



جامعة المنصورة
كلية التربية



دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات "تصور مقترح"

إعداد

أ/ فوزية محمد صالح أبوهتلة
باحثة دكتوراه بقسم الإدارة والإشراف التربوي
جامعة الملك خالد

أ.د/ السيد السيد محمود البحيري
أستاذ الإدارة وتخطيط التعليم واقتصادياته
جامعة الملك خالد

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٢ – إبريل ٢٠٢٣

دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات "تصور مقترح"

أ / فوزية محمد صالح أبو هتلة

باحثة دكتوراه بقسم الإدارة والاشراف التربوي

جامعة الملك خالد

أ. د / السيد السيد محمود البحري

أستاذ الإدارة وتخطيط التعليم واقتصادياته

جامعة الملك خالد

ملخص:

هدفت الدراسة وضع تصور مقترح لتطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات. واقتصرت الحدود الموضوعية للبحث على الأدوار المستقبلية للقيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات، واعتمد البحث المنهج الوصفي. تم تحديد عينة البحث في ضوء مجتمع البحث من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد وتم تحديد أعداد عينة البحث بطريقة عشوائية بعد تطبيق معادلة هيربرت أركن، وبلغ مجتمع البحث (2208) مفردة، وبتطبيق المعادلة اتضح أنه يجب أن لا تقل عينة البحث عن (166) من القيادات الأكاديمية، و(320) من أعضاء هيئة التدريس بإجمالي (486) عضوًا (إدارة الموارد البشرية، جامعة الملك خالد: 1443 هـ). تم تصميم استبانة مكونة من ثلاث محاور وتم تطبيقها على عينة من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لتعرف آراءهم حول دور القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات. وتم الوصول للتصور المقترح بعد التطبيق ومناقشة النتائج.

الكلمات المفتاحية: القيادات الأكاديمية، جامعة الملك خالد، جامعة الشركات.

Abstract:

The study aimed to develop a proposed vision to develop the role of academic leaders at King Khalid University in applying the corporate university. The objective limits of the research were limited to the future roles of academic leaders at King Khalid University in applying the dimensions of the corporate university, and the research adopted the descriptive approach. The research sample was determined in the light of the research community of academic leaders and faculty members at King Khalid University. The numbers of the research sample were determined randomly after applying Herbert Arkin's equation. The research community reached (2208) individuals, and by applying the equation, it became clear that the research sample should not be less than (166) academic leaders, and (320) faculty members, with a total of (486) members (Human Resources Department, King Khalid University: 1443 AH) . A questionnaire consisting of three axes was designed and applied to a sample of academic leaders and faculty

members at King Khalid University to find out their opinions about the role of academic leaders and faculty members at King Khalid University in applying the corporate university. The proposed scenario was reached after application and the results were discussed.

Keywords: academic leaders, King Khalid University, corporate university.

مقدمة البحث:

يشهد العالم تغيرات في جميع المجالات العلمية والتقنية والاقتصادية والاجتماعية والتي أثرت على ظهور تحولات كبيرة في نظم الجامعات وطرق تطويرها للبحث عن التميز، وتحسين الخدمات، وجودة مخرجاتها؛ حيث توجد علاقة تأثير وتأثر بينها وبين المؤسسات المجتمعية المحلية والعالمية بهدف استفادة الطرفين من إمكانات الموارد البشرية في الجامعة والمؤسسات المجتمعية وعمل شراكات بينها؛ من خلال تقديمها مبادرات وبرامج ريادية وفعاليات لمواكبة متغيرات العصر.

حيث أحدثت تلك التغيرات في العملية التعليمية تغيير الاتجاهات نحو تطبيقها في الجامعات خاصة مع توفر البنى التحتية لخدمات الإنترنت، ووجود الأجهزة الذكية، وظهور النظم المعلوماتية الجديدة وتطور شبكات المعلومات المحلية والعالمية، لمواكبة التطورات الحديثة، وإعادة النظر في الأساليب والاستراتيجيات والأنظمة بما يتواءم مع ظروف ومتغيرات العصر الحالي (محمد وغنام، ٢٠٢٢)؛ حيث تشهد الجامعات تحولاً جذرياً في النظم الإدارية الجامعية لمواكبتها، فالجامعات لم تعد تقتصر على التعليم، بل امتد دورها للمساهمة في الناتج المحلي الوطني، وذلك في ظل التطور الكبير الذي شمل جميع مرافق الحياة، وغير فيها الكثير من النواحي المادية والبشرية، فاندثرت الكثير من المهن، وهي مطلوبة بأن تكون على وعي تام بمسؤوليتها ورسالتها في المجتمع، إذ أن لها دوراً مهماً وأساسياً في تنمية المجتمع وتطويره، ويأتي هذا عن طريق مساهمتها في تنمية رأس المال (الحواس والعصيمي، ٢٠٢١) (رابحي، ٢٠٢٢)

ومن ثم ظهرت نماذج جديدة للجامعات مثل جامعة الشركات التي تعد أحد الأنماط المعاصرة التي تنتقل من خلاله مسئولية التعليم من الأوساط الأكاديمية إلى قطاع الأعمال، ويتميز هذا النمط من الجامعات عن النمط التقليدي بمواكبته لاحتياجات سوق العمل، واعتماده على مبدأ التعلم مدى الحياة، واشتقاق مناهجه من قوانين السوق، وتصميمها بطريقة يتم من خلالها المحافظة على القوى العاملة الخبيرة والماهرة، وتساعد جامعة الشركات على الاستجابة

للمتغيرات السريعة والمتلاحقة في مجال المعلومات والتكنولوجيا التي يتميز بها العالم في العصر الراهن (واكد وغنايم والمهدي، ٢٠٢٠)؛ وتأتي جامعة الشركات إلى الوجود كجزء من الشركة، وتوفير برامج التدريب للشركات، و يمكن أن تشارك جامعة الشركات، كلياً أو جزئياً في توظيف المواهب، وإدارة التغيير، والمسارات المهنية، والتنقل الجغرافي، والتناوب الوظيفي، والتدريب أثناء العمل، وإنشاء العلاقات مع الجامعات التقليدية والوكالات التعليمية الأخرى في البحث والتطوير ونشر المعرفة خارجياً (Cappiello & Pedrini, 2017).

ويتم إنشاء جامعة الشركات لأغراض مختلفة تم تطوير بعضها لإضفاء حياة جديدة لقسم التدريب والتطوير القديم في الشركة، وتم تصميم البعض الآخر لإحداث التغيير واحتضان مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والمبادرات الجديدة بهدف الحفاظ على ثقافة ناجحة وفعالة والحفاظ على ثقافة أنشأها والت ديزني، ونجاح جامعة الشركات يتمثل في تحديد الدور الذي ستقوم به الجامعة، وتترك المؤسسة غرضها ورسالتها ورؤيتها وقيمها وتركيزها الاستراتيجي (Baporikar, 2015)؛ وأن جامعات الشركات منظومة استراتيجية شاملة لتطوير وتعليم الأفراد، من أجل الوفاء بأغراض الشركة، فهي وسيلة للتنمية المهنية للأفراد في الشركة، وتقديم كل من فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي التي تعمل على دعم النمو الشخصي، وكذلك النمو المهني لأفراد في المؤسسة، وذلك داخل مناخ تنظيمي إيجابي داعم يسوده الاحترام. (علوان، ٢٠١٦)

وانطلاقاً من رؤية المملكة العربية السعودية واعتمادها على ثلاثة محاور، وهي: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، وحيث أن الرؤية تبدأ من المجتمع، وإليه تنتهي، فقد ركزت على بناء مجتمع تتوفر فيه مقومات جودة الحياة للمواطنين والمقيمين، وبناء بيئة تعليمية متنوعة، مرتبطة باحتياجات سوق العمل (رؤية المملكة، ٢٠٣٠)، وفي ضوء خطط جامعة الملك خالد نحو تقديم الخدمات الإلكترونية لتتمكن الجامعة من التحول الإلكتروني في كافة إجراءات العمل والوصول إلى نظام معلومات شامل ومتكامل ومتربط وعليه العمل على تطوير قدرات الجامعات؛ وقد أكد على ذلك نظام الجامعات الجديد الصادر من مجلس الوزراء برقم (١٨٣) وتاريخ ١/٣/١٤٤١هـ، والذي يهدف للارتقاء بالمخرجات، من خلال إعادة هيكلة النظام الجامعي وتعزيز الموارد المالية للجامعات؛ حيث أورد النظام مادة، (٥٨) إتاحة للجامعات أن تنشئ شركة أو أكثر للاستثمار في ممتلكات الجامعة أو غيرها، وأن تمويل الجامعة يتم مما يخصص لها الدولة، والتبرعات والهبات والمنح، وريع أملاكها واستثماراتها وأوقافها.

مشكلة البحث:

تعطي الدولة اهتمام لتطوير الجامعات وبالرغم من ذلك نجد أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود معوقات تواجه الجامعات السعودية عامة، وجامعة الملك خالد خاصة، ومنها دراسة الدوسري (٢٠٢٠) التي أكدت على أن أهم المعوقات التي تحدّ من قيام عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية الحكومية للمسؤولية المجتمعية هي: ضعف الموارد المالية المخصصة، ونقص الكوادر البشرية المؤهلة، وضعف الاهتمام بالأعمال التطوعية؛ وأشارت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) أنه بالرغم من تأكيد الخطط التنموية على التوسع في برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر وتأكيد استراتيجية تنمية التعليم على تحقيق مبدأ الشراكة مع المجتمعات المحلية؛ إلا أن الواقع التطبيقي يتناقض مع ذلك؛ حيث لا تزال مشاركة جامعة الملك خالد للمجتمع المحلي بقطاعاته ضعيفة ولم تعط المأمول منها وأن هناك قصوراً في هذا المجال مع أهميته؛ حيث أن تمويل هذه البرامج مازال يمثل المشكلة الرئيسة التي يصطدم بها طموح المسؤولين في برامج التعليم المستمر في الجامعة؛ وفي السياق ذاته أكدت دراسة عسيري (٢٠١٨) على أن واقع استخدام نظام الاتصالات الإدارية (إنجاز) بجامعة الملك خالد جاء بدرجة متوسطة، وأن المعوقات التي تواجه استخدام نظام (إنجاز) جاءت بدرجة كبيرة.

كما أكدت دراسة القحطاني (٢٠١٩) على أن درجة توافر واستخدام نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية في بعد تعزيز الأداء والإنتاجية المؤسسية، وجودة الخدمات المقدمة، وبعد تعزيز (تصميم أنظمة الحوافز، والتدريب) كانت بدرجة متوسطة؛ وأشارت دراسة الماجد (٢٠١٦) أن التمويل في الجامعات السعودية يعاني من وجود معوقات في واقع الجامعات ومنها على سبيل المثال: ضعف ارتباط البرامج البحثية بمؤسسات المجتمع الإنتاجية، واعتماد الجامعات على الدعم الحكومي فقط وضعف العمل على إيجاد بدائل تمويلية، والضعف الإعلامي في إبراز جهود ومشاركة القطاع الخاص في دعم الجامعة، وضعف المحفزات الكافية لعضو هيئة التدريس على الإنتاجية العلمية ذات العائد المادي.

أسئلة البحث:

حاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ماهية جامعة الشركات، وأهدافها، ومبررات تطبيقها، وأنواعها وأبعاد تطبيقها؟
٢. ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

٣. ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد استخدام التقنية لجامعة الشركات من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

٤. ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد (بعد أساليب تقديم البرامج؛ وبعد استخدام التقنية، وبعد التوافق الاستراتيجي) لجامعة الشركات تعزى إلى متغيرات (الوظيفة الحالية، والرتبة العلمية)؟

٦. ما التصور المقترح لتطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات؟
أهداف البحث:

هدف البحث الحالي وضع تصور مقترح لتطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات.

أهمية البحث: ترجع أهمية البحث الحالي إلى:

١. جامعة الشركات وسيلة مهمة لقيام الجامعة بوظائفها الأساسية؛ حيث أن الجامعة تقدم للمجتمع خدمات تتفق والأهداف الحقيقية لها، بمعنى أن الجامعة ستعطي للمجتمع.

٢. جامعة الشركات تسهم في أن تكون الجامعة على قدر كبير من المرونة والفعالية في سبيل تحقيق أهدافها والقيام بوظائفها، وفعالية إدارتها وسعيها في تحقيق أهدافها.

٣. جامعة الشركات تتفق مع فكر الجودة ومؤشرات التميز التي لا يمكن تحقيقها إلا في ظل تطوير الجامعات بما يتناسب ومتطلبات عصر العولمة، وتقدم للطلاب التعليم والتدريب المناسب المنتهي بالتوظيف.

٤. يمكن نظام جامعة الشركات الأجهزة الأكاديمية والإدارية والمالية بالجامعة من إدارة شئونها إدارة ذاتية دون أية معوقات أو قيود، بما يكفل للجامعة تحقيق دورها المأمول بالكفاءة المرجوة.

حدود البحث:

اقتصرت الحدود الموضوعية للبحث على الأدوار المستقبلية للقيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات، وتمثلت الحدود المكانية في تطبيق البحث بجامعة

الملك خالد، وتمثلت الحدود البشرية في تطبيق أداة البحث على عينة من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، واما الحدود الزمانية فتم تطبيق البحث في الفصل للعام الدراسي ١٤٤٣هـ.

مصطلحات البحث:

(١) جامعة الشركات Corporate University:

يقصد بجامعة الشركات بأنها " مؤسسة تعليمية تُنشئها وتديرها شركة أو مؤسسة إنتاجية معينة، وتقوم على تدعيم الشراكة بينها وبين الشركة الأم؛ بهدف التنمية المهنية للعاملين بالشركة وتطوير انتاجها، وتدريب طالب الجامعة، ومنح الطالب شهادات تُعادل الشهادات الجامعية" (عبد العزيز، ٢٠١٦: ١١)

ويقصد بها بأنها مؤسسة تعليمية رسمية مرتبطة بالشركة تهدف إلى تزويد العاملين بها بالمعارف والمهارات التي يحتاجون إليها، لمساعدة الشركة في إنجاز أهدافها- قصيرة وطويلة المدى- ومن ثم فهي تتعدى دورها وظيفة التطوير والتنمية التقليدية (Castrillon, 2019: 25). وتعرف جامعة الشركة إجرائيًا في هذا البحث بأنها: ارتباط جامعة الملك ككيان تعليمي تقوم بدور في إنشاء شراكات بين الشركات الكبيرة لتوفير أوجه الاستفادة من إمكانات الجامعة في تدريب وتأهيل العاملين بالشركة ومدى استفادة الجامعة من إمكانات الشركة من معامل برامج يمكن الاستفادة منها في تطوير الجامعة تطوير مهارات العاملين بشكل مستمر.

الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة:

١. مفهوم جامعة الشركات:

تعرف جامعة الشركات بأنها "مطور استراتيجي لرأس المال البشري حتى يتمشى مع الأهداف التجارية للمؤسسة، وجهاز لنقل ثقافة المؤسسات التابعة للمؤسسة الأم، ومحفز لخلق المعرفة، وتعتمد على نموذج أكاديمي يعمل على خلق آلية لتبادل المعرفة القائمة وإنشاء أفكار جديدة، وتعزيز الإحساس بالانتماء للمجتمع وتقاسمهما الهدف والتوافق بين متطلبات سوق العمل وتحقق التنافسية للمؤسسة (علوان ، ٢٠١٦ : ٢٢٤).

٢. أهداف جامعة الشركات:

- تنمية قدرات الموارد البشرية من خلال أساليب حديثة في شكل علمي، وتوسيع نطاق المستفيدين من برامج جامعات الشركات لتشمل الخريجين والفنيين، وتقديم برامج تدريبية وتعليمية ذات جودة عالية وبتكلفة محدودة تلائم كافة المستويات، وتقليل تكلفة إعداد وتطوير

- أداء الموارد البشرية العاملة بالشركة، عقد شراكات مع الجامعات العامة أو الخاصة لتبادل الخبرات (Petr & Elena, 2018).
- الوقوف على التغييرات المحلية والعالمية الحادثة في مجالها، والتخطيط لها ومواكبتها والقدرة على المنافسة في اقتصاد اليوم والتواجد على خريطة الاقتصاد العالمي (كمال، ٢٠١٧).
 - الاستجابة لتحديات التطور وكفاءة العمل المتغيرة خاصة جامعات الشركات التي تمتلك رسالة استراتيجية وتتضمن العديد من الجوانب مثل إدارة المعرفة وتحديد الأصول غير الملموسة وتتنظر إلى الشركة الأم باعتبارها مجموعة من المعارف والكفاءات التي ينبغي أن تدار على أساس جامعي مما يساعد على تركيز الاهتمام على الاستدامة في المستقبل (Wikipedia, 2022).
 - توفير بنية ملائمة يقع على عاتقها مسؤولية إنشاء إدارة مجموعة كبيرة من البرامج التعليمية والتنمية المهنية التي ترتبط بمتطلبات الوظائف القائمة أو بالتطوير الوظيفي مثل تقييم الاحتياجات وتصميم برامج التدريب وتقديمها وتصميم برامج التنمية الإدارية وتقديمها وتقييم الخيارات التقنية فضلاً عن تقديم برامج التعلم عن طريق التعلم الإلكتروني أو المختلط (واكد وغنايم والمهدي، ٢٠٢٠).
 - اتباع نموذج جامعة الشركات يمكن الموظفين من تطوير المهارات والقدرات الخاصة بهم من خلال فهم مشاكل الأعمال واستراتيجيات الأعمال مثل تحديد الأهداف، وصنع القرار الشخصي، ومهارات تحليل الأعمال، وإدارة الأعباء، والقيادة، وإدارة الوقت وبناء الفريق، والذكاء العاطفي وتحول التدريب والتطوير إلى نظام التعلم (Ilyas, 2017) (Pedron, 2018).

٣. مبررات تطبيق جامعة الشركات:

- تحقيق أهداف الشراكة المجتمعية بين الجامعة والمجتمع المحلي باعتبارها أساس نجاح العملية التربوية بتكاتف الأيدي لتحقيق الأهداف التعليمية، وأن نتكاتف ونمسك بأيدي طلبتنا بجودة عالية ليرفدوا المستقبل بكفاءات متميزة تساعد على التنمية المستدامة والاستثمار في رأس المال الفكري (أبو عيادة، ٢٠٢١)
- تعدد جامعة الشركات استراتيجية مخططة لدعم الشركة الأم في تحقيق رؤيتها واستراتيجيتها من خلال تنفيذ الأنشطة التي تعزز عمليات التعلم والبحث وزيادة الرصيد المعرفي، وتأخذ

جامعات الشركات عدة أشكال منها ما يقتصر عمله عبر الإنترنت، ومنها ما يمتلك مرافق مادية مثل الحرم الجامعي، ومنها ما يدخل في شراكات مع مؤسسات التعليم للحصول على فرص تعليمية (الألفي، ٢٠٢١).

- تحقيق التشارك المعرفي في الجامعات، وبناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعات تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي، وتحقيق التميز للجامعات ورفع تصنيفها المحلي والعالمية، والارتقاء بمستوى العمل من خلال إقامة الندوات وورش العمل واعتماد حلقات العصف الذهني لدعم ثقافة المرونة في العمل للتأقلم مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية (عبد العال، ٢٠٢١: ٧١)
- مواكبة متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة، الذي أثر على بيئة العمل ومتطلباتها الأمر الذي جعل الكثير من أنماط العمل التقليدية غير مناسبة في المجتمع الحالي حيث تتطلب الوظائف تدريب وتعليم متقدم (Gleason, 2018).
- التكلفة العالية والنفقات الكبيرة التي تتكبدها الشركات في عمليات التنمية والتعليم والتدريب خارجها، والمهارات القيادية والتقنية الفنية اللازمة لتحسين أداء العمل، وضعف مؤهلات الجامعات التقليدية في إحداث التغيير الصحيح (Lytovchenko, 2016).
- إتاحة فرصة تعليمية من خلال التدريب للفرد طوال حياته لتنمية جميع أفراد المجتمع وتطويرهم ليتمكنوا من تحقيق التكيف مع متطلبات ومتغيرات العصر، وتوفير احتياجات المجتمع من الكوادر المتعلمة والمدربة، ومن ثم تنشئ الجامعات المراكز المتخصصة لتتولى مهمة التخطيط ومتابعة هذه البرامج سواء التعليمية أو التدريبية؛ لتحقيق عوائد استثمارية وتشمل برامج مهنية ترتبط بالأقسام والمراكز العلمية القابلة لتحقيق عوائد مع توفير الحوافز اللازمة لتنافسية هذه البرامج (الوادعي، ٢٠٢٠: ٤٥).
- توفير تعليم وتدريب مستمر للعاملين، وزيادة المنافسة الاقتصادية للجامعات واستمرارية العمل والبقاء من أجل الموارد البشرية المؤهلة والتعامل مع قضايا الموظفين من خلال برامج الشركات ولا سيما جامعة الشركات باعتبارها الأكثر فاعلية، وبدأ العمل بها من خلال دمج جميع الأنشطة التعليمية المتوافقة مع الأقسام المختلفة للشركة بغية توفير التكاليف وتحسين جودة التعلم (Castrillon, 2019).

- دعم مبادرات التطوير والتغيير والتوجه الاستراتيجي للتعليم القائم على الأداء من خلال توثيق العلاقة بين استراتيجية العمل والتنظيم الداخلي للمعرفة في الشركة وإتاحة مساحة أوسع للتعاون بين العاملين على المستويات التنظيمية المختلفة. (هالة، ٢٠١٨).
- تعد جامعة الشركات كياناً قانونياً منفصلاً عن الشركة تقدم تدريب معتمد وتسمح بتوسيع مجالات التدريب المؤسسي وتقديم خدمات لأقسام الشركة والعلماء الخارجيين، والتحديد الحيد لاحتياجات المعلمين التي تشكل الهدف الرئيس للبرنامج التعليمي، وتحقيق التكامل بين العلم والتعليم والتصنيع لتحقيق تلك الغاية وتهيئة البيئة الداعمة، انتهاء بتقييم البرنامج. (Lytovchenko, 2016).

٤. أنواع جامعة الشركات:

- أنواع جامعات الشركات وفقاً للنشاط الذي تقوم به وهي: جامعات التدريب، وجامعات التنمية الإدارية والتنفيذية، وجامعات البرامج ذات الرصيد الأكاديمي من خلال الدخول في شراكات وتحالفات مع الجامعات التقليدية، وجامعات البرامج الأكاديمية المعتمدة على مستوى البكالوريوس والماجستير والدكتوراه (رضوان، ٢٠١٣).
- أنواع جامعة الشركات وفق جهة التأسيس والهدف: هناك أربعة أنماط لجامعة الشركات هي: كليات ومراكز جامعية موجهة لاحتياجات الشركة، وشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص، وجامعات تؤسسها شركات، وجامعات خاصة وكليات تجارية موجهة لاحتياجات القطاع الخاص
- أنواع جامعة الشركات وفق نموذج التمويل: ويمكن تصنيف جامعة الشركات بحسب نموذج التمويل المستخدم إلى ثلاثة أنواع رئيسية:
 - نموذج التمويل المركزي (HQ): في هذا النموذج يقوم المقر أو مركز الشركات بتمويل الدورات والبرامج و هذا النهج الاستراتيجي ينطوي على ارتباط مباشر مع الشركة الأم وتمويل البرنامج من ميزانياتها، ويتم عمل البرامج عن طريق الدعوة المباشرة للالتحاق بها وعادة ما تكون صغيرة العدد وهذا ينطبق على البرامج التي تعتبر أساسية لغالبية الموظفين (Ewer& Russ-Eft, 2017).
 - النموذج الممول من وحدات الأعمال: في هذا النموذج يتاح لكل وحدة عمل الحرية في إرسال أي عدد من المشاركين تعتقد أنها ستستفيد من إلحاقهم ببرنامج معين، وضمان الملاءمة يجب على وحدات الأعمال دفع التكلفة لكل مشارك وفقاً لتقديرات جامعة

الشركات، لا تكون جامعة الشركات مسؤولة فقط عن إدارة البرامج الأكاديمية، ولكن أيضاً عن تسويقها (Ilie & Hugas, 2016).

■ النموذج المفتوح: وفي هذا النموذج تتمتع جامعة الشركات بحرية تطوير برامج لكل من الشركة والسوق، وبالمثل، يمكن للمشاركين ووحدات الأعمال اختيار التدريب المؤسسي أو التدريب الذي تقدمه الجامعات الأخرى، ويضع هذا النموذج برامج جامعة الشركات في منافسة مباشرة مع تلك الموجودة في أي جامعة أو كلية أخرى (Ilie & Hugas, 2016).

- أنواع جامعة الشركات وفق وظائفها ودرجة تعقيدها: وهناك نهجٌ مختلفٌ لتصنيف جامعة الشركات وذلك تبعاً للوظائف المختلفة لجامعة الشركات، وتتمثل هذه الأنواع فيما يلي: (كمال، ٢٠١٧)

- الجيل الأول: تمثل جامعات الجيل الأول أكثر بقليل من إعادة تسمية أنشطة التدريب والتطوير التقليدية، مع وحدات خاصة بالمؤسسة التي تتطلب حضور الفصول الدراسية، حيث ينصب التركيز هنا ليس فقط على التدريب والتعليم، بل أيضاً على تعزيز واكتساب القيم المؤسسية

- الجيل الثاني: تميل جامعة الشركات من الجيل الثاني إلى عكس استراتيجية أوسع نطاقاً نحو التعلم التنظيمي، ولكن لا تزال تميل إلى أن تكون حراً جامعياً ذات موقفاً محدداً (Alstete, 2008).

- الجيل الثالث: يمتلك الجيل الثالث من جامعة الشركات عنصرًا افتراضياً في عملية التعلم ويشمل نطاق واسع من الاستراتيجيات لتطوير رأس المال الفكري

- أنواع جامعة الشركات وفقاً لمراحل التطور: يعبر هذا التصنيف عن المراحل التطورية التي مرت بها تلك الجامعات.

٥. أبعاد جامعة الشركات:

(١) نطاق العمل:

تتسع الجامعات لتقديم برامج تدريبية ودبلومات دراسية ودرجات الماجستير والدكتوراه في التخصصات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل، وهناك من يكتفي بتقديم برامج تدريبية ودبلومات فقط، ويعتمد هذا على رؤية الإدارة العليا وإيمانها بقيمة برامج كإضافة علمية مهنية لها (Alwi et al, 2020). ويتطلب أن توفر جامعة الشركات العالمية أربعة عناصر بها وهي: أنظمة

المعرفة، عمليات التعلم، وشبكات الإنترنت والشراكات، والعمليات الإنسانية، وتوافر العديد من المعايير لإنشاء جامعة الشركات، وإعداد دليل شامل يوضح آلية التعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية، وخطوات إنشاء جامعة الشركات، وكيفية استصدار اللوائح التي تنظم إنشاء جامعة الشركات، وعمل حملات توعية بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية حول جامعة الشركات وأهميتها ومميزاتها، ودراسة الاحتياجات (البحثية، التدريبية والاستشارية) للمؤسسات الإنتاجية المختلفة (الشثري، ٢٠١٤).

٢) إدارة الجامعات:

توجد جامعات تتبع النمط المركزي في الإدارة، بينما تهتم أخرى بالنمط اللامركزي من حيث الحرية والمشاركة في اتخاذ القرارات بين قيادة الجامعة والعاملين بها والإدارة العليا للشركة؛ حيث تنظر تلك الشركات إلى الجامعات على أنها كيانات أكاديمية بالأساس يجب أن يكون للأكاديميين اليد العليا في إدارتها (Fatma & Zuhairah, 2019)؛ وإدارة جامعة الشركات تمتلك ميزانية تشغيلية؛ حيث أن الإدارة لها حرية أكاديمية في تقديم مجموعة متنوعة من البرامج ذات المستوى العالمي، ومن الضروري العمل في حدود الميزانية، وتقديم البرامج بكفاءة، وإدارة علاقات العملاء بشكل منتج وضمان توفر خدمة عملاء ممتازة لجميع الأطراف؛ ويعتمد تمويل جامعات الشركات في الأساس على الدعم المالي الذي توفره الشركة لإقامة الجامعة، وتقوم الجامعة بتوفير بعض الموارد الذاتية من خلال الحصول على مصاريف مقابل الدروس لعملاء العمل الداخليين والخارجيين، وتقديم برامجها المانحة للدرجات العلمية لجميع أفراد المجتمع وتسجيلها لحقوق الملكية للبرامج التدريبية لتقديمها لعملاء خارجيين بما يعمل على توفير الدعم المالي الذي يسمح للجامعة بالاعتماد على نفسها وتقليل الدعم من الشركة المؤسسة للجامعة (عيسى وخلف والسيد، ٢٠٢١).

٣) الغرض من إنشاء الجامعات:

تتظر بعض الشركات إلى أن الجامعات التي أنشأتها لها هدفان الربح والوفاء بمتطلبات سوق العمل في حين أنه هناك جامعات أخرى تضع الربح في مرتبة متوسطة؛ حيث تهدف بالأساس إلى التطوير والتحسين المستمر إلى أداء كوادرها البشرية والوفاء بمتطلبات سوق العمل، وتقديم منح الدراسة لبعض الطلاب المتميزين وبعض البرامج التدريبية بمقابل مالي تنافسي (Donald et al, 2018)؛ ويجب أن تدعم جامعة الشركات نهج المعرفة من القاعدة إلى

القمة في مرحلة البداية، وذلك حتى توفر بيانات تدعم الاستحواذ الفعال على الجودة والمعرفة التي تأخذ متغيرات السياق عند إنشائها (Osei-Kofi, 2012).

٤) الحوكمة:

نظام حوكمة الجامعات يعبر عنها بقدرة الجامعات على تحقيق أهدافها بمستوى عال من الجودة وتحسين أدائها باتباع خطط فاعلة وأساليب مناسبة من خلال الإدارة الرشيدة (العريني، ٢٠١٤) وتشتمل الحوكمة على الإطار الذي تنتهجه المؤسسة لتحقيق أهدافها وسياساتها بطريقة متماسكة، فللحوكمة إطار فكري متكامل يحدد الغايات، فهي عملية مؤسسة للأعمال التي تقوم بها الجامعات وفقاً لمجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق نتائج مرغوبة ذات جودة عالية باتباع وأساليب وثيقة الصلة بالأهداف التعليمية الجامعية. (الألفي، ٢٠٢١)؛ وتسعى حوكمة جامعات الشركات إلى رفع كفاءة أداء المؤسسات ووضع الأنظمة الكفيلة للحد من الممارسات غير السليمة ووضع أنظمة للرقابة على أداء المؤسسات وتحديد وتوزيع الحقوق والمسؤوليات والقواعد وإجراءات سير العمل داخل المؤسسة؛ وتحقيق الشفافية والعدالة والمساءلة في إدارة المال العام والاستغلال الأمثل لموارد الدولة، وتحقيق فرصة مراجعة الأداء من خارج أعضاء الإدارة التنفيذية كون لها مهام واختصاصات وصلاحيات لتحقيق رقابة فعالة وبصفة مستقلة، وزيادة الثقة في إدارة الاقتصاد القومي بما يسهم في رفع معادلات الاستثمار ونمو الدخل القومي، والتنمية من مختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والسياسية (ربابعة، ٢٠١٩).

٥) أساليب تقديم البرامج:

يمكن أن تختلف أساليب تقديم البرامج، حيث تتراوح بين استخدام أساليب التعليم والتدريب التقليدية إلى استخدام الأساليب الحديثة في التعليم والتدريب والتطوير التنظيمي وتحليل الأعمال والبحث ويوجد العديد من أنظمة التقييم التي تم تطبيقها لتحسين جودة الأداء بالجامعات كنظام التقييم المالي لقياس أداء لمؤسسات التعليم بالاعتماد على ست مجالات: أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، البحوث العملية، البرنامج الأكاديمي، الموارد، التنظيم والترتيب، وقد تم تطويره ليصبح نظام الانضباط لمزيد من الدقة والموضوعية في التقييم والانضباط بهدف الحفاظ على جودة أداء الجامعات (Bahtiar et al, 2016)؛ وتحتاج جامعات الشركات إلى التسويق وإبراز العلامة التجارية من أجل القبول والنجاح، حيث ينقل التسويق الغرض والدور والنطاق وأليات النجاح، وتعتبر العلامة التجارية مهمة جداً حتى يفهم أصحاب المصلحة الداخليون ما تمثله جامعة

الشركات فهناك حاجة إلى نهج ثابت ودقيق لاستراتيجيات التسويق (Baporikar, 2015).
(Fatma & Zuhairah, 2019) (Castrillon, 2019).

٦ استخدام التقنية:

توجد تغيرات مجتمعية معاصرة شهدتها المجتمعات نتج عنها تحولات جذرية في كثير من المجالات ، وذلك نتيجة الثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي ظهر استخداماتها وأهميتها (الصبري، ٢٠٢١: ٤٨) ؛ حيث يمثل هذا البعد الأساس التكنولوجي لجامعات الشركات حيث تتيح استخدام التقنية ممارسة العمليات الفعالة للجامعة كالعليات الأكاديمية والبحثية والإدارية كالتعلم الإلكتروني وتخزين المعلومات ، والتطوير المستدام وضمان بقائها واستمراريتها (Bahtiar et al, 2016)؛ وتسعى جامعة الشركات لتعظيم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إعداد استطلاعات لتحديد الاحتياجات التدريبية ، تمهيداً لتصميم البرامج التعليمية والتدريبية ، وتطوير برامج التطوير المهني لتلك الشركات ورعاية المهارات المطلوبة في سوق العمل ، وما يستتبعه ذلك من تحسين كفاءة سلسلة القيمة ودينامياتها لتلك الشركات والانخراط في عمليات التعليم والتعلم (عبد الهادي، ٢٠٢١).

٧ التوافق الاستراتيجي:

يتم إنشاء جامعة الشركات لأغراض التطوير لإضفاء حياة جديدة لقسم التدريب والتطوير القديم في الشركة، ويتم تصميم البعض الآخر لإحداث التغيير واحتضان مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والمبادرات الجديدة، وهناك من يهدف إلى الحفاظ على ثقافة ناجحة وفعالة وبالتالي فإنه من المهم أن تقوم جامعات الشركات بتحديد رؤيتها وفق أهداف الشركة ، بحيث تتماشى الرؤية والرسالة مع أهداف الجامعة والقيم التنظيمية الداعمة لها واستراتيجياتها التي تنتبها، ولا بد لرؤية جامعات الشركات ورسالتها أن تركز على ما يلي ربط الأهداف التعليمية بأنشطة العلم والاستراتيجيات المختلفة، وربط أنشطة الجامعة بأهدافها التي تسعى لتحقيقها، وتوسيع نطاقها. (Fatma & Zuhairah, 2019)

كما أن وضع رؤية جامعات الشركات ورسالتها عملية تشاركية تشترك فيها العديد من الجهات في سبيل اتمامها لأنها تعتمد على المشاركة بشكل أساسي، وتشترك مع العديد من الجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة، وتسعى جامعات الشركات إلى تحقيق أهداف خاصة بها، لأنها في الأصل أنشأت لتحقيق مصلحتها المباشرة (الشمري، ٢٠٢١).

٨) التقارير الإدارية:

التقارير الإدارية التي تقدمها الجامعات للشركات من المعلومات الكمية عن برامج التدريب المقدم وبرامج الدبلومات والماجستير والدكتوراه إضافة إلى تأثير تلك البرامج على المستفيدين والمساهمات في الابتكارات التنظيمية وفي بعض الحالات يكون تقرير جامعات الشركات جزء من التقرير السنوي الخاص بالشركات الأم؛ كما أنه من المهم التوافق مع احتياجات سوق العمل وأن تسعى جامعات الشركات إلى تقديم برامج تدريبية ودبلومات دراسية ودرجات الماجستير والدكتوراه في التخصصات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل، ويعتمد هذا على رؤية الإدارة العليا للشركة وإيمانها بقيمة الجامعة كإضافة علمية مهنية واتباع مجموعة متنوعة من استراتيجيات نقل التعلم (Alwi et al, 2020)؛ و تقوم جامعات الشركات بوضع وتطوير مناهج متنوعة وقابلة للتكيف تحقق توازناً بين المحتوى الأكاديمي الذي تقدمه الجامعات والمتطلبات الفريدة والمتنوعة للشركات (Suffian, et al, 2015) .

الدراسات السابقة:

يوجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوع البحث ومنها: دراسة الشمري (٢٠٢١) التي هدفت إلى الاستفادة من خبرة جامعات الشركات اليابانية في تطوير جامعات الشركات السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واقترحت الدراسة مجموعة من الآليات لتطوير جامعات الشركات السعودية مثل وضع رؤية ورسالة لجامعات الشركات، وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية، ووضع معايير محددة لاختبار أعضاء هيئة التدريس وتوضيح العلاقة بين الشركات والجامعات التي تنتمي لها؛ وسعت دراسة عبد الهادي (٢٠٢١) إلى تقديم نموذج لجامعة الشركات لتحقيق التعليم المستمر وإمكانية الاستفادة منه في تحسين التعليم الجامعي بمصر، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاستعراض الإطار المفاهيمي والفكري لجامعة الشركات، وقد أكدت النتائج على أن نموذج جامعة الشركات يتميز بالعديد من السياسات التربوية والممارسات التعليمية والتي تؤكد على استمرارية التعليم والتدريب والتي قد تجعل جوانب تميز متعددة يمكن للجامعات أن تستفيد من ممارستها التربوية في تحقيق التعليم المستمر، وتوصل البحث إلى اقتراح مجموعة من الممارسات والإجراءات العملية التي يمكن أن تقيد في تطوير الجامعات على مستوى القيادات الجامعية أو أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب بغية تطوير التعليم الجامعي وتأسيس التعليم المستمر تطبيقاً وممارسات.

وهدفت دراسة الألفي (٢٠٢١) تطوير ممارسات أكاديميات الشركات بالمملكة العربية السعودية بالإفادة من خبرة ممارسات جامعات الشركات بماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أوجه تشابه بين جامعات الشركات الماليزية وأكاديميات الشركات السعودية بكلا الدولتين من حيث مبررات النشأة، أهداف الجامعات، بعض معايير القبول، في حين يختلفان من حيث إدارة الجامعات، الخطط والبرامج الدراسية، وضمان الجودة، التقييم، وقدمت بعض التوصيات للإفادة من خبرة جامعات الشركات الماليزية وأن يشارك الأكاديميون العاملين بالجامعات في وضع الأهداف ومراجعتها وفيما يتعلق بسياسات القبول وفتح المجال لغير السعوديين للانخراط بذلك البرامج، وخاصة أبناء الكوادر الأجنبية التي تعمل في المؤسسات السعودية، وأن تكون البرامج حديثة ومتطورة يتطلبها سوق العمل السعودي، وفيما يتعلق بضمان الجودة يتعين تطبيق معايير الجودة المؤسسية والأكاديمية في ضوء اشتراطات هيئات الجودة السعودية.

وهدفت دراسة رياض وجوهر وعبد الرحمن (٢٠٢٠) التعرف على الإطار النظري والمفاهيمي لجامعات الشركات رأس المال الفكري في الأدبيات التربوية المعاصرة والاستفادة من نماذج جامعات الشركات في كل من البرازيل وأندونيسيا لتنمية رأس المال الفكري وذلك لوضع مجموعة من الآليات المفتوحة التي قد تسهم في تطوير دور جامعات الشركات في تنمية رأس المال الفكري، وذلك لوضع مجموعة من الآليات المقترحة التي قد تسهم في تطوير دور جامعات الشركات في تنمية رأس المال الفكري بمصر بما يتناسب مع ظروف وأوضاع المجتمع المصري واستخدام البحث المنهج المقارن، وأوصى بتنمية رأس المال الفكري بمصر من خلال اتباع نموذج جامعات الشركات؛ وتناولت دراسة (Chen et al., 2019) التحقيق في وظائف إدارة المعرفة لجامعة الشركات وطبقت الدراسة جامعتين صينيتين متخصصتين في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات والاطلاع على وثائق الجامعتين، ووجدت الدراسة أن وظائف إدارة المعرفة في جامعة الشركات تشمل نقل المعرفة وخلق المعرفة وخدمات المعرفة للمعرفة لريادة الأعمال الداخلية، وتتعرز وظائف إدارة المعرفة في جامعة الشركات مع تطور الجامعات الخاصة بالشركات.

وسعت دراسة (Parshakov & Shakina, 2018) إلى معالجة قضية كفاءة الشركات الجامعية ويتم تعريف الكفاءة من الناحية النسبية: بأنها الأداء الأفضل نسبياً مقارنة بالشركات الأخرى. تم استخدام مؤشرات مختلفة للأداء من أجل تحليل الكفاءة على المدى القصير والطويل،

وتم إجراء تحليل مقارنة للشركات الأوروبية والشركات الروسية الناشئة من أجل فهم ما إذا كانت هناك اختلافات بين البلدان في كفاءة تصميم الجامعات وتوصلت إلى أن نتائج متناقضة حول كفاءة جامعة الشركات؛ بالنسبة للشركات الأوروبية، فإن جامعة الشركات لها تأثير إيجابي على الأداء قصير المدى، ومع ذلك وجد الباحثون أنها تدمر القيمة على المدى الطويل.

وسعت دراسة العنزي (٢٠١٨) بحث متطلبات تطوير الشراكة بين الجامعات الحكومية والقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحديد أهم متطلبات الشراكة بين الجامعات الحكومية والقطاع الخاص، وطبقت استبانة على (٢١٣) من مديري الجامعات ووكلائهم وعمداء الكليات ووكلائهم ورؤساء الأقسام في كل من جامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة الملك سعود بالرياض وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالظهران، وأعضاء مجالس الغرف التجارية في كل من مدينة الرياض والدمام وجدة، وتوصلت إلى أن كل من القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية وأعضاء مجالس الغرف التجارية يري أن أهمية متطلبات تطبيق الشراكة بين الجامعات الحكومية والقطاع الخاص كبيرة جداً، واقترحت بأنه يمكن لقيادات الأطراف الثلاثة الجامعة والحكومة والقطاع الخاص أن تعلن عن سياسات واضحة لتعزيز الشراكة فيما بينها من خلال إصدار أنظمة مرنة واستحداث الهياكل التنظيمية والإدارية المؤهلة التي تعزز الشراكة وتقودها.

وتناولت دراسة (Scarso, 2017) فحص مكانة جامعة الشركات في مجال إدارة المعرفة (KM). وتناقش الدراسة كيفية رؤية جامعة الشركات في أدبيات إدارة المعرفة، وقد تم اعتماد منهجية دراسة الحالة. وتم إجراء تحقيق متعدد لدراسات الحالة حول جامعة الشركات المتوسطة الحجم التي تعمل بشكل رئيسي في شمال شرق إيطاليا. تم اختيار الشركات التي تم تحليلها وفقاً لنهج "أقصى تباين لأخذ العينات"، والذي يهدف إلى تحقيق أقصى قدر من عدم التجانس للهدف داخل العينة المختارة، لإبراز أوجه التشابه والاختلاف بين الحالات، وتقتصر الدراسة تصنيف جامعة الشركات بناءً على مفاهيم إدارة المعرفة؛ ودراسة (Cappiello, & Pedrini, 2017) هدفت إلى توضيح ظاهرة جامعة الشركات الإيطالية من منظور تقييم أدائها، واستخدمت الدراسة المنهج الاستقصائي وبعد مراجعة الأدبيات حول جامعة الشركات وتقييم أداء هذا النوع من الكيانات، توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن الإطار المناسب لتقييم أداء جامعة الشركات الإيطالية يحتاج إلى التمييز بين الأنواع المختلفة للجامعات المؤسسية الموجودة بالفعل وفقاً لرسالتها ودرجة الانفتاح على البيئة الخارجية.

التعليق على أدبيات البحث:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن معظمهم اهتموا بجامعة الشركات وأهمية تطبيقها في الجامعات لما لها من دور كبير في تفعيل وتطوير آليات الشراكة المجتمعية بين الشركات ومؤسسات القطاع الخاص لما يعود على الطرفين من الاستفادة؛ حيث تسهم جامعة الشركات في تطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية بهذه الشركات من خلال الاستفادة من المكنات المادية والبشرية لدى الجامعات وكذلك استخدام الشراكة كمدخل لتطوير مصادر تمويل الجامعات.

ثالثاً: الدراسة الميدانية ونتائجها:

١. منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي؛ لملائمته لطبيعة البحث؛ وهو أحد الطرق العلمية لجمع البيانات، والذي يقوم على استفتاء جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منه، بهدف وصف مشكلة البحث، من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، ولا يقف الأمر عند حد وصف المشكلة، بل يتعدى ذلك إلى تحليل النتائج وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في فهم مشكلة البحث.

٢. مجتمع وعينة البحث:

تم تحديد عينة البحث في ضوء مجتمع البحث من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد وتم تحديد أعداد عينة البحث بطريقة عشوائية بعد تطبيق معادلة هيربرت أركن، وبلغ مجتمع البحث (٢٢٠٨) مفردة، وبتطبيق المعادلة اتضح أنه يجب أن لا تقل عينة البحث عن (١٦٦) من القيادات الأكاديمية، و(٣٢٠) من أعضاء هيئة التدريس بإجمالي (٤٨٦) عضواً (إدارة الموارد البشرية، جامعة الملك خالد: ١٤٤٣هـ).

٣. أداة البحث:

تم تصميم استبانة مكونة من ثلاث محاور وتم تطبيقها على عينة من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لتعرف آراءهم حول دور القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

إجابة السؤال الثاني: والذي نص على "ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتعرف استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (١): يوضح استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١.	تشكيل فرق مشتركة للتخطيط الاستراتيجي من الجامعة والشركات لتحديد نوعية البرامج.	٢,٤٨	٠,٧٩	٣
٢.	تحقيق المرونة عند تطبيق لوائح إدارة وتنظيم الشراكة بشكل يدعم عملية عقد الشراكة بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية في مجال خدماتها ترتبط بسوق العمل.	٢,٤٤	٠,٨٩	٥
٣.	استخدام أساليب التقنية الحديثة في حفظ وتخزين البيانات عن احتياجات الشركات من البرامج للتنبؤ باحتياجات منهن مستقبلا التي يمكن ان تقدمها لهم الجامعة.	٢,٤٧	٠,٨٠	٤
٤.	افتتاح برامج جديدة تقدم عن بعد بالجامعة وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية الحالية والمستقبلية.	٢,٤٩	٠,٧٧	٢
٥.	وضع الخطط الحالية والمستقبلية لتطوير البرامج والخدمات البحثية والعلمية بالجامعة وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية.	٢,٥١	٠,٧٤	١
٦.	إنشاء لجنة مختصة لإعداد وفحص تقارير تقييم البرامج والخدمات الجامعية المقدمة للشركات ومؤسسات القطاع الخاص.	٢,٣٩	٠,٧٩	٨
٧.	إنشاء إدارة لتوظيف موارد الجامعة البحثية لتنوع مصادر تمويل الجامعة من خلال التعاقد الجامعة مع الجامعة للمؤسسات الإنتاجية.	٢,٤٠	٠,٧٨	٧
٨.	استخدام أساليب التقنية الحديثة في إعداد خطط لاحتياجات الشركات من الجامعة في المجالات البحثية والخدمية.	٢,٣٨	٠,٧١	٩
٩.	وضع خطة استراتيجية لدراسة الاحتياجات من البرامج التدريبية والمهنية لجامعة الشركات.	٢,٤١	٠,٧٦	٦
١٠.	استقطاب الخبرات العالمية بالجامعة لتطوير الخدمات العلمية والتقنية لتلبية احتياجات الشركات والمؤسسات الإنتاجية.	٢,٣٦	٠,٨١	١٠
-	المجموع	٢,٤١	٠,٧٩	-

يتضح من الجدول (١) أن استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات جاءت بدرجة "كبيرة"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٩)؛ وجاءت استجابات أفراد عينة البحث حول عبارات (المحور الأول) على النحو التالي:

- جاءت العبارة (٥) التي نصت على " وضع الخطط الحالية والمستقبلية لتطوير البرامج والخدمات البحثية والعلمية بالجامعة وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية" في المرتبة الأولى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٤)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن وجود خطط مستقبلية لاحتياجات الشركات من البرامج والدورات التدريبية والعلمية والبحثية، وتحديد الجهات المسؤولة عن تنفيذها ومواعيدها وأساليب تقديمها سوف يسهم في إقبال الشركات والجهات المستفيدة من مؤسسات القطاع الخاص في التعاقد مع الجامعة وترشيح العاملين للالتحاق بتلك البرامج ومن ثم الاستفادة في تطويرهم المهني واستفادة الجامعة من الاستثمار في مواردها الذاتية المادية والبشرية.

- جاءت العبارة (٤) التي نصت على " افتتاح برامج جديدة تقدم عن بعد بالجامعة وفقاً لاحتياجات المؤسسات الإنتاجية الحالية والمستقبلية" في المرتبة الثانية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن قيام الجامعة بافتتاح البرامج الجديدة التي تلبي رغبات الشركات والقطاع الخاص وخاصة إذا تم استخدام التقنية الرقمية والمنصات الرقمية على موقع وزارة الجامعة في تقديم هذه البرامج سوف يسهم في سهولة تقديمها وتشجيع العاملين والشركات للالتحاق بتلك البرامج.

- جاءت العبارة (١) التي نصت على " تشكيل فرق مشتركة للتخطيط الاستراتيجي من الجامعة والشركات وإعطاء لتحديد نوعية البرامج" في المرتبة الثالثة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٩)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أهمية مشاركة المؤسسات والشركات الجامعة في تكوين فرق التخطيط الاستراتيجي سوف يسهم في دراسة بيئة تلك المؤسسات والشركات وتحديد نقاط القوة والضعف وكيفية الاستفادة من عمليات الشركات بين الطرفين ووضع الخطط التنفيذية لتلك البرامج.

- جاءت العبارة (٦) التي نصت على " إنشاء لجنة مختصة لإعداد وفحص تقارير تقييم البرامج والخدمات الجامعية المقدمة للشركات ومؤسسات القطاع الخاص" في المرتبة

الثامنة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٩)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن إنشاء لجان متخصصة من الطرفين الجامعة والشركات لتقييم النتائج عن البرامج المقدمة وتقديم تقارير دورية من الإيجابيات والسلبيات وتحديد أوجه الاستفادة من الإيجابيات وتحديد أساليب التغلب على السلبيات من الطرفين يسهم في نجاح البرامج واستمرارية تنفيذها في ضوء الخطط الموضوعية.

- جاءت العبارة (٨) التي نصت على " استخدام أساليب التقنية الحديثة في إعداد خطط لاحتياجات الشركات من الجامعة في المجالات البحثية والخدمية" في المرتبة التاسعة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧١)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن استخدام التقنية بوسائلها الحديثة في عمليات إعداد الخطط بداية من جمع المعلومات والبيانات وتحزينها والاستفادة منها في صنع القرارات المتعلقة بدراسة احتياجات الشركات ومؤسسات المجتمع المختلفة من الجامعة في المجالات البحثية وكيفية الاستفادة من نتائج البحث العلمي بالجامعة في تطوير تلك الشركات والعكس.

- جاءت العبارة (١٠) التي نصت على " استقطاب الخبرات العالمية بالجامعة لتطوير الخدمات العلمية والتقنية لتلبية احتياجات الشركات والمؤسسات الإنتاجية" في المرتبة العاشرة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٦)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨١)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن استقطاب بعض الخبرات المحلية والعالمية في المتخصصين بالجامعة لتلبية احتياجات الشركات سوف يسهم في إيجاد نوع من الثقة بين الشركات فيما تقدمه الجامعة من برامج وخدمات علمية وتدريبية وبحثية وسوف يسهم في تطوير جميع العاملين بها.

إجابة السؤال الثالث: والذي نص على " ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في

تطبيق بعد استخدام التقنية لجامعة الشركات من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتعرف

استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد

استخدام التقنية لجامعة الشركات وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢): يوضح استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد استخدام التقنية لجامعة الشركات.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١١	توظيف التقنية الحديثة في تقديم برامج التدريب المستمر للعاملين بالشركات وفقاً لمتطلباتها.	٢,٣٥	٠,٨٤	١٠
١٢	توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية التواصل مع مدراء الشركات لتسويق البرامج العلمية والبحثية بالجامعة.	٢,٤٠	٠,٨٠	٥
١٣	استخدام التقنية بالجامعة في إبرام التعاقد مع الشراكة والمؤسسات المجتمعية.	٢,٤٣	٠,٨٣	٣
١٤	توظيف أساليب التقنية الحديثة في عقد الاجتماعات الدورية عن بعد بين الجامعة والشركات.	٢,٤٥	٠,٨١	٢
١٥	استخدام موقع الجامعة ووسائل التقنية الحديثة في عرض برامجها البحثية لسهولة الوصول للشركات إليها.	٢,٥٥	٠,٨٨	١
١٦	إعداد دليل الكتروني وآليات لتعاقد الجامعة مع المؤسسات الإنتاجية لتطبيق إنشاء جامعة الشركات بالجامعة.	٢,٣٧	٠,٨٢	٨
١٧	استخدام التقنية الحديثة في تفعيل عملية التواصل بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية وتقديم الخدمات إلكترونياً.	٢,٣٩	٠,٨١	٦
١٨	وضع خطط لاستخدام القاعات الذكية والمعامل التقنية بالجامعة في تقديم خدماتها.	٢,٣٨	٠,٨٣	٧
١٩	تطبيق أساليب التقنية الحديثة في تقديم أنواع التحفيز المختلفة للشركات للاستفادة من إمكانات الجامعة المادية والبشرية.	٢,٣٦	٠,٨٣	٩
٢٠	تقديم الجامعة دورات تدريبية متخصصة عن بعد في النمو المهني في جميع المجالات العلمية للعاملين بالشركات.	٢,٤١	٠,٨٥	٤
-	المجموع	٢,٤٢	٠,٨٣	-

يتضح من الجدول (٢) أن استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في بعد استخدام التقنية لجامعة الشركات جاءت بدرجة "كبيرة"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٢)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٣)؛ وجاءت استجابات أفراد عينة البحث حول عبارات (المحور الأول) على النحو التالي:

-
- جاءت العبارة (١٥) التي نصت على " استخدام موقع الجامعة ووسائل التقنية الحديثة في عرض برامجها البحثية لسهولة وصول الشراكات إليها" في المرتبة الأولى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٨)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن استخدام أساليب التقنيات الحديثة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي ووسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية وغيرها سوف يسهم في سهولة التواصل مع الشركات والمؤسسات المجتمعية والقطاع الخاص من جانب كما يسهم في تعريف الأفراد والمؤسسات بالبرامج الموجودة بالجامعة من جانب آخر ويمكن أن يستفاد منها الشركات ورجال الاعمال في تطوير مؤسساتهم.
- جاءت العبارة (١٤) التي نصت على " توظيف أساليب التقنية الحديثة في عقد الاجتماعات الدورية عن بعد بين الجامعة والشركات" في المرتبة الثانية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨١)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أهمية توظيف التقنية وأساليبها في عقد الاجتماعات الدورية بين الشركات ومؤسسات القطاع الخاص وأعضاء فرق الجامعة المسؤولة عن تنفيذ هذه الاجتماعات وأنها تسهم في مناقشة جميع الأمور المتعلقة بالتعاقد وطرق وأساليب التنفيذ بمرونة عالية.
- جاءت العبارة (١٦) التي نصت على " إعداد دليل الكتروني وآليات لتعاقد الجامعة مع المؤسسات الإنتاجية لتطبيق إنشاء جامعة الشركات بالجامعة" في المرتبة الثامنة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٢)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن وضع أدلة الكترونية وآليات التعاقد بين الطرفين ومشاركة جميع الأطراف في وضع الخط الاستراتيجية لعملية التعاقد يسهم في التواصل معاً من أجل تنفيذ البنود واجراء تقديم البرامج.
- جاءت العبارة (١٩) التي نصت على " تطبيق أساليب التقنية الحديثة في تقديم أنواع التحفيز المختلفة للشركات للاستفادة من إمكانات الجامعة المادية والبشرية" في المرتبة التاسعة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٦)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٣)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن تقديم التحفيز للمؤسسات والشركات والقطاع الخاص لإبرام العقود وتنفيذ الإجراءات وتقديم البرامج العلمية والتدريبية يسهم في تحقيق الاهداف بكفاءة وفعالية .
-

- جاءت العبارة (١١) التي نصت على "توظيف التقنية الحديثة في تقديم برامج التدريب المستمر للعاملين بالشركات وفقاً لمتطلباتها" في المرتبة العاشرة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٤)؛ وقد يرجع ذلك إلى التقنية وتوظيف وسائلها في تقديم التدريب المستمر للعاملين بالشركات يسهم في سهولة الإجراءات وزيادة المتقدمين للالتحاق في البرامج التدريبية.

إجابة السؤال الرابع: والذي نص على "ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟ للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتعرف استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات؛ وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٣): يوضح استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢١.	وضع خطط استراتيجية لإنشاء البرامج العلمية والبحثية لتلبية احتياجات الشركات الفعلية.	٢,٤٩	٠,٧٨	٣
٢٢.	إنشاء فريق بالجامعة لوضع آليات الاستفادة من موارد الجامعة البشرية والمادية من معامل والقاعات الدراسية .	٢,٣٦	٠,٨١	٩
٢٣.	مشاركة أعضاء من الشركات في مجالس الجامعة لوضع خطط لتدريب العاملين بالشركات في ضوء الاحتياجات الفعلية.	٢,٣٤	٠,٨٣	١٠
٢٤.	إنشاء فريق مشترك من الجامعة والشركات المختلفة لإعداد خطط التعاون المشتركة الحالية والمستقبلية في ضوء التوجهات العامة للدولة.	٢,٥١	٠,٨٧	١
٢٥.	إعداد خريطة بحثية لاحتياجات العاملين في البحوث التطبيقية في مجال العمل بالشركات.	٢,٤٦	٠,٨٤	٥
٢٦.	تأسيس عقود شراكة بين الجامعات وقطاعات العمل والإنتاج لاستحداث برامج تعليمية جديدة تلبي احتياجات سوق العمل .	٢,٥٠	٠,٨٣	٢

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٧.	تشكيل فرق لإدارة على مستوى الجامعة تعمل كحلقة وصل بين المستويات الإدارية المختلفة وتقليل الفواصل فيما بينها.	٢,٤١	٠,٨١	٦
٢٨.	إنشاء وحدات ونظم تكنولوجية بالجامعة لتداول البيانات والمعلومات عبر الأقسام العلمية والإدارية عن احتياجات الشركات والمؤسسات المجتمعية.	٢,٣٧	٠,٧٨	٨
٢٩.	إعداد فريق بالجامعة لدراسة وتحليل التوجهات التربوية الراهنة والمستقبلية، وخاصة في مجال تحسين وتنمية القوى والموارد البشرية بالشركات.	٢,٣٨	٠,٨٥	٧
٣٠.	وضع الخطط المستقبلية للاستفادة من الكادر الجامعي في تقديم الإرشادات والاستشارات العلمية والبحثية للشركات والمؤسسات المجتمعية.	٢,٤٧	٠,٨٠	٤
-	المجموع	٢,٧٧	٠,٨٦	-

ينضح من الجدول (٣) أن استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات جاءت بدرجة "كبيرة"؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٦)؛ وجاءت استجابات أفراد عينة البحث حول عبارات (المحور الأول) على النحو التالي:

- جاءت العبارة (٢٤) التي نصت على "إنشاء فريق مشترك من الجامعة والشركات المختلفة لإعداد خطط التعاون المشتركة الحالية والمستقبلية في ضوء التوجهات العامة للدولة" في المرتبة الأولى؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٧)؛ وقد يرجع ذلك إلى وجود فرق مشتركة بين الجامعة والشركات تقوم بإعداد الخطط المستقبلية للشركات ومؤسسات القطاع الخاص يمكن الاستفادة منها في تحديد الأساليب والطرق وإعداد الفرق اللازمة لتنفيذ المهام والبرامج التدريبية المشتركة.
- جاءت العبارة (٢٦) التي نصت على "تأسيس عقود شراكة بين الجامعات وقطاعات العمل والإنتاج لاستحداث برامج تعليمية جديدة تلبي احتياجات سوق العمل" في المرتبة الثانية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٣)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن وجود إدارة تقوم بتأسيس عقود الشراكة بين الجامعات وقطاعات العمل والإنتاج

- لاستحداث برامج تعليمية جديدة تلبي احتياجات سوق العمل أو تقديم دورات تدريبية في جميع المجالات العلمية والثقافية سوف يسهم في نجاح جامعات الشركات لتحقيق أهدافها.
- جاءت العبارة (٢١) التي نصت على " وضع خطط استراتيجية لإنشاء البرامج العلمية والبحثية لتلبية احتياجات الشركات الفعلية" في المرتبة الثالثة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٨)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يرون أهمية وضع الخطط الاستراتيجية طويلة المدى حول إنشاء البرامج العلمية في ضوء احتياجات المؤسسات والشركات والقطاع الخاص بحيث يسهم في وجود قائمة بهذه البرامج وعرضها على الموقع الإلكتروني للجامعة ومن ثم يمكن اطلاع الشركات ومؤسسات القطاع الخاص عليها والاختيار من بينها.
- جاءت العبارة (٢٨) التي نصت على " إنشاء وحدات ونظم تكنولوجية بالجامعة لتداول البيانات والمعلومات عبر الأقسام العلمية والإدارية عن احتياجات الشركات والمؤسسات المجتمعية" في المرتبة الثامنة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٨)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن وجود إدارة أو وحدة تقنية تقوم بجمع المعلومات والبيانات عن الشركات ومؤسسات القطاع الخاص وتحديد البرامج والدورات التدريبية ومشاركة جميع الأطراف في جمع تلك المعلومات وتخزينها والاستفادة منها في تنفيذ بنود الشراكة بين الجامعة ومؤسسات القطاع الخاص والشركات ومؤسسات الأعمال سوف يحقق التعاون لنجاح الشراكة .
- جاءت العبارة (٢٢) التي نصت على " إنشاء فريق بالجامعة لوضع آليات الاستفادة من موارد الجامعة البشرية والمادية من معامل وقاعات دراسية" في المرتبة التاسعة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٦)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨١)؛ وقد يرجع ذلك إلى وجود إدارة أو فرق للتخطيط بالجامعة لوضع الخطط للاستفادة من جميع موارد الجامعة من خلال عملية الشراكة التي تتم بين الجامعة والشركات ومؤسسات المجتمع الخاصة والذي سوف يسهم في إيجاد مصادر لتمويل الجامعة وخاصة الموارد المادية مثل القاعات الذكية والمباني الذكية والملاعب والموارد البشرية المتوافرة من أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات العلمية والبحثية والتطبيقية .
- جاءت العبارة (٢٣) التي نصت على " مشاركة أعضاء من الشركات في مجالس الجامعة لوضع خطط لتدريب العاملين بالشركات في ضوء الاحتياجات الفعلية" في المرتبة

العاشرة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٣)؛ وقد يرجع ذلك إلى وجود مشاركة أعضاء الشركات أو مؤسسات المجتمع الخاصة في المجالس المعنية بالجامعة سواء مجالس الجامعة أو الكليات أو الأقسام أو المراكز العلمية سوف يسهم في عرض احتياجات تلك الشركات من برامج ودورات تدريبية تسهم في تطوير مواردها البشرية والمادية والتقنية ومحاولة استفادة الطرفين من عملية الشراكة.

إجابة السؤال الخامس: والذي نص على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد (أساليب تقديم البرامج ؛ وبعد استخدام التقنية، وبعد التوافق الاستراتيجي) لجامعة الشركات تعزى إلى متغيرات (الوظيفة الحالية، والرتبة العلمية)، وجاءت النتائج بالجدول التالي:

١- الفروق طبقاً لمتغير الوظيفة الحالية:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزى لمتغير الوظيفة الحالية، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٤).

جدول (٤): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد

جامعة الشركات تعزى لمتغير الوظيفة الحالية

المحاور	الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول:	عميد / وكيل	٣١	٢٣,٣٨٧١	٥,٠٣١٠٩
	رئيس قسم / وكالة قسم	١٣٥	٢٤,٦٥١٩	٤,٧٤٤٧٠
	عضو هيئة تدريس	٣٢٠	٢٣,٨٩٦٩	٥,٠٥٦٩٢
	مجموع	٤٨٦	٢٤,٠٧٤١	٤,٩٧٤٨٥
المحور الثاني:	عميد / وكيل	٣١	٢٣,٦١٢٩	٥,١٥٥٤٣
	رئيس قسم / وكالة قسم	١٣٥	٢٣,٨٨٨٩	٥,٦٥٩٠٥
	عضو هيئة تدريس	٣٢٠	٢٣,٢١٥٦	٥,٨٨٣٤٣
	مجموع	٤٨٦	٢٣,٤٢٨٠	٥,٧٧٤٩٩
المحور الثالث:	عميد / وكيل	٣١	٢٤,٩٠٣٢	٥,٣٠٦٣٢
	رئيس قسم / وكالة قسم	١٣٥	٢٣,٤٥١٩	٥,٥٠٩٤٥
	عضو هيئة تدريس	٣٢٠	٢٣,٨٠٣١	٥,٥٤٢٢٦
	مجموع	٤٨٦	٢٣,٧٧٥٧	٥,٥١٧٤٦

جدول (٥) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزى لمتغير الوظيفة الحالية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٦٩,٧٤٥	٢	٣٤,٨٧٢	١,٤١	٠,٢٤
	داخل المجموعات	١١٩٣٣,٥٨٩	٤٨٣	٢٤,٧٠٧		
	المجموع	١٢٠٠٣,٣٣٣	٤٨٥			
المحور الثاني	بين المجموعات	٤٤,١٦٩	٢	٢٢,٠٨٥	٠,٦٦	٠,٥١
	داخل المجموعات	١٦١٣٠,٨١٠	٤٨٣	٣٣,٣٩٧		
	المجموع	١٦١٧٤,٩٧٩	٤٨٥			
المحور الثالث	بين المجموعات	٥٣,٨١٠	٢	٢٦,٩٠٥	٠,٨٨	٠,٤١
	داخل المجموعات	١٤٧١٠,٧٤٤	٤٨٣	٣٠,٤٥٧		
	المجموع	١٤٧٦٤,٥٥٣	٤٨٥			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بين استجابات حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزى لمتغير الوظيفة الحالية وتُعزى هذه النتيجة إلى وجود شبه اتفاق بين استجابات أفراد عينة البحث حول أهمية قيام القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد بأدوار تسهم في تطبيق أبعاد جامعة الشركات وذلك لان تطبيق جامعة الشركات يسهم في الاستفادة التطبيقية من الشراكات المجتمعية بين الجامعة والشركات المختلفة سواء من خلال استفادة الجامعة من الإمكانيات المتاحة بهذه الشركات وكذلك تقديم البرامج التدريبية والاستشارات البحثية لهذه الشركات للعاملين بها للعمل على توظيف الكوادر البشرية والإمكانيات المادية والتقنية بالجامعة في تنويع مصادر لتمويلها.

٢- الفروق طبقاً لمتغير للرتبة العلمية:

لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وتم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٦).

جدول (٦): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزي لمتغير الرتبة العلمية

المحاور	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المحور الأول	أستاذ	٥٨	٢٤,٠٣٤٥	٤,٢٣٨٣٦
	أستاذ مشارك	٩٩	٢٣,٨٢٨٣	٤,٦٣٣٦٠
	أستاذ مساعد	٣٢٩	٢٤,١٥٥٠	٥,١٩٩٤١
	مجموع	٤٨٦	٢٤,٠٧٤١	٤,٩٧٤٨٥
المحور الثاني	أستاذ	٥٨	٢٣,٧٧٥٩	٤,٩٢٤١٤
	أستاذ مشارك	٩٩	٢٣,٨٥٨٦	٥,٣١٨٤٥
	أستاذ مساعد	٣٢٩	٢٣,٢٣٧١	٦,٠٤٤٤٣
	مجموع	٤٨٦	٢٣,٤٢٨٠	٥,٧٧٤٩٩
المحور الثالث	أستاذ	٥٨	٢٤,٤١٣٨	٤,٨٦٣١٦
	أستاذ مشارك	٩٩	٢٣,٩٦٩٧	٥,٢٧٥٠٠
	أستاذ مساعد	٣٢٩	٢٣,٦٠٤٩	٥,٦٩٨٩١
	مجموع	٤٨٦	٢٣,٧٧٥٧	٥,٥١٧٤٦

جدول (٧) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزي للرتبة العلمية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٨,٢٢٧	٢	٤,١١٤	١,٦٦	٠,٨٤
	داخل المجموعات	١١٩٩٥,١٠٦	٤٨٣	٢٤,٨٣٥		
	المجموع	١٢٠٠٣,٣٣٣	٤٨٥			
المحور الثاني	بين المجموعات	٣٧,٣٦٥	٢	١٨,٦٨٣	١,٥٥	٠,٥٦
	داخل المجموعات	١٦١٣٧,٦١٤	٤٨٣	٣٣,٤١١		
	المجموع	١٦١٧٤,٩٧٩	٤٨٥			
المحور الثالث	بين المجموعات	٣٦,٩٤٣	٢	١٨,٤٧٢	٠,٦٠	٠,٥٤
	داخل المجموعات	١٤٧٢٧,٦١٠	٤٨٣	٣٠,٤٩٢		
	المجموع	١٤٧٦٤,٥٥٣	٤٨٥			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات حول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات تعزي لمتغير الرتبة العلمية ؛ وهذا قد يرجع إلى أن أفراد عينة البحث يرون أهمية أن دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات عامة والعمل على استخدام التقنيات الحديثة في تطوير العمليات الإدارية والذي يسهم في تطوير آليات التواصل وتقديم الخدمات والبرامج وسرعة انجاز المهام واستثمارها في تطوير العمليات الإدارية بين الجامعة والشركات.

إجابة السؤال السادس والذي نص على "ما التصور المقترح لدور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات؟"

للإجابة عن السؤال السادس تم الاستفادة من الإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية في بناء وإعداد التصور المقترح لدور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات في عدد من العناصر، وهي: منطلقات التصور المقترح، وأهدافه، ومراحله، ومتطلبات تطبيقه، والجهات المسؤولة عن تنفيذه على النحو التالي:

١. منطلقات التصور المقترح.

توجد مجموعة من المنطلقات التي تفرض تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات، ومنها:

- تسعى الدول على تطوير أنظمتها التعليمية من خلال تفعيل دور الشراكة مع المؤسسات التعليمية لكونها المسؤولة عن غرس القيم والاتجاهات وتعليم السلوكيات السليمة للأبناء بعد الأسرة.
- تعد الشراكة مع مؤسسات المجتمع إحدى الاستراتيجيات المهمة في تطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية، من خلال تجويد ورفع مستوى عملية التعليم والتعلم.
- حرص الجامعات السعودية باعتبارها أحد أبرز المؤسسات المسؤولة على إقامة علاقات تعاونية وتفاعلية مع كافة عناصر المجتمع، حيث خصصت استراتيجيات وأساليب من أجل تطوير تلك العلاقات التشاركية.
- تعد الشراكة المجتمعية أحد التوجهات المستقبلية للجامعات السعودية؛ فهي تحتاج إلى خطوات وآليات تتسم بالشمولية والمرونة الكافية لقبول مبدأ تقاسم المسؤولية مع منظمات

المجتمع، فهي إحدى الآليات التي تعكس عملية إعادة صياغة العلاقات بين جميع المعنيين بالعملية التعليمية، وهي رؤية جديدة لتوزيع الأدوار بين المؤسسات التعليمية وبين أفراد منظمات المجتمع، وقد بدأت الجامعات السعودية في إدراك مسؤولياتها لتحقيق التكامل بين الجامعة والمجتمع وذلك من خلال استثمار وظائفها الثلاث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع من أجل تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

٢. أهداف التصور المقترح:

توجد مجموعة من الأهداف الخاصة لتطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات، ومنها:

- تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات.
- تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد استخدام التقنية لجامعة الشركات.
- تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات.

٣. عناصر التصور المقترح:

يعتمد التصور المقترح على عدد من العناصر والتي تعتمد على الأبعاد في تطوير القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق أبعاد جامعة الشركات وآلياتها، وهي:

(١) آليات تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد أساليب تقديم البرامج لجامعة الشركات.

- إنشاء وحدات إدارية بالجامعة لدراسة احتياجات الشركات والقطاع الخاص الحالية والمستقبلية.
- تقديم الحوافز والمكافآت للشركات التي تتعاقد مع الجامعة للاستفادة من البرامج المقدمة.
- تطبيق وسائل التقنية الحديثة في تقديم البرامج التي تقدمها الجامعة للشركات والقطاع الخاص.
- توفير المستلزمات المتعلقة بنظم التقنية الإلكترونية (المستلزمات المادية، والمستلزمات البرمجية، والمستلزمات البشرية، والمستلزمات التنظيمية) لتقديم البرامج.
- توافر إدارة التخطيط والتنفيذ لاستخدام نظم التقنية الحديثة بالجامعة والمتابعة.

- توظيف الموارد البشرية من المتميزين في مجال التقنية من أعضاء هيئة التدريس في تدريب العاملين بالشركات والقطاع الخاص.

(٢) آليات تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد استخدام التقنية لجامعة الشركات.

- إنشاء وحدة إدارية لتقديم الخدمات التقنية للعاملين بالشركات والقطاع الخاص.
- تشكيل فريق مختص لتدريب منسوبي الشركات والقطاع الخاص على استخدام أساليب التواصل الاجتماعي في أهمية الاتصالات النظامية وغير النظامية بين الجامعة.
- إنشاء بنية تقنية تحتية من أجهزة حاسب وبرامج تعليمية تعمل على تزويد الشركات والقطاع بمعامل حاسب ذات وسائط متعددة لخدمة الإنترنت.
- توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في تكوين مجموعات من المتخصصين في مجال تقنيات المعلومات لتزويد الشركات والقطاع الخاص بالمهارات التقنية اللازمة للعاملين بها.
- إنشاء مراكز تقنية بالجامعة لتصميم مواقع التواصل المعتمدة على التكنولوجيا بالجامعة.
- توفر متطلبات الأمان في تكنولوجيا المعلومات بالجامعة (الأمن المعلوماتي) والشركات والقطاع الخاص.

(٣) آليات تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق بعد التوافق الاستراتيجي لجامعة الشركات.

- تشكيل فرق عمل لوضع الخطط المستقبلية حول احتياجات الشركات والقطاع الخاص من البرامج التي تقدمها الجامعة
- تشكيل فريق من الجانبين لاستخدام أساليب التقنيات الحديثة في تقديم البرامج الحالية والمستقبلية.
- مشاركة الجامعة والشركات والقطاع الخاص في وضع الخطط الحالية والمستقبلية لتعليم وتدريب العاملين بها.
- تكليف فريق من المتخصصين بالجامعة والشركات والقطاع الخاص في مجال تقنيات المعلومات التقنية وبرامجها بعمل تقارير سنوية عن احتياجات تلك الشركات.
- تقديم التقارير والبيانات الإحصائية بشكل دوري للجهات المختصة لتقييم إنجازات تطبيق عمليات الشراكة بين الجامعة والشركات والقطاع الخاص.

٤. مراحل تطبيق التصور المقترح:

يحتاج تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات إلى إعداد، وتخطيط واع من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد، ومشاركة جميع الأقسام الأكاديمية والمراكز العلمية والبحثية والشركات ومؤسسات القطاع العام في التنفيذ، والعمل على إلى إيجاد البنية التحتية المناسبة لضمان تحقيق الأهداف، والمتابعة وذلك لضمان إيجاد أفضل مستوى من البرامج والخدمات التعليمية، وهذه المراحل، وهي:

(١) مرحلة الإعداد:

- وضع رؤية واضحة مشتركة حول ما يمكن أن تقدمها الجامعة من برامج للشركات والقطاع الخاص.
- دراسة واقع الشركات ومؤسسات القطاع الخاص وما تمتلكه من معاميل تقنية وعلمية يمكن أن يستخدمها أعضاء هيئة التدريس.
- توافر التقنية الحديثة وأساليبها التي يمكن أن تستخدمها الجامعة إتمام أعمالها في تقديم برامجها للشركات والقطاع الخاص.
- تحديد الضوابط السلوكية والأخلاقية لاستخدام الوسائل التقنية في تقديم برامج الجامعة للشركات والقطاع الخاص.
- عقد البرامج التدريبية والمؤتمرات والندوات لنشر إمكانات الجامعة المادية والبشرية التي يمكن أن تقدمها للشركات والقطاع الخاص.
- وضع الأدلة والنشرات الإجرائية لتنفيذ بنود التعاقد بين الجامعة والشركات والقطاع الخاص.

(٢) مرحلة الوعي:

ويتم فيها نشر ثقافة الشركات المجتمعية بين الشركات والقطاع الخاص والجامعة بأهمية تطبيق جامعة الشركات وأبعادها المتخلفة بجامعة الملك خالد، والعمل على إعداد الخطط المستقبلية للبرامج التي يمكن أن تقدمها الجامعة لتلك الشركات وكذلك تحديد البنية التحتية من معاميل تقنية وقاعات زكية يمكن استخدام في تقديم تلك البرامج والتواصل مع تلك الشركات وذلك يعني تجاوز الإحاطة بالمكونات المادية والبرمجية والمعارف الأساسية، انتقالاً لمرحلة معرفة الاستخدامات المرغوبة للتقاعد من الشركات وتحقيق أهداف الشراكة بين الجامعة وتلك الشركات.

٣) مرحلة الممارسة والتطبيق:

ويتم فيها تحديد آليات وبنود التعاقد والبرامج التي يمكن أن تقدمها الجامعة للشركات والقطاع الخاص وتحديد خطط لتنفيذ عمليات الشراكة بين الجامعة والقطاع الخاص.

٤) مرحلة تحديد أساليب تقديم البرامج:

ويتم فيها تحديد الأساليب التي يمكن أن تستخدمها الجامعة في تقديم البرامج المختلفة سواء كانت التقديم عن طريق الأساليب الحديثة للتقنية (عن بعد)، والعمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والعاملين بالشركات على آليات استخدامها، والعمل على تجهيز الوسائل التقنية والقاعات المجهزة بالتقنية الحديثة ويعني إعطاء النموذج الواضح في الاستخدام المناسب للتكنولوجية في تقديم هذه البرامج والعمل على تقديم نماذج إيجابية مثالية حول كيفية استخدام وسائل التكنولوجيا للجانبين.

٥) مرحلة المتابعة والتقييم:

ويتم في هذه المرحلة قيام فريق العمل من الشركات والقطاع الخاص والجامعة بدراسة البرامج المقدمة، وتحديد خطوات التنفيذ وآلياته، وتحديد المراحل الخاصة بتنفيذ المهام وفق الخطة الزمنية المحددة وتحديد العوائق التي تواجه عمليات التطبيق، وتحديد سبل التغلب عليها، والعمل على نتائج الاستفادة من تطبيق أبعاد جامعة الشركات بجامعة الملك خالد من جانب والشركات والقطاع الخاص من جانب آخر والعمل على تحديد التوجهات المستقبلية للعاملين من خلال عملية تقييم الأداء في كل فترة دورية.

٥. متطلبات تطوير دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في تطبيق جامعة الشركات:

أ. المتطلبات التقنية:

- توافر البنية التحتية من شبكات الأنترنت والأجهزة التقنية الحديثة التي تستخدم في التواصل والتسويق وتقديم البرامج للشركات.
- إنشاء مركز لإدارة القاعات الذكية بالجامعة لتدريب العاملين بالشركات والمؤسسات المجتمعية.
- إنشاء نظام الحوكمة الإلكترونية بالجامعة بحيث يتم تعامل الشركات من خلاله مع الجامعة لتطبيق جامعة الشركات.
- توفير بنية تحتية مادية وتكنولوجية، من قاعات ومعامل وورش وشبكات وقواعد بيانات ومعلومات متطورة لتطبيق جامعة الشركات بجامعة الملك خالد.

-
- توفير قاعدة بيانات تقنية متقدمة عن البيانات الخاصة بالشركات واحتياجاتها الحالية والمستقبلية، والاستفادة منها في عمليات صنع واتخاذ القرارات لتطبيق جامعة الشركات.
 - وضع الميزانية من موارد الجامعة الذاتية لتوفير المتطلبات التقنية اللازمة لتوفير البيئة التحتية التقنية بالجامعة، وإدارتها بكفاءة لتطبيق جامعة الشركات.
 - استخدام التقنية الحديثة والبرامج الإلكترونية في إعداد التقارير الدورية عن نشاطات وإنجازات الجامعة في مجال الشراكة مع الشركات.

ب. المتطلبات البشرية:

- تشكيل فرق من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأعضاء من الشركات لوضع آليات تطبيق شركة الجامعات.
- عقد دورات تدريبية للعاملين بالشركات للتعامل مع التقنية والاستثمار الأمثل لها.
- عقد ورش عمل ودورات التطوير المهني للعاملين بالشركات إلكترونياً.
- تأهيل وإعداد فنيين لمعالجة مشكلات وأعطال الأجهزة الإلكترونية وشبكات الاتصال بصفة دورية.
- توفير جهاز إداري وأكاديمي مدرب للتعامل مع الشركات والقطاع الخاص لتطبيق جامعة الشركات.

ج. المتطلبات التنظيمية:

- وضع دليل لتوصيف مهام وإجراءات التعامل بالجامعة مع الشركات لتطبيق جامعة الشركات.
- تشجيع المبادرات من القيادات الأكاديمية عن تطبيق لتطبيق جامعة الشركات بجامعة الملك خالد.
- وضع خطط تحفيزية تقوم على الجدارة والكفاءة لتطبيق جامعة الشركات بجامعة الملك خالد.
- وجود أنظمة حماية وتأمين متطورة حول استخدام التقنية الحديثة لتطبيق جامعة الشركات بجامعة الملك خالد.
- إعادة صياغة محتوى اللوائح التنظيمية المؤسسة للشراكة بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية والشركات والقطاع الخاص لتطبيق جامعة الشركات.

٦. الجهات المسؤولة عن تنفيذ التصور المقترح:

(١) الجهات العليا:

- وزارة التعليم، ونائب وزير التعليم لشؤون الجامعات.
- رئيس جامعة الملك خالد وكلاء الجامعة.
- وكالة الجامعة للمشاريع.
- عمداء الكليات، وعمادة التعلم الإلكتروني.
- رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية.

رابعاً: توصيات البحث:

- إنشاء إدارة أو وحدة إدارية بالهيكل التنظيمي لوكالة المشاريع بالجامعة للشراكات المجتمعية.
- إنشاء لجان تقنية للتخطيط لدراسة الاحتياجات الحالية والمستقبلية للشركات والقطاع الخاص في ضوء التغييرات التكنولوجية الحديثة والعلمية.
- استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إعداد أدلة لتطوير أدوات التعاقد مع الشركات والقطاع الخاص.
- إعداد التعميم اللازمة لآليات التعاقد مع الشركات والقطاع الخاص لتسهيل عمليات الشراكة.
- وضع خطط استراتيجية للاستفادة من الموارد البشرية التقنية والمادية بالشركات والقطاع الخاص من وتوظيفها في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعكس.

خامساً: مقترحات البحث.

- دور وكالة الجامعة للمشاريع في تطوير عمليات الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع.
- تطوير دور وكالة الجامعة للأعمال والاقتصاد المعرفي في الشراكات المحلية والدولية مع المؤسسات والمراكز العلمية والتقنية والاستفادة منها في الجوانب العلمية والتطبيقية في ضوء خبرات بعض الجامعات.
- دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الملك خالد في مجال الشراكات الدولية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الألفي، هاني رزق (٢٠٢١). دراسة تحليلية مقارنة لممارسات جامعات الشركات بكل من ماليزيا والمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، (١١٦)، ٢٨٧-٣٤٦.
- الحواس، حمد خالد، العصيمي، أحمد محمد (٢٠٢١). الدور المأمول من تعزيز العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص في ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٥(٥)، ١-١٨.
- ربابعة، نائل موسى (٢٠١٩). الحوكمة وتطبيقاتها في الجامعات الحكومية: المملكة العربية السعودية نموذج تصوري للحوكمة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، (١٥)، ١-٢٣.
- رضوان، محمود محمد (٢٠١٣). جامعات الشراكة الربحية: دراسة مقارنة لبعض الخبرات الأجنبية وإمكانية الإفادة منها في جمهورية مصر العربية. [رسالة دكتوراه]. جامعة عين شمس بالقاهرة.
- رياض، أميرة صبري؛ وجوهر، يوسف عبد المعطي؛ وعبد الرحمن، حسنية حسن (٢٠٢٠). جامعات الشركات ودورها في تنمية رأس المال الفكري في مصر على ضوء خبرتي البرازيل وأندونيسيا. مجلة جامعة الفيوم التربوية والنفسية، ٧(١٤)، ١-٦٩.
- الشثري، عبد العزيز ناصر (٢٠١٤). جامعة الشركات كمدخل لتفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (٣٤)، ١٣-٨٤.
- الشمري، عذراء مران (٢٠٢١). مقترحات لتطوير التعليم والتدريب في جامعات الشركات في المملكة العربية السعودية على ضوء الخبرة اليابانية. المؤتمر الدولي الافتراضي للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث. المقام بالرياض، ٢٤٤-٢٦٩.
- عبد العزيز، عبد العاطي حلقان (٢٠١٦). دراسة مقارنة لجامعة الشركات في مصر وماليزيا. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، ٣٢(٣)، ١١٥-٢٩٧.

عبد الهادي، شيماء السيد (٢٠٢١). جامعة الشركات نموذج تقديمي لتحقيق التعليم المستمر وإمكانية الاستفادة منه في تحسين التعليم الجامعي بمصر. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، (٤٥)، ٣٧٨-٢٩١.

علوان، سهام أحمد (٢٠١٦). جامعة الشركات وتلبية متطلبات سوق العمل في كل من الهند وروسيا والولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة التربية المقارنة والدولية بالجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢(٥)، ٢١٣-٣٤٧.

العنزي، حمود الطيار (٢٠١٨). متطلبات تطوير الشراكة بين الجامعات الحكومية والقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية: رؤية مقترحة. مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس، ٤(١٩)، ٦٥٧-٦٢٧.

عيسى، أحمد متولي؛ خلف، السيد محمد؛ السيد، محمد إبراهيم (٢٠٢١). متطلبات إنشاء جامعة شركات مصرية في ضوء احتياجات سوق العمل. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ٤(١٩٢)، ٧٥٤-٧٨٩ ذ.

القحطاني، أماني عبد الله (٢٠١٩). تطوير استخدام نظم معلومات إدارة الموارد البشرية (HRIS) في الجامعات السعودية "استراتيجية مقترحة". [رسالة دكتوراه]. جامعة الملك خالد بأبها.

كمال، حنان البديري (٢٠١٧). جامعات الشركات ودورها في تحقيق التعليم المستمر في عصر اقتصاد المعرفة: دراسة مقارنة في كل من الولايات الأمريكية وألمانيا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بجامعة أسوان، (٣٢)، ٩١-٢٠٠.

الماجد، ابتسام (٢٠١٦). تصور مقترح لتمويل الجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المنتجة. [رسالة دكتوراه]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض.

واكد، هدير محمد؛ غنايم، مهني محمد؛ المهدي، مجدي صلاح (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير جامعات الشركات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية. مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، (١١٢)، ١-٣٥.

محمد، محمد حسين عبد الجابر، غنام، نها محمد أحمد. (٢٠٢٢). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء جودة الخدمة المقدمة بالقطاع السياحي والفندقي وفقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠م. مجلة كلية السياحة والفنادق، ١١ (٣)، ٤٦٣ - ٥٨٧.

رابحي، فطيمة. (٢٠٢٢). تأثير القيادة الرقمية في نجاح مشاريع التحول الرقمي في المؤسسة. مجلة التنظيم والعمل، ١١ (٣)، ٩٧ - ١١٦.

الدوسري، عيسى بن خلف سعد. (٢٠٢٠). مدى تحقيق عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية الحكومية للمسؤولية المجتمعية. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. ٣٩، ع. ١٨٧، ج. ٢، يوليو ٢٠٢٠. ص ص. ١٢٤-١٥٣

عسيري، صالحه عبد الله محمد (٢٠١٨). استخدام نظام الاتصالات الإدارية (إنجاز) بجامعة الملك خالد وآليات تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الملك خالد.

أبو عيادة، هبة توفيق. (٢٠٢١). التخطيط الاستراتيجي لتفعيل الشراكة المجتمعية. عمان: دار الرواية العربية للنشر والتوزيع..

عبد العال، ايناس عبد الله أحمد. (٢٠٢١). تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. مجلة البحوث. مج. ١، ع. ٢، ج. ٢، فبراير. ص ص. ٧١-٩٤

الوادعي، سعيد بن صالح. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير الاستثمار التربوي للجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.

محمد، هالة أحمد إبراهيم. (٢٠١٨). تفعيل دور الشراكة البحثية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية. مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية. ع. ٤، ج. ٢، ص ص. ٤٧٢-٥١٧.

الصبري، نيرفانا حسين محمد. (٢٠٢١). التغيرات المجتمعية المعاصرة في ظل الأزمات: دراسة التعليم عن بعد والاقتصاد المعرفي نموذجا. مجلة الشرق الأوسط للعلوم الإنسانية والثقافية. مج. ١، ع. ١، ٢٠٢١. ص ص. ٤٨-٦٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Alstete, J. W. (2008). The Next Generation of Corporate Universities: Innovative Approaches for Developing and Expanding Organizational Capabilities. *The Review of Higher Education*, 31(4), 505-506.

Alwi, S., Che-Ha, N., Nguyen, B., Ghazali, E.M., Mutum, D.M. & Kitchen, P.J. (2020). Projecting university brand image via satisfaction and

-
- behavioral response: Perspectives from UK-based Malaysian students. *Qualitative Market Research*, 23 (1), 47-68.
- Bahtiar, M., Hassan A., Ahmed R., Haslina H., Rosmiza B. (2016). Corporate identity management in Malaysian higher education sector: Developing a conceptual model. *International Review of Management and Marketing*, 6(7), 175-180.
- Baporikar, N. (2015). Role of corporate universities in higher education. *International Journal of Applied Management Sciences and Engineering (IJAMSE)*, 2(1), 30-43.
- Cappiello, G., & Pedrini, G. (2017). The performance evaluation of corporate universities. *Tertiary Education and Management*, 23(3), 304-317.
- Castrillon, G. M. A. (2019). *Proposed model of corporate university, FIDEE Research Group Foundation for Business Education Research and Development Barranquilla, Colombia*. South America.
- Donald, P.S., Gary, K., Hunter, Philip, A.C. & Richard, J.B. (2018). Systems-savvy selling, interpersonal identification with customers, and the sales manager's motivational paradox: a constructivist grounded theory approach || . *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 38(4), 391-412.
- Ewer, G., & Russ-Eft, D. (2017). Corporate university theory and practice: the case of Platt University, USA. *International Journal of HRD Practice, Policy, and Research*, 2(1), 35-49.
- Fatma B. & Zuhairah, A. (2019). Corporate Governance of Open and Distance Learning (ODL) Institutions: Special Reference to Open University Malaysia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(2):23-32.
- Gleason, N. W. (2018). Higher education in the era of the fourth industrial revolution. (p. 229). Springer Nature.
- Ilie, C. & Hugas, J. (2016). Corporate Universities. Aligning people and strategies. Harvard Deusto.
- Ilyas, M. (2017). Making of a Corporate University Model: Transition from Traditional Training to Learning Management System. *Journal of Education and Practice*, 8(15), 85-90.
- Lytovchenko, I. (2016). Corporate University as a Form of employee Training and Development in American Companies. *Advanced Education*, Issue 5, 35-41.
-

-
-
- Osei-Kofi, N. (2012). Junior faculty of color in the corporate university: Implications of neoliberalism and neoconservatism on research, teaching and service. *Critical Studies in Education*, 53(2), 229-244.
- Pedron, Z. (2018). The future role of corporate universities in developing and embedding business strategy, A Dissertation MBA Presented to the Faculty of EU Business School, phenomenon: Development and implementation of a comprehensive survey. *Human resource development quarterly*, 23(1), 103-128.
- Petr, P. & Elena, A.S. (2018). With or without CU a comparative study of efficiency of European and Russian corporate universities || . *Journal of Intellectual Capital*, 19 (1), 96-111.
- Rhéaume, L., & Gardoni, M. (2015). The challenges facing corporate universities in dealing with open innovation. *Journal of Workplace Learning*.
- Viltard, L. A. (2014). Are corporate universities (CU) possible in emerging countries? *Arcor University (AU). Independent Journal of Management & Production*, 5(3), 581-597.
- Wikipedia (2022). the Free Encyclopedia, United States: Economy. https://en.wikipedia.org/wiki/United_States