

"تأثير التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية" (دراسة تطبيقية في الجامعات السعودية بمدينة جدة)

إعداد الباحثين:

د. فراس سعود السقاط

جامعة ميدأوشن – برنامج دكتوراه الإدارة

د. أحمد عبد القادر السقاف

جامعة ميدأوشن – برنامج دكتوراه الإدارة

2023 / 2024



<https://doi.org/10.36571/ajsp7227>

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التنمية والتدريب على سلوك العاملين الوظيفي في الجامعات السعودية بمدينة جدة، وإلقاء الضوء على أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية، والتعرف على أهداف التنمية والتدريب على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع، ومعرفة تأثير التنمية والتدريب على تغيير السلوك الوظيفي للفرد.

اعتمدت الدراسة على منهج المسح، وذلك بتطبيق الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بلغ حجمها 300 مفردة من العاملين بجامعات مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وقد اعتمدت أداة الاستبيان لإجراء هذه الدراسة والحصول على البيانات المطلوبة، ولتحليل البيانات استخدم الباحث برنامج SPSS للحصول على المعاملات الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) لتحليل بيانات الدراسة واستخلاص النتائج، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن للتنمية والتدريب دور هام في المجتمعات حيث تلعب التنمية البشرية دوراً مهماً في نجاح وتقدم المجتمع والمؤسسات الموجودة فيه، فهي تساعد على تحسين الإنتاج فيها وضمان استمرارها دون التعرض لمشكلة الفشل والإفلاس، ومع التطور الكبير الذي يحدث في العالم، أصبحت التنمية البشرية تؤثر بشكل إيجابي على الشعوب والشباب بشكل عام.
- يعد مجال التعليم والتدريب من أهم المجالات التي ركزت عليها برامج تنمية الموارد البشرية، نظراً لأهميتها في إكتساب المعارف والمهارات والقدرات لتحسين مستوى الكفاءة وتكوين الاتجاهات وتعديل السلوك الوظيفي والتنظيمي.
- أن المؤسسات تحقق أهدافها من خلال التدريب والتطوير للعاملين فيها، لتحقيق الميزة التنافسية بين مؤسسات المجتمع وتحسين إنتاجها والوصول للجودة في الأداء.
- للتدريب تأثير كبير في تقويم وتعديل الاتجاهات السلوكية للأفراد من خلال شعورهم بالاستقرار والنجاح والتخلص من التوتر والقلق، كما يحقق التدريب تفاعل الفرد في بيئة العمل مع الجماعة.
- وأوصت الدراسة من خلال هذه النتائج بعدة توصيات أهمها اهتمام وتركيز المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص على عملية التدريب المستمر بهدف تنمية قدرات الموارد البشرية والتي ستعود عليها بفوائد عالية سواء في الإنتاج أو الأداء الوظيفي أو امتلاك موارد بشرية ذات كفاءة مرتفعة لتحقيق الميزة التنافسية.

الكلمات المفتاحية: التنمية، التدريب، السلوك الوظيفي، تنمية الموارد البشرية.

المقدمة:

تُعتبر التنمية من العناصر الأساسية للتقدم الاجتماعي والإنساني، وهي عملية حيوية متعددة الأبعاد تتضمن إجراء تغييرات جذرية لتحقيق التطوير المتكامل والشامل للمجتمع بهدف الوصول إلى الرفاهية بكفاءة وفاعلية، تتفاوت بأشكالها وتركز على تحقيق الرقي والتقدم في مجالات الحياة الإنسانية، كما أن التنمية تتحقق كنتائج لتفاعل عدة متغيرات تؤدي إلى إحداث التغيير الجذري الشامل للنظام القائم في المجتمع ككل، واستبداله بنظام آخر أكثر كفاءة وقدرة وفقاً لمصالح واحتياجات الأفراد والمجتمع. ويُعد المورد البشري من أهم موارد الإنتاج، وهو العنصر الفاعل الذي يمثل جوهر عملية التنمية في مختلف المجالات، فقد شكّل الإنسان محور التعريفات المقدمة بشأن التنمية المستدامة، حيث أنها تتضمن تنمية بشرية قائمة على تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاه الاجتماعي. فالتنمية البشرية هي تنمية وتطوير قدرات الإنسان وإمكانياته بشكل دائم ومستمر، بحيث يتمكن من ممارسة نشاطاته المعتادة بوصفه أداة وغاية للتنمية، كما أنها تشمل توفير حياة صحية لجميع أفراد المجتمع، إضافة إلى توفير الموارد التي تساهم في تحسين مستوى

الحياة للأفراد، وهي عملية تهدف إلى زيادة الفرص والخيارات للأفراد من خلال رفع مستوى القدرات والمهارات والمؤهلات البشرية. ووفقاً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي يتسع مفهوم التنمية لعدة أبعاد هي: تكوين القدرات البشرية، تحسين الصحة، وتطوير المعرفة والمهارات، واستخدام البشر لهذه القدرات في الاستمتاع أو الإنتاج أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الثقافية والاجتماعية والسياسية، إضافة إلى مستوى الرفاه البشري المحقق.

وقد أصبح الفكر التنموي أكثر اهتماماً بمسائل الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع، وأكد على أهمية التركيز على تراكم رأس المال البشري، كما أكدت العديد من الدراسات على أن الإنفاق على التعليم والتدريب يخلق عوائد اقتصادية تعادل أو تزيد على العوائد التي يمكن أن يحققها الاستثمار في الرأسمال المادي، لذا أصبح محور منهج التنمية البشرية توسيع قدرات الناس لأبعد من كونها زيادة منفعة أو رفاه اقتصادي أو إشباع حاجات، وبالنظر لجوهر أبعاد التنمية البشرية نجد أن الإنسان هو الوسيلة والهدف، حيث أنه الفاعل الرئيس للتنمية بشكل عام وهو القاسم المشترك في مختلف مجالات وأشكال التنمية، لذلك فإنه من الأهمية بمكان التركيز على بناء الإنسان المؤهل والقادر على الفعل التنموي لتحقيق التطور الاجتماعي والإنساني بما يتناسب مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية. ولا يخفى ارتباط عملية التنمية الوثيق بالتعليم والتدريب حيث أن التدريب يعتبر من أهم الوسائل التي تهدف إلى تحسين مستوى أداء الموارد البشرية، والعديد من خبراء تنمية الموارد البشرية يرون أن التدريب يشير إلى التغيير والتطوير وأيضاً التحسين، فالتنمية والتدريب عمليتان متوازيتان تعملان بشكل مستمر، محورهما الإنسان باعتباره رأس المال البشري، وكلاهما يهدف إلى إحداث تغييرات محددة في حياة الفرد والمجتمع.

سوف نتناول هذه الدراسة موضوع تأثير التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بوصفها شكلاً من أشكال التنمية لتمكين الفرد والمجتمع من تحقيق الأهداف التنموية المنشودة، وتحويل أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع إلى منتجين باستخدام نظم التعليم والتدريب المستمر وتوجيههم إلى قطاعات إنتاجية، حيث يرتبط التعليم ارتباطاً وثيقاً بعملية التنمية والتدريب كون الإنسان هو المحور الرئيس لعملية التنمية التي تعزز اكسابه العلوم والمهارات من خلال التدريب لتحقيق تنمية شاملة بكفاءة وعدالة. ونظراً لأهمية التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية والإنسانية كان من الأهمية التركيز على الخطط المستقبلية التعليمية والتدريبية، وتوفير بيئة مناسبة لمواكبة نوعية التعليم والتدريب والتحولات العالمية، لإنتاج مخرجات تعليم قادرة على التعامل مع تحديات العصر ومتطلباته المتجددة، ومواكبة التقنيات والمبتكرات العلمية والتكنولوجية، لتحقيق النقلة النوعية الجذرية التي تسعى إليها التنمية البشرية والإنسانية ضمن التنمية الشاملة المستدامة، فالموارد البشرية وتنميتها في المجتمعات تمثل حجر الزاوية لنقطة التقاء الأهداف والغايات الأساسية لعملية التنمية من منطلق القناعة بأن الارتقاء بخصائص الموارد البشرية وتحسين كفاءتها التقنية والإنتاجية يؤدي إلى تحسين مستوى أداء العمل وإلى تحقيق التنمية الحضارية والبشرية. من هذا المنطلق كان لموضوع التنمية والتدريب أهمية كبرى لما تلعبه من دور واضح وملامس في إحداث تغييرات جذرية ونقلات نوعية في المجتمعات، إضافة إلى تطوير القدرات والمهارات واكتساب المعرفة لدى الأفراد، ورفع مستوى فاعليتهم وكفاءتهم، فضلاً عن تطوير نماذج التفكير وأنماط السلوك لدى الأفراد، حيث أن تنمية المورد البشري أصبح واقعاً ومتطلباً استراتيجياً عالمياً يساهم في تحقيق أهداف الرؤى المستقبلية للتنمية البشرية.

أولاً- مشكلة الدراسة

في ظلّ الثورة المعرفية والتغيرات المتسارعة والتطورات الهائلة في المجتمعات العالمية على جميع الأصعدة كان التحول من الاستثمار المادي إلى الاستثمار في العنصر البشري من الضرورات التي فرضت نفسها على تلك المجتمعات، اتجهت الحكومات والمؤسسات المجتمعية على مستوى العالم للاستثمار في العنصر البشري لإدراكهم بمدى أهمية هذا المكون البشري في العملية التنموية،

فالتنمية البشرية تعتبر ركيزة من ركائز التحولات في مفهوم آخر للتنمية وهو تنمية الإنسان في جانبه المادي والمعنوي، فالمجتمعات العالمية في السنوات الأخيرة تشهد حالة من النقلات النوعية نتيجة للاهتمام بالتنمية في جوانبها المختلفة التي أكدت على جعل العنصر البشري في مقدمة اهتماماتها، والتنمية بمفهومها تعني رفع مستوى المعرفة والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات من خلال التدريب الملائم لطبيعة عمل الفرد، أما التدريب فهو عملية موجهة للحاجات الحالية تركز على وظيفة الفرد وتطوير مهاراته وقدراته التي تساهم في تطوير أدائه الحالي في وظيفته الحالية، وتنمية الموارد البشرية تستهدف تنمية كفاءة العاملين في الشركات والمؤسسات والحكومات وغيرها من الهياكل التنظيمية، اعتماداً على العنصر البشري في التدريب والتعليم ونقل الخبرات وتنمية القدرات وتعديل السلوكيات والتوجهات والعلاقات والاتصالات نحو الأفضل على مستوى الفرد والمؤسسات في المجتمع. ومن هنا كان لموضوع التنمية والتدريب أهمية كبيرة لما له من دور بارز وفاعل في تطوير وازدهار المجتمعات، ولما له من تأثير واضح وملحوس في تنمية المعارف والمهارات وتغيير اتجاهات سلوك الأفراد. وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما هو تأثير التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بمدينة جدة؟.

ثانياً- أهداف الدراسة

تتلخص أهداف هذه الدراسة في المحاور التالية:

1. التعرف على مفهوم التنمية والتدريب؟
2. التعرف على أهمية دور التنمية والتدريب في المجتمع؟
3. التعرف على أهمية تدريب وتطوير الموارد البشرية وأهدافها؟
4. التعرف على تأثير التنمية والتدريب على توجيه سلوك العاملين الوظيفية وتكوين الاتجاهات في الجامعات السعودية؟

ثالثاً- تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما هو تأثير التنمية والتدريب على السلوك الوظيفي للعاملين في الجامعات السعودية بمدينة جدة؟ وينتج من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي:

1. ما هو دور التنمية والتدريب في المجتمع؟
2. ما أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية ؟
3. ماهي أهداف التنمية والتدريب على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع؟
4. ما هو تأثير التنمية والتدريب على تغيير السلوك الوظيفية للعاملين في الجامعات السعودية؟

رابعاً- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الراهنة في ضوء الاعتبارات التالية:

1. بوجه عام أهمية الموضوع محل البحث في كون التنمية والتدريب هي عمليات مستمرة، حيث أن الموارد البشرية تستمد قيمتها مما تملكه من معارف ومهارات وقدرات التي تتغير باستمرار وفقاً لاحتياجات الفرد وعمله، وأهميته على وجه الخصوص في ضوء ما يشهده المجتمع الدولي من تحولات جذرية خلال السنوات الأخيرة، خاصة فيما يتعلق بتوجهاتها نحو تعزيز القدرات البشرية وتأهيل المورد البشري وتمكينه من الفعل والتفاعل لإحداث التغيير، فالتدريب المستمر يحقق التطوير للموارد البشرية بشكل مستدام.

2. تُعد هذه الدراسة استجابة من قبل المؤسسات العلمية في التوجه نحو دراسة القضايا المجتمعية ذات الأهمية، والتي تطرح نفسها على الساحة المجتمعية بقوة، ويرى الباحثان أنه لا يوجد في الوقت الراهن قضية تحتل أهمية مثل قضية تنمية الموارد البشرية.
3. إدراكاً بأهمية موضوع الدراسة يمكن أن تكون مرجعاً للباحثين والطلاب فيما بعد حيث أن هناك المهتمين بمواضيع تنمية الموارد البشرية وإدارتها ليس بقليل.

خامساً- حدود الدراسة

1. الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في عام 2024

2. الحدود المكانية: جدة في المملكة العربية السعودية

سادساً: مفاهيم ومصطلحات الدراسة الإجرائية:

التعريف الإجرائي للتنمية: هي مجموعة الإجراءات والعمليات التي تركز على تطوير المجتمع بشكل كامل من خلال توجيه الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق التطوير والرفاهية لأفراد المجتمع في جميع المجالات الإنسانية، واستثمار الإمكانيات والموارد المتاحة لإحداث نقلة نوعية بما يتلاءم مع الاحتياجات المجتمعية الحالية.

تعريف التدريب إجرائياً هو: هو الجهد المخطط والمنظم المستمر الذي يهدف إلى إحداث تغيير في سلوكيات وأداء الموارد البشرية في منظمة ما عن طريق إكسابهم المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات التي تؤدي إلى رفع مستوى فعالية وكفاءة الأداء الفردي والتنظيمي بما ينسجم مع معايير الأداء الذي يواكب العصر.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم التنمية:

التنمية من منظور مفاهيمي هي عملية حضارية شاملة، اختلفت مفاهيم مصطلح التنمية وفقاً للمضمون الذي يركز عليه، وإجمالاً فإن التنمية عبارة عن التغيير الإرادي المدروس الذي يحدث في المجتمعات اجتماعياً كان أو سياسياً أو اقتصادياً، بهدف تطوير وتحسين أوضاع أفراد المجتمع من خلال استثمار جميع الموارد المتاحة وتوظيفها بشكل فعال، ويحدث هذا التغيير بمساهمة أفراد هذا المجتمع فيه، حيث تعمل التنمية على تفعيل قطاعات المجتمع الإنتاجية منها والخدمية مع زيادة الدخل وتحقيق التوازن في توزيعه، إضافة إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة لأفراد المجتمع والعمل المستمر في توسيع الهياكل الإنتاجية والخدمية كماً ونوعاً. (عبد الغني، 2020)

وتعتبر الدول الأكثر تقدماً هي أكثر الدول إنفاقاً على التنمية مقارنة بالدول النامية، حيث تصدر الإجراءات والآليات لمكافحة الفقر وتحسين المستوى المعيشي والصحي أولويات عملية التنمية في الدول المتقدمة، فالتنمية عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع تهدف إلى توجيه نوعية الموارد المتاحة في المجتمع لرفع مستوى رفاهية أفراد هذا المجتمع عن طريق زيادة فاعليتهم في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى. (نوري، 2020)

وتتضمن التنمية في مفهومها التحولات الشاملة التي تحدث في المجتمع في مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فهي عملية حضارية شاملة ترتبط بإحداث تغييرات جذرية في المجتمع بهدف إكساب هذا المجتمع القدرة على التطور المستمر، وضمان التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل فرد. (السلوي، 2020)

وتُعرّف بأنها: عملية تقدّم ونمو تكون بشكل جزئي أو شامل باستمرار، تتفاوت بأشكالها، وتُركّز على تحقيق الرقي والتقدم في مجالات الحياة الإنسانية، والمُضي قدماً بالإنسان نحو الاستقرار المعيشي والرفاهية، وتلبية متطلباته بكل ما يتماشى مع احتياجاته وإمكانياته في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية. (إبراهيمي، 2013م، ص25).

كما هو ملاحظ لعد عرض ما سبق فإن جميع التعريفات تشترك في عدة نقاط أهمها:

1. أن التنمية هي عملية شاملة ومستمرة.
2. والتنمية هي عملية تغيير للمجتمع والانتقال نحو الأفضل مع الاستفادة من التغيير.
3. تهدف التنمية إلى زيادة الموارد والإمكانات الذاتية للمجتمع.

تطور مفهوم التنمية:

كان جوهر الرؤية الجديد للتنمية هو إبراز دور الجوانب المؤسسية والهيكلية والثقافية والسياسية، ثم أصبح مفهوم التنمية يعبر عن ظاهرة تتضمن النمو الاقتصادي كأحد عناصرها الهامة مقروناً بحدوث تغيير في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والعلاقات الخارجية" (العيسوي، 2001). وانطلاق التنمية من مبدأ أن الإنسان هو محورها وصانعها، فإن التنمية الحقيقية هي تنمية بشرية أو إنسانية، تعتمد بشكل أساسي على البشر، ويتربط على ذلك ضرورة الاهتمام بالبشر لإشباع حاجاتهم الأساسية، مع ضرورة إشراك البشر في صنع القرارات في كافة المجالات وعلى كافة المستويات، فالإنسان ليس عنصر للإنتاج ولا هو مجرد وسيلة للتنمية بل هو غاية التنمية وهدفها، وأيضاً هناك ضرورة ملحة لتطوير قدرات البشر على الابتكار والإبداع من خلال إعادة تشكيل برامج التعليم والثقافة لدعم قيم العمل المنتج وبناء روح المشاركة، وهذا التطور في مفهوم التنمية الذي امتد ليشمل الإنسان باعتباره وسيلة التنمية وغايتها ومبررها جعل التنمية البشرية تحتل الصدارة في قائمة أولويات دول العالم (السبتي، 2004).

أبعاد التنمية: (نوري، 2020)

- التنمية الاقتصادية: ويرتبط هذا النوع من التنمية بإيجاد مجموعة من التغيرات الجذرية من خلال إجراء بعض العمليات في مجتمع معين بهدف اكتساب المهارة والقدرة على تحقيق التطور الذي يحسن نوعية حياة الأفراد ويزيد قدرتها على التأقلم والتجاوب مع الحاجات الأساسية والتي تتزايد بشكل مستمر.
- التنمية الاجتماعية: يسعى هذا البعد إلى تنمية التفاعلات وتطويرها بين جميع أطراف ومكونات المجتمع والمتمثلة بالأفراد والجماعات والمؤسسات الاجتماعية الخاصة والحكومية.
- التنمية السياسية: يُركّز هذا النوع على النظم السياسية، ويسعى لخلقها في مجتمع ما لتواكب النظم السياسية في الدول المتقدمة سياسياً، وتعمل على تعميق المفاهيم الوطنية وترسيخها.
- التنمية الإدارية: تسعى إلى تحقيق التغير الفعلي في الهياكل الإدارية ونظمها وأساليبها، والتأثير على السلوكيات البشرية لتحقيق ما تسعى إليه التنمية بكل كفاءة وفاعلية.

مفهوم التنمية البشرية

جاء التعريف الأول لمصطلح التنمية البشرية في تقرير التنمية البشرية الأول الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام (1990م) أوضح فيه أن التنمية البشرية هي توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس فيعيشوا حياة مديدة، ملؤها الصحة، ويكتسبوا المعرفة، ويمتنعوا بمعيشة كريمة، بالإضافة إلى ممارسة الحرية السياسية وضمان حقوق الإنسان واحترام الذات.

ويشير ماجد صبيح إلى أن هذا التعريف "يعكس فلسفة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يقوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، الأمر الذي ينطوي على مركزية الحرية في التنمية البشرية حتى أن بعض الكتابات النظرية الحديثة تساوي بين التنمية والحرية". (صبيح، 2015، ص 47)

وفي عام (2021) أشار تقرير التنمية البشرية إلى أن التنمية البشرية تعني تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس، وهذا يعني الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات، حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخلق، والتنمية من أجل الناس معناها كفاءة توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحققه توزيعاً واسع النطاق وعادلاً، والتنمية بواسطة الناس معناها إعطاء كل امرئ فرصة المشاركة فيها. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2021)

وقد انطلق كافة الباحثين الذين بحثوا في قضايا ذات صلة بالتنمية البشرية من التعريفات التي وضعتها منظمات الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة، في ذلك يذهب محمد محمود إلى أن الإنسان هو العنصر الأساسي في عملية التنمية البشرية ومحو اهتمامها، فهي تشير إلى عملية توسيع الخيارات، حيث تتجلى صور تلك الخيارات بأن يحيا الإنسان حياة مديدة وصحية، وأن يكتسب القدر الكافي من المعرفة، وأن يتمتع بأحوال لائقة وكريمة إلا أن هناك خيارات أخرى تتمحور حول الإنصاف والاستدامة والبيئة والحرية السياسية والتمكين وحقوق الإنسان ودور المرأة في المجتمع ويمكن الوقوف على بعض هذه الخيارات حسب حاجة المكان والزمان. (محمود، 2013، ص 24)

أهداف التنمية البشرية:

تسعى التنمية البشرية لتحقيق عدة أهداف هي:

- المساهمة في تكوين شخصية الإنسان بشكل يمكنه من مواكبة التطور ومواجهة التحديات والعقبات.
- تنمية المعارف والمهارات المكتسبة، وذلك عن طريق الدعم الفكري للشباب، ودعم أنظمة التعليم الأساسي، والتدريب المهني للشباب ومساعدتهم على اكتساب المهارات الضرورية للعمل.
- توفير البيئة الصحية للإنسان من خلال تقديم الخدمات الصحية الأساسية التي يحتاج إليها.
- توفير مستوى معيشي لائق وجيد للإنسان من خلال تقديم خدمات الحماية الاجتماعية خصوصاً للفقراء، وتقديم الإعانات الغذائية والنقدية وتوفير المسكن للمحتاجين.
- تحسين مستويات أداء الأفراد، وتدريب الأفراد الجدد في العمل على طرق إنجازه وإتقانه، مما يساعد على تنمية خبراته الداخلية.
- تأهيل وتدريب الأفراد ورفع مستوى الكفاءة لديهم لهدف زيادة فرص العمل لهم.
- زيادة ثقة الأفراد بأنفسهم ومنحهم الشعور بالكفاءة الذاتية، وتحسين صورتهم الداخلية عن أنفسهم.
- تحسين المستويات الاجتماعية للإنسان، وضمان له فرص عمل أفضل، والحصول على أجور أعلى، ما يمنح الأفراد الشعور بأهميتهم داخل المجتمع.
- رفع معنويات الأفراد، وزيادة مهاراتهم ورفع مستوى المعرفة لديهم، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم، ويساعد على زيادة الاستقرار النفسي الذي يشعرون به. (محمد، 2022)

التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية:

تظل عملية تنمية الموارد البشرية ورفع فاعليتها عملية شاقة تتطلب العديد من الجهود، ولا يمكن الاستفادة من القدرات البشرية إلا من خلال التعليم والتدريب وتطوير المؤسسات والبرامج المعنية بذلك كأحد آليات تنمية الموارد البشرية في ظل التطورات والمستجدات على الساحة العالمية، إضافة إلى رفع المستوى الصحي وتأمين الوقاية والعلاج من الأمراض، وتأمين الحاجات الإنسانية الضرورية التي تحفظ كرامة الإنسان. وتتبع أهمية التعليم في تنمية الموارد البشرية باعتباره استثماراً محصوراً لتقدم وتطور المجتمعات، وترتبط تنمية المورد البشري (الإنسان) الذي هو رأس المال المعرفي تنمية شاملة متكاملة بنجاح عملية التنمية بمختلف إبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، فالتعليم مسئولية اجتماعية مشتركة تعمل على زيادة القدرات والمهارات والمعارف البشرية التي تنعكس بشكل إيجابي على زيادة الطاقة والإنتاج والارتقاء بنوعية الأداء، وإذا كان أحد أهداف العملية التعليمية تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية نحو المجتمع وثقافته، وتحقيق تكيفه الشخصي والاجتماعي، وتزويده بالخبرات والمهارات التعليمية التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي الذي يتوقعه المجتمع منه، فإن هذه الأهداف تتسجم تماماً مع أهداف التنمية البشرية حيث أن تنمية القدرات البشرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع التعليم والتدريب بهدف تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب في جميع مراحلها من التعليم المبكر وحتى التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة للوصول إلى المستويات العالمية، من خلال برامج تعليم وتأهيل وتدريب تواكب مستجدات العصر ومتطلباته وتتواءم مع احتياجات التنمية وسوق العمل المحلي والعالمي المتسارعة والمتجددة ومتطلبات الثورة الصناعية بالشراكة بين جميع الجهات ذات العلاقة محلياً ودولياً. (نوري، 2020)

أهمية التنمية البشرية في التطوير الإداري:

تتخذ استراتيجيات التطوير الإداري هدف الارتقاء بمستوى العاملين، سبيلاً للإصلاح الإداري الشامل؛ عبر تخصيص إدارات تعنى بتنمية الموارد البشرية؛ من خلال صياغة سياسة تأهيلية للعاملين في شكل برامج تدريبية، تستهدف رفع المستويات المهنية والاحترافية والإدارية والتنظيمية، وتحسين جوانب أخرى يمكنها تنمية قدرات الأفراد مهنيًا، وتعطي ملامح أساسية لسلوكهم وطبيعتهم.

إلا أن العديد من البلدان النامية تشكي من اصطدامات في سياسات التوظيف مع ما يوفره سوق العمل من أفراد يتمتعون بالمستويات العلمية المناسبة والخبرات والقدرات المهنية المطلوبة، والكفاءة المتميزة في الأداء، فيكون أمام المؤسسة حينها خيارين:

- التخفيف من شروط التوظيف والتغافل عن شرط المؤهل في بعض الوظائف، خاصة التي لا تتطلب تخصصاً فنياً فقبل بتوظيف من هم أقل مستوى.
- تقليص حجم نشاطها، والتراجع عن سقف طموحها في تنويع منتجاتها، والاكتفاء بالمتاح في سوق العمل؛ فلا تضع أهدافاً طموحة تفوق إمكانياتها وقدرة موظفيها.

وهنا تبدو مدى أهمية البحث عن كيفية سدّ الفجوة بين الموارد البشرية المتوفرة والتنمية البشرية، فمن الطبيعي أن تبرز لنا سياسة التدريب كضرورة وأداة أساسية لتحقيق هذا الهدف (تيشوري، 2021).

التدريب

مفهوم التدريب وتعريفه:

تعددت الاتجاهات في تعريف التدريب وتنوعت بحسب آراء المهتمين بالتنمية بشكل عام والتنمية البشرية وإدارتها بشكل خاص، فهو عند البعض يوصف بأنه جميع الجهود التي تهدف إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعرفة التي تساهم في إكسابه المهارات

المختلفة لأداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من قدرات ومهارات وخبرات ومعارف لزيادة كفاءته في أداء العمل الحالي أو إعداد له لأداء أعمال في مستويات أعلى مستقبلاً. ومن المفاهيم الرئيسية للتدريب: (تيشوري، 2021)

- التدريب نشاط رئيسي مستمر: بمعنى أن التدريب ليس من الكماليات التي تتيح للإدارة اختيارها أو تجاهلها، وإنما التدريب سلسلة من الحلقات الحيوية تبدأ أولاً بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شاغلها، وهو نشاط رئيسي مستمر من ناحية تكرار حدوثه على مدار الحياة الوظيفية للفرد العامل، وملازم للتطور الوظيفي للفرد.
- التدريب نظام متكامل: كونه نشاطاً مدروساً ومخططاً وليس نشاطاً عشوائياً، يأتي من منطلق الحاجة و به اتجاهات محددة، ودور التدريب التكاملي يتمثل في العلاقات التبادلية بين مجموعة النظام مثل التكامل في مدخلات التدريب وتكامل في الأنشطة التدريبية، أيضاً تكامل في نتائج التدريب، وعادة يهدف التدريب إلى تحقيق النتائج التالية:
 - نتائج اقتصادية: مثل خفض الوقت وتحسين الجودة.
 - نتائج سلوكية تتعلق بدرجة عالية من الفهم.
 - نتائج بشرية أي كوادر مؤهلة وذات قدرات عالية.
- التدريب نشاط متغير ومتجدد: وهو يتعامل مع المتغيرات المستمرة ويتفاعل مع تطورات المجتمع المواكبة للتطور الحاصل في هذا العصر.
- التدريب عملية إدارية وفنية: تتوفر لديها مقومات العمل الإداري.

أما عن تعريف التدريب فقد عرّفه البعض على أنه هو عملية التقييم الإيجابي ذو اتجاهات خاصة تعنى بسلوك الفرد من الناحية الوظيفية والمهنية بهدف اكتساب المعرفة والخبرات التي يمكن أن يكون الإنسان بحاجة لها، وتحصيل ما ينقصه من معلومات واتجاهات من المحتمل أن تقيده في العمل والإدارة، وأيضاً في الأنماط السلوكية والمهارات المناسبة والعادات المطلوبة لرفع مستوى كفاءته في إطار شروط إتقان العمل وفاعليته مع السرعة والدقة مع خفض التكلفة (مزيان، 2019).

وأيضاً بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد بحيث يجعلهم يستخدمون أساليب وطرق جديدة ومختلفة في أداء العمل وجعلهم يسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب، وهو أيضاً الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة أداء العمل الحالي أو إعداد له لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب أو تنميته، وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله (إسماعيل، ٢٠١٨).

كما أنه "النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما" (مصطفى، 2018)، وهو عملية تعليم مبرمج لسلوكيات معينة بناء على معرفة يجري تطبيقها لغايات وأهداف محددة تتضمن التزام المتدربين بقواعد وإجراءات محددة (دهان، ٢٠١٠).

وهو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من تحقيق ذاتهم، من خلال تحقيق مزج أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة" (مصطفى، ٢٠١٨).

وعملية التدريب تهدف ببساطة إلى إحداث تغيير في سلوك واتجاهات الفرد من النمط الذي اتخذه لنفسه إلى آخر تعتقد الإدارة أنه أكثر ارتباطاً مع أهداف المشروع (يحيوي، ٢٠١٨).

وعن منظمة اليونسكو "أن التعليم والتدريب التقني والمهني يطلق على جوانب العملية التربوية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة التقنيات والعلوم المرتبطة بها واكتساب المهارات والاتجاهات وضروب الفهم والمعارف المتسمة كلها بالطابع العملي فيما يتعلق بالمهن والأعمال في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية" (الدوسري، ٢٠٠٣).

وهناك صياغة لتعريف عملية التدريب بأنه "عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تطوير قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل". (كشواي ، 2006 ، ص118)

من الملاحظ بعد العرض السابق لتعريفات التدريب نجد أن هناك صعوبة في الاتفاق على تعريف شامل جامع لعملية التدريب، حيث أن هناك من وصفه بأنه عملية، والبعض اعتبره نشاط أو جهود لتنمية مهارات واتجاهات المتدرب، ترى الباحثة بأن التدريب هو نشاط ذو أهداف واضحة ونتائج محددة يركز على أسس مبنية على التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية. أهمية التدريب: (عكروش، 2016)

- إكساب الموظف الجديد الخبرة والمعرفة الكافية بطرق وأساليب أداء عمله بطريقة صحيحة ومُرضية، وتطوير خبرات وقدرات الموظف الموجود حالياً بأي مؤسسة أو منظمة لرفع كفاءته وتحسين أدائه في العمل، والقدرة على التكيف مع ظروف العمل الموجودة.
- إعداد وتأهيل الموظفين الذين سوف يشغلون مواقع وظيفية أعلى ومسؤوليات صعبة بالشكل الذي يمكّنهم من أداء ذلك، حيث إنها تتطلب مستوى أعلى من الكفاءة والقدرات والمسؤولية، ويكون ذلك بشرح طبيعة هذه المسؤوليات لهم وما تتطلبه من جهود مبذولة منهم، وتعريفهم بطبيعة العمل الذي سيقومون به.
- تطوير وتحسين سلوكيات الموظفين والعاملين في كيفية التعامل مع زملائهم ومدرائهم، وأيضاً يساهم التدريب في المحافظة على التوازن النفسي للموظفين ورفع وتحسين معنوياتهم.
- تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل، نظراً لأنّ التدريب يمنحهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء العمل، وهذا يؤدي في النهاية إلى تطوير العلاقات البشرية والسلوكية والشعور بالنجاح والتميز، وهذه العلاقات تكون أقوى وأكثر فاعلية عندما تتوفر لدى أفراد المؤسسة تلك المهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، كذلك عندما يعملون داخل إطار جيد من العلاقات السلوكية فيما بينهم.
- رفع قدرة المديرين الحاليين الموجودين في المؤسسة وإعداد المديرين القادمين لتولي مناصبهم، وتعميق قدرات المديرين على مختلف مستوياتهم الإدارية والقيادية على الإدارة وفاعلية تحديد الأهداف ورسم السياسات والإستراتيجيات وتحليل المشكلات واستصحاب الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات، إلى جانب تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمؤسساتهم وللبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعادات وغيرها، كذلك تطوير وتنمية سلوكيات واتجاهات المديرين والمشرفين وأنماط تفكيرهم وإكسابهم المهارات السلوكية للإدارة الفاعلة. إضافة إلى ذلك فإنّ التدريب يعمل على إشباع الحاجات الأساسية ذات الطبيعة السيكلوجية للمديرين، من خلال مقابلة التدريب الإداري لمستوى طموحاتهم وهذا الأمر ينعكس إيجاباً على تحسين وتطوير إنتاجية المؤسسة. إذاً التدريب عملية حيوية مستمرة تشمل كافة العاملين خلال حياتهم الوظيفية..
- استيعاب المسؤولين والموظفين للبيئة المحيطة بالعمل من بيئة ثقافية، واقتصادية، واجتماعية، وعادات، إضافة إلى زيادة إنتاجية المؤسسة.
- وخلاصة القول، أن التدريب بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتهم تعود عوائده على كل من المؤسسة والموارد البشرية التي تعمل بها.

أهداف التدريب

من خلال استناداً مفاهيم التدريب وأهميته نجد أن أهداف التدريب تتمثل في:

- زيادة الإنتاج الذي يعني زيادة الكمية وتحسين النوعية، من خلال تدريب العاملين على طريقة القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الإتقان الذي يترتب عليه زيادة قابليتهم للإنتاج.
- الترشيذ والاقتصاد في النفقات، حيث أن العائد من البرامج التدريبية مردود أكثر من كلفتها، وذلك من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، تقليل الوقت المستهلك لإنجاز المهام نتيجة للمعرفة الجيدة بأسلوب العمل وطريقة الأداء.
- رفع معنويات وشعور العامل بجدية المؤسسة في تقديم العون له، وإثبات رغبتها في تطويره وتقوية علاقته مع مهنته التي يعتمد عليها في معيشته، مما يؤدي ذلك إلى زيادة إخلاصه وتقانيه في أداء عمله.
- تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة من خلال التدريب بهدف توفير القوة الاحتياطية في المنشأة وتوفير مصدراً لتلبية الاحتياجات الملحة في الأيدي العاملة.
- تقليل الجهود في الإشراف والرقابة حيث إن تدريب العاملين يعني تعريفهم بأعمالهم وطرق أدائها الذي يولد معرفة ووعياً وقدرة على النقد الذاتي وبذلك لا يحتاج معه المدرب إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أدائه لعمله.

فوائد التدريب:

وبما أن التدريب الفاعل هو استثمار في الموارد البشرية فهو بالتالي يعود على المجتمع والمنظمة والموظف بمنافع كبيرة سواءً على المدى القصير أو الطويل، حيث يساهم في زيادة القدرة على حلّ المشكلات باعتباره عملية تعليمية، كما أنه يعمل على تنمية القدرات الفكرية والتحليلية لدى الموظف، ويكسبه مهارات عديدة مثل مهارة التعامل مع الآخرين، وذلك يعني زيادة قدرته على التكيف مع التغيرات التنظيمية والاجتماعية والتكنولوجية، والدقة في العمل وبالتالي تقليص الحاجة للرقابة والإشراف من أجل متابعة عمل الموظف مما يترتب عليه التقليل من التكاليف (رشيد ، 2001 ، ص59). وأياً كان نوع التدريب فإن هناك فوائد واضحة بالنسبة للجميع يمكن حصرها على مستوى الفرد أو المنظمة كما يلي: (السالم وصالح، 2002، ص133)

• فوائد التدريب للمنظمة

- تحسين معدل أرباح المنظمة.
- تحسين وتطوير المعارف والمهارات الخاصة بالعمل لجميع مستويات المنظمة.
- تعريف العاملين على الأهداف التنظيمية.
- تحسين الإنتاج نوعاً وكماً.
- تحليل التكاليف في المجالات الفنية والإدارية .
- تنمية مناخ مناسب للتواصل والاتصال بين العاملين في المنظمة.
- الحدّ من الحوادث وإصابات العمل.
- تخفيض النفقات.

• فوائد التدريب للأفراد:

- مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات الأفضل، وإكسابهم القدرة على حل المشكلات.
- مساعدة العاملين على التغلب على حالات القلق والتوتر والاعتراب والانفعال.

- رفع معنويات العاملين، وبالتالي رفع مستوى جودة العمل.
- تعليم الأفراد أساليب جديدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.
- إتاحة فرصة الترقية والتقدم الوظيفي للعاملين.
- المساهمة في التقليل من أخطاء العاملين وإنجاز العمل بدقة.
- تكوين مهارات جيدة وجديدة في مجالات العمل والحديث والاستماع .
- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز .
- يقلل من دوران العمل نتيجة لازدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملين

أدى التخصص في أداء الأعمال وضرورة مواكبة التقدم في التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال إلى اعتبار تدريب الموظفين من الحاجات الملحة بالإضافة لكونه من أهم الوظائف التي تسهم في تأهيل وتطوير القوى العاملة بما يتفق مع احتياجات المنظمات لمواكبة التدفق الهائل في المعارف والمعلومات. (رشيد ، 2001 ، ص687)

إذ يلعب التدريب دوراً أساسياً في التأثير على زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات، حيث أصبح التدريب من النشاطات الأساسية المسندة لإدارة الموارد البشرية، كنتيجة لإدراك أرباب العمل لحقيقة اعتبار التدريب وإعادة التدريب للعاملين لكي يصبحوا قادرين على تحمل أعباء المستقبل مؤشراً فيما إذا كانت المنظمة ستنجح أم ستفشل. (نصر الله حنا ، 2002 ، ص209).

و يجيء التدريب استجابة لمتغيرات متعددة مثل استيعاب موظفين جدد أو إعادة التنظيم بما يتضمنه ذلك من تعديل في الاختصاصات أو استحداث أنشطة جديدة، أو استجابة لتعديل في سياسات وإجراءات العمل أو تجهيزاته أي ما يتعلق بالتطوير التكنولوجي، كذلك يجيء التدريب من أجل علاج ظواهر سلبية مثل زيادة الغياب والتمارض وحوادث وإصابات العمل ومعدل دوران العمالة، وتزايد أعطال التجهيزات، بالإضافة لمواجهة شكاوي و ظواهر أخرى قد تثبت قدرة التدريب على علاجها. (مصطفى ، 2018 ، ص252).

المدخل والنظريات لدراسة تنمية الموارد البشرية

إن مضمون الموارد البشرية كمفهوم حديث الاستخدام والتداول يختلف عن مضمون إدارة الأفراد تبعاً لاختلاف الفلسفة والأسس التي ينطلق منها كلا المفهومين، ونظراً لتطورات الفكر الإداري فقد تبلورت هذه التطورات في ثلاث مداخل رئيسية هي: المدخل الكلاسيكي، مدخل العلاقات الإنسانية، مدخل الموارد البشرية.

- **المدخل الميكانيكي (الكلاسيكي):** يقصد به النظريات القديمة التي تفسر السلوك الإنساني، يمكن القول بأن الفكر الإداري الكلاسيكي اتسم بالطابع المادي ولم يركز على العنصر البشري كعامل محرك للإدارة، إضافة إلى أن النظريات السابقة اهتمت بالعوامل الداخلية للمنظمات وأهملت العوامل والمتغيرات الخارجية وتأثيرها على المنظمة. (عبدالرحمن، 2002م)
- **مدخل العلاقات الإنسانية:** في أوائل القرن العشرين بدأ الاهتمام بالعامل البشري في المنظمات لما له أثر على تفكير الإدارة، ونظراً لقصور مفاهيم النظريات الكلاسيكية في فهم خصائص التنظيمات بسبب إهمالها لعنصر أساسي فعال وهو الجانب البشري، ظهرت حركة العلاقات الإنسانية وركزت على الجوانب النفسية والاجتماعية للفرد في المنظمة باعتبار تأثير العوامل الشخصية والإنسانية على الأداء وما يترتب عليه من نتائج. (سلاطينة، 2003م، ص40)

- **مدخل الموارد البشرية:** يعتبر هذا المدخل من المداخل الحديثة نسبياً في إدارة الأفراد، وأكّدت البحوث والدراسات في مجال العلوم السلوكية على أن التفكير في الأفراد باعتبارهم موارد وليس مجرد بشر يتصرفون على أساس عواطفهم يمكن أن يترتب عليه فوائد ومميزات كثيرة ليس فقط للمؤسسة وإنما للفرد أيضاً، ويقوم مدخل الموارد البشرية على أسس أهمها:
- أن الأفراد هم عبارة عن استثمار مثمر إذا تمت إدارته وتنميته بشكل مثالي.
 - من الأهمية بمكان توجيه السياسات والبرامج والممارسات لإشباع حاجات الفرد النفسية والاقتصادية.
 - الأخذ في الاعتبار تهيئة بيئة العمل التي تشجع الأفراد على تنمية واستثمار مهاراتهم لأقصى حد.
 - مراعاة التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنظمة عند وضع وتنفيذ برامج وممارسات الموارد البشرية وذلك بالتعاون المنظمة والأفراد لمقابلة أهدافهم.

ركّز هذا المدخل على إدارة العنصر البشري من حيث أهميته وحاجاته وتكامله واندماجه بالمنظمة، ويمكن اعتباره مدخلاً يركّز على مجموع سياسات الموارد البشرية المتوافقة مع استراتيجيات المنظمة، ونتيجة للتطور التكنولوجي والعلمي فقد اعتبر الإنسان أساس العملية الإنتاجية في التنظيم والتكامل بين مختلف عناصر العملية الإنتاجية، وأصبحت المهارات الفنية والنظرية والاجتماعية أكثر أهمية عند العامل وعليه زاد الاهتمام بمشكلات الدوافع والروح والمعنوية في المؤسسات العصرية. (الطويل، 2001م، ص41). كما أن الاتجاه الحديث للاهتمام بالعنصر البشري ساهم في ظهور نظرية رأس المال البشرية لشولتز عام حيث أنها تعدّ أحد أهم النظريات القيمة والمتكاملة والمتوافقة مع أهداف الدراسة الحالية نظراً لتزايد الاهتمام بالعنصر البشري كرأس مال يمكن استثماره لتحقيق النتائج الإيجابية والأهداف المنشودة في ضوء رؤية 2030.

نظرية رأس المال البشري: (أبو الروس، 2015م، ص38)

- عمل شولتز على تحويل الاهتمام إلى رأس المال البشري حيث إبرز أهمية مهارات ومهرفة الفرد باعتبارها شكل من أشكال رأس المال الذي يمظن الاستفادة منه بالاستثمار فيه، وقد اعتمد شولتز على مفهوم رأس المال البشري على ثلاثة فروض هي:
1. أن النمو الاقتصادي يرجع في الأساس إلى زيادة المخزون في رأس المال البشري.
 2. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
 3. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.
- وقد ركّز شولتز في دراساته حول الاستثمار البشري على التعليم والتدريب، حيث حدد نوعين من الموارد لذلك وهي:
- الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم والتدريب.
 - الموارد اللازمة لإتمام عمليتي التعليم والتدريب نفسها.

كما وضّح شولتز فإن التعليم يتطلب تدفقاً كبيراً من الموارد كعملية استثمارية، وتشمل تلك الموارد إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، والموارد اللازمة لتوفير المدارس، لذلك فقد رأى شولتز أن من الضروري دراسة التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم. وبالنسبة للإيرادات فإنها تمثّل أهمية خاصة ويُرجع شولتز ذلك إلى أن أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم، تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة، وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهي: تجاهل وإهمال رأس المال البشري، العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان. وهذه النظرية تفسّر أهمية التنمية والتدريب للفرد والمجتمع موضوع هذه الدراسة، وخاصة تنمية المورد البشري من خلال الاستراتيجيات التطوير والتحوّل إلى الاستثمار فيه من خلال

عملية التعليم والتدريب وتطوير البرامج الخاصة بهما بما يتناسب مع متطلبات المجتمع في الوقت الحالي لما يترتب عليه من دفع لعملية التنمية بشكل عام.

الدراسات السابقة:

دراسة المقبالي (2017م) بعنوان: تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: أجريت هذه الدراسة في سلطنة عمان، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الأطر النظرية لمجتمع المعرفة في الفكر الإداري المعاصر، التعرف على المداخل الحديثة لتنمية الموارد البشرية، إضافة إلى التعرف على جهود وزارة التربية والتعليم في تنمية الموارد البشرية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصل إلى عدة نتائج أهمها: تتطلب تنمية الموارد البشرية توجيه الجهود المالية والبشرية والتقنية لأجل النهوض بمستوياتها الأكاديمية والفنية تحقيقاً لأهداف التنمية الشاملة للبلاد لتساير ركب الدول المتقدمة، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: تحديد احتياجات وزارة التربية والتعليم من الموارد البشرية في ضوء خططها المستقبلية، وأن تؤدي سياسات تنمية الموارد البشرية المتبعة إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم، توفير فرص للتطوير الوظيفي والترقية للعاملين بوزارة التربية والتعليم من خلال عقد دورات تدريبية مستمرة بهدف تحسين الأداء.

دراسة توفيق (2016م) بعنوان: تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية: أجريت هذه الدراسة جامعة محمد خيضر بسكرة في الجزائر، وهدفت إلى التعرف على فهم الأبعاد السوسيو- تقنية لتنمية الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا الرقمية ومدى انعكاسها على عملية التنمية، إضافة إلى التعرف على ميكانيزمات الاستخدام الواعي والمخطط للتكنولوجيا الرقمية وتنسيقها وإدماجها مع عناصر التنمية الخاصة بالموارد البشري في محيط المؤسسة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على دراسة الحالة كأداة رئيسية للدراسة، وتكونت العينة من (50) مبحوثاً من مديرية أمن ولاية بسكرة بالجزائر بأسلوب العينة العشوائية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أهمية التكنولوجيا الرقمية في عملية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الأمنية، ضرورة تنمية وتأهيل المورد البشري باعتباره عصب عملية التطور والتنمية، ينعكس استخدام التكنولوجيا الرقمية إيجابياً على عملية تنمية المورد البشري من حيث الأداء الوظيفي والجودة وسرعة الإنتاج، اتفق أفراد عينة الدراسة على ضرورة تفعيل التدريب الإلكتروني على الموارد البشرية.

دراسة وهيبة (2012م): بعنوان: استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية: أجريت هذه الدراسة في جامعة فرحات عباس بالجزائر، هدفت إلى معرفة مدى مساهمة استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، استخدمت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام دراسة الحالة كأداة، تمثلت مؤسسة SANIAK كنموذج للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن تنمية الموارد البشرية أصبحت ضرورة حتمية في ظل التغيرات المتسارعة في شتى المجالات، مهارات الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار البشري من خلال التعليم والتدريب الذي يعطي دافعية لتحسن الأداء، هناك علاقة ارتباطية بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة حيث أن هدفهما واحد وهو تحقيق النجاح والتطوير والتميز وتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، التوجه المعاصر في مجال تنمية الموارد البشرية يؤكد على ضرورة رفع مستوى مهارة المديرين الذين يتخذون القرارات لوضع استراتيجية المؤسسة موضع التنفيذ الجيد، استراتيجية تنمية الموارد البشرية تساهم في تحسين إنتاجية المؤسسة.

دراسة عوض (2012): بعنوان: تصور مقترح لتطوير استخدام جامعة القدس المفتوحة للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المجتمع الفلسطيني: يهدف هذا البحث بصورة أساسية إلى تطوير استخدام جامعة القدس المفتوحة للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المجتمع الفلسطيني من خلال طرح نموذج لإدارة نظام التدريب الإلكتروني وبناء بوابة خاصة بالتدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ومنهج تحليل المضمون لمواقع صفحات الويب للمراكز العربية والأجنبية والتي مثلت عينة من مراكز التدريب عن بعد وعددها 15 مركزاً، توصل الباحث لعدد من التوصيات من أهمها: إنشاء مركز التدريب عن بعد في جامعة القدس المفتوحة والاستفادة من النموذج المقترح لمشروع التدريب الإلكتروني في هذه الدراسة، تعيين هيئة إدارية وتدريبية بالمركز تكون مؤهلة وذلك لضمان نجاح مهمة المركز الاتصال والتنسيق مع مؤسسات وشركات متخصصة محلياً وعربياً وعالمياً لتطوير نظام إدارة التدريب عن بعد والمحتوى الإلكتروني بشكل مستمر، العمل على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني وأهميته وكيفية الاستفادة منه في المجتمع الفلسطيني من خلال برامج إعلامية متخصصة.

دراسة الفضالة (2003): بعنوان: أثر التدريب في سلوك الموظفين، كما يراه رؤساء العمل وهي دراسة ميدانية مقارنة بين الجهات الحكومية والجهات الخاصة بدولة الكويت: استهدفت الدراسة التعرف أثر التدريب في السلوك المهني للموظفين بحسب رؤية رؤسائهم في العمل، تمثل مجتمع الدراسة في عشر جهات حكومية وعشر جهات من القطاع الخاص بدولة الكويت، وشملت الدراسة عينة من 397 موظف وموظفة جميعهم من الموظفين الكويتيين وغيرهم الذين حصلوا على برامج تدريبية متخصصة خلال الأشهر الستة السابقة على إجراء الدراسة. استخدم الباحث أداة المقابلة مع رؤسائهم في العمل لمعرفة أثر التدريب في السلوك المهني للموظفين الذي تم اختبارهم ومدى ذلك. واعتمدت الدراسة على مقياس مقنن من حيث الثبات والصدق، يقيس أثر التدريب في ثلاث أبعاد أساسية هي: المعرفة المهنية، المهارات والاتجاهات المهنية. ومن واقع تطبيق الإجراءات المنهجية التي تقابل هدف البحث، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج توضح أثر التدريب في الأبعاد الثلاثة المذكورة وهي أن التدريب الذي تلقاه الموظفون كان له تأثير إيجابي في حدود معينة، فقد كان تأثيره في المعرفة المهنية بنسبة 50%، بينما كان تأثيره في المهارات بنسبة 7,42 % و أخيراً في الاتجاهات بنسبة 49,3 % أي أن التدريب كان له تأثير إيجابي يزداد لدى الموظفين الأعلى تعليماً بالجهات الخاصة مقارنة بنظرانهم العاملين بالجهات الحكومية.

دراسة أبو سلمية (2007 م): بعنوان: مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي بغزة: أجريت هذه الدراسة في غزة - فلسطين، وهدفت إلى الكشف عن فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا في غزة، من خلال البحث في محاور العملية التدريبية المتمثلة في تحليل الاحتياجات التدريبية، وتخطيط التدريب وتنفيذه، ثم تقييمه بالإضافة إلى دعم الإدارة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية عددها 172 مفردة، تم سحبها من مجتمع الدراسة الذي يبلغ عددهم 430 موظفاً وموظفة من الموظفين الإداريين في مكتب الأونروا الإقليمي في غزة، كما استخدمت الباحثة أداة الاستبيان لجمع المعلومات من ثم تحليلها تحليلًا إحصائياً. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن الاحتياجات التدريبية في مكتب الأونروا يتم تحديدها بناء على مبادئ تنمية الموارد البشرية، كما يتم تخطيط التدريب بمنهجية مقبولة إلى حد ما، أما فيما يتعلق بعملية تنفيذ التدريب فقد أظهرت الدراسة مدى إيجابية وكفاءة هذه المرحلة. ويتضح أن عملية تقييم التدريب في مكتب الأونروا تتم بشكل مهني وفي ضوء معايير محددة، وأكدت الدراسة على مدى دعم الإدارة العليا الإيجابي للعملية التدريبية، وخلصت الدراسة إلى أن التدريب في مكتب الأونروا على درجة من الفاعلية حيث يؤدي على المدى البعيد إلى تحسين أداء المتدربين، ويساهم في زيادة إنتاجية مكتب الأونروا كماً ونوعاً، إضافة لكونه وسيلة لتطوير الذات وتنمية المهارات. كما أوصت الباحثة بتفعيل دور القائمين

على إدارة التدريب من أجل زيادة فاعلية التدريب، وضرورة الارتقاء بمستوى التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء مراعاة معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب، والالتزام بالتقييم القبلي والآني وما بعد التدريب، بالإضافة إلى ربط التدريب بالتقييم السنوي للموظف من أجل النجاح في تحديد الفئة المستهدفة للتدريب.

دراسة عبد السلام (2006 م): بعنوان: تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة: أجريت هذه الدراسة في مصر، وهدفت إلى توضيح مفهوم التنمية وعناصرها وأهدافها وتحدياتها وعلاقة التنمية بالتعليم، وكذلك مفهوم العولمة وتأثيراتها وعلاقتها بالمناهج الدراسية، ودواعي تطوير المناهج ودورها في تلبية متطلبات التنمية، ومن ثم تقديم تصور مقترح لمناهج العلوم لتحقيق متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة ابتداء من تحديد الأهداف ثم المحتوى، واستراتيجيات وأساليب التدريس والأنشطة ثم التقويم، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وبينت النتائج أهمية تحسين مستوى التعليم والربط بين التعليم ومناهجه من ناحية، وحاجات ومتطلبات التنمية في المجتمع من ناحية أخرى، وربط مناهج التعليم بالبيئة المحلية ومشكلات المجتمع ومجالات العمل المختلفة، وضرورة دراسة احتياجات سوق العمل من القوى العاملة وتحديد المهارات الأساسية اللازمة لكل نوع من المهن، وربط الجوانب النظرية.

التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه الاتفاق مع الدراسة الحالية:

- اتفقت نتائج جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المجال الموضوعي حيث أنها تناولت عملية التنمية بشكل عام وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص في ظل التطور الهائل والمتسارع في شتى المجالات، وأكدت بعض هذه الدراسات في نتائجها على أهمية التنمية والتدريب مثل دراسة (عوض، 2012)، و (توفيق، 2016)، و (المقبالي، 2017)، و (أبو سليمة، 2007) و (الفضالة، 2003) والأخيرة هي الأقرب للدراسة الحالية.
- كما أكدت جميع الدراسات السابقة في نتائجها على أن للتدريب والتنمية تأثير ملحوظ على تحسين الأداء وتقويم سلوكيات العاملين والذي بدوره يؤدي إلى رفع مستوى الأداء في العمل وزيادة الإنتاج، وهي تتفق تماماً مع نتائج الدراسة الحالية.
- معظم الدراسات السابقة تشابهت مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم وهو الوصفي التحليلي لمناسبتها لمثل هذا النوع من الدراسات، لتغطي كافة محاور موضوع الدراسة وأبعاده وتجيب على تساؤلاته وتحقق أهدافه.

أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية:

- اختلفت الدراسات السابقة في المجال المكاني مع الدراسة الحالية حيث أن دراسة (عوض، 2012م) أجريت في فلسطين، و(عبد السلام، 2006م) في مصر، (أبو سليمة، 2007) في فلسطين، تم إجراء الدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية - مدينة جدة.
- الدراسات السابقة لم تتناول موضوع تأثير التنمية والتدريب على السلوكيات في حين أن الدراسة الحالية تناولت هذا الجانب بالبحث عن تأثير التنمية والتدريب على سلوك الفرد ودورها في المجتمع.
- من خلال عرض الدراسات السابقة نجد أن نتائج جميع الدراسات السابقة أكدت على أن تنمية الموارد البشرية من العمليات الحيوية التي تساهم في دفع عجلة التنمية بمختلف أبعادها، كما أنها أعلنت من مكانة التعليم والتدريب في عملية تنمية المورد البشري لما لهما من دور كبير في مواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق خطط التنمية البشرية، وأكدت على ضرورة تطوير وتحديث مناهج التعليم والتدريب وأساليبه وأنواعه وأنشطته ومراجعة الخطط التعليمية لتلبية متطلبات التنمية في المجتمع، مع ضرورة ربط مخرجات التعليم بسوق العمل. وتأهيل هذه المخرجات للقيام بالمهام المطلوبة بالمستوى المطلوب والذي يتلاءم مع التطورات العالمية. وهذا يتفق تماماً

مع نتائج الدراسة الحالية. وأكدت عدة دراسات (الفضالة، 2003)، و (أبو سليمة، 2007) أن للتدريب تأثير واضح ودور كبير في تعديل السلوك الإنساني والتنظيمي والتفاعل الإيجابي مع الجماعة، وهذه النتائج تتفق مع نتائج الدراسة الحالية.

منهجية وإجراءات الدراسة:

نوع الدراسة

تُعَدّ الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التحليلية (Descriptive studies)، الهدف منها جمع البيانات، ووصفها وصفاً دقيقاً، وتسعى الدراسة الحالية إلى جمع الحقائق عن مؤشرات تنمية الموارد البشرية في مجتمع المملكة العربية السعودية في ضوء ورؤية المملكة 2030.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على أحد المناهج الوصفية وهو المسح الاجتماعي بالعينة، وذلك لأن المسح بالعينة هو أحد المناهج التي تستخدم في الدراسات الوصفية للموضوعات التي يغلب عليها طابع أو صفة التحديد، وهو الأمر الذي تحقق في الدراسة الحالية، حيث سعت الدراسة إلى تحديد ووصف دور التنمية والتدريب، وفقاً لأراء أفراد العينة، بوصفهم متدربين أو شاركوا في برامج تدريبية.

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة بشكل رئيس على أداة الاستبيان، ومن وقد تم تصميم استبانة، تم مراعاة الخطوات والإجراءات المنهجية المتبعة في تصميم الاستبيان، وقد تكون الاستبيان من الأجزاء والمحاور التالية:

أ. البيانات الأساسية للمبحوثين: وتشمل الخصائص الديموغرافية وهي: الجنس والعمر والمستوى التعليمي وعدد الدورات التي تمت المشاركة بها.

ب. المحور الأول: دور التنمية والتدريب في تطوير المجتمع (7 عبارات)

ت. المحور الثاني: أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية (9 عبارات).

ث. المحور الثالث: أهداف التنمية والتدريب على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع (15 عبارة).

ج. المحور الرابع: ما هو تأثير التنمية والتدريب على تغيير سلوك الفرد (12 عبارة).

إجراءات صدق وثبات الاستبيان:

أ. إجراءات الصدق:

- **الصدق الظاهري:** تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال تلاؤم الأدوات شكلاً، واتساقها وارتباطها بأهداف الدراسة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة مكونة من 27 موظف وموظفة خارج عينة الدراسة للتأكد من صلاحيتها لجمع البيانات المطلوبة، وتم توزيع (27) استبانة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وقد نتج عن هذه الدراسة إدخال بعض التعديلات.
- **التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:** بحساب معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبيان، وقد تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، لمعرفة مدى الاتساق الداخلي للاستبانة وصدقها في قياس ما أعدت من أجله، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبانة

الابعاد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع
الأول		.595**	.764**	-			
الثاني	.598**		.752**	.623**	-		
الثالث	.617**	.615**		.757**	.749**	-	
الرابع	.563**	.621**	.724**	.698**	.729**	.746**	-
الخامس	.588**	.558**	.641**	.646**	.724**	.784**	.704**
السادس	.562**	.535**	.643**	.686**	.704**	.740**	.688**
السابع	.575**	.560**	.623**	.594**	.639**	.731**	.600**

توضح بيانات الجدول رقم (2) أن كافة معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبانة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية بلغ (0.01)، وهو ما يعني أن الاستبيان الذي اعتمدت عليه الدراسة يتسم بدرجة عالية من صدق الارتباط، ويؤهله للحصول على البيانات المطلوبة.

ب. اختبار الثبات: تم التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة إعادة الاختبار، عن طريق استخراج مُعامل ألفا كرونباخ، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الخاص بالعلوم الاجتماعية SPSS، والجدول التالي يوضح معامل ثبات محاور الاستبيان:

توضح بيانات الجدول رقم (3) أن قيمة (ألفا كرونباخ) لجميع محاور الاستبيان جاءت عالية جداً، وهو ما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ومن ثم فهو صالح للحصول على البيانات المطلوبة.

جدول (3) معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

محاور الاستبيان	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول	.960
المحور الثاني	.960
المحور الثالث	.957
المحور الرابع	.957
المحور الخامس	.957
المحور السادس	.955
المحور السابع	.957
الدرجة الكلية	.952

مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة مجموعة من جامعات مدينة جدة الذي تم تطبيق الدراسة الميدانية من خلاله.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين والموظفين بجامعات مدينة جدة، لتطبيق الدراسة عليهم وبلغ عددهم (300) مفردة، تم توزيع الاستبانات عليهم، ومن ثم جمعها لتحليل النتائج .

أساليب تحليل البيانات

أ. الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، اعتمدت الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة، برنامج الحزم الإحصائية للعلوم (SPSS). وبعد جمع البيانات وترميزها، وترقيم الأداة وإدخال البيانات، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات للحصول على النتائج، وهي كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة البحث .
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- مُعامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) ؛ لحساب مُعامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي (Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع استجابات أفراد عينة الدراسة أو انخفاضها عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات)، وذلك يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه (ANOVA) وذلك لقياس التباين بين فئات العينة الداخلية حول محاور الاستبانة.

ب. حساب الوسط المرجح لعبارات الاستبيان (محك المقارنة):

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4 ÷ 5 = 0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح "1") وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح بالشكل التالي:

- المدى = 4 = 1 - 5 (أعلى قيمة - أقل قيمة)
- طول المدى = 5 ÷ 4 = 1.80 (المدى / عدد الدرجات)
- وتم إضافة العدد 1.80 إلى أقل درجة في المقياس وهي واحد صحيح (1) من أجل وضع الحد الأعلى.

جدول (4): الوزن النسبي والوسط المرجح المعتمد في تحليل ومقارنة نتائج الدراسة

الوزن	التوافر	درجة (الموافقة)	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية (معياري الدرجة)
1	قليلة جداً		من 20% - 36%	من 1.00 - 1.80
2	قليلة		أكبر من 36% - 52%	من 1.81 - 2.60
3	متوسطة		أكبر من 52% - 68%	من 2.61 - 3.40
4	كبيرة		أكبر من 68% - 84%	من 3.41 - 4.20
5	كبيرة جداً		أكبر من 84% - 100%	من 4.21 - 5

*المصدر: (أبو صالح، 2021، ص41)

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الدراسة ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ككل ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد تم تحديد درجة التوافر حسب المحك المعتمد في الدراسة.

تحليل البيانات

خصائص عينة الدراسة

تمت الإشارة في الفصل السابق (الإجراءات المنهجية) إلى أنه تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من العاملين في جامعات مدينة جدة، وهنا سنعرض لأهم خصائص عينة الدراسة وفق نتائج الدراسة الميدانية.

1. توزيع عينة البحث حسب الجنس

جدول (5) توزيع عينة البحث حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسب المئوية %
إناث	185	61.7%
ذكور	115	38.3%
المجموع	300	100%

تظهر بيانات الجدول (5) أن عينة البحث تتوزع من حيث النوع بواقع 61.7% للإناث و38.3% للذكور، وهو ما يعني أن عدد الإناث العاملين يزيد بكثير عن عدد الإناث، ويعود ذلك لأن الاستجابة لتطبيق الدراسة كانت أكثر في جامعات الطالبات.

2. توزيع عينة البحث حسب العمر

جدول (6) توزيع عينة البحث حسب العمر

العمر	التكرارات	النسب المئوية %
25 أو أقل	41	13.67%
26 - 35	133	44.37%
36 - 45	94	31.35%
45 وأكثر	32	10.67%
المجموع	300	100%

يبين الجدول السابق أن نسبة 13.67% من عينة الدراسة من الفئة العمرية 25 سنة أو أقل، و44.37% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم ما بين 26 سنة إلى 35 سنة، و 31.35% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم من 36 إلى 45 سنة، في حين أن 10.67% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم من 45 سنة وأكثر وهذا يعكس مدى التنوع في فئات العمر في العاملين في الجامعات بجدة، حيث تشهد الجامعات في مدينة جدة زيادة ملحوظة في الكادر البشري كنتيجة للبرامج التنموية القائمة في المملكة العربية السعودية والتي تنطلق من رؤية 2030، وأيضاً توافر الفرص الوظيفية في سوق العمل مما يجعل عملية التوظيف عملية مستمرة، ولا يؤخذ العمر بالاعتبار كمحدد في عملية التوظيف.

3. توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي

جدول (7) توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي

النسب المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
72.7	218	بكالوريوس
20.3	61	ماجستير
7.0	21	دكتوراه
%100	300	المجموع

توضح بيانات الجدول (7) توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي، وتوضح البيانات أن 72.7% من إجمالي حجم العينة من أصحاب مستوى البكالوريوس، وأن 20.3% من مستوى الماجستير، و7% من مستوى الدكتوراه. وتؤكد لنا تلك النتائج أن التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية قد شهد خلال السنوات الماضية طفرة ليست بالقليلة، وهو الأمر الذي أكدت الإحصائية الرسمية، وتعكس هذه النتيجة أيضاً ملمحاً اجتماعياً مهماً للغاية، وهو الملمح الخاص بالوعي المجتمعي بأهمية التعليم والتدريب، وربما يعود ذلك أيضاً إلى أن التعليم والتدريب يعد أحد أهم المرتكزات الأساسية في تحقيق التنمية البشرية على حد سواء، فالتعليم هو البوابة الأساسية أو المدخل الرئيسي لامتلاك عناصر القوة في المجتمع، وهو الأمر الذي من شأنه أن يعظم من مكانة التعليم في نفوس أبناء المجتمع، وباعتبار التدريب عملية تعليمية هم آلية أساسية للتنمية الشاملة والمستدامة، وفي ضوء التطورات والنقلات النوعية الحاصلة في وقتنا هذا يتضح أن التنمية والتدريب في المملكة العربية السعودية سوف يشهدان مزيداً من الازدهار خلال السنوات القادمة بإذن الله تعالى.

4. توزيع عينة البحث حسب عدد الدورات التدريبية خلال السنة الماضية

جدول (8) توزيع عينة البحث حسب عدد الدورات التدريبية خلال السنة السابقة

عدد الدورات	التكرارات	النسب المئوية %
من 1 - 3	23	7.6
من 4 - 7	61	20.4
8 وأكثر	216	72.0
المجموع	300	%100

توضح بيانات الجدول (8) توزيع عينة البحث حسب عدد الدورات التي تم الحصول عليها خلال السنة الماضية، وتوضح البيانات أن 72.0% من إجمالي حجم العينة قد حصلوا على دورات تدريبية 8 وأكثر خلال السنة الماضية، 20.4% التحقوا ببرامج تدريبية من 4 - 7 مرات، و7.6% تلقوا من 1 - 3 دورات تدريبية.

وهذه النتائج تؤكد على أن للتدريب المستمر أهمية قصوى للحصول على فرص وظيفية بمستويات عالية والتي تتطلب مهارات وقدرات على مستوى عالٍ من الكفاءة والتأهيل، وربما يعود ارتفاع عدد الدورات التدريبية التي تلقاها 72% من أفراد العينة سد النقص لبعض المهارات والمعلومات والاجتياحات الوظيفية التي تتطلبها الوظائف الحالية لأفراد العينة نظراً للتطور التكنولوجي والتحول الرقمي.

النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة

بحثت هذه الدراسة في موضوع التنمية والتدريب ودورها في المجتمع، ومدى تأثيرها على سلوك العاملين الوظيفي، وهي دراسة وصفية تحليلية سعت الدراسة من خلالها إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما هو دور التنمية والتدريب في المجتمع؟
 2. ما أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية؟
 3. ماهي أهداف التنمية والتدريب على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع؟
 4. ما هو تأثير التنمية والتدريب على تغيير أنماط سلوك العاملين الوظيفية؟
- نأتي إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تجيب على هذه الأسئلة:

الإجابة على السؤال الأول: ما هو دور التنمية والتدريب في المجتمع؟

للإجابة على هذا السؤال تضمنت أداة الاستبيان محور عن دور التنمية في تطوير المجتمع تضمن هذا المحور عدد 7 عبارات وجميعها هدفت إلى معرفة آراء أفراد عينة البحث حول أهمية التنمية في المجتمع ودورها في إحداث تغيير إيجابي في مكوناته.

جدول (9) رأي أفراد العينة حول دور التنمية والتدريب في تطوير المجتمع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	عمليات التنمية تعمل على تطوير وتنمية الفرد والمجتمع	4.277	.8656	الثالث
2	تنمية المورد البشري هي جوهر تنمية للمجتمع	4.617	.6667	الأول
3	تعتمد عملية التنمية على التعليم والتدريب كاستراتيجيات أساسية لتطوير المجتمع	4.203	.9892	الرابع
4	تنمية المعارف والمهارات لدى الأفراد يتيح فرص عمل أكثر	4.157	.8802	الخامس
5	تنمية وتطوير المعارف والمهارات لدى الموظفين تساهم في زيادة كفاءتهم	4.350	.8019	الثاني
6	التدريب أحد وسائل تنمية الموارد البشرية التي تعتمدها المجتمعات المتقدمة	3.993	.8996	السابع
7	تنمية الموارد البشرية تزيد من كفاءة الفرد وتؤثر على أنماط السلوك لديه	4.110	.8643	السادس
المتوسط العام		4.24		

من بيانات الجدول (9) نجد أن العبارة رقم (2) جاءت في المرتبة الأولى وسجلت أعلى متوسط حسابي 4.617 وهي ضمن الفئة الأولى من فئات المقياس الخماسي (مرتفع)، يليها العبارات (5، 1، 3، 4) حيث سجلت متوسط حسابي على التوالي 4.350، 4.277، 4.203، 4.157 وهي ضمن فئة المقياس الخماسي (متوسط)، وأخيراً العبارة (6) جاءت بمتوسط حسابي منخفض. ومن تلك البيانات يمكن القول أن عملية التنمية من العمليات الحيوية التي لا يمكن لأي مجتمع النهوض بدونها، وأن الإنسان هو محور عملية التنمية بجميع أبعادها وأشكالها، كما أن التعليم والتدريب من أهم المرتكزات التي تقوم عليها التنمية الشاملة، حيث أن تنمية الفرد هي تنمية للمجتمع بكافة قطاعاته ومؤسساته، وإن تحقيق أهداف العملية التنموية يؤثر تأثيراً إيجابياً في تكوين اتجاهات أفراد المجتمع. وتعكس تلك النتائج الدور الكبير الذي تقدمه برامج رؤية المملكة 2030 في تنمية رأس المال البشري، وذلك من خلال دعم مؤشرات التعليم والذي يتضمن عملية التدريب، وهو الأمر الذي يتفق مع توجه المؤسسات الدولية مثل البنك الدولي الذي أكد على أن رأس المال البشري

يتكون من المعرفة والمهارات التي يراكمها الناس خلال سنوات حياتهم، وتمكنهم من تحقيق إمكاناتهم وتطلعاتهم كأعضاء منتجين في المجتمع، ويعود رأس المال البشري بمنافع كبيرة على الأفراد والمجتمعات والبلدان (البنك الدولي، 2019، ص50). تتفق نتائج هذا الجدوب مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التنمية والتدريب من أبعاد مختلفة ومتنوعة وركزت على تنمية الموارد البشرية واستثمارها من خلال التعليم والتدريب بشكل خاص دراسة (المقبالي، 2017)، (توفيق، 2016)، (وهيبة، 2012).

الإجابة على السؤال الثاني: ما أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية ؟

للإجابة على هذا السؤال تضمنت أداة الاستبيان محور عن آليات تنمية الموارد البشرية، وتضمن هذا المحور 9 عبارات وجميعها هدفت إلى معرفة آراء أفراد عينة البحث حول أهمية التدريب للموارد البشرية في المجتمعات.

جدول (10) رأي أفراد العينة حول أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	التعليم والتدريب مرتكزات هامة لتنمية الموارد البشرية	4.060	.9727	السابع
2	تنمية رأس المال البشري يعود بالفائدة على الفرد العامل والمنظمة والمجتمع	4.197	.8248	الثالث
3	تسعى الإدارة من خلال برامج التدريب إلى تنمية مهارات العاملين لزيادة الإنتاج	3.743	.9970	الثامن
4	تتغير الاتجاهات والسلوك عند المتدربين مما يجعل الفرد والجماعة صالحين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية	4.230	.8905	الثاني
5	تسعى الإدارة من خلال برامج التدريب إلى زيادة كفاءة الأداء ورفع مستوى الإلتقان في إنجاز الأعمال	4.130	.9252	السادس
6	تهتم المنظمة بتنمية مهارات العاملين من خلال برامج تدريبية	4.453	.7937	الأول
7	تعمل المنظمة على زيادة رغبة العاملين على الاستمرار في العمل الحالي من خلال تطويرهم قدراتهم	4.140	.8619	الرابع
8	يتم التخطيط للتدريب بحسب احتياجات الوظيفة	4.140	.9183	الخامس
9	يتم التخطيط للتدريب بحسب احتياجات الموظف	3.583	1.0410	التاسع
المتوسط العام		4.075		

من بيانات الجدول (10) نجد أن العبارة رقم (6، 4) جاءت في المرتبة الأولى وسجلت أعلى متوسط حسابي وهي على التوالي 4.453، 4.230 وهي ضمن الفئة الأولى من فئات المقياس الخماسي (مرتفع جداً)، يليها العبارة (2، 7، 8، 5) حيث سجلت متوسط حسابي ضمن فئة المقياس الخماسي (مرتفع)، وأخيراً جاءت العبارات الأخرى بمتوسط حسابي متوسط. ونجد أن هناك توافق كبير في آراء أفراد العينة بهذا الخصوص، حيث تشير النتائج إلى اتفاق من أفراد العينة بأن الحاجة للتدريب تعتمد على الاحتياجات الوظيفية أولاً

ثم احتياجات الموظف ثانياً لتوفير فرصة الترقية والتطوير لمهاراته وقدراته وتحسين جودة الأداء، الذي يترتب عليه زيادة الإنتاجية والحصول على مميزات أعلى لتحسين الوضع الاقتصادي والوظيفي والاجتماعي.

وبما أن التدريب أحد الوسائل التي تعتمد عليها عمليات التنمية وخاصة تنمية الموارد البشرية التي أصبحت من ضروريات العصر واحتلت أولوية في قائمة اهتمامات العالم، بهدف تكوين القدرات البشرية للمجتمع عن طريق تعليمها وتدريبها بهدف تزويدها بالمهارات والقدرات اللازمة لاستخدامها في العملية الإنتاجية، فضلاً عن توفير الرعاية الصحية والغذاء اللازم لها لدعم هذه القدرات في تكوين رأس المال البشري للمؤسسات وتحقيق النمو المقصود. وانفقت هذه النتائج مع دراسة (الفضالي، 2002)، (أبو سليمة، 2007)

الإجابة على السؤال الثالث: ماهي أهداف التنمية والتدريب على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع؟

للإجابة على هذا السؤال تضمنت أداة الاستبيان محور عن آليات تنمية الموارد البشرية، وتضمن هذا المحور 9 عبارات وجميعها هدفت إلى معرفة آراء أفراد عينة البحث حول أهمية التدريب للموارد البشرية في المجتمعات.

جدول (11) رأي أفراد العينة حول أهداف التنمية والتدريب على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتم تحديد أهداف التدريب في ضوء الاحتياجات التدريبية للمؤسسة	4.283	.7444	الخامس
2	يتم تحديد احتياجات الأفراد التدريبية مسبقاً من قبل المؤسسة	4.287	.7913	الرابع
3	يتم تحليل الوظائف لمعرفة الاحتياجات التدريبية الخاصة لكل وظيفة	4.143	.8555	الثاني عشر
4	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على تقييم الموظف السنوي	4.130	.7886	الرابع عشر
5	تتناسب أهداف التدريب مع الاحتياجات الفعلية للمؤسسة	4.273	.7353	السابع
6	تتناسب أهداف التدريب من احتياجات الموظف الفعلية	4.140	.8383	الثالث عشر
7	بعد التدريب يتكون لدى العاملين اتجاه إيجابي ناحية العمل	4.220	.7834	التاسع
8	يتم اختيار أسلوب التدريب بناءً على الهدف من البرنامج التدريبي	4.203	.7509	العاشر
9	تنمية مهارات الموظفين يساهم في تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاج	4.467	.6980	الأول
10	تنمية وتدريب العاملين في المؤسسة يوفر لهم فرص أكثر للترقية	4.303	.9159	الثالث
11	تنمية مهارات العاملين في المؤسسة وتدريبهم يفيد المؤسسة فقط	4.023	.9159	الخامس عشر
12	تنمية القدرات والمعارف لدى الموظفين يساهم في زيادة الثقة وتعزيز الشعور بالنجاح	4.190	.8182	الحادي عشر
13	إن تنمية وتدريب العاملين في المؤسسة يؤثر تأثيراً إيجابياً في تعديل السلوك التنظيمي للموظف	4.253	.7629	الثامن
14	تنمية وتدريب العاملين في المؤسسة يعزز موقف العمل الجماعي بروح الفريق	4.277	.6980	السادس
15	اكتساب المهارات والمعارف للأفراد يدفع المجتمع إلى التطور والنمو	4.367	.6980	الثاني

4.22	المتوسط العام
-------------	----------------------

من خلال عرض البيانات في جدول (11) نجد هناك توافق كبير بين أفراد العينة فيما يخص أهداف التنمية والتدريب وفوائدها على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع حيث جاءت العبارات التالية في المرتبة الأولى (9، 15، 10) بمتوسطات حسابية وهي على التوالي 4.467، 4.367، 4.303 ضمن الفئة (مرتفع جداً) بمقياس ليكرت الخماسي، يليها العبارات (2، 1، 14، 5، 13) بمتوسطات حسابية ضمن الفئة (مرتفع).

ومن خلال البيانات في الجدول السابق نجد أن أهداف التنمية والتدريب عمليات حيوية مستمرة لها عوائد ملموسة على جميع المستويات فهي على مستوى الفرد تعمل على إكساب المعارف وتنمية المهارات وتغيير الاتجاهات ولها تأثير واضح على تعديل السلوكيات لدى الأفراد، أما بالنسبة للمؤسسات فإنه بحسب آراء أفراد العينة فإن من أهم أهداف التدريب والتنمية للمؤسسة هو تحقيق الميزة التنافسية حيث أن الاستثمار في حقل التدريب يزيد من قابلية مواردها البشرية على مواجهة التحديات والمشكلات، وأيضاً المؤسسة تهدف إلى تحقيق أهداف تنظيمية وإنتاجية من وراء التدريب، حيث أن ذلك يعمل على تحسين المؤشرات الاقتصادية من خلال زيادة الإنتاجية وتخفيض التكاليف وتخفيف من حدة الإشراف وأيضاً تحقيق السلامة المهنية للموارد البشرية.

أما على مستوى المجتمع، فبالنظر إلى التطور الرهيب والثورة المعلوماتية التي نشاهدها اليوم على مستوى العالم، فقد ظهرت تحديات كبيرة لمؤسسات المجتمع ككل أهمها الوصول إلى مستوى الأداء المتميز والأداء العالي الذي يواكب العصر، فهناك عوامل كثيرة تشير إلى أهمية تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية وأخيراً فإن التنمية والتدريب مسارات متوازيات يصبان في مصلحة رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي والذي بدوره يحقق تنمية شاملة للمجتمع بأكمله من أفراد ومؤسسات وإحداث النقلة النوعية التي تجعله من المجتمعات المزدهرة في خضم التحولات العالمية والتطورات الرقمية. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (أبو سليمة، 2007) ودراسة (الفضالي، 2002) و (توفيق، 2016).

الإجابة على السؤال الرابع: ما هو تأثير التنمية والتدريب على تغيير سلوك الفرد؟

للإجابة على هذا السؤال تضمنت أداة الاستبيان محور عن آليات تنمية الموارد البشرية، وتضمن هذا المحور 9 عبارات وجميعها هدفت إلى معرفة آراء أفراد عينة البحث حول أهمية التدريب للموارد البشرية في المجتمعات.

جدول (12) رأي أفراد العينة حول تأثير التنمية والتدريب على تغيير سلوك الفرد

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتحسن أداء الموظفين المتدربين على المدى البعيد	4.282	.7444	الخامس
2	تتخفض أخطاء الموظفين بسبب تطبيق ما تعلموه من التدريب	4.297	.7913	الثالث
3	تشعر بارتقاء معنوياتك بعد التدريب	4.243	.8555	السابع
4	يكتسب الموظفون القدرة على استخدام ابداعهم وفكرهم بصورة أكبر بعد التدريب	4.150	.7886	العاشر
5	يدخل الموظفون المتدربين طرق وأساليب أداء جديدة في عملهم	4.283	.7353	الرابع
6	يعود التدريب على جهة العمل بالفائدة من خلال رفع مستوى كفاءة الموظفين	4.149	.8383	الحادي عشر
7	ينقل الموظفون المتدربين ما تعلموه من التدريب لزملائهم في العمل	4.250	.7834	السادس

8	يشعر الموظفون المدربون برغبة قوية في تطبيق ما تعلموه أثناء التدريب	4.203	7.509	الثامن
9	يعمل التدريب على تحسين نوعية الإنتاج في جهة العمل	4.467	6.980	الأول
10	يحقق التدريب أثراً ملموساً في تعديل سلوك الموظفين	4.303	9.159	الثاني
11	الموظفون بعد التدريب أصبحوا أكثر التزاماً بالعمل	4.023	9.159	الثاني عشر
12	الموظفون المدربون أصبحوا أكثر فاعلية وتفاعل في محيط العمل	4.190	8.182	التاسع
المتوسط العام		4.236		

من خلال عرض البيانات في جدول (12) نجد أن أفراد العينة قد أجمعوا أن هناك تأثير واضح وملحوظ لعملية التدريب على السلوك الإنساني للفرد وخاصة السلوك الوظيفي، حيث سجلت العبارات (9)، (10)، (2)، (5)، (6)، (7) أعلى متوسط حسابي ضمن الفئة (مرتفع جداً) في مقياس ليكرات الخماسي، ويليهما بقية العبارات، حيث أكد أفراد العينة أن سلوكهم بعد التدريب تغير إلى الأفضل وأصبحوا أكثر هدوءاً وفاعلية في محيط العمل، إضافة إلى أنهم تخلصوا من التوتر والارتباك الذي يسبب لهم الوقوع في أخطاء كثيرة، كما أنهم اكتسبوا معارف وأساليب جديدة لأداء مهامهم الوظيفية. وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة (عبد السلام، 2006)، (المقبالي، 2017)، (وهيبة، 2012).

ويتضح تأثير التدريب والتنمية على سلوك الفرد حيث أنه عند زيادة المعارف والمعلومات لدى الفرد واكتسابه مهارات لتطوير قدراته فإنه يتولد لديه شعور بالرضا والنجاح مما يؤدي إلى رفع معنوياته ويزيد الثقة في النفس، وهذا الشعور قد يكون دافعاً له للوصول إلى مستويات أعلى من الجودة والكفاءة، مما يترتب عليه زيادة الإنتاجية في العمل، فضلاً عن تطوير اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو العمل والزملاء والمنظمة، كما نجد أن هذا التأثير واضح على زيادة استقرار الأفراد من خلال زيادة إتقانهم للعمل إلى جانب مكتسباتهم من المهارات، وزيادة فرص الابتكار والإبداع، وتنمية روح العلاقات الإنسانية والتفاعل مع مجموعات العمل.

النتائج:

للتنمية البشرية دوراً مهماً في نجاح وتقدم المجتمع ومؤسساته، حيث أنها تساهم في تحسين إنتاجها وضمان استمرارها دون التعرض للمشكلات وبخاصة الفشل والإفلاس، ومع التطور الهائل الذي يحدث في العالم، أصبحت التنمية البشرية تؤثر تأثيراً إيجابياً على الشعوب وخاصة الشباب، فالتنمية ما هي إلا عملية حضارية شاملة تؤدي إلى إيجاد أوضاع جديدة ومتطورة، وتتطلب عملية البناء التنموي توزيع الأدوار بين القطاعين العام والخاص، وبين المؤسسات العامة والمؤسسات الأهلية، وكذلك توسيع درجة المشاركة في إنجاز القرار التنموي ومراقبة تنفيذه ومساءلة منفذيه. تعمل التنمية على تفعيل قطاعات المجتمع الإنتاجية والخدمية وزيادة الدخل وتحقيق التوازن في توزيعه وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين والعمل المستمر في توسيع الهياكل الإنتاجية والخدمية كماً ونوعاً التي يستوجب على الدولة أن تقوم بها لما يتوافر لها من قدرات تستغلها للتغلب على المعوقات الخاصة بعملية التنمية، بالإضافة لقدرتها على التعامل مع المتغيرات الدولية والإقليمية والمحلية

وتستفيد الدول المتقدمة من إمكانات وقدرات المبدعين والمبتكرين على مستوى العالم وتعمل على تحقيق التنمية الشاملة لشعبها، التي بدورها تنعكس على تحقيق الأمن والاستقرار وزيادة الرفاه الاجتماعي. وتعتبر الحاجات من أهم محددات السلوك الإنساني، وفي كثير من الأحيان يعتبر السلوك انعكاساً لهذه الحاجات. ولا تخفى أهمية التنمية والتدريب في المجتمع، حيث تعمل التنمية على إحداث تغيير جذري في حياة الفرد للوصول به إلى مستقرة، تلبي احتياجاته الحالية والمستقبلية وتحقيق الاستقرار والازدهار للمجتمع ومؤسساته من جميع النواحي والأبعاد السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية والصحية والتعليمية، إضافة إلى الرفاه والحياة. وحيث

أن التدريب هو جزء لا يتجزأ من عملية التنمية بوصفه عملية تعليمية تساهم في إكساب الفرد المعارف الجديدة والمهارات والأساليب التي تمكنه من القيام بأعماله الوظيفية بأداء ذا مستوى عالٍ من الكفاءة، إضافة إلى سد الفجوة واستكمال النقص في المعلومات والقدرات لمنحه فرصة للتطور والارتقاء الوظيفي، كما أن عملية التدريب هي أحد العمليات التي تساهم في تغيير اتجاهات وسلوك الفرد وإحداث نقلة إيجابية تعزز فاعلية الفرد وتفاعله مع البيئة المحيطة به على المستوى الوظيفي والاجتماعي.

وخلاصة القول إن التدريب والتنمية عمليتان متكاملتان لا تتفصلان عن بعضهما حيث أن تنمية الموارد البشرية مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد المؤهلين والملائمين لأداء الأعمال، ويقصد بذلك رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم من خلال التدريب المتسق مع طبيعة المهام الوظيفية والعمل المطلوب إنجازه. وعلى الرغم من تشابه مصطلحي التدريب والتنمية، إلا أن ثمة فروق بينهما حيث أن المدى الزمني لكل منهما مختلف عن الآخر، بمعنى أن التدريب يصب في مسار حاجات الفرد العامل الحالية، ويركز على وظيفة الفرد التي يمارسها فعلياً في الوقت الحاضر، ويكون الهدف المنشود منه هو تنمية المهارات والقدرات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية، أما تنمية الموارد البشرية فهي تستهدف الاحتياجات المستقبلية للوظائف حيث أنه على المدى الطويل سوف تزيد احتمالات تطور الوضع الوظيفي للفرد وشغله لوظائف ذات مسؤوليات أعلى، وحينها ستوضح أهمية الحاجة إلى مهارات وقدرات جديدة، وتظهر النتائج المرجوة من عملية التنمية والتي بدورها ستعمل على تأهيل هذا الفرد وتمكنه من الاستعداد لتحمل هذه المسؤوليات حاضراً ومستقبلاً. وتعتمد المنظمات والمؤسسات في تحقيق غاياتها بدرجة كبيرة على كفاءة أداء القوى العاملة القائمة بمهامها، وعلى قدرتها الإنتاجية، ومدى سرعة التكيف مع مستويات التقنية المستخدمة، ومن هنا يمكن اعتبار الإعداد والتأهيل الجيد للقوى العاملة على أنه طريق الوصول للغايات.

نستخلص من النتائج السابقة أن عملية التدريب ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعمليات التنمية وبشكل خاص بتنمية الموارد البشرية، حيث أن المورد البشري أصبح محط الأنظار ومحور الاهتمام، والاستثمار في هذا المورد هو استثمار ناجح، تظهر عوائده على المدى القريب والبعيد، وعملية تنمية المورد البشري هي عملية مستمرة تركز على عدة محاور هامة لتحقيق الأهداف التنموية ويعد التعليم والتدريب من الركائز الرئيسية لهذه العملية.

التوصيات:

من خلال عرض النتائج السابق توصي هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها:

1. التركيز على التدريب باعتباره وسيلة لتوفير كوادر مؤهلة حيث أن امتلاك المؤسسات - بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص - للموارد البشرية ذات الكفاءة العالية تعتبر ميزة تنافسية للمؤسسة.
2. تنظيم برامج تدريبية للعاملين في الجامعات بحسب الاحتياجات الوظيفية.
3. الاهتمام بتقييم التدريب بعد انتهائه لمعرفة مدى نجاحه وتحقيقه للأهداف المطلوبة.
4. الاهتمام بالاحتياجات الوظيفية واحتياجات العاملين معاً.
5. توفير برامج تدريبية متخصصة بحسب الوظائف لتمكين الأفراد من التطور الوظيفي وتوفير فرص الترقية.
6. الاهتمام بتنمية الموارد البشرية بصورة أكبر لسد الفجوة وإكمال النقص في المعلومات والمهارات وخاصة في عصر التحول إلى التكنولوجيا بشكل كبير.
7. التركيز على التدريب المستمر لما له من تأثير إيجابي في تقويم سلوك الأفراد ورفع مستوى تفاعلهم في المجتمع.
8. كما يوصي الباحث بالقيام بدراسات أخرى تتناول موضوع التنمية والتدريب من أبعاد وجوانب مختلفة.

المراجع:

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002). تقرير التنمية الإنسانية العربية، الطبعة العربية "خلق الفرص للأجيال القادمة". الأمم المتحدة، المكتب الإقليمي للدول العربية، المملكة الأردنية الهاشمية.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2003). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، "تحو مجتمع المعرفة". الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الأمم المتحدة، المكتب الإقليمي للدول العربية، المملكة الأردنية الهاشمية.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2023). تقرير التنمية البشرية، الطبعة العربية، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (1994). تقرير التنمية البشرية للعام 2004، الطبعة العربية، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
- المعهد العربي للتخطيط (2018). تحليل تقرير التنمية البشرية، الكويت.
- إبراهيمي، نادية (2013). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير (منشورة إلكترونياً على الشبكة الدولية للمعلومات) جامعة فرحات عباس - سطيف 1، الجزائر.
- أبو سلمية، باسمه على حيسن (2007) مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي بغزة، الجامعة الإسلامية - غزة/ رسالة ماجستير منشورة
- أبو صالح، محمد صبحي (2001) مبادئ الإحصاء، مركز الكتب الأردني، عمان.
- إسماعيل، زينب خضير (2018). التنمية البشرية ومؤشراتها في الوطن العربي (دراسة تحليلية) رسالة ماجستير (منشورة إلكترونياً على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية الآداب - جامعة القادسية، جمهورية العراق.
- تيشوري، عبد الرحمن (2021). أثر الإعداد والتدريب في تنمية الموارد البشرية. رسالة دكتوراه غير منشورة.
- الجوهري، عبد الهادي وآخرون (1999م). دراسات في التنمية الاجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- دهان، محمد (2010) الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه (منشورة إلكترونياً على الشبكة الدولية للمعلومات) كلية العلوم الاقتصادية والتيسير والعلوم التجارية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- السبتي، وسيلة (2004م). تمويل التنمية المحلية في إطار صندوق الجنوب: دراسة واقع المشاريع التنموية في ولاية بسكرة، مذكرة ماجستير في الاقتصاد غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- السلوي، محمد اديب (2020). مقالة بعنوان: كلمات سياسية: التنمية. مجلة نور 24، 2020/1/20م.
- صبيح، ماجد حسني (2011) التنمية البشرية المستدامة في البلدان العربية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- عبد الغني، محمد فتحي (2020). تطور مفهوم التنمية المستدامة وأبعاده ونتائجه في مصر: دراسة نظرية. رسالة دكتوراه منشورة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. المجلد 50، العدد5.
- عكروش، محمد ن شريقي، مدى وديوب، أكرم (2016)، واقع التنمية البشرية في سورية وفق مؤشرات دليل التنمية البشرية للعام 2012، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 38، العدد4، دمشق.
- عمر، عبد السلام محمدي (2001) مقالات في علم اجتماع ما بعد الحداثة، دار أقرأ، الجزائر.
- العيسوي، إبراهيم (2001). التنمية في عالم متغير: دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها. ط2، القاهرة: دار الشروق.
- قوريش، نصيره (2011). التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010-2014، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشف، الجزائر.

محمد، السيد فراج السعيد (2022). دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. جامعة دمياط- كلية التجارة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 50، العدد 2.

محمود، محمد حسن (2013). بناء مؤشرات إحصائية للتنمية البشرية في جمهورية العراق، رسالة ماجستير (منشورة على شبكة الإنترنت) معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

مزيان، حمزة، محمودي، أحمد. العيداني، إلياس (2019). واقع وتحديات التنمية البشرية بالدول المغاربية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 4، العدد 1، الجزائر.

مصطفى، محمد كمال (2018) الطريق إلى التنمية الفاعلة، مؤسسة فريديش إلبرت، مقر القاهرة.

موسشيت، دوجلاس (2000) منهاج متكامل للتنمية المستدامة، في دوجلاس موسشيت (محرر) مبادئ التنمية المستدامة، ترجمة بهاء شاهين، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة .

نوري، سعيد غني (2020). التنمية بين المفهوم والاصطلاح. جامعة بيسان، فلسطين.

يحيوي، نعيمة. عاقل، فضيلة (2018). التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية من المنظور الإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التفسير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.

“The Impact of Development and Training on the Job Behavior of Employees in Saudi Universities: An Applied Study in the Saudi Universities of Jeddah”

Researchers:

Dr. Firas Sauod AlSaqqat
MIDOCEAN UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Dr. Ahmad Abdulqader Al Saqqaf
MIDOCEAN UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

ABSTRACT:

Study subject: This study examined the topic of the role of development and training sciences in society and its impact on the behavior of the individual. Learn about the objectives of development and training at the level of the individual, institutions and society, and know the impact of development and training on changing the behavior of the individual.

Study methodology: The research relied on the sample social survey method, by applying the field study to a random sample of 300 employees working in the universities of Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia. It relied on the questionnaire tool to obtain the required data. To analyze the data, the researcher used a number of statistical transactions, namely: Arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) to analyze the study data and draw conclusions. The study reached several results, the most important of which are:

- Development and training have an important role in societies where human development plays an important role in the success and progress of society and the institutions in it, as it helps improve production and ensure its continuity without being exposed to the problem of failure and bankruptcy, and with the great development that is taking place in the world, human development has a positive impact on people and youth in general.

- The field of education and training is one of the most important areas that human resource development programs have focused on, given its importance in acquiring knowledge, skills and abilities to improve the level of efficiency, create trends and modify organizational behavior.
- Institutions achieve their goals through training and development for their employees, in order to achieve a competitive advantage among community institutions, improve their production and achieve quality in performance.
- Training has a great impact in evaluating and modifying the behavioral trends of individuals through their sense of stability and success, and getting rid of stress and anxiety. Discipline also achieves the interaction of the individual in the work environment with the group.

Through these results, the study recommended several recommendations, the most important of which is the interest and focus of institutions in general and educational institutions in particular on the process of continuous training with the aim of developing human resources, which will bring them high benefits, whether in production or performance or the possession of highly qualified human resources.