفذت خلال 16 جلسة دراسية وبمعدل 3 ساعات لكل جلسة، حيث وزع لكل مجموعة 24 ساعة في 8 جلسات دراسية لكل جلسة 3 ساعات، وذلك بعد ما تم أخذ موافقة الكلية والقسم لإمكانية تطبيق التجربة ومن ثم تحديد عينة البحث التجريبية والضابطة، تم عمل عدد مناسب من نسخ أسطوانات البرنامج الحاسوبي (CD)، للعينتين الاستطلاعية والتجريبية للبحث، كذلك عمل عدد من النسخ الورقية لمحتوى البرنامج يناسب عدد طلبة المجموعة الضابطة، كذلك نسخ أداة البحث بعدد طلبة المجموعتين التجريبية والضابطة، والتأكد من جاهزية معمل الحاسوب بالكلية، ثم الالتقاء بطلبة المجموعتين كل على حدة وتعريفهم بالبحث وإجراءات وتعليمات تطبيقه عليهم، ثم التنسيق مع الكلية والقسم لتحديد وقت ومكان تطبيق التجربة، وقبل تطبيق تجربة البحث تم التطبيق القبلي لأدواته وتحليل بيانات التطبيق وتجهيزها لتحليلها إحصائياً، وفي ضوء نتائج التحليل والتواصل المستمر مع جميع الطلبة تم ضبط المتغيرات الدخيلة والتحقق من التكافؤ لمجموعتي البحث من خلال ضبط متغير العدد والعمر والمحتوى العلمي والخبرات السابقة، وزمن تطبيق التجربة.

وبعد التأكد من توفير كل المتطلبات الأساسية لتنفيذ التجربة وتحديد إجراءات ضمان استمرارية تنفيذها، تم البدء بتدريس طلبة المجموعة التجريبية محتوى البرنامج الحاسوبي المقترح بطريقة التعلم الذاتي وبإشراف وتوجيه المدرس، فلا يمكن السماح للطلاب بالانتقال من موديول إلى آخر إلا بعد وصوله إلى مستوى الإتقان المحدد ب (90%)، وذلك في كل موديولات البرنامج، وكذلك تدريس طلبة المجموعة الضابطة نفس محتوى البرنامج العلمي ولكن بالطريقة التقليدية المعتادة، حيث استغرق تطبيق التجربة ثمان جلسات دراسية لكل مجموعة وبمعدل ثلاث ساعات لكل جلسة .

وبعد الانتهاء من تطبيق التجربة تم التطبيق البعدي لأداة البحث - الملاحظة - للمجموعتين التجريبية والضابطة، ثم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، والاعتماد على برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) لاستخلاص نتائج البحث والتحقق من فرضياته، وكانت النتائج كما يلي:

### نتائج البحث ومناقشتها:

من خلال منهجية البحث وإجراءاته تم التوصل إلى نتائج للبحث، ويمكن تقسيمها إلى مجالين رئيسيين الأول نتائج الجانب النظري للبحث (بالإجابة عن السؤالين الأول والثاني للبحث) والمجال الثاني نتائج الجانب التطبيقي للبحث (بالإجابة عن السؤال الثالث للبحث والتحقق من فرضياته وذلك كما يأتي:

#### أولاً: نتائج الجانب النظري للبحث:

تم التوصل إلى النتائج النظرية للبحث من خلال الإجابة عن السؤالين الأول والثاني للبحث وتحقيق أهداف البحث الأول والثاني وذلك كما يأتي:

للإجابة عن السؤال الأول للبحث وتحقيق هدفه الأول المتمثل بـ (تحديد مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي تنميتها لدى طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب) تم الرجوع إلى الأدب السابق واستطلاع رأي الخبراء والمتخصصين، وبالاعتماد على البرنامج الأكاديمي للطلبة مجتمع البحث تم التوصل إلى قائمة بأهم مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي تنميتها لدى الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم وهي ما تم اعتماده لطلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب.

ولإجابة عن السؤال الثاني للبحث وتحقيق الهدف الثاني المتمثل بـ (تصميم برنامج حاسوبي مقترح لاكتساب طلبة قسم تكنولوجيا التعليم مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم) قام الباحثان بتحليل خصائص الطلبة عينة البحث، والكشف عن احتياجاتهم، ثم الاطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت تصميم البرامج التعليمية، وبرامج الحاسوب التعليمية على وجه الخصوص، والاطلاع على العديد من نماذج تصميم التعليم للاستشهاد بها في معرفة الخطوات والمراحل العلمية والأسس المنهجية لبناء برنامج حاسوبي يتناسب مع خصائص الطلبة عينة البحث، ويبيى احتياجاتهم، وفي ضوء ذلك تمكن الباحثان من تحديد سيناريو البرنامج المقترح وهيكله العام وفقاً لأسلوب النظم، بالاعتماد على خطوات نموذج الجزاري في بناء برامج الحاسوب، ومن خلال ذلك تم تصميم البرنامج الحاسوبي المقترح لاكتساب طلبة قسم تكنولوجيا التعليم مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، حيث اشتمل البرنامج على خمسة موديولات تعليمية، مبنية وفقاً لأسلوب التعلم الذاتي، والشكل (1) يوضح آلية السير في دراسة البرنامج.

#### ثانياً: نتائج الجانب التطبيقي للبحث:

وفقاً للتحقق من فرضيات البحث ومن خلال الإجابة عن السؤال الثالث وتحقيق الهدف الثالث المتمثل بـ (الكشف عن أثر استخدام البرنامج الحاسوبي المقترح في اكتساب طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم) تم التوصل إلى النتائج التطبيقية، وذلك باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل بيانات التطبيق الميداني للبحث والكشف عن أثر المتغير المستقل (البرنامج الحاسوبي المقترح) على المتغير التابع (اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم)،

وكانت النتائج كما يأتي:

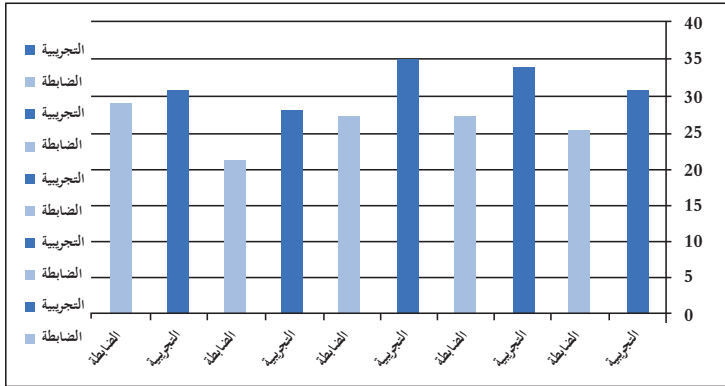
للتحقق من صحة الفرضية الأولى المتمثلة بـ "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent-Samples T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات طلبة المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، واستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات الطلبة في المجموعتين (التجريبية والضابطة) على فقرات أداة ملاحظة الأداء المهاري للطلبة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الأداة، وتبين وجود فروق بين درجات استجابات طلبة المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة والجداول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للأداء المهاري لمستحدثات تكنولوجيا التعليم (بطاقة الملاحظة)

م	المهارات	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t) المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة عند (0.05)	مستوى
1	استخدام جهاز الحاسوب	التجريبية	20	31.10	.968	5.95	10.662	38	.000	
		الضابطة	20	25.15	2.300					
2	استخدام البرامج التطبيقية	التجريبية	20	34.05	1.099	7.05	12.010	38	.000	
		الضابطة	20	27.00	2.384					
3	استخدام شبكة المعلومات	التجريبية	20	34.80	1.056	7.50	17.302	38	.000	
		الضابطة	20	27.30	1.625					
4	التعامل مع جوجل التعليمية	التجريبية	20	27.95	.887	6.75	14.015	38	.000	
		الضابطة	20	21.20	1.963					
5	استخدام الصيانة الوقائية لوسائط التخزين	التجريبية	20	30.90	.968	1.95	4.653	38	.000	
		الضابطة	20	28.95	1.605					
	إجمالي المهارات	التجريبية	20	158.80	3.968	29.20	19.387	38	.000	
		الضابطة	20	129.60	5.443					

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسطات درجات طلبة المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم في التطبيق البعدي لأبعاد أداة الملاحظة الخمسة: (المهارات الأساسية لاستخدام جهاز الحاسوب، مهارات استخدام بعض البرامج التطبيقية، مهارات استخدام شبكة المعلومات الدولية الإنترنت، مهارات التعامل مع تطبيقات جوجل التعليمية، مهارات الصيانة الوقائية لوسائط التخزين) والدرجة الكلية لكل أبعاد أداة الملاحظة، ولصالح طلبة المجموعة التجريبية، والشكل (2) يوضح ذلك.



شكل (2): متوسط درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاداء التطبيقي لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم (بطاقة الملاحظة)

ولتحديد حجم الأثر ومدى تأثير المتغير المستقل (البرنامج الحاسوبي المقترح مقارنة بالطريقة التقليدية) على المتغير التابع الأول اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم تم حساب قيمة مربع ايتا تربيع ( $\eta^2$ ) والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج الحاسوبي المقترح) على المتغير التابع (اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم) بعد تنفيذ التجربة مقارنة بالطريقة التقليدية

م	المهارات	قيمة المحسوبة ( $t$ )	درجة الحرية	مربع ايتا $\eta^2$	درجة التأثير
1	مهارات استخدام الشبكة (الإنترنت).	17.302	38	0.887	مرتفع
2	مهارات التعامل مع تطبيقات جوجل التعليمية.	14.015	38	0.837	مرتفع
3	المهارات الأساسية لاستخدام بعض البرامج التطبيقية.	12.010	38	0.791	مرتفع
4	المهارات الأساسية لاستخدام الحاسوب.	10.662	38	0.749	مرتفع
5	مهارات الصيانة الوقائية لوسائط التخزين.	4.653	38	0.362	متوسط
	الدرجة الكلية	19.387	38	0.908	مرتفع

يتضح من الجدول (5) مدى التأثير الكبير للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث تراوحت قيم مربع ايتا تربيع ( $\eta^2$ ) لأبعاد أداة الملاحظة ما بين (0.791 - 0.887) والدرجة الكلية لحجم الأثر بلغت (0.908) مما يدل على أن التعلم عن طريق البرنامج الحاسوبي المقترح له تأثيره المرتفع في اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم مقارنة بالتعلم بالطريقة التقليدية المعتادة.

وبهذا يتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة، المتمثلة بـ: "وجود فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية، ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي للأداء المهاري لصالح المجموعة التجريبية، وبحجم تأثير مرتفع".

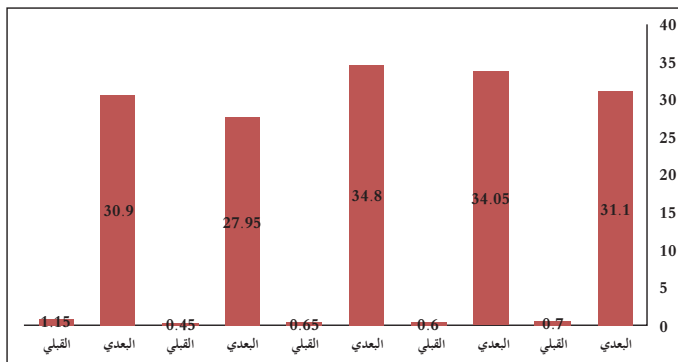
وللتحقق من صحة الفرضية الثانية المتمثلة بـ: "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى طلبة المجموعة التجريبية".

تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين متطابقتين (Paired-Samples T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات طلبة المجموعة التجريبية على أبعاد أداة الملاحظة (الجزئية والكلية) قبل وبعد تطبيق تجربة البحث باستخدام البرنامج الحاسوبي المقترح لدراسة مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وبمقارنة نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات الطلبة على أبعاد فقرات أداة ملاحظة الأداء المهاري قبل وبعد إجراء التجربة، والدرجة الكلية لكل بعد، تبين وجود فروق بين درجات استجابات طلبة المجموعة التجريبية قبل وبعد تنفيذ التجربة والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية للقياس قبلي وبعدي (بطاقة الملاحظة)

م	المهارات	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة (t)	درجة الحرية	الدلالة عند (0.05)	مستوى
1	استخدام جهاز الحاسوب	البعدي	20	31.10	.968	30.40	106.780	19	.000	
		القبلي	20	.70	.733					
2	استخدام البرامج التطبيقية	البعدي	20	34.05	1.099	33.450	113.595	19	.000	
		القبلي	20	.60	.754					
3	استخدام شبكة المعلومات	البعدي	20	34.80	1.056	34.150	113.255	19	.000	
		القبلي	20	.65	.813					
4	التعامل مع جوجل التعليمية	البعدي	20	27.95	.887	27.500	122.984	19	.000	
		القبلي	20	.45	.686					
5	الصيانة الوقائية لوسائط التخزين	البعدي	20	30.90	.968	29.750	82.221	19	.000	
		القبلي	20	1.15	1.089					
	إجمالي المهارات	البعدي	20	158.80	3.968	155.250	130.265	19	.000	
		القبلي	20	3.55	2.911					

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات طلبة المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وذلك في جميع فقرات وأبعاد أداة الملاحظة الخمسة، والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد أداة الملاحظة، ولصالح التطبيق البعدي، والشكل (3) يوضح ذلك.



شكل (3): متوسطا درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم (بطاقة الملاحظة)



ولتحديد حجم الأثر أو مدى تأثير المتغير المستقل على اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم المتمثلة في نتائج استجاباتهم على فقرات وأبعاد أداة ملاحظة الأداء المهاري، تم حساب قيمة مربع آيتا تربيع ( $\eta^2$ ) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): حجم تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

م	المهارات	قيمة المحسوبة (t)	درجة الحرية	مربع آيتا $\eta^2$	درجة التأثير
1	المهارات الأساسية لاستخدام جهاز الحاسوب.	106.780	19	0.998	مرتفع
2	المهارات الأساسية لاستخدام البرامج التطبيقية.	113.595	19	0.998	مرتفع
3	مهارات استخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).	113.255	19	0.998	مرتفع
4	المهارات الأساسية للتعامل مع تطبيقات جوجل التعليمية.	122.984	19	0.998	مرتفع
5	مهارات استخدام الصيانة الوقائية لوسائل التخزين الإلكترونية.	82.221	19	0.997	مرتفع
	الدرجة الكلية	130.265	19	0.998	مرتفع

يتضح من الجدول (7) مدى التأثير الكبير للمتغير المستقل على المتغير التابع المتمثل في استجابات الطلبة على جميع فقرات وأبعاد أداة الملاحظة، مقارنة بمستوى الأداء لتلك المهارات قبل وبعد تنفيذ تجربة البحث، حيث تراوحت قيم مربع آيتا تربيع ( $\eta^2$ ) لأبعاد أداة الملاحظة ما بين (0.997 - 0.998) والدرجة الكلية لحجم الأثر بلغت (0.998) مما يدل على أن التعلم عن طريق البرنامج الحاسوبي المقترح له تأثيره المرتفع في اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم مقارنة بمستوى الأداء لتلك المهارات قبل تنفيذ تجربة البحث.

وبهذا يمكننا رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة، المتمثلة بـ: "وجود فروق ذات دلالة معنوية ( $\alpha < 0.05$ ) بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي للأداء المهاري لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم لدى طلبة المجموعة التجريبية، لصالح استجابات التطبيق البعدي، وبمدى تأثير مرتفع".

وتتفق نتائج التحقق من صحة الفرضية الأولى والثانية مع نتائج عدد من الدراسات السابقة كدراسة كل من حسن (2014)، الدوسري (2012)، Darabi et al. (2007)، شمسان (2014)، جامع وآخرين (2011)، والعمراني (2009) والتي تؤكد على فعالية استخدام برمجيات الحاسوب في تسهيل اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتطوير العملية التعليمية بشكل عام، مقارنة باستخدام أساليب التدريس وطرائقه التقليدية في تعليم الطلبة مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

### خلاصة النتائج:

ويمكن أن تعزى نتائج هذا البحث المتمثلة بـ: الأثر المرتفع لاستخدام برمجيات الحاسوب التعليمية في اكتساب مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم ومقارنتها باستخدام طرائق التعلم المعتادة في اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم إلى التالي:

- إن استخدام الوسائط المتعددة في البرنامج الحاسوبي قد أتاح لطلبة المجموعة التجريبية فرصة التعلم من خلال أكثر من حاسة في وقت واحد، وكلما زاد عدد الحواس المستقبلة لعملية التعلم كانت الفرصة أكبر لاستيعاب المعلومات وسرعة استدعائها ومحاكاتها التطبيقي في واقع الحياة.
- أن أسلوب التعلم الذاتي في تعلم محتوى البرنامج الحاسوبي، وإتاحة قدر من الحرية لأن يتعلم كل طالب وفقاً لمستواه ورغباته الذاتية، وكذلك تنظيم عرض الموديولات وسهولة استعراض المعلومات، وتحديد مستوى إتقان التعلم، بحيث لا ينتقل المتعلم من موضوع إلى آخر إلا إذا وصل إلى مستوى الإتقان المحدد، كل ذلك أتاح للطلبة استيعاب المحتوى التعليمي للبرنامج بشكل أفضل وأعمق، مما أسهم في رفع مستوى قدرتهم على الأداء العملي والتطبيقي لتلك المهارات التي تم تعلمها من خلال البرنامج الحاسوبي، على

عكس الطريقة التقليدية التي تقتصر على إلقاء المعلم للمحتوى التعليمي، ثم تكليف المتعلم بذكر خطوات تطبيق تلك المعلومات.

- إن ما يتضمنه البرنامج الحاسوبي من عمليات التقويم القبليّة والبعدية لكل موديول تعليمي تنتهي بتغذية راجعة فورية وسريعة، فضلاً عن اختبارات التقويم الذاتي في ثنايا كل موديول كل ذلك ساعد على زيادة الدافعية للتعلم وتثبيت المعلومات المكتسبة، كما ساعد على تصحيح مسار التعلم، فممارسة طلبة المجموعة التجريبية لهذه الاختبارات في كل موديول ربما خلق نوعاً من الألفة بين الطالب وأدوات التقويم النهائية، وكسر حاجز الخوف من الاختبارات النهائية، على عكس طلبة المجموعة الضابطة لم يتمكن الباحث من توفير التغذية الراجعة المناسبة لكل طالب.

- إن اعتماد تنظيم المحتوى المهاري للبرنامج الحاسوبي على تحليل المهارات الرئيسية إلى سلسلة من الإجراءات العملية، تبدأ من المستويات الأقل في الأداء إلى المستويات الأعلى، وتوفير البيان العملي للمهارات ساعد على سهولة وإتقان اكتساب الطلبة لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

- إن إتاحة الفرصة أمام الطلبة للأداء العملي للمهارات التي تم تعلمها عن طريق الأنشطة العملية ساعد على سهولة اكتساب الطلبة لتلك المهارات، حيث يُعد التدريب العملي على تطبيق المهارات الفرعية إحدى المراحل الأساسية لاكتساب المهارة وتمييزها، وفقاً لمبادئ النظرية الترابطية.

## التوصيات:

- وفقاً لنتائج البحث التي تم التوصل إليها يمكن للباحثين تقديم التوصيات التالية:
1. ضرورة الارتقاء بأساليب وطرائق تأهيل وإعداد الطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم بما يتوافق مع طبيعة تخصصهم ومواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية الحديثة.
  2. يمكن الاستفادة من نموذج البرنامج الحاسوبي الخاص بهذا البحث في تدريس مقرر مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وكذلك الاستفادة منه كنموذج فعال يمكن العمل به في برمجة بقية المقررات الدراسية للطلبة أخصائي تكنولوجيا التعليم.
  3. ضرورة التأكيد على استخدام وتوظيف إمكانيات مستحدثات تكنولوجيا التعليم من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم تكنولوجيا التعليم بكليات التربية بدلاً من الطرق التقليدية / المعتادة أو دمجها معها لتدريس مقررات تكنولوجيا التعليم، مع تشجيع ودعم المدرسين والطلبة على تصميم وإنتاج برمجيات تعليمية حاسوبية والاهتمام بالتنمية المهنية للأساتذة في هذا المجال.
  4. التجديد والتطوير المستمر لتوصيف مقررات تكنولوجيا التعليم في ضوء مستحدثات تكنولوجيا التعليم والثورة المعلوماتية ومواكبة كل جديد في ذلك.

## المقترحات:

1. إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة، تهتم بتنمية مهارات أخرى من مهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم لم تتطرق لها هذه الدراسة.
2. إجراء بحث ميداني للكشف عن معوقات استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم في تسهيل العملية التعليمية بكليات التربية في الجامعات اليمنية، ووضع مقترح لمواجهة تلك المعوقات.
3. اتباع أسلوب التصميم المتبع في هذا البحث لتصميم برنامج آخر يناسب تخصصات أخرى، والكشف عن فعاليته في تحقيق الأهداف المنشودة.
4. بحث مقارنة بين التعليم المدمج عن طريق برنامج حاسوبي والتعلم عن بعد عن طريق نفس البرنامج، وقياس أثره في اكتساب مهارات تكنولوجيا التعليم.

## المراجع:

- أبو السعود، محمد رضا نجيب (2012). *فعالية استراتيجية مقترحة لتدريس مادة الحاسب الآلي لتلاميذ المرحلة الأولى من التعليم الأساسي في تنمية بعض مهارات استخدام الحاسوب والتفكير الابتكاري* (رسالة ماجستير)، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.
- أحاندو، سبسي (2017). *معوقات تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى تلاميذ المرحلة الأساسية في مدارس كوت ديفوار (ساحل العاج) من وجهة نظر مديريها ومعلميها، المجلة الدولية لتطوير التفوق، 8(15)، 63-87.*
- باصالح، خالد سلمان عبود (2003). *أثر استخدام الحاسب الآلي في تدريس الرياضيات على تنمية القدرة المكانية لدى طلبة كلية التربية (رسالة ماجستير)، جامعة حضرموت، اليمن.*
- توم، اسيا برير محمد (2017). *واقع استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم في الجامعات السودانية، مجلة النيل للعلوم التربوية، 1(1).*
- جامع، حسن حسيني؛ البهنساوي، أحمد أبو العلا؛ سويدان، أمل عبد الفتاح؛ الجزائر منى محمد محمود؛ محمد، شوقي محمد محمود. (2012). *فعالية التدريس الخصوصي بالكمبيوتر في تنمية مهارات حل المشكلات البرمجية لدى طلاب كلية التربية النوعية. المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية، (1).*
- الهاوري، عبد الملك أحمد (2007). *برنامج مقترح لتدريب معلمي التعليم الأساسي في مجال استخدام التقنيات المعاصرة بالجمهورية اليمنية (رسالة ماجستير)، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر.*
- الحدابي، داود عبد الملك يحيى، وصالح، عيسى محمد علي (2019). *مدى إتقان طلبة قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة إب اليمنية لمهارات مستحدثات تكنولوجيا التعليم. المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية، (8)، 58-78.*
- حسن، سمير حسن محمد (2014). *فعالية برنامج قائم على استخدام الشبكة العالمية في تنمية مهارات توظيف المستحدثات التكنولوجية والحل الابتكاري للمشكلات لدى معلمي المدارس في ضوء معايير الجودة (رسالة دكتوراه)، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.*
- حسين، سهير مصطفى خالد، والحيلة، محمد محمود (2017). *أثر استخدام الحاسب الشخصي والسيبورة التفاعلية لتدريس العلوم في التفكير الإبداعي لتلاميذ الصف الثاني الأساسي في المدارس الخاصة الأردنية. المجلة الدولية لتطوير التفوق، 8(14)، 121-196.*
- الختم، سمية محمد علي (2016). *المستحدثات التكنولوجية في مؤسسات التعليم العالي وأثرها في تحقيق الجودة الشاملة في التربية (رسالة ماجستير)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.*
- الدوسري، متعب عبد الله منير (2012). *برنامج تدريبي مقترح قائم على الإنترنت لتنمية مهارات توظيف المستحدثات التكنولوجية والتفكير الابتكاري لدى معلمي المدارس المتوسطة بالملكة العربية السعودية (أطروحة دكتوراه)، جامعة القاهرة، مصر.*
- شقور، علي زهدي (2014). *واقع توظيف المستحدثات التكنولوجية ومعوقات ذلك في مدارس الضفة الغربية وقطاع غزة من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية، 27(2)، 383-416.*
- شمسان، عبد الكريم عبد الله (2014). *أثر توظيف المستحدثات التكنولوجية في التدريس على تنمية مهارات البحث عن المعلومات إلكترونياً والدافعية للتعلم لدى طلبة كلية التربية بالترية جامعة تعز. المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية، (2)، 114-139.*
- العاني، طارق علي، والجميلي، أكرم جاسم (2000). *طرائق التدريس والتدريب المهني. القاهرة، مصر: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.*

- عليان، شاهر ريحي، والشوري، محمد أحمد (2014). أثر استخدام حقيبة تعليمية محوسبة في تحصيل المفاهيم الفيزيائية وتنمية مهارات التفكير العلمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية*، (2)، 2-17.
- عليجات، علي مقبل (2014). واقع استخدام معلمي العلوم للمستحدثات التكنولوجية في تدريسهم بمحافظة المرقق. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، 20(1)، 465-498.
- عمر، عمر موسى الحسن (2019). واقع استخدام الوسائط المتعددة لتدريس العلوم في المرحلة المتوسطة بمحافظة الأحساء، *المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية*، (8)، 33-57.
- العمرائي، منى حسن الجعفري (2009). وحدة مقترحة لاكتساب مهارات تصميم وتقييم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات تخصص تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية بغزة (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- عوض، منير سعيد (2013). درجة استخدام المستحدثات التكنولوجية في برامج التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 1(4)، 133-158.
- قطران، يحيى عبدالرزاق (2009). أثر أساليب تتابعات نموذج الأداء على التمكن من مهارات تشغيل الكمبيوتر واستخدامه لمعلمي المرحلة الثانوية (رسالة ماجستير)، جامعة حلوان، مصر.
- قنديل، أحمد إبراهيم (2006). *التدريس بالتكنولوجيا الحديثة*. القاهرة، مصر: عالم الكتب للنشر.
- مقبل، إدريس سلطان أحمد (2010). برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي لتنمية مهارات توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم لمعلمي المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية (أطروحة دكتوراه)، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- المقطري، سمير الصغير غالب (2011). برنامج مقترح لتنمية مهارات تكنولوجيا التعليم والاتجاهات نحوها لدى طلبة معلمي التعليم الأساسي (أطروحة دكتوراه)، جامعة تعز، اليمن.
- النجار، حسن عبد الله (2010). برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة الجامعة الإسلامية: سلسلة الجامعة الإسلامية*، 17(1)، 708-751.

Kaplan, J. A., & Steffens, K. (2010). *Educators, technology and 21<sup>st</sup> century skills: Dispelling five myths: A study on the connection between K-12 technology use and 21<sup>st</sup> century skills*. Minneapolis, Minnesota: Walden University.

Darabi, aubtee ; nelson, W. David; palanki, srinivasn.(2007) . Acquisition of troubleshooting skills in a computer simulation: Worked example vs. conventional problem solving instructional strategies. *Computers in Human Behavior*, 23(4), pp.1809-1819. Retrieved 1 /11/.2019, From: [https://www.researchgate.net/publication/220495230Acquisition\\_of\\_troubleshooting\\_skills\\_in\\_a\\_computer\\_simulation\\_Worked\\_example\\_vs\\_conventional\\_problem\\_solving\\_instructional\\_strategies](https://www.researchgate.net/publication/220495230Acquisition_of_troubleshooting_skills_in_a_computer_simulation_Worked_example_vs_conventional_problem_solving_instructional_strategies)

Light, D., & Pierson, E. (2013). Changing Classroom Practices through a One-to-One Laptop Program in Rural Argentina: Experiences of Schools in San Luis. *International Journal for E-Learning Security*, 3(1/2), 236-243.

## Contents:

Subject	Page
<b>The Degree of Availability of Knowledge Economy Skills among Postgraduates in the Faculty of Education at the Islamic University – Palestine</b> Amal Nabil Qeshta    Manal N. Qwaider	1
<b>The Extent of Applying the International Accounting Education Standard for Technical Competence in Accounting Programs at King Khalid University in the Kingdom of Saudi Arabia: A Case Study</b> Mona Abdelrhman Yagoub	33
<b>Talent Management as an Introduction to Developing Institutional Performance in the Technical Colleges in Gaza Strip</b> Mansour Mohammed Ali Alayoubi    Moein Jihad Salman	65
<b>Level of Effectiveness for ERP System in Improving the Educational Process in Higher Education Institutions in Yemen: A Case Study of the University of Science and Technology</b> Abdulrahman Mohammed AL-Sharjabi    Mohammed Ali AL-Mandi	97
<b>The Effect of Using Proposed Software by the Students of Instructional Technology to Acquire New Instructional Technology Skills</b> Dawood Abdulmalek Al-Hidabi    Eissa Mohammed Ali Saleh	125

Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education (AJQAHE)  
University of Science and Technology  
P.O. Box: **13064**  
Sana'a, Republic of Yemen  
Email: [ajqahe@ust.edu](mailto:ajqahe@ust.edu)

### III: Referring and Publication Procedures:

1. The AJQAHE undertakes to inform the researcher(s) of the receipt of the paper and whether it is accepted for publication or not.
2. If the research is provisionally accepted, then it is refereed by experts who are confidentially selected. Experts judge the originality and novelty of the research, and its scholarly contribution, and how far the researcher(s) was/were in compliance with research conventions in the field. The referee is requested to indicate whether the research paper is valid for publication or not.
3. In case the referees have certain comments and observations about the research paper, they are sent to the researcher(s) to make the necessary modifications, provided that the research paper is sent back to the Journal within a maximum of one month. Otherwise, the research paper will be disregarded.
4. The researcher will be informed of the decision within three months –at most- from the date of submission. If accepted, the researcher will be informed of the date of publication and the Journal volume number.
5. In case the research paper is accepted for publication, the AJQAHE reserves the right to make any stylistic or any other necessary changes so as to make the paper in conformity with its standards and conventions.
6. After the Editorial Board's endorsement for publishing the research paper, all copyrights devolve to the AJQAHE.
7. Any information given in the research papers represents their authors; it does not necessarily reflect the opinions of the Editorial Board, the University or the Advisory Board.
  - Introduction: This should cover the theoretical framework and previous studies conflated together in a scholarly critical manner. The Introduction includes these sub-headings: problem statement; research questions/hypotheses; terms and delimitations.
  - Methods: This includes study method, population and study sample, research tools and procedures.
  - Results: results should be presented according to the order of the research questions/hypotheses in a sequential manner.

- Discussion: in this section results should be deeply and thoroughly discussed on the basis of previous studies and theoretical framework mentioned in the Introduction, or any other relevant studies.
- Conclusions and Recommendations: The main study results should be presented here, in view of which recommendations and suggestions are to be made and proposed.
- References: the AJQAHE adopts the format of APA (American Psychological Association) 6th edition., which is as follows:
  - References should be alphabetically ordered, starting with the author's last name followed by the first name.
  - Titles of reference should be underlined; no numbering is required.
  - When books are used as references, author (s) should be given in full, followed by the year of publication in brackets, the title *Italicized*, and publishing house and place of publication.

Example: Ellis, Rod (1997). *SLA Research and Language Teaching*. Oxford: Oxford University Press.

- When journals are used as references, author (s) should be given in full, followed by the year of publication in brackets, the title, journal name *Italicized*, volume number and page numbers.

Example: Nation, Paul (2014). How much input do you need to learn the most frequent 9,000 words? *Reading in a Foreign Language*, 26(2): 1-16.

- Observing documentation ethics and rules by acknowledging sources of information used. Plagiarism software will be used to detect any violation of such citation rules.
2. The researchers are requested to write and sign a cover letter (using the approved form), indicating that the research has been published before, or submitted for publication ant any journal.
  3. All research papers and relevant correspondence should be sent to this address:

# Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education (AJQAHE)

## General Submission Guidelines

1. The AJQAHE is concerned with research studies pertaining to quality assurance.
2. The AJQAHE publishes research papers only which are in conformity with common international standards of scientific research.
3. The AJQAHE accepts research papers in both English and Arabic on the condition that they fulfill the following:
  - They should not have been published before or submitted for publication in any other journal.
  - They should be written in a proper and an error-free language.
  - In case the research is extracted from a thesis, this should be clearly stated by the author.
  - The research should be computer-typed.
  - Research papers in Arabic should be double-spaced, and font size 14 (Traditional Arabic).
  - Research papers in English should be double-spaced, and font size 12 (Times New Roman).
  - Margins of all page sides should be 2.50 cm.
  - Tables and illustrations should be inserted in their right places with their descriptive titles and necessary information, using font size 12.
  - Number of pages should not exceed 25 (7000 words), including references and appendices and using A4 size paper.

## II: Submission Procedures:

1. Researchers are requested to submit their papers in accordance with the following procedures.
  - Title page: the first page should be devoted to the title, provided that the number of words does not exceed (15) words. Name and address of the researcher should remain anonymous.
  - Abstract in Arabic: the second page should be devoted to the Arabic abstract whose words should not exceed 250 words, followed by keywords which should be a minimum of 3 words.
  - Abstract in English: the third page should be devoted to the English abstract whose words should not exceed 250 words, followed by keywords which should be a minimum of 3 words.





Website:

<http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

اللغة - تسجيل الدخول

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

الصفحة الرئيسية عن المجلة لجنة التحرير الهدية التحولات للتواصل معنا

إشعار بطلب نشر

مقدمة النشر

الإعلانات

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي هي مجلة علمية محكمة تصدر مرة كل شهرين من قِبل جامعة العلوم والتكنولوجيا - ليس باليمن أو الأمانة العامة لجامعة الخدمات القومية، تهدف إلى تعزيز البحث العلمي في مجالات التعليم الجامعي والجودة والتأهيل المهني ونطاق التعليم وجودة البحث العلمي في التعليم الجامعي، عبر مجلة لأصالة وجودة وأهمية المحتوى العلمي أساساً لتوليد الأبحاث العلمية.

Online ISSN: 2308-5355  
Print ISSN: 2308-5347

العدد الحالي

مجلد 11 عدد 14 (2018)

تقويم: 13-03-2018

إصدار كامل

PDF - English

معلومات تحظى الجودة الشاملة في كلية التربية بجامعة الإسكندرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.  
Khalid Salah Hanafy Mahmoud  
95-124

Visitors

Country	Visitors
USA	2,741
UK	1,287
Canada	1,110
Germany	1,075
France	796
Spain	397
Italy	225
India	185
China	178
Japan	149

See more

<http://ust.edu/ojs/index.php/index>

## **Advisory Board**

Prof.Dr. Ali Yaghi - Jordan  
Prof.Dr. Sawsan Shaker - Iraq  
Prof.Dr.Mahmood AlWadi - Jordan  
Prof.Dr. Mohamed A. Al-Soofi -  
Yemen  
Prof.Dr. Khaliel Al-khalieli - Bahrain  
Prof.Dr. Hasan Zardani - Morocco  
Prof.Dr. Siham Al-Qarwdhi - Qatar  
Prof.Dr. Bashier Al-zughbi - Jordan  
Prof.Dr. Abdulla Musllam – Saudi  
Arabia  
Prof.Dr. Jawher Al-Madhhaki -  
Bahrain  
Prof.Dr. Khaliel Al-Duliemi -Iraq  
Prof.Dr. Henri Al-Awiedh - Lebanon  
Prof.Dr. Nadia Badrawi - Egypt  
Prof.Dr. Mohamed Badr Abu- lola -  
U.A.E  
Prof.Dr. Younis Amr - Palestine  
Prof.Dr. Nouria A. Al-Awadi- Kuwait  
Prof.Dr.Esmail Aljabori - Iraq

## **Editorial Staff**

### **Editor-in Chief**

Prof.Dr. Dawood A. AL-Hidabi - Yemen

### **Deputy Editors- in-Chief**

Prof. Dr. Abdullatif Musleh Mohamed  
Associate Prof. Dr. Noman Qaid  
Alnaggar

### **Editorial Board**

Prof. Dr. Amr Ezzat Salama - Jordan  
Prof. Dr. Abdurraheem Ahmed Al Heneiti  
- Jordan  
Prof.Dr. Abdulazeez Barghouth  
- Malaysia  
Prof.Dr. Mahmood F.Okasha- Egypt  
Prof.Dr. Fysal Alhaj - Sudan  
Prof.Dr. Abdullatief H.Al –Hakeemi -  
Yemen  
Prof.Dr. Emad Abu-Rub - U.A.E  
Dr.Raja Mohamed Deeb Aljaji

### **Assistant Editor**

Nesmah Sultan Abdo ALabsi

### **Language Editing**

Associate.Prof.Dr. Abdulhameed Ashujaa  
Mohamed Ahmed Sulh

## **To Contact**

The Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education  
Department of Scientific Research and Publication, Deanship of  
Postgraduate Studies and Scientific Research, University of Science and  
Technology, yemen

**p.o.box:** 13064,

**University Tel:** 00967 1 373237 - **ex.**6261

**e-mail:** [ajqahe@ust.edu](mailto:ajqahe@ust.edu)

**websites:** <http://ust.edu/ojs/index.php/AJQAH>

معامل التأثير العربي (<http://www.arabimpactfactor.com>)

المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي

2016	2017	2018	2019	2020
0.7	0.68	0.82	1.13	1.08

The AJQAHE is indexed in:



EBSCO



DOAJ  
DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

# The Arab Journal

*for Quality Assurance in Higher Education*

Volume 13 - No.45 2020

جامعة العلوم والتكنولوجيا  
University of Science & Technology





# The Arab Journal

## for Quality Assurance in Higher Education

(Volume 13– No.45) 2020

An Arab Academic Quarterly Refereed Journal, Published by the University of Science and Technology in collaboration with the General Secretariat of the Association of Arab Universities

p-ISSN: 2308-5347 e-ISSN: 2308-5355 INDEXED IN EBSCO

- ▶ **The Degree of Availability of Knowledge Economy Skills among Postgraduates in the Faculty of Education at the Islamic University – Palestine**  

---

Manal N. Qwaider    Amal Nabil Qeshta
- ▶ **The Extent of Applying the International Accounting Education Standard for Technical Competence in Accounting Programs at King Khalid University in the Kingdom of Saudi Arabia: A Case Study**  

---

Mona Abdelrhman Yagoub
- ▶ **Talent Management as an Introduction to Developing Institutional Performance in the Technical Colleges in Gaza Strip**  

---

Mansour Mohammed Ali Alayoubi    Moein Jihad Salman
- ▶ **Level of Effectiveness for ERP System in Improving the Educational Process in Higher Education Institutions in Yemen: A Case Study of the University of Science and Technology**  

---

Abdulrahman Mohammed AL-Sharjabi    Mohammed Ali AL-Mandi
- ▶ **The Effect of Using Proposed Software by the Students of Instructional Technology to Acquire New Instructional Technology Skills**  

---

Dawood Abdulmalek Al-Hidabi    Eissa Mohammed Ali Saleh