



نظرية الاستخدامات والإشباعات: كيف نختار الإعلام الذي نريده؟



ترى نظرية الاستخدامات والإشباعات أن الجمهور ليس كتلة سلبية تتلقى تأثير وسائل الإعلام بشكل آلي، بل هو فاعل يختار الوسيلة والمحتوى من أجل إشباع حاجات معينة في حياته. فالعلاقة، في هذه النظرية، تبدأ من الإنسان لا من الشاشة. تقول النظرية أولاً إن لكل فرد حاجات مختلفة: معرفية، وانفعالية، واجتماعية، وهروبية. هذه الحاجات تدفعه إلى البحث عن وسيلة إعلامية يظن أنها الأقدر على تلبيتها. من يشعر بالملل يتجه إلى محتوى ترفيهي، ومن يشعر بالقلق قد يفضل محتوى تعليمياً يطمئنه بالمعلومة، ومن يشعر بالوحدة يميل إلى محتوى يمنحه إحساس الصلابة والانتماء.

وتقول ثانياً إن الناس يقارنون بين الوسائل المتاحة أمامهم: التلفاز، ومنصات الفيديو القصير، والبودكاست، وشبكات التواصل. لا يذهب الطالب إلى منصة معينة صدفة، بل لأنه تعلم بالتجربة أن هذه المنصة تشبع حاجة محددة لديه بدرجة أكبر من غيرها. وتضيف النظرية أن إشباع هذه الحاجات هو ما يفسر استمرار الاستخدام أو انقطاعه. فإذا وجد الطالب أن منصة ما لم تعد تمنحه التسلية أو الفائدة التي يريدها، قل تعرضه لها وانتقل إلى بديل آخر، حتى لو ظلت المنصة موجودة ومتاحة.

يمكن توضيح ذلك بمثال بسيط من حياة الطلاب: طالب يعود إلى المنزل بعد يوم دراسي طويل، يشعر بالتعب والضغط. يفتح هاتفه، فيختار مقطع قصيرة مضحكة؛ لأنه يريد أن يخفف توتره بسرعة. طالب آخر في الوقت نفسه يفتح قناة تعليمية على يوتيوب استعداداً للاختبار؛ فحاجته الأساسية هنا هي الشعور بالسيطرة والفهم. كلاهما يستخدم الإعلام، لكن لكل واحد "استخدام" مختلف و"إشباع" مختلف.

بهذه الصورة تقدم نظرية الاستخدامات والإشباعات فهماً قريباً من الواقع لعلاقتنا اليومية بوسائل الإعلام، بعيداً عن المبالغة في شيطنتها أو تقديسها. د. عادل المكي نزي

تأثير التواصل الأكاديمي.. في بناء مجتمعات جامعية أقوى



في معظم الجامعات، يُقاس التميز الأكاديمي غالباً بالدرجات والنتائج. ومع ذلك، يبقى عنصراً أساسياً يتم تجاهله، وهو: التواصل الأكاديمي. حيث لا يُعَدُّ التواصل الأكاديمي مجرد مهارة إضافية، بل هو الإطار الذي تُبنى عليه عملية التعلم ذات المعنى. فندما يتفاعل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس، ويشاركون في نقاشات هادفة، ويستفيدون من الخدمات الداعمة مثل مركز الكتابة والتحدث في كلية اللغات وعلومها، فإنهم لا يطوّرون أداءهم فحسب، بل يبنون أيضاً ثقتهم بأنفسهم ويعززون حضورهم الأكاديمي والاجتماعي. من المهم إدراك أن الجامعات، من خلال البرامج والخدمات والمراكز التي تقدمها، لا تعاني بطبيعتها من نقص في الموارد أو ضعف في المبادرات، بل على العكس، فإن العديد من هذه الفرص متاحة بالفعل داخل البيئة الجامعية. غير أن التحدي الحقيقي يكمن في مدى مبادرة الطلاب للبحث عن هذه الموارد والاستفادة منها.

وبناءً على ملاحظات مباشرة، فإن ضعف الاستفادة من هذه الخدمات لا يعود بالضرورة إلى غيابها، بل إلى غياب السعي النشط نحوها. وتشير نتائج الاستبيانات الميدانية إلى أن عدداً من الطلاب لم يبذلوا جهداً حقيقياً لاستكشاف أو فهم الخدمات التي يقدمها مركز الكتابة والتحدث، ويعكس هذا توجهاً أوسع لدى بعض الطلاب للاعتماد على وصول المعلومات إليهم بشكل سلبي، بدلاً من السعي إليها بشكل فعال.

وفي الوقت ذاته، من الضروري الإشارة إلى الدور القيم الذي يؤديه مركز الكتابة والتحدث. إذ يقدم المركز خدمات عالية الجودة واستشارات أكاديمية تساهم بشكل فعال وكبير في تطوير مهارات الكتابة والتواصل لدى الطلاب. كما أن الجهود المبذولة من قبل القائمين عليه تعكس التزاماً مؤسسياً قوياً بدعم الطلاب وتمكينهم، مما يجعله ركيزة أساسية في المنظومة التعليمية الجامعية. إن التعلم الجامعي لا يقوم فقط على تلقي المعلومات، بل يعتمد على المبادرة. فالطلاب الذين يبحثون ويستفسرون ويستكشفون هم الأكثر استفادة من بيئتهم التعليمية. في المقابل، فإن انتظار المعلومات دون بذل جهد يحذر من فرص النمو، مهما توفرت الموارد.

وهذا يبرز أهمية تعزيز ثقافة المسؤولية الفردية لدى الطلاب، إلى جانب الاستمرار في دعم مبادرات التوعية. ورغم أن الزيارات الصفية وتوجيه الخطاب المباشر للطلاب في القاعة الدراسية تُعد وسيلة فعالة، إلا أنها لا يمكن أن تحل محل دور الطالب في البحث عن المعرفة والتفاعل مع الموارد المتاحة.

في الختام، يتطلب التعليم الجامعي المتكامل تحقيق توازن بين توفر الفرص والاستعداد لاعتناهما. فالجامعات العريقة توفر الأساس، لكن الطالب هو من يحدد إلى أي مدى يمكن لهذا الأساس أن يخدمه.

عبدالرحمن العيسى

السلامة والصحة المهنية في مؤسسات التعليم العالي



محددة، وآليات رقابية فعّالة لضمان تطبيق الاشتراطات واللوائح ذات العلاقة. كما تساهم الحوكمة في تنظيم العلاقة بين الإدارات الفنية والمشاريع والمقاولين وإدارة السلامة والصحة المهنية، بما يضمن تكامل الأدوار وعدم تضارب المسؤوليات، وتحقيق أعلى مستويات الامتثال والجاهزية.

بناء ثقافة السلامة في المجتمع الجامعي
لا يمكن تحقيق منظومة سلامة فعّالة دون بناء ثقافة مؤسسية تعزز الوعي والمسؤولية المشتركة بين جميع منسوبي الجامعة. فثقافة السلامة تبدأ من الإدارة العليا وتمتد إلى جميع المستويات الإدارية والأكاديمية والتشغيلية.

وتشمل أبرز أدوات تعزيز ثقافة السلامة:

- تنفيذ برامج تدريبية وتوعوية مستمرة.
- إجراء تمارين الإخلاء والطوارئ.
- تفعيل فرق الاستجابة الأولية.
- تعزيز الإبلاغ عن المخاطر والملاحظات.
- تطبيق برامج التفيتش والامتثال.
- دمج مفاهيم السلامة في البيئة التعليمية.

التحول نحو السلامة الاستباقية
تتجه الجامعات الحديثة نحو تطبيق مفهوم السلامة الاستباقية التي تعتمد على منع الحوادث قبل وقوعها من خلال التحليل المستمر للمخاطر واستخدام البيانات والمؤشرات الرقابية ورفع الجاهزية المؤسسية. كما يشمل ذلك استخدام التقنيات الحديثة وأنظمة المراقبة الذكية، وتطوير خطط استمرارية الأعمال والطوارئ، وتعزيز التكامل بين السلامة والأمن وإدارة المخاطر وإدارة المرافق.

د ناصر مصارع العنزي
مدير عام إدارة السلامة والصحة المهنية

لحماية الأرواح والممتلكات والمحافظة على استمرارية العملية التعليمية والبحثية. كما تساهم في تقليل الحوادث والإصابات والخسائر التشغيلية، ورفع مستوى الجاهزية للطوارئ، وتعزيز الامتثال للوائح والاشتراطات التنظيمية.

وتعكس كفاءة منظومة السلامة والصحة المهنية بشكل مباشر على جودة البيئة التعليمية وسمعة الجامعة وثقة المستفيدين، كما تساعد في تعزيز الاستدامة المؤسسية ورفع كفاءة الأداء التشغيلي والإداري.

أهم المخاطر الرئيسية في البيئة الجامعية
تتميز الجامعات بتنوع المخاطر نتيجة تعدد الأنشطة والمرافق، ومن أبرز المخاطر التي تواجه مؤسسات التعليم العالي:

- مخاطر المختبرات الكيميائية والبيولوجية.
- مخاطر الحريق.
- المخاطر الكهربائية والميكانيكية.
- مخاطر الورش الهندسية والمعامل.
- المخاطر المرتبطة بالكثافة البشرية والتجمعات.
- مخاطر المقاولين وأعمال الصيانة.
- المخاطر الصحية والإجهاد المهني.
- مخاطر الطوارئ والكوارث الطبيعية.

ويتطلب التعامل مع هذه المخاطر تطبيق منهجية احترافية لإدارة المخاطر تقوم على التحديد والتحليل والتقييم ووضع الضوابط الوقائية المناسبة.

الحوكمة والامتثال في السلامة الجامعية
أصبحت الحوكمة والامتثال من العناصر الجوهرية في إدارة السلامة والصحة المهنية داخل الجامعات، حيث يتطلب الأمر وجود سياسات واضحة، وأدوار ومسؤوليات

نحويّة جامعية آمنة ومستدامة تُعد السلامة والصحة المهنية في مؤسسات التعليم العالي من الركائز الأساسية لضمان توفير بيئة تعليمية وبحثية وإدارية آمنة ومستدامة، خاصة في ظل التوسع المستمر في الجامعات وتنوع الأنشطة الأكاديمية والبحثية والخدمية. ولم تعد السلامة والصحة المهنية مجرد متطلبات تشغيلية أو التزام رقابي، بل أصبحت جزءاً محورياً من منظومة الحوكمة المؤسسية وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.

وتواجه الجامعات تحديات متزايدة تتعلق بإدارة المخاطر المرتبطة في بيئة الأعمال وخاصة بالمختبرات العلمية، والورش الفنية، والكثافة البشرية، والمقاولين، والفعاليات، إضافة إلى مخاطر الحريق والطوارئ والصحة المهنية. ومن هنا برزت الحاجة إلى بناء منظومة متكاملة للسلامة والصحة المهنية تعتمد على التخطيط الاستباقي والامتثال للأنظمة والمعايير المحلية والعالمية.

مفهوم السلامة والصحة المهنية في الجامعات

تشير السلامة والصحة المهنية في البيئة الجامعية إلى مجموعة السياسات والأنظمة والإجراءات التي تهدف إلى حماية الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والزوار والممتلكات الجامعية من مخاطر الحوادث والإصابات، وضمان استمرارية العملية التعليمية والبحثية بكفاءة وأمان. كما تشمل تطوير برامج الوقاية والتوعية، وإدارة المخاطر، وخطط الطوارئ والإخلاء، والتحقيق في الحوادث، والتأكد من جاهزية أنظمة الوقاية والحماية من الحريق، إضافة إلى تعزيز ثقافة السلامة داخل المجتمع الجامعي.

أهمية السلامة والصحة المهنية في مؤسسات التعليم العالي

تكمن أهمية السلامة والصحة المهنية في الجامعات كونها تمثل خط الدفاع الأول

الترقيات الإدارية وأثرها في رفع الرضا المؤسسي



الفاعلة حين تقترن بالتخطيط السليم، والمرونة التنفيذية، والقراءة الوافية للاحتياجات الوظيفية، يمكنها أن تحدث أثراً مؤسسياً وإنسانياً متوازناً، يعزز الانتماء ويرفع مستوى الرضا العام.

وبالنسبة لمن لم تشملهم هذه المرحلة، من الترتيبات العليا وغيرها فإن المعطيات الحالية تمنع قدراً كبيراً من التفاوض بأن المعالجات القادمة ستواصل استكمال الملفات المتبقية وفق أولويات مدروسة، بما يعزز مبدأ العدالة التدريجية، ويحافظ على استقرار المنظومة الوظيفية.

إن ما تحقق لا يمثل مجرد إجراء وظيفي، بل يعكس ملامح مرحلة أكثر تطوراً في إدارة رأس المال البشري داخل الجامعة، تقوم على الكفاءة، والتحسين المستمر، والاستجابة الوافية للتحديات. وهي خطوة تستحق التقدير لكل من أسهم فيها، كما تستحق أن تُبنى عليها مراحل أكثر شمولاً، بما يرسخ بيئة مؤسسية أكثر استقراراً وكفاءة، ويعزز مكانة الجامعة في إدارتها التتموية والإدارية.

أحمد بن إبراهيم الخليفة

هذه المرحلة تطوراً ملحوظاً في كفاءة الأداء، وتسريع الإجراءات، وتحسين جودة الخدمات، مدعوماً بتجديد الكفاءات، وتفعيل الأدوار التنفيذية بصورة أكثر فاعلية، الأمر الذي انعكس بصورة إيجابية على مختلف الجوانب التشغيلية والتنظيمية.

ولا يمكن إغفال الجهود المهنية الكبيرة التي بذلها العاملون في عمادة الموارد البشرية، وفي مقدمتهم الأخ مازن الملاحى مدير شؤون

الموظفين، والأخ خالد المطيري رئيس وحدة الترتيبات، والأخ عبد السلام العتيبي رئيس وحدة التشكيلات، إلى جانب مدير الخدمات الإلكترونية المهندس منصور المطيري، ومساعدته المهندس أحمد فلوس، الذين أسهموا في تطوير البنية الرقمية للخدمات الإلكترونية، وتحسين منصات العمل المؤسسي، بما في ذلك منصات الترتيبات و"سم" و"سجل"، وغيرها وهو ما أسهم في رفع كفاءة الخدمات وتسهيل الإجراءات بشكل ملموس.

لقد تجاوزت نتائج هذه المرحلة حدود المعالجة الإدارية التقليدية، لتؤكد أن الإدارة

مثلت المرحلة الأولى من الترتيبات في الجامعة تحولاً إدارياً لافتاً، حمل في نتائجه الأولية أثراً إيجابياً مباشراً على منسوبي الجامعة، وأسهم في تعزيز الثقة المؤسسية، ورفع الروح المعنوية، وإعادة الأمل لشريحة واسعة من الموظفين والموظفات الذين واجهوا لسنوات تحديات التجرد الوظيفي وتعثر فرص التقدم المهني وتوقف علاقتهم السنوية. وقد عكست هذه الخطوة توجهاً عملياً نحو معالجة ملفات معقدة طال انتظار حلولها، ضمن إطار أكثر نضجاً في إدارة الموارد البشرية.

ويُشكر مجلس إدارة الجامعة نجاحه في استقطاب كفاءات وطنية قيادية أسهمت في دعم هذا المسار، عبر تبني منهج إداري أكثر كفاءة في التعامل مع الملفات الحيّوية، وفي مقدمتها ملف الترتيبات، بوصفه أحد أكثر الملفات ارتباطاً بالاستقرار الوظيفي والرضا المؤسسي.

وفي هذا السياق، برزت جهود الأستاذ عبد المجيد القصيبي، كبير مسؤولي الموارد البشرية في الجامعة، في الإشراف على هذا الملف المهم، ودعم مسارات التطوير الإداري، وتعزيز بيئة عمل تقوم على تحسين الإجراءات، ورفع مستوى الشفافية، وتطبيق معايير أكثر اتزاناً وعدالة، بما يتوافق مع تطلعات الموظفين ويخدم أهداف الجامعة الإستراتيجية.

كما شهدت عمادة الموارد البشرية خلال