

تطوير رأس المال البشري وصولاً للأداء المتميز بجامعة نجران تحقيقاً

لرؤيا ٢٠٣٠

Developing human capital in order to achieve outstanding performance at Najran University, in order to achieve Vision 2030

إعداد

د. نهى عثمان محمد أرباب

أستاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية المجتمع- جامعة نجران- المملكة العربية السعودية

حليمة محمد سلطان الصميري

المعيد بكلية المجتمع- جامعة نجران- المملكة العربية السعودية

شيمه صالح ناصر ال سليم

المعيد بكلية المجتمع- جامعة نجران- المملكة العربية السعودية

Doi: 10.33850/ajahs.2021.164221

القبول : ٢٨ / ٣ / ٢٠٢١

الاستلام : ١٥ / ٣ / ٢٠٢١

المستخلص :

هدفت الدراسة إلي تحقيق الهدف الاستراتيجي لرؤيا ٢٠٣٠ (زيادة معدلات التوظيف) بالجامعة وذلك بالعمل على الهدف الفرعي (تطوير رأس المال البشري) وكافة أهدافه التفصيلية. واتبع الباحثين المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها، أن توفر التعليم والتعلم في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة مرتفعة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٤,٠٥) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٩٣)، أن توفر التدريب في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٧) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٨٢)، أن توفر الاهتمام بالخبرات في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٦) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧٤). وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها، العمل على تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتطوير رأس المال البشري، الاستفادة القصوى من

الخبرات المهنية الموجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لبناء كادر بشري شاب متميز في المستقبل، إتاحة قدر أكبر من التدريب لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.

كلمات مفتاحية: (التعليم والتعلم، التدريب، الاهتمام بالخبرات، الاهتمام بالمعرفة، الاهتمام بالقدرات، تحسين البيئة التنظيمية)

Abstract:

The study aimed to achieve the strategic goal of Vision 2030 (increasing employment rates) at the university by working on the sub-goal (developing human capital) and all its detailed objectives. The researchers followed the descriptive analytical approach. The study reached a number of results, the most important of which is that the availability of teaching and learning at the University of Najran from the point of view of the study sample tends towards approval with a high degree, as a sign of its arithmetic mean of (4.05) and a standard deviation of (0.593), that the availability of training at Najran University from The viewpoint of the study sample tends towards approval with a medium degree, as evidenced by its arithmetic mean of (3.67) and a standard deviation of (0.882). Availability of interest in experiences at the University of Najran from the point of view of the study sample tends towards approval with a medium degree, as evidenced by its average arithmetic. (3.66) and with a standard deviation of (0.874), The study recommended a number of recommendations, including, working to achieve the vision of the Kingdom 2030 in terms of developing human capital, making the most of the professional expertise of the university faculty members to build a distinguished young human cadre in the future, and providing more training for faculty members within the university.

Keywords : (Teaching and learning, training, interest in experiences, interest in knowledge, interest in capabilities, and improvement of the organizational environment).

أولاً: المقدمة:

يمثل رأس المال البشري (Human Capital) رصيد المعرفة الضمنية المتواجدة في عقول الموارد البشرية، ذلك الرصيد الذي يشكل ٧٥-٨٥% من رصيد المخزون المعرفي في المنظمة والمتولد من المقدرّة العقلية البشرية، تلك المقدرّة التي تكونها محفظة متكاملة من الموجودات اللاملموسة تشمل (المعارف ، الخبرات، المهارات والتعليم والإرث التاريخي) والتي لا بد من الاستثمار فيها لأن منحى إنتاجية تلك الموجودات يتزايد بتقدم العمر وبالتالي لا يخضع لقانون الغلة المتناقصة فضلاً عن الاستخدام المتعدد والمتزامن لها على العكس من الموجودات الأخرى. ويعتبر تحقيق الأداء المتميز من جانب العاملين في أي منظمة أحد المبادئ الأساسية لفلسفة إدارة الجودة الشاملة وعلى صعيد الفكر الإداري ظهرت مدارس واتجاهات وحركات عديدة كان الأداء وتحسينه محوراً رئيسياً من محاور اهتماماتها. هذا حيث تولي حكومة المملكة العربية السعودية قدراً كبيراً من الاهتمام بتنمية رأس المال البشري، وذلك ضمن مساعيها الرامية إلى تحقيق التطور الاقتصادي والتنمية الشاملة في كافة المجالات، وترجمة تلك الجهود هي رؤية "٢٠٣٠"، والتي تشمل رؤية شاملة لعملية التطوير والتحديث في كافة الأبعاد والمجالات، ومن ضمنها رأس المال البشري، وتتضمن هذه الرؤية العديد من البرامج ومنها برنامج رأس المال البشري، والذي أعتبر أن العنصر البشري العامل الأساسي لنجاح المشروعات التنموية، لذا اتجهت الرؤية إلى دعم وتفعيل هذا العنصر المهم، والاهتمام بقياس كفاءة رأس المال البشري في القطاع العام والخاص وتقييمها وتحليلها، والمساندة في توفير الكوادر والدراسات والاستشارات والشراكات الاستراتيجية المتعلقة برأس المال البشري، والمساعدة في الاختيار والتطبيق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وفي هذا الإطار تمثل جامعة نجران إحدى جامعات قطاع التعليم العالي بالمملكة وبالتالي فهي معنية بتطبيق رؤية ٢٠٣٠ ولعل رعاية البحوث والدراسات بشكل دوري أحد الآليات الأساسية في تحقيق الرؤية وكمثال دعمها للدراسة الحالية كأحد بحوث المرحلة البحثية التاسعة لهم منا كل الشكر والعرفان، تقف الدراسة ما تم انجازه من تطوير للكادر البشري السعودي وغير السعودي العامل بالجامعة.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال التالي: ما مدى مساهمة عناصر رأس المال البشري (التعليم والتعلم، التدريب، الاهتمام بالخبرات، الاهتمام بالمعرفة، الاهتمام بالقدرات، تحسين البيئة التنظيمية) في تميز أداء هيئة التدريس بجامعة نجران؟ وما مستوي الأداء المتميز الذي تم الوصول له تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١/ تحقيق الهدف الاستراتيجي لرؤيا ٢٠٣٠ (زيادة معدلات التوظيف) بالجامعة و ذلك بالعمل على الهدف الفرعي (تطوير رأس المال البشري) و كافة أهدافه التفصيلية :

أ/ بناء رحلة تعليمية متكاملة.

ب/ تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل.

ج/ تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

د/ تحسين الظروف المعيشية للوافدين.

٢/ تشخيص الوضع الراهن لرأس المال البشري للجامعة لتحديد متطلبات التطوير وتميز الأداء.

٣/ الأخذ بالأساليب الإدارية الحديثة لتطوير رأس المال البشري .

٤/ الكشف عن كل ما يؤثر سلباً على رأس المال البشري بالجامعة و محاولة إيجاد الحلول و البدائل.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال أهمية رأس المال البشري وإسهامه المباشر في التقدم التقني، حيث يُعد مصدراً مهماً للنمو المستدام، ورفع معدلات هذا النمو عن طريق زيادة الانتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب، وأدت هذه الأهمية إلى الاهتمام بتنمية وتطوير رأس المال البشري خاصة في ظل التقدم التكنولوجي، الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، مقابل خلق وظائف جديدة تركز إلى المعرفة.

كما أن الدراسة قد تسد ثغرة علمية وتعمل على توفير معلومات تفيد المهتمين بتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما توفر مرجع بالمكتبة للدارسين المهتمين بالفكر الإداري والاقتصادي، وقد تفتح آفاقاً لبحوث جديدة في تطوير رأس المال البشري بالجامعات السعودية.

خامساً: فروض الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة يتم اختبار الفرضية الرئيسية التالية:-

هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) لرأس المال البشري في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران. وتتفرع منها الفرضيات التالية:

١/ هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) للتعليم والتعلم في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

- ٢/ هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) للتدريب في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.
- ٣/ هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) للاهتمام بالخبرات في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.
- ٤/ هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) للاهتمام بالمعرفة في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.
- ٥/ هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) للاهتمام بالقدرات في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.
- ٦/ هنالك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) لتحسين البيئة التنظيمية في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

سادساً: حدود الدراسة:

المجال المكاني:- المملكة العربية السعودية - نجران.

المجال الزمني :- ٢٠٢٠-٢٠٢١م.

المجال البشري:- أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

الإطار النظري والدراسات السابقة

رأس المال البشري:

المفهوم والتعريف:

يفهم من رأس المال البشري أنه يشتمل على المعارف والقدرات والمهارات والخبرات الفردية لإجمالي الموظفين والمديرين العاملين في الشركة وذلك فيما يتعلق بالمهام المنوطة بهم، إضافة إلى إمكانية إضافة مستودع المعرفة والمهارات والخبرات المكتسبة عن طريق التعلم. (Abulgadaeel,2012:181)

يعرف رأس المال البشري بأنه " القيمة المضافة للمعرفة المتوافرة بالمنظمة"، كما يعرف بأنه " مجموع المعارف التي تمتلكها المنظمة وتكمن في عقول العاملين فيها"، كذلك عرف بأنه "المجموع التراكمي للمواقف والخبرة والمعرفة والابداع والطاقة والحماس الذي يبديه الأشخاص لاستثمارها في أعمالهم". كما اعتبرت منظمة التعاون الأوربية OECD أن رأس المال البشري يتضمن كل : المعرفة والمهارات والقدرات المتجسدة في الأفراد والمرتبطة بالنشاط الاقتصادي لهم". (Shatatha, 2019:62)

أبعاد رأس المال البشري:

التعليم والتعلم:

إن المنظمة التي تتعلم هي التي تهتم بالمعرفة والمعلومات عند ممارسة وظائف وعمليات الإدارة وكذلك فإنها تؤمن بأهمية التعلم والتعليم المستمرين لجميع العاملين، أيضاً المنظمة التي تتعلم تعطى لإدارة المعلومات والحاسب الآلي والتدريب

حقهم من الاهتمام والميزانية والمنظمة التي تتعلم بالإضافة إلي أنها تطبق فكر الإدارة بالمعرفة فهي تطبق كذلك فكر الإدارة على المكشوف، والمنظمة التي تتعلم من معارفها وخبراتها ومن معارف وخبرات العاملين بها ومن معارف وخبرات المنظمات الأخرى هي لا تجد غضاضة من أن تتعلم من الآخرين. (Abu alnasr,) (2017: 236)

التدريب:

التدريب هو (الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي وفقاً لمصلحتهم ومصلحة المنظمة من خلال رفع إنتاجيتها بشكل عام). (Dura et al, 2010: 232)

كما يعرف التدريب على أنه (نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل). (Salah Eldin, 2000, 69)

للتدريب أهمية كبيرة ولاسيما التدريب المهني وتزداد هذه الأهمية يوماً بعد يوم بتعدد النظم الصناعية وتطور أنظمة الإدارة ومناهجها وفلسفاتها فالتدريب يؤدي بلا شك إلى زيادة كم الإنتاج كما يؤدي إلى زيادة تحسين جودة السلع المنتجة ويرفع من مستوى الخدمات التي تقدم للأفراد، كما يؤدي إلى رفع كفاءة المتدرب وإلى زيادة فاعلية المؤسسات الصناعية والزراعية والتجارية والسياحية، كما يؤدي إلى رفع كفاءة مرافق الخدمات العامة وكلما ارتفعت كفاءة العاملين في مؤسسة ما كلما انخفضت تكلفة الإنتاج، الأمر الذي يؤدي إلى الرخاء وإلى تحقيق رفاهية المجتمع وتقدمه وإلى إشباع حاجات ابنائه من السلع والخدمات. (Eisawi, 1992: 143)

كما تتمثل أهمية وظيفة التدريب فيما يلي:- (Dura et al, 2010: 235)

١/ يكسب التدريب العاملين معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقات مباشرة بالعمل مما يطور ادوارهم ومهاراتهم في العمل ويرفع من إنتاجيتهم وبالتالي إنتاجية المنشأة ككل.

٢/ يكسب الفرد ثقة بنفسه وقدرة على العمل من دون الاعتماد على الآخرين ويدعم احترامه لنفسه واحترام الآخرين له ويرفع روحه المعنوية.

٣/ يكسب الفرد خبرات جديدة تؤهله للارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر وربما مسؤوليات قيادية.

٤/ ينمي التدريب لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية.

٥/ التدريب بوصفه جهداً منظماً ومخططاً يتركز على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجماعات وهذا في الواقع تحسين للأداء العام في التنظيم أو

المؤسسة ورفع للفعالية الكلية للمنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على بلوغ أهدافها، ومن ناحية ثانية فإن ارتفاع إنتاجية المؤسسات بسبب جهود التدريب وأنشطته سيرفع الإنتاجية الكلية للمجتمع مما ينعكس إيجابياً على ازدياد الدخل وارتفاع مستوى المعيشة.

٦/ عن طريق التدريب يمكن تخفيض النفقات وزيادة المهارة والكفاءة في العمل تؤدي إلى الإقلال من نسبة الأخطاء مما يؤدي إلى الإقلال من تكاليف العمل.

٧/ يساهم التدريب في الإقلال وتسهيل الإشراف فالموظف أو العامل المدرب جيداً تقل نسبة أخطائه ويمكن أن يمارس الرقابة الذاتية على أعماله.

٨/ يمكن عن طريق التدريب حماية العاملين من أخطار الأعمال التي يزاولونها فالأفراد المهرة أقل عرضة لإصابات العمل وحوادثه.

٩/ يساعد التدريب على استقرار الإنتاج في المنظمة وذلك من خلال أن الأفراد المتدربين يكون مستوى إنتاجهم ثابتاً ومستقراً نسبياً وهذا ما يساعد على تخطيط الإنتاج فيها لمواجهة حجم المبيعات المرتقب.
الاهتمام بالمعرفة:

المعرفة هي كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة ولقد تناول الباحثون مفهوم إدارة المعرفة من زوايا عدة، فمنهم من تناوله من منظور تقني بالتركيز على تقنيات المعلومات التي تسهل نشر المعرفة وتطبيقها، وتعرف بأنها تجسيد العمليات التنظيمية التي تبحث في عملية مزج قابليات تقنيات المعلومات على معالجة البيانات والمعلومات وقابلية الإبداع والابتكار للأشخاص، وآخرون تناولوه بالتركيز على الجوانب الثقافية والاجتماعية فقد جرى تعريف إدارة المعرفة بأنها الفهم الواعي والذكي لثقافة المنظمة والقدرة على استخدام وتطبيق التعبير الحاصل في هذه الثقافة، كما يمكن تعريفها بأنها الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما من أجل اكتساب وجمع وتصنيف وخرن كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين افراد واقسام ووحدات المؤسسات بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي. (Elkobisi, 2005: 12)

تنقسم المعرفة إلى نوعين رئيسيين هما المعرفة الظاهرة (Implicit Knowledge) وهي المعرفة الرسمية المصنفة ضمن مستندات المنظمة أو قواعد البيانات الخاصة بها المتاحة لكل من يرغب في الوصول إليها وهي مخزونة في التقارير والوثائق المختلفة ومتاحة في وسائط متعددة الأشكال توفرها تقنيات الاتصالات والمعلومات ويتم التعامل معها بالتبادل والتحديث والاستخدام بمختلف الوسائل وحسب رغبات ومتطلبات المستخدمين وقد سميت بالمعرفة الراضخة نظراً لسهولة استخلاصها من الشخص أو المستفيد من المنظمة بالإضافة إلى إمكانية

توثيقها بسرعة ودقة وقد لاقى هذا النوع من المعرفة الاهتمام الكبير من قبل المنظمات منذ زمن طويل حيث سعت إلى بناء نظم معلومات وقواعد بيانات يمكن من خلالها تنظيم وتصنيف وتبويب المعرفة والمعلومات الصريحة والمكتوبة، أما النوع الثاني وهو المعرفة الضمنية (Explicit Knowledge) وهي المعرفة التي يخزنها أصحابها في عقولهم ولم يعبروا عنها بأي صيغة من الصيغ فهي غير معلومة ولا متاحة للآخرين وتظل حبيسة عقول أصحابها وقد تموت معهم ولا يقدر لها الظهور وفي احيان أخرى قد تنهياً لأصحاب تلك المعرفة الفرص والحوافز التي تدفعهم للتصريح بها واطهارها للآخرين بدرجات مختلفة من الوضوح وتتمثل في الخبرات الشخصية والمؤسسية والقصص والتصورات والفتنة وطرق التعلم والمهارات والفهم والثقافة التنظيمية وهنالك ما يقارب من ٨٠% من المعرفة في المنظمة هي معرفة ضمنية مخترنة في عقول العاملين فيها وهم الذين يطلق عليهم رأس المال الفكري وقد شبهت المعرفة بجبل الجليد المعروف الجزء الظاهر منه الذي يمثل المعرفة الصريحة بينما الجزء الاعظم المخفي منه يمثل المعرفة الضمنية.

(Elmaany, 2010: 210)

الاهتمام بالقدرات:

القدرات هي عبارة عن المعرفة والمهارات والسمات الشخصية اللازمة للعاملين لضمان أداء عملهم بشكل جيد، في حين هناك من يري أن القدرات هي إمكانية تعبئة، بتجميع وتنسيق الموارد في أطار سيرورة عمل محددة، من اجل تحقيق النتائج المحددة مسبقاً.

(Lorino, Ph, 2003: 67)

الاهتمام بالخبرات:

إن خبرات العاملين ونظراً لطبيعة بيئة الأعمال الحديثة وتركيزها على الإبداع وخلق المعرفة، برزت كمورد أساسي في تعزيز أداء منظمات وتحقيق أهدافها ويمكن تعريف خبرات العاملين على أنها معرفة من نوع عال، فهي تفاعل بين العاملين وبيئتهم أو بينهم وبين ما يواجهوا من ظروف أو مشكلات أو أشخاص ليحدث انسجام، وبين ما يواجهوا من مشاكل أو تحدث موائمة بين سلوكهم ونموهم بما يمكنهم من الاستجابة لها فهي تشمل كل أنواع النشاط المتضمنة في جهود العاملين ليتكيف بنجاح مع الموقف جديد. (Madjar, N., Oldham G.R., Pratt M.G.,)

2002: 757

تحسين البيئة التنظيمية:

تشتمل البيئة التنظيمية على جميع العناصر - الأفراد والمنظمات الأخرى والعوامل الاقتصادية والأشياء المادية الملموسة والأحداث التي تقع خارج حدود المنظمة. (Alnaeime, 2017: 39)

الأداء المتميز:

إن التميز بالأداء على مستوى الفرد هو الأداء الذي يتجاوز حدود المعايير الموضوعية من قبل المنظمة فضلاً عن كونه يتفوق على ما يقدمه الآخرين كماً ونوعاً، والذي يلاحظ على هذا التعريف هو تحديد أنواع التميز فالتميز لا يقتصر على الموظف والمنظمة وإنما يشتمل التميز التنظيمي، والتميز من خلال القيادة والتميز من خلال فرق العمل وعبر الإدارة الاستراتيجية والتميز في التوجه نحو المستهلك والسوق ويبدو من المهم تعريف التميز على مستوى الفرد أو الموظف بوصفه للأداء المتميز بأنه يتجاوز الحدود الموضوعية والمعايير المحددة من قبل المنظمة، بالتركيز على أبعاد التفوق الكمي والنوعي والإبداع بتقديم الأداء والأشياء الجديدة. (Hamood, 2005: 48-50)

رؤية المملكة ٢٠٣٠:

لا يتوقف دور المملكة العربية السعودية في أنها إحدى الدول الفاعلة في المنطقة فقط، بل تؤدي دوراً مهماً يضمن استقرار الاقتصاد العالمي. ومن أجل تنفيذ برنامج رئاسة مجموعة العشرين خلال عام ٢٠٢٠، سوف تواصل الرئاسة السعودية لمجموعة العشرين عملها بعقد حوارات على نطاق واسع مع ذوي العلاقة من أجل معالجة التحديات العالمية الأكثر إلحاحاً. أما فيما يخص النطاق المحلي، فإن المملكة تشهد إصلاحات اقتصادية واجتماعية ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي أطلقت عام ٢٠١٦م. حيث تتسق هذه الرؤية بشكل كبير مع الأهداف الأساسية لمجموعة العشرين، وهي: استقرار الاقتصاد الكلي، وحفظ التنمية المستدامة، بالإضافة إلى تمكين المرأة، ورأس المال البشري المعزز، وزيادة تدفق التجارة والاستثمار. تعتمد رؤية ٢٠٣٠ على ثلاث محاور أساسية؛ هي المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، وهذه المحاور تتكامل مع بعضها من أجل تحقيق أهدافنا وتحقيق الاستفادة من مرتكزات الرؤية. وتبدأ الرؤية من المجتمع، وتنتهي إليه، حيث أن المحور الأول هو الأساس في تحقيق هذه الرؤية وتأسيس قاعدة لضمان ازدهارنا الاقتصادي. فإن هذا المحور ينبثق من إيماننا بأهمية بناء مجتمع حيوي ومتماسك، يعيش أفراد على المبادئ الإسلامية، ومنهجية الوسطية والاعتدال، فهم يعتززون بهويتهم الوطنية وبارثتهم الثقافي، ضمن بيئة إيجابية تتوفر فيها مقومات الحياة للمواطنين والمقيمين على أرضها، ويسندهم منظومتها الصحية والاجتماعية. وفي المحور الثاني الذي هو الاقتصاد المزدهر؛ تركز الرؤية على توفير فرص

العمل للجميع، من خلال بناء منظومة تعليمية ترتبط باحتياجات سوق العمل، وتنمية الفرص من رواد الأعمال والمنشآت الصغيرة وحتى الشركات الكبرى. بالإضافة إلى تطوير الأدوات الاستثمارية، من أجل إطلاق إمكانات القطاعات الاقتصادية وتنويع الاقتصاد وتوليد فرص العمل للمواطنين لأن الفاعلية والمسؤولية مفهومان مهمان تسعى المملكة لتطبيقهما على مختلف المستويات. وفي المحور الثالث تركز الرؤية على القطاع العام، من خلال رسم ملامح الحكومة الفاعلة وتعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة لتمكين مواردها وطاقاتها البشرية، وتهيئة البيئة اللازمة لقطاع الأعمال والقطاع غير الربحي من أجل تحمل مسؤولياتهم وأخذ المبادرة في مواجهة التحديات.

(<https://mhtwyat.com/>)

الدراسات السابقة:

دراسة: M. Fareed 2016، بعنوان تطوير رأس المال البشري لميزة تنافسية مستدامة: أدوار الثقافة التنظيمية ونظام العمل عالي الأداء. هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين نظام العمل عالي الأداء والثقافة التنظيمية مع تنمية رأس المال البشري الذي يعد مؤشراً مهماً على الميزة التنافسية المستدامة للشركة. كما اختبرت الدراسة التأثير الوسيط للثقافة التنظيمية. واثبتت النتائج أن هناك ارتباطاً بين تنمية رأس المال البشري والثقافة التنظيمية مع نظام العمل عالي الأداء، تأثير معتدل كبير للثقافة التنظيمية على العلاقة بين نظام العمل عالي الأداء وتنمية رأس المال البشري في قطاع الاتصالات في باكستان. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير رأس المال البشري لتحسين الأداء التنظيمي واكتساب ميزة تنافسية مستدامة.

دراسة: KAREEM, Mohanad Ali, HUSSEIN, 2019، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير ممارسات تنمية الموارد البشرية على أداء الموظفين والفعالية التنظيمية في عينة من الجامعات الحكومية في العراق. تم استخدام طريقة وصفية تحليلية تعتمد على نموذج انحدار واحد لتحليل البيانات. تشير النتيجة إلى أن ممارسات تنمية الموارد البشرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء الموظف في تعزيز الفعالية التنظيمية. كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموظف والفعالية التنظيمية. وأوصت هذه الدراسة بضرورة أن يسعى صانعو القرار في الجامعات لتطوير استراتيجيات تنمية الموارد البشرية التي ستمكنهم من تحسين كفاءة الموظفين وتعزيز قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف والغايات المرجوة للمنظمة.

دراسة: Alfayomi, 2010، جاءت بعنوان: أثر الأصول الغير ملموسة في تحقيق الميزة التنافسية في ظل تبني معايير إدارة الجودة الشاملة، دراسة مقارنة على عينة من الجامعات الأردنية الرسمية و الخاصة، هدفت هذه الدراسة الى تحديد أثر الأصول الغير ملموسة في تحقيق الميزة التنافسية في ظل تبني معايير إدارة الجودة

الشاملة، لتحقيق الهدف قام الباحث بتعميم استبيان و تكونت العينة من قيادات أكاديمية و إدارية في الجامعات الرسمية و الخاصة و توصل للعديد من النتائج أهمها : وجود أثر للأصول الغير ملموسة بمكوناتها: رأس المال البشري و رأس المال التنظيمي و رأس المال المعلوماتي على معايير إدارة الجودة الشاملة .
التعليق على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في تناول متغير رأس المال البشري مع الاختلافات الواضحة في الأبعاد الخاصة برأس المال البشري و الاختلاف في المتغير الثاني، كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الاطار الزمني للبحث.

الدراسة الميدانية

سنحاول في هذا الجزء من الدراسة تسليط الضوء على الجانب التطبيقي للدراسة، وذلك من خلال إجراءات الدراسة الميدانية في جامعة نجران، وباستعمال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة، حيث يتم عرض وتحليل النتائج وكذا اختبار الفرضيات.
منهجية الدراسة الميدانية:

١- منهج الدراسة: إن المنهج المناسب من أجل وصف وتحليل الدراسة بأكملها هو المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل معطيات الجانب الميداني والوقوف على تطوير رأس المال البشري وصولاً للأداء المتميز بجامعة نجران تحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠م.

٢- مجتمع الدراسة وعينة الدراسة: انطلقاً من المجال الموضوعي للدراسة، وتساؤلاتها، وطبيعة البيانات المطلوبة، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، حدد الباحثين مجتمع الدراسة الذي يتكون من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران حيث طبقت الدراسة على ٤ كليات من أصل ١٤ كلية بالجامعة وهي: (كلية المجتمع، كلية العلوم الإدارية، كلية العلوم والآداب، كلية اللغات والترجمة)، ولقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع المدروس مكونة من (٩٥) عضو هيئة تدريس وهي تمثل عينة الدراسة.

٣- أداة الدراسة: بالاعتماد على ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء استبانة خصيصاً لقياس اتجاهات مفردات العينة، وفقاً للمحاور الرئيسة للدراسة، وقد قسمت هذه الاستبانة إلى قسمين:

- القسم الأول: ويتضمن البيانات العامة (الوظيفية) لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر بالسنوات، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة في العمل، الجنسية).

- القسم الثاني: متغيرات الدراسة الرئيسية (محاور الدراسة): ويشتمل على محاور الدراسة والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة، ويشتمل هذا القسم على سبع محاور و عدد (٣٠) عبارة تمثل متغيرات الدراسة وفقاً لما يلي:

المحور الأول: يقيس (التعلّم والتعلّم) ويشتمل على عدد (٤) عبارات.

المحور الثاني: يقيس (التدريب) ويشتمل على عدد (٤) عبارات.

المحور الثالث: يقيس (الاهتمام بالخبرات) ويشتمل على عدد (٤) عبارات.

المحور الرابع: يقيس (الاهتمام بالمعرفة) ويشتمل على عدد (٤) عبارات.

المحور الخامس: يقيس (الاهتمام بالقدرات) ويشتمل على عدد (٤) عبارات.

المحور السادس: يقيس (تحسين البيئة التنظيمية) ويشتمل على عدد (٤) عبارات.

المحور السابع: يقيس (الأداء المتميز) ويشتمل على عدد (٦) عبارات.

كما تم قياس درجة الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (LikartScale)، والذي يتراوح من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، كما هو موضح في جدول رقم (١).

جدول (١): الميزان التقديري لمقياس ليكرت الخماسي:

المستوى	المتوسط المرجح	الاتجاه	الوسط المرجح	الوزن النسبي
منخفض	٢,٣٣	غير موافق بشدة	١ - ١,٧٩	١
		غير موافق	١,٨٠ - ٢,٥٩	٢
متوسط	٢,٣٤ - ٣,٦٧	محايد	٢,٦٠ - ٣,٣٩	٣
مرتفع	٣,٦٨ - ٥	موافق	٣,٤٠ - ٤,١٩	٤
		موافق بشدة	٤,٢٠ - ٥	٥

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م

٤- طرق جمع البيانات:

تم اعتماد المصادر الأساسية التالية للحصول على البيانات ذات العلاقة بالدراسة، وهي:

أ/ المصادر الثانوية: وشملت الكتب والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة ذات العلاقة، من أجل توضيح المفاهيم الأساسية للموضوع.

ب/ المصادر الأولية: وتمثلت في جمع البيانات بواسطة استبانة تم تطويرها واعتمادها وتوزيعها لتغطية الجانب الميداني للدراسة.

٥- صدق وثبات أداة الدراسة: سيتم التركيز هنا على أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان من حيث صدقها، وكذلك من خلال حساب معامل كرونباخ الذي يقيس مدى ثبات هذه الأداة وصلاحيتها للتطبيق الميداني:

❖ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تطلب التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة الاستعانة بمجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال بقصد

الإستفادة من خبرتهم في اختصاصاتهم لمعرفة مدى مناسبته لموضوع الدراسة وهدفها، وبناء على ملاحظات الأساتذة تم تعديل الاستبيان وتصميمه في صورته النهائية، مما جعل المقياس أكثر دقة وموضوعية في القياس.

❖ الصدق البنائي Structure Validity: يعتبر الصدق البنائي أحد مقياس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، وقد قام الباحثين باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من ذلك كما في الجدول (٢) التالي: جدول (٢): معامل الارتباط بين درجة كل محور من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان:

المحاور	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
التعلّم والتعلّم	0,769**	0,000
التدريب	0,848**	0,000
الاهتمام بالخبرات	0,924**	0,000
الاهتمام بالمعرفة	0,915**	0,000
الاهتمام بالقدرات	0,938**	0,000
تحسين البيئة التنظيمية	0,886**	0,000
الأداء المتميز	0,900**	0,000

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م يتضح من الجدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبيان دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط ما بين (٠,٧٦٩) كحد أدنى و(٠,٩٣٨) كحد أعلى، وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية من الصدق البنائي لمحاور الدراسة ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها لقياس محاور الدراسة تتمتع بالصدق البنائي، مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

❖ ثبات أداة الدراسة: من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة، والذي يعني أن النتائج ستكون نفسها تقريباً إذا تكرر تطبيقها على أفراد العينة أنفسهم، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وتعد القيمة المقبولة إحصائياً لهذا المقياس (٠,٦٠) فأكثر، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٣): معاملات الثبات لمحاور الدراسة (الفأ كرونباخ):

م	المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
١	التعليم والتعلم	٤	٠,٧١٩	٠,٨٤٨
٢	التدريب	٤	٠,٨٨٥	٠,٩٤١
٣	الاهتمام بالخبرات	٤	٠,٨٩٤	٠,٩٤٥
٤	الاهتمام بالمعرفة	٤	٠,٨٧٦	٠,٩٣٦
٥	الاهتمام بالقدرات	٤	٠,٩٢٣	٠,٩٦١
٦	تحسين البيئة التنظيمية	٤	٠,٨٣٥	٠,٩١٤
٧	الأداء المتميز	٦	٠,٦٣٦	٠,٧٩٨
	جميع العبارات	٣٠	٠,٩٦٤	٠,٩٨٢

* الصدق الذاتي: هو عبارة عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١ م
يظهر من الجدول رقم (٣) أعلاه أن قيم معامل ألفا كرونباخ كلها مرتفعة، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ الخاصة بالمحاور (٠,٦٣٦) في أدنى قيمة له و(٠,٩٢٣) في أقصى قيمة له، كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ الخاصة بالاستبيان ككل (٠,٩٦٤)، وكذلك كانت قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة وكانت قيمة الصدق الذاتي لجميع فقرات الاستبيان (٠,٩٨٢)، وهذا يعني أن معامل الصدق الذاتي مرتفع، وبشكل عام ما دامت كل القيم أكبر من (٠,٦٠) فهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات وصدق مرتفعة تجعل منه أداة مقبولة جداً وصالحة للدراسة.

٦- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحثين بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان باستخدام الحزمة الإحصائية الاجتماعية (SPSS)، وقد تم الاعتماد على عدد معين من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات التي احتواها الاستبيان وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:
أ/ التكرار والنسبة المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات الاستبيان.

ب/ المتوسط الحسابي (Mean): لقياس مدى تحقق كل عبارة من عبارات أداة الدراسة، والمتوسط الحسابي الإجمالي (العام) لكل محور من محاور الاستبيان، وذلك من أجل ترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة.

ج/ الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف (تشنت) استجابات افراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن وسطها الحسابي.

د/ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات عبارات الاستبانة.
هـ/ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة والتحقق من الصدق البنائي لعبارات الاستبيان.
١- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

عرض وتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة:

١- مناقشة تحليل البيانات العامة: يتضمن هذا العنصر تحليلاً مفصلاً للخصائص الشخصية التي تم جمعها من خلال الدراسة التطبيقية على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٤): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الشخصية:

النسبة %	العدد	المعلومات العامة	
27,4%	26	ذكر	الجنس
72,6%	69	أنثى	
100%	95	المجموع	
13,7%	13	من ٣٠ سنة فأقل	العمر بالسنوات
24,2%	23	من ٣١ الى ٤٠ سنة	
52,6%	50	من ٤١ الى ٥٠ سنة	
9,5%	9	من ٥١ سنة فأكثر	
100%	95	المجموع	
0,0%	0	أستاذ	المسمى الوظيفي
7,4%	7	أستاذ مشارك	
60,0%	57	أستاذ مساعد	
17,9%	17	محاضر	
14,7%	14	معيد	
100%	95	المجموع	
15,8%	15	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة في العمل
50,5%	48	من ٥ الى ١٠ سنوات	
33,7%	32	أكثر من ١٠ سنوات	
100%	95	المجموع	
29,5%	28	سعودي	الجنسية
70,5%	67	غير سعودي	
100%	95	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م

يتبين من الجدول رقم (٤) أعلاه ما يلي:

● توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس: يظهر من الجدول أعلاه، أن الإناث الذين بلغ عددهم (٦٩) مفردة يمثلون ما نسبته (٧٢,٦%) من إجمالي عينة الدراسة أعلى من نسبة الذكور والتي بلغت (٢٧,٤%) فقط.

● توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر بالسنوات: نلاحظ من الجدول السابق أن أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم (من ٤١ الى ٥٠ سنة) سجلت أعلى نسبة بواقع (٥٢,٦%)، ثم فئة الذين يتراوح عمرهم ما بين (من ٣١ الى ٤٠ سنة) بنسبة (٢٤,٢%)، تلتها فئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (من ٣٠ سنة فأقل) بنسبة (١٣,٧%)، وأخيراً سجلت فئة الذين تتراوح أعمارهم (من ٥١ سنة فأكثر) أقل نسبة (٩,٥%).

نلاحظ أن (٩٠,٥%) أي أكثر من نصف أفراد العينة المبحوثة من فئة الشباب، وهذا ما ينعكس إيجاباً على الجامعة، حيث يتمتع الشباب بالحياة والنشاط.

● توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي: يبين الجدول أعلاه أن الأساتذة المساعدين كانت نسبتهم أعلى نسبة (٦٠%)، ثم تليها نسبة المحاضرين (١٧,٩%)، ثم تليها نسبة المعيديين (١٤,٧%)، ثم تليها نسبة الأساتذة المشاركين (٧,٤%)، بينما لم يسجل الأساتذة أي نسبة تذكر.

● توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة في العمل: يبين الجدول السابق أن فئة أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح خبرتهم في العمل ما بين (من ٥ الى ١٠ سنوات) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٥٠,٥%)، تليها فئة أعضاء التدريس الذين تتراوح مدة خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات) بنسبة (٣٣,٧%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة فئة أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح مدة خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) وذلك بنسبة بلغت (١٥,٨%).

وكملاحظة عامة يمكننا القول أن نسبة (٨٤,٢%) من المبحوثين في عينة الدراسة يمتلكون مدة خبرة تفوق الـ ٥ سنوات، ومن ثم فهم مؤهلون للتعاطي أكثر إذا توفرت الظروف البيئية الملائمة.

● توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنسية: يتبين من الجدول السابق أن أغلب أعضاء هيئة التدريس في عينة الدراسة من أصحاب الجنسية غير السعودية حيث بلغت نسبتهم (٧٠,٥%)، وسجل أعضاء هيئة التدريس من أصحاب الجنسية السعودية نسبة (٢٩,٥%).

٢- التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة: قام الباحثين بمناقشة محاور الدراسة من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك للتعرف على درجة الموافقة بين أفراد عينة الدراسة تجاه

عبارات محاور الدراسة، وفيما يلي التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لكل محور على حدا:

١- تحليل ومناقشة عبارات المحور الأول (التعليم والتعلم):
يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر التعليم والتعلم في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (٥) التالي:
جدول (٥): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول التعليم والتعلم:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور التعليم والتعلم					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	0,869	3,99	2	6	6	58	23	عدد	تراعي الجامعة تناسب التخصص الدقيق لعضو هيئة التدريس مع متطلبات التعليم والتعلم
			2,1	6,3	6,3	61,1	24,2	%	
أوافق	0,907	3,72	2	10	14	56	13	عدد	هناك تناسب بين التخصصات و الأداء في الأقسام العلمية بالجامعة
			2,1	10,5	14,7	58,9	13,7	%	
أوافق بشدة	0,702	4,38	0	1	9	38	47	عدد	تهتم الجامعة بإكمال أعضاء هيئة التدريس لدراساتهم العليا
			0,0	1,1	9,5	40,0	49,5	%	
أوافق	0,722	4,11	1	3	5	62	24	عدد	تعمل الجامعة على تشجيع عضو هيئة التدريس للمشاركة في الأنشطة المرتبطة بطبيعة العمل
			1,1	3,2	5,3	65,3	25,3	%	
مرتفعة	0,593	4,05	إجمالي محور التعليم والتعلم						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (٥) أعلاه أن ميول واتجاهات أفراد أعضاء هيئة التدريس حول مدى توفر التعليم والتعلم في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة مرفعة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٤,٠٥) وانحراف معياري قدره (٠,٥٩٣).

٢- تحليل ومناقشة عبارات المحور الثاني (التدريب):

يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر التدريب في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (٦) التالي:

جدول (٦): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول التدريب:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور التدريب					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	1,049	3,76	2	13	15	41	24	عدد	يتم تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة
			2,1	13,7	15,8	43,2	25,3	%	
أوافق	1,165	3,46	10	5	28	35	17	عدد	هناك مؤشرات واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية بالجامعة
			10,5	5,3	29,5	36,8	17,9	%	
أوافق	0,914	3,87	1	9	13	50	22	عدد	تنفذ الجامعة برامج تدريبية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس
			1,1	9,5	13,7	52,6	23,2	%	
أوافق	0,941	3,57	3	8	29	42	13	عدد	يتم قياس الأثر التدريبي لأعضاء هيئة التدريس
			3,2	8,4	30,5	44,2	13,7	%	
متوسطة	0,882	3,67	إجمالي محور التدريب						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (٦) أعلاه أن ميول واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول مدى توفر التدريب في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٧) وانحراف معياري قدره (٠,٨٨٢).

٣- تحليل ومناقشة عبارات المحور الثالث (الاهتمام بالخبرات):
يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر الاهتمام بالخبرات في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (٧) التالي:

جدول (٧): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول الاهتمام بالخبرات:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور الاهتمام بالخبرات					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	0,970	3,78	4	5	18	49	19	عدد	تعمل الجامعة على تعيين أعضاء هيئة تدريس من ذوي الخبرات المناسبة لطبيعة العمل
			4,2	5,3	18,9	51,6	20,0	%	
أوافق	1,040	3,52	4	14	19	45	13	عدد	تهتم الجامعة بنقل الخبرات التراكمية بين أعضاء هيئة التدريس
			4,2	14,7	20,0	47,4	13,7	%	
أوافق	1,099	3,44	5	17	17	43	13	عدد	تعمل الجامعة على تعظيم الفائدة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات المتميزة في تحسين قدرات زملائهم
			5,3	17,9	17,9	45,3	13,7	%	
أوافق	0,893	3,89	4	1	16	54	20	عدد	تنعكس خبرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على مهاراتهم الوظيفية
			4,2	1,1	16,8	56,8	21,1	%	
متوسطة	0,874	3,66	إجمالي محور الاهتمام بالخبرات						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (٧) أعلاه أن ميول واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول مدى توفر الاهتمام بالخبرات في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٦) وانحراف معياري قدره (٠,٨٧٤).

٤- تحليل ومناقشة عبارات المحور الرابع (الاهتمام بالمعرفة):
يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر الاهتمام بالمعرفة في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (٨) التالي:

جدول (٨): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول الاهتمام بالمعرفة:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور الاهتمام بالمعرفة					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	0,853	3,62	2	4	35	41	13	عدد	هناك أساليب عدة تعتمد عليها الجامعة لبناء المعرفة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس
			2,1	4,2	36,8	43,2	13,7	%	
محايد	1,106	3,27	9	13	24	41	8	عدد	تراعى الجامعة تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة
			9,5	13,7	25,3	43,2	8,4	%	
أوافق	1,046	3,73	2	14	14	43	22	عدد	هناك قاعدة بيانات في الجامعة لضمان الوصول السريع لأعضاء هيئة التدريس للمعرفة
			2,1	14,7	14,7	45,3	23,2	%	
أوافق	1,003	3,87	2	7	21	36	29	عدد	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي
			2,1	7,4	22,1	37,9	30,5	%	
متوسطة	0,859	3,62	إجمالي محور الاهتمام بالمعرفة						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (٨) أعلاه أن ميول واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول مدى توفر الاهتمام بالمعرفة في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٢) وانحراف معياري قدره (٠,٨٥٩).

٥- تحليل ومناقشة عبارات المحور الخامس (الاهتمام بالقدرات):
يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر الاهتمام بالقدرات في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (٩) التالي:

جدول (٩): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول الاهتمام بالقدرات:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور الاهتمام بالقدرات					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	0,992	3,68	4	7	21	46	17	عدد	تهتم الجامعة بتطوير أساليب العمل لدى أعضاء هيئة التدريس
			4,2	7,4	22,1	48,4	17,9	%	
أوافق	0,895	3,66	4	3	26	50	12	عدد	الجامعة تحفز الاستخدام الأمثل

			4,2	3,2	27,4	52,6	12,6	%	للقدرات في انجاز مهام العمل لأعضاء هيئة التدريس
محايد	1,063	3,31	5	16	31	31	12	عدد	تشجع الجامعة القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس
			5,3	16,8	32,6	32,6	12,6	%	تطور الجامعة قدرات أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلات العمل
أوافق	0,944	3,52	4	8	28	45	10	عدد	
			4,2	8,4	29,5	47,4	10,5	%	
متوسطة	0,879	3,54	إجمالي محور الاهتمام بالقدرات						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (٩) أعلاه أن ميول واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول مدى توفر الاهتمام بالقدرات في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٥٤) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧٩).

٦- تحليل ومناقشة عبارات المحور السادس (تحسين البيئة التنظيمية):
يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر تحسين البيئة التنظيمية في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (١٠) التالي:

جدول (١٠): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول تحسين البيئة التنظيمية:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور تحسين البيئة التنظيمية					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	0,864	3,69	3	6	18	58	10	عدد	توفر الجامعة الاحتياجات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس
			3,2	6,3	18,9	61,1	10,5	%	
أوافق	0,986	3,44	4	11	30	39	11	عدد	تشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات المرتبطة بأعمالهم
			4,2	11,6	31,6	41,1	11,6	%	
محايد	1,125	3,27	10	12	23	42	8	عدد	تعمل الجامعة على مبدأ المساواة النوعية المستندة على الكفاءة بين أعضاء هيئة التدريس
			10,5	12,6	24,2	44,2	8,4	%	
أوافق	1,036	3,67	4	8	23	40	20	عدد	تعمل الجامعة على اطلاع أعضاء هيئة التدريس على القرارات الإدارية عبر المنشورات ذات العلاقة بطبيعة العمل
			4,2	8,4	24,2	42,1	21,1	%	
متوسطة	0,824	3,52	إجمالي محور تحسين البيئة التنظيمية						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (١٠) أعلاه أن ميول واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول مدى تحسين البيئة التنظيمية لدى جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٥٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٢٤).

٧- تحليل ومناقشة عبارات المحور السابع (الأداء المتميز):
يهدف الباحثين من خلال تحليل ومناقشة عبارات هذا المحور معرفة آراء عينة الدراسة حول مدى توفر الأداء المتميز في الجامعة محل الدراسة، حيث كانت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (١١) التالي:
جدول (١١): التوزيع التكراري والإحصاء الوصفي لإجابات عينة البحث حول الأداء المتميز:

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	درجة الموافقة لمحور الأداء المتميز					التكرار والنسبة	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
أوافق	0,869	3,99	2	6	6	58	23	عدد	تعمل الجامعة على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة
			2,1	6,3	6,3	61,1	24,2	%	
أوافق	1,038	3,83	3	10	12	45	25	عدد	تعتمد الجامعة على طرق قياس أداء حديثة تعتمد على النتائج
			3,2	10,5	12,6	47,4	26,3	%	
أوافق	1,078	3,86	5	2	26	30	32	عدد	تتصف طرق قياس أداء أعضاء هيئة التدريس بالحياد
			5,3	2,1	27,4	31,6	33,7	%	
أوافق	1,106	3,77	4	9	20	34	28	عدد	يتم معالجة الآثار السلبية الناتجة عن عدم قياس أداء أعضاء هيئة التدريس
			4,2	9,5	21,1	35,8	29,5	%	
محايد	1,173	3,28	10	14	21	39	11	عدد	تقوم الجامعة بتدريب أعضاء هيئة التدريس على أحدث التقنيات
			10,5	14,7	22,1	41,1	11,6	%	
محايد	1,173	3,28	8	16	27	29	15	عدد	تعتمد الجامعة على نتائج الأداء عند ترقية أعضاء هيئة التدريس
			8,4	16,8	28,4	30,5	15,8	%	
متوسطة	0,642	3,67	إجمالي محور تطوير الأداء						

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
يتضح من الجدول رقم (١١) أعلاه أن ميول واتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول مدى الأداء المتميز في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة يتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٧) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٤٢).

اختبار فرضيات الدراسة:

قام الباحثين باستخدام نموذج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة (التعليم والتعلم، التدريب، الاهتمام بالخبرات، الاهتمام بالمعرفة، الاهتمام بالقدرات، تحسين البيئة التنظيمية) على المتغير التابع (الأداء المتميز)، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار: جدول (١٢): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر رأس المال البشري في الأداء المتميز:

اختبار F		ملخص النموذج		اختبار T		معالم النموذج		المتغيرات
مستوى الدلالة	قيمة F	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط R	مستوى معنوية	قيمة T			
0,000	49,93	0,773	0,879	0,015	2,470	0,579	A	الثابت
				0,001	3,536	0,278	β_1	التعليم والتعلم
				0,715	0,366	0,024	β_2	التدريب
				0,864	-0,172	-0,016	β_3	الاهتمام بالخبرات
				0,000	3,641	0,291	β_4	الاهتمام بالمعرفة
				0,195	1,306	0,129	β_5	الاهتمام بالقدرات
				0,123	1,558	0,121	B ₆	تحسين البيئة التنظيمية

المصدر: إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي SPSS، ٢٠٢١م
 يتضح من خلال الجدول رقم (١٢) أعلاه ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة (49,93) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وهذا يشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري على تطوير الأداء لدى العاملين بالجامعة، وأيضاً وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (٨٧,٩%)، ويتضح أيضاً من الجدول أن أبعاد المتغير المستقل المتمثلة في (التعليم والتعلم، التدريب، الاهتمام بالخبرات، الاهتمام بالمعرفة، الاهتمام بالقدرات، تحسين البيئة التنظيمية) تفسر ما قدره (٧٧,٣%) من التباين والتغير في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

ويتبين من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه ومن خلال معاملات الانحدار (β)، وقيمة (T) المحسوبة أن التعليم والتعلم والاهتمام بالمعرفة لهما تأثير في الأداء المتميز ككل في جامعة نجران وذلك بدلالة ارتفاع قيم معامل الانحدار (β) والذي بلغ (0,278)، (0,291) على التوالي، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (3,536)، (٣,٦٤١) على التوالي، بمستوى معنوية (٠,٠٠١) (٠,٠٠٠) على التوالي، وهي قيم أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥).

بناءً على هذه النتائج فإنه يتم قبول الفرضية التي تنص على (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ لرأس المال البشري بعناصره في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة تطوير رأس المال البشري وصولاً للأداء المتميز بجامعة نجران، تحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠م، واستناداً على نتائج التحليل الإحصائي، واختبار فرضيات الدراسة توصل الباحثين إلى النتائج التالية:

١/ يتضح أن توفر التعليم والتعلم في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة مرتفعة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٤,٠٥) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٩٣).

٢/ تبين أن توفر التدريب في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٧) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٨٢).

٣/ أظهرت النتائج أن توفر الاهتمام بالخبرات في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٦) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧٤).

٤/ يظهر أن توفر الاهتمام بالمعرفة في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٥٩).

٥/ يتضح أن توفر الاهتمام بالقدرات في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٥٤) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧٩).

٦/ تبين أن تحسين البيئة التنظيمية في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٥٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٢٤).

٧/ يتضح أن تطوير الأداء في جامعة نجران من وجهة نظر عينة الدراسة يتجه نحو الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة وسطها الحسابي البالغ (٣,٦٧) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٤٢).

٨/ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ لرأس المال البشري بعناصره (التعليم والتعلم والاهتمام بالمعرفة) في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

٩/ لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ لعناصر رأس المال البشري (التدريب، الاهتمام بالخبرات، الاهتمام بالقدرات، تحسين البيئة التنظيمية) في الأداء المتميز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

ثانياً: التوصيات:

- ١/ العمل على تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتطوير رأس المال البشري و الأداء المتميز.
 - ٢/ زيادة الاهتمام بالتوظيف وزيادة معدلاته بالجامعة.
 - ٣/ ترسيخ مبدأ الاهتمام ببناء القدرات الفردية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - ٤/ زيادة الاهتمام بالبيئة المحيطة للجامعة للمساهمة في تحسين البيئة التنظيمية الداخلية للجامعة.
 - ٥/ الاستفادة القصوى من الخبرات المهنية الموجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وصولاً لكادر بشري شاب متميز.
 - ٦/ إتاحة قدر أكبر من التدريب لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.
- نقدم الشكر الجزيل لجامعة نجران كفريق بحثي على رعايتهم ودعمهم للدراسة كأحد البحوث المجازة في المرحلة البحثية التاسعة.

المصادر والمراجع

- أولاً: المراجع العربية:
- أبو الجدائل، حاتم بن صلاح . (٢٠١٢). رأس المال البشري: مفهومه و تحليله و قياسه، مركز الخبرات المهنية للإدارة. الجيزة.
- أبو النصر، مدحت ومحمد، ياسمين مدحت. (٢٠١٧). التنمية المستدامة مفهومها- ابعادها – مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- حمود، عبد الناصر محمد على. (٢٠٠٥). إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة.
- دره، عبد الباري وآخرون. (٢٠١٠). إدارة القوي البشرية، الشركة العربية المتحدة للتوريدات. القاهرة.
- شتاتحة، عائشة. (٢٠١٩). الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، دار اليازوري. عمان.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية. القاهرة.
- عيسوي، عبد الرحمن. (١٩٩٢). الكفاءة الإدارية، دار النهضة العربية. بيروت.
- الكبيسي، صلاح الدين. (٢٠٠٥). إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة.
- كريم، مهدي علي ، حسين، ابراهيم جعفر. (٢٠١٩) ، أثر تنمية الموارد البشرية على أداء الموظف والفعالية التنظيمية، مجلة ديناميات الإدارة في اقتصاد المعرفة، المجلد ٧ رقم ٣ . العراق.
- الفيومي، أحمد محمد. (٢٠١٠). أثر الأصول الغير ملموسة في تحقيق الميزة التنافسية في ظل تبني معايير إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلي كلية الأعمال، قسم إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- المعاني، أيمن عودة . (٢٠١٠).. الإدارة العامة الحديثة، دار وائل للنشر. عمان.
- النعيمي، صلاح عبد القادر . (٢٠١٧). الإدارة، دار اليازوري. عمان.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
- Fared, Mohammed, (2016). Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage: The Roles of Organizational Culture and High Performance Work System, International Journal of Economic Perspectives, 2016, Volume 10, Issue 4, 655-673.

- KAREEM, Mohanad Ali, HUSSEIN, Ibrahim Jaafar. (2019). (in Arabic), The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness, Management Dynamics in the Knowledge Economy journal, Vol.7 no.3. Iraq.
- Lorino, Ph, (2003), Méthode et pratiques des performances: le pilotage par les processus et les compétences, 3éme éd, Ed d'organisation, paris, p67.
- Madjar, N., Oldham G.R., Pratt M.G, (2002), There's no place like home?:The contribution of work and non-work sources of creativity support to employees creative performance, Academy of Management Journal, 45(4).

ثالثاً: الإنترنت:

دانا تيسير، بحث عن رؤية ٢٠٣٠ ومرتكزاتها ومحاورها، 21 نوفمبر ٢٠٢٠،
٢٣:١١

<https://mhtwyat.com>