



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٤) العدد (١٢) سبتمبر ٢٠٢٤م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د عبدالله عبدالرحمن الكندري
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد
أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد عودة سعود القرارة
أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق- كلية
العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د منال محمد خضير
أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب-
جامعة أسوان- مصر
د. أحمد فهيم السحبي
المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج سابقاً- الكويت

أ.د بدر محمد ملك
أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية التربية
الأساسية- الكويت
أ.د راشد علي السهل
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة الكويت
أ.د دلال فرحان نافع العنزي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية-
الكويت
د. غازي عنيزان الرشيد
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع
أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د محمد إبراهيم طه خليل
أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف
أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل
لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً-
جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د صلاح فؤاد مكايي
أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر
أ.د عمر محمد الخرابشة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء التطبيقية-
الأردن

- أ.د. فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سامية إبريغم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن
- أ.د. صالح أحمد عابنة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د. حجاج غانم علي
أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي- مصر
- أ.د. جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية
- د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. نايل محمد الحجايا
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. عبدالله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- ميسوتوا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّارثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د. حاكم موسى الحسناوي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق
- أ.د. حنان فوزي أبو العلا
أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة المنيا- مصر
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- أ.د.م. هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
- د. نهال حسن الليثي
أستاذ مشارك اللغويات والترجمة- كلية الألسن- جامعة قناة السويس- مصر

د. عرب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د. عبدالرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
أ.د. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت
أ.د. أحمد عابد الطنطاوي
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق
أ.د. وليد السيد خليفة
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر
أ.د. أحمد محمود الثوابي
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د. سفيان بوعطي
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر

أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً
أ.د. فريح عويد العززي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. محمد عبود الجراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية
أ.د. صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. سليمان سالم الحجايا
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م. خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهومة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة e- MAREFA، شمعة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Search، وللمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:
 - توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:

- اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
- اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
- تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
- أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
- تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.

3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.

5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
42-1	مدى تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج اللغة العربية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، أ.د شافي فهد المحبوب.....	1
83-43	مدى امتلاك طلبة الجامعات الأردنية من ذوي الإعاقة لمهارات المواطنة الرقمية، د. عمر خليل عطيات؛ أ.د خالد عبدالرحمن عطيات.....	2
125-84	الأمن النفسي وعلاقته بالنسق القيمي لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، د. طلال جزاع باجيه جزاع وزري الشمري.....	3
155-126	متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة، أ. هدى الشمري؛ أ. شهد الجريفاني؛ أ. مشاعل الفياض.....	4
198-156	أثر التفاعل بين آليات التحفيز وأنماط اللاعبين في التعلم القائم على التلعيب في تنمية التحصيل لدى طلاب المرحلة المتوسطة في مقرر الرياضيات، أ. فهد عبد العزيز السعدون ؛ د. أشرف عويس محمد عبد المجيد.....	5
244-199	تقويم مناهج الصف الثاني عشر من وجهة نظر الميدان التربوي بمدارس التعليم العام في دولة الكويت، د. مصطفى عبدالسلام العمري.....	6
277-245	الاحتياجات التدريبية للكادر الإداري في مدارس التعليم العام بمدينة بريدة، أ. نورة سليمان الحميد؛ أ. شهد الجريفاني.....	7
304-278	درجة توافر أبعاد الأمن الفكري في مقرر لغتي الخالدة للصف الأول المتوسط في المملكة العربية السعودية، أ.د. أماني خلف الغامدي؛ أ. العنود سليمان الشمري.....	8
340-305	تحليل الشبكات العصبية السيكونومترية لمقياس إدمان الهواتف الذكية (الصيغة المختصرة) وعلاقته بجودة الحياة لدى طلاب الجامعة، د. فاطمة فتحي محمد قاسم؛ أ.د عبد الناصر السيد عامر.....	9
371-341	واقع الممارسات التدريسية لدى معلمات رياض الأطفال عند استحداث المناهج وعلاقته ببيداغوجيا التعليم ومستوى دافعية الأطفال للتعلم، د. ياسمين هداد فاضل الفضلي.....	10

الصفحة	العنوان	م
402-372	واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، أ. شهد الجريفاني؛ أ. مشاعل الفياض؛ أ. مرام الرميحي؛ أ. هدى الشمري.....	11
436-403	An investigation into the influence of cultural induction on work practices and relationships between principals and expatriate teachers in UAE public secondary schools, dr. Yusef A. AbuAyash.....	12

المقالات

الصفحة	العنوان	م
462-438	حروف المعاني الثنائية في كتاب (باهر البرهان) للنيسابوري: دراسة نحوية، أ. محمد ربيعي محمد صلاح الدين؛ أ. د محرز بودية.....	13

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ عبدالله الرحمن الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم

أ. مشاعل الفياض

باحثة دكتوراه- كلية التربية- جامعة القصيم-
المملكة العربية السعودية

أ. هدى الشمري

باحثة دكتوراه- كلية التربية- جامعة القصيم-
المملكة العربية السعودية

أ. شهد الجريفاني

باحثة دكتوراه- كلية التربية- جامعة القصيم-
المملكة العربية السعودية

أ. مرام الرميحي

باحثة دكتوراه- كلية التربية- جامعة القصيم-
المملكة العربية السعودية

إيميل: shahda-j.shoody@googlemail.com

تاريخ النشر: 2024/9/8

تاريخ قبول النشر: 2024/8/4

تاريخ استلام البحث: 2024/6/4

المخلص: هدفت الدراسة الى التعرف على واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بتطبيق استبانة على عينة مكونة من (372) من المديرات التربويات والمعلمات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم. وتوصلت الدراسة إلى أن استثمار الموارد البشرية يتوافر بدرجة متوسطة وذلك من وجهة نظر مديرات ومعلمات التعليم العام، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية يتوافر بدرجة متوسطة في مدارس التعليم بمنطقة القصيم، وأن الاستقطاب والتعيين يتوافر بدرجة متوسطة، كما كشفت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع استثمار الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة وكانت الفروق لصالح القائدات التربويات، وأوصت الدراسة بتنمية مهارات وكفاءات الموارد البشرية في الوزارة ضمن برنامج تدريبي مكثف يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية الفعلية، واستقطاب ذوي الخبرات العلمية والعملية لتجويد العمل، ونقل الخبرات للعاملين، وزيادة مشاركة المديرات والمعلمات في الدورات المقدمة؛ لإكسابهم آخر المستجدات والتطورات التقنية والتكنولوجية في المجال التربوي.

الكلمات المفتاحية: استثمار- الموارد البشرية -مدارس التعليم العام.

The reality of investing in human resources in public education schools in the Qassim region

Shahd Al-Juraifani

Doctoral researcher - College of Education - Qassim University-
Kingdom of Saudi Arabia

Mashaal Al Fayyad

Doctoral researcher - College of Education - Qassim
University- Kingdom of Saudi Arabia

Maram Al-Rumaihi

Doctoral researcher - College of Education - Qassim University-
Kingdom of Saudi Arabia

Hoda Al-Shammari

Doctoral researcher - College of Education - Qassim
University- Kingdom of Saudi Arabia

Email: shahda-j.shoody@googlemail.com

Received: 4/6/2024

Accepted: 4/8/2024

Published: 8/9/2024

Abstract: The study aimed to identify the reality of investing in human resources in general education schools in the Qassim region. The study followed the descriptive analytical approach, and data was collected by applying a questionnaire to a sample of (372) female educational directors and teachers in general education schools in the Qassim region. The study concluded that investment in human resources is available to a moderate degree, from the point of view of public education principals and teachers. The results of the study revealed the existence of an integrated information system for human resources, which is available to a moderate degree in education schools in the Qassim region, and that recruitment and appointment are available to a moderate degree. The results of the study also revealed that there are statistically significant differences at the significance level (0.05) between the averages of the study sample members regarding the reality of human resources investment due to the job variable. The differences were in favor of female educational leaders. The study recommended developing the skills and competencies of human resources in the ministry within an intensive training program that is compatible with Actual training needs, attracting those with scientific and practical experience to improve work, transferring expertise to workers, and increasing the participation of female principals and teachers in the courses provided; To provide them with the latest technical and technological developments in the educational field.

Keywords: investment - human resources - general education schools.

مقدمة:

يعد رأس المال البشري أحد موارد الإبداع والمعارف الكامنة والكفاءات الأساسية التي تفوق المكونات الأخرى للموارد المتاحة في المنظمات سواء كانت مادية أم بشرية، فقيمة المنظمة الحقيقية تكمن فيما تمتلكه من موارد في رأس مالها البشري الكفاء ، وما تتمتع به من إمكانات، ولا ينحصر الناتج الفعلي لهذه القيمة في أداء رأس المال البشري فحسب بل يفوقه وصولاً إلى درجة الأداء المتميز.

وقد أحدثت التغيرات والتوجهات العالمية في مفاهيم الإدارة الحديثة الاهتمام بالموارد البشري كمورد أساسي للمنظمة، وما يتمتع به من طاقة فكرية ومصدر مهم للمعلومات، وثروة حقيقية، والمؤثر الرئيسي في نجاحها ومصدر ميزتها التنافسية، وتكمن أهمية العنصر البشري في تنمية الكفاءات البشرية وصلتها في العديد من الجوانب العلمية والعملية والفنية والسلوكية، من أجل تحقيق هدفها بالاستثمار الأمثل له، وقد ظهرت نظرية رأس المال البشري مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، وأول من استخدم عبارة "رأس المال البشري" المفكر الاقتصادي مينسر جاكوب (Mincer Jacob) في مقال نشره سنة 1958م، أما الظهور الرسمي للنظرية الجديدة فكان للاقتصادي تيودور شولتز (Théodore Schultz) سنة 1961م، من خلال مقال نشره بعنوان "الاستثمار في الرأس المال البشري". والعنصر البشري من أهم أصول المنظمة على الإطلاق وأساس ثروتها، ويمكن القول إن المورد البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات، وأساس ميزتها التنافسية (محمد واليفي، 2009).

وتسعى المنظمات ضمن أولوياتها لتحقيق الأداء المتميز وتعتبره هدفاً أساسياً لها، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لإمكاناتها المادية والبشرية واستخدام أفضل الأساليب الإدارية والعلمية التي تساعد على تحقيق ذلك وأصبح اهتمام المنظمات بتحقيق الأداء المتميز ضرورياً من أجل ضمان بقائها واستمرارها من خلال بلوغ الأهداف عن طريق الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية، ومدى قيام العاملين بمهامهم وفق معايير محددة لعملية الأداء المتميز، وبالتالي فقد ازداد الاهتمام بالعنصر البشري بشكل مستمر حيث اعتبر الثروة الحقيقية للأمم، وأساس عملية التنافس، وأساس الإبداع والابتكار، ويتضمن العديد من الأنشطة للمنظمة، كالتعليم، والتدريب، والمعرفة، والمهارات، والقدرات، والإمكانات، وهي في مجموعها وتراكمها مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة والتي تؤدي إلى إحداث تراكمات إيجابية، وتحقق تقدماً مهنيًا.

مشكلة الدراسة:

إن الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقة دعت الإداريين إلى اعتبار أن الاستثمار أحد الإستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على تحسين أداء الموظف من خلال التدريب والتعلم وتطوير مهاراته

وقدراته الإبداعية، حيث تجسد التحدي الذي يواجهه منظمات الأعمال اليوم في الكيفية التي يتم من خلالها تزويد الموارد البشرية بالمهارات الإبداعية والسعي إلى كسب ولائهم للحصول على الأداء المتميز (الجراح، 4، 2019).

ونظراً لأن تحقيق رؤية 2030 وبرامجها ومبادراتها مسؤولية متكاملة لجميع فئات المجتمع ولأن الموارد البشرية هي أساس سوق العمل وهي العمود الذي يبنى عليه الاقتصاد في أي دولة في العالم، فقد أولت الرؤية أهمية كبرى لدور الموارد البشرية في تحقيق أهدافها، وتعزيزاً لمبدأ الاستثمار في رأس المال البشري تم إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية كإحدى مبادرات وزارة الخدمة المدنية في مجال التميز المؤسسي وتطوير بيئة العمل الحكومية وكوادرها، بما يتوافق مع أهداف وطموحات رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020، الذي جعل نصب عينيه الاستثمار في رأس المال البشري المتمثل في المواطن عبر دعمه وتأهيله بمقومات التطوير والإنتاج.

واتضح ذلك من خلال ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة من أهمية استثمار الموارد البشرية من خلال تطويرها وتنميتها، ومنها دراسة بردويل (2020) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة استثمار الموارد البشرية وبين جودة التعليم العالي، ودراسة البياتي (2017) التي أكدت أن إستراتيجيات التطور والتنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية هادفة وناجحة في رسم الاستثمار بشقيه البشري والاقتصادي كما أكدت دراسة السحيباني (2021) على وجود أثر لتطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري وتوصلت دراسة شلتوت (2009) إلى أن وجود سياسة واضحة لتخطيط وتطوير طرق استقطاب الموارد البشرية له أثر جيد على تعظيم استثمار هذه الموارد.

إلا أنه بالرغم من هذه الأهمية مازال الاهتمام باستثمار الموارد البشرية لا يلي الطموحات والأمال وهو ما أكدته دراسة حوريه (2019) بأن مؤشر كفاءة استثمار الموارد البشرية في مدارس مرحلة التعليم الأساسي (52٪) وهو أقل من المأمول.

وتسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:

1- ما واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر مديرات ومعلمات التعليم العام؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع استثمار الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة؟

أهداف الدراسة:

— التعرف على درجة استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم.

– الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول تحديد درجة استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم تعزى لمتغير الوظيفة.

أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية:

– تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع المبحوث نظراً لتناوله استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم ، حيث أصبح الأداء المتفوق والتميز للموارد البشرية هو هدف تسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيقه وصولاً لنجاحها.

– وفي ضوء التحول إلى عصر المعرفة زاد الاستثمار بالموارد البشري بالمنظمات كأساس للتميز، حيث باتت أساليب استثمار الموارد البشرية وتطوير المعارف والمهارات والسلوكيات البشرية بالمنظمات من الميزات التنافسية المهمة باعتبارها أهم أصول المنظمات. وباتت الموارد غير الملموسة ممثلة في رأس المال البشري، والكفاءات عالية المعارف والمهارات هي الأساس للتميز في المنظمات عن غيرها.

ب- الأهمية التطبيقية:

– يؤمل أن تكون لهذه الدراسة نتائج إيجابية تفيد في رفع مستوى استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم. ويمكن أن يفيد هذا البحث باحثين آخرين، ويثري المكتبة السعودية والعربية بدارسة حديثة في هذا المجال.

حدود الدراسة:

– الحدود الموضوعية: اقتصر على واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر مديرات ومعلمات التعليم العام.

– الحدود البشرية: تضمنت عينة من مديرات ومعلمات التعليم العام في منطقة القصيم.

– الحدود المكانية: طبقت الدراسة في مدارس التعليم العام في منطقة القصيم.

– الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 1443هـ.

مصطلحات الدراسة:

• الاستثمار:

يعرف عبدالله (2008، 18) الاستثمار بأنه "أي استعمال لرأس المال بهدف تحقيق الربح في المستقبل مهما كان شكل هذا الاستعمال". ويقصد بالاستثمار في الفكر الإداري والاقتصادي "أي نشاط فردي أو جماعي ينطوي على استخدام المدخرات بهدف الحفاظ على قيمة الأصول المالية، بالإضافة إلى تحقيق عائد مالي مستمر على هذه الأصول المالية" (رمول، 2013، 26).

• الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية بأنها: "مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد من حيث تكوينهم وخبرتهم وسلوكهم، واتجاهاتهم، وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية" (موساوي، 2014، 29).

• استثمار الموارد البشرية:

أشار الفريد مارشال (د.ت) كما ورد في آل الشيخ (2008، 15) إلى أنه استثماراً وطنياً وفي رأيه أنه أعلى أنواع رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

ويعرف استثمار الموارد البشرية إجرائياً بأنه الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لقياس درجة استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام في منطقة القصيم من وجهة نظر مديرات ومعلمات التعليم العام في منطقة القصيم.

• مدارس التعليم العام الحكومية:

يعرفها آل حامد (2008: 7) بأنها "المراحل التعليمية الأساسية في المملكة، رياض الأطفال والابتدائية والمتوسطة والثانوية"

الإطار النظري:

كثيراً ما يتردد مصطلح الاستثمار، ويستخدم من قبل المختصين في الاقتصاد والمحاسبة والإدارة المالية، وأياً كان المجال الذي يستخدم فيه فإنه كمفهوم لا يخرج عن كونه إضافة إلى الطاقة الإنتاجية أو إضافة إلى رأس المال (رمول، 2013، 26).

1- مفهوم الاستثمار:

يعرف عبدالله (2008، 18) الاستثمار بأنه "أي استعمال لرأس المال بهدف تحقيق الربح في المستقبل مهما كان شكل هذا الاستعمال".

ويقصد بالاستثمار في الفكر الإداري والاقتصادي "أي نشاط فردي أو جماعي ينطوي على استخدام المدخرات بهدف الحفاظ على قيمة الأصول المالية بالإضافة إلى تحقيق عائد مالي مستمر على هذه الأصول المالية" (رمول، 2013، 26).

ويمثل العنصر البشري اللبنة الأساسية التي يبنى عليها عمل منظمة الأعمال، ويتحدد سلوك المنظمة من خلال مجموع سلوكيات الأفراد العاملين فيها، وذلك من خلال ممارستهم للأنشطة التفصيلية اليومية لأدائهم لأعمالهم المكلفين بها، وفي ذات الوقت الذي ينعكس فيه سلوك المنظمة من خلال سلوك أفرادها العاملين فإن سلوك وتصرفات هؤلاء الأفراد لا تحدث بشكل عفوي غير مبرمج، فالمنظمة ذاتها تؤثر في هذا السلوك والتصرفات مثلما تتأثر بهما (المغربي، 2016، 12).

2- مفهوم الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية بأنها: "مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد من حيث تكوينهم وخبرتهم وسلوكهم، واتجاهاتهم، وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية" (موساوي، 2014، 29).

3- استثمار الموارد البشرية:

لا يكفي أن تقوم المؤسسات والدول بحصر الموارد البشرية وتنميتها وتأهيلها بالتعليم والتدريب، ولكن لابد من الاستفادة المثلى من هذه الطاقات لمصلحة الفرد والمجتمع، وهذا يتطلب النظر إلى عدة نواحي، منها ما يلي:

أ- الاستخدام الكامل: أي محاولة التخلص من البطالة بأشكالها الصريحة والمضمرة، الهيكلية والمؤقتة، وبطالة رأس المال البشري على وجه الخصوص، ومن أشكال الاستخدام الناقص لرأس المال البشري هذا تغيير الاختصاص أو عدم ملاءمته للعمل والذي قد يؤدي إلى هجرة الكفاءات أو ما يمكن تسميته بنزيف العقول، ويتطلب الاستخدام الكامل أيضاً ملاءمة مخرجات منظومة التعليم بالكم والنوع والمستوى والمحتوى، لحاجات سوق العمل المتغيرة باستمرار مع التسارع العلمي والتقني المعاصر.

ب- توزيع الكفاءات: يتم هذا التوزيع مهنيّاً بين القطاعات ومراكز العمل المهنية أو بين المناطق الجغرافية، وذلك من أجل تسهيل الحركة بين أقسام المؤسسة الواحدة بصفة خاصة وما بين

القطاعات في سوق العمل بصفة عامة وإحداث شيء من التلاؤم بين العرض والطلب، وإلى عدم وجود فائض هنا وعجز هناك، والذي قد يشير إلى وجود شكل من أشكال نقص الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

ج- التحفيز وبيئة العمل: انطلاقاً من أن العنصر البشري ثروة قومية من جهة، وكيان حرم مبدع من جهة مكملة، فإن استثماره ينبغي أن يتزامن مع توفير بيئة العمل (الحياة) التي تكفل له التحفيز على إعطاء أفضل ما لديه، وتجاوز ما يدور في نفسه في كثير من الأحيان، وقد يكون جانب التحفيز مادياً، وقد يكون معنوياً يرتبط بإحساس الإنسان بقيمته وجدوى إسهامه ومشاركته في صياغة وتنفيذ مشاريع حضارية لأمتة (حورية وخصاونة، 2011، 649).

4- مفهوم استثمار الموارد البشرية:

يعرف مفهوم استثمار الموارد البشرية بأنه "الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على النحو الذي يمكنه من زيادة إنتاجيته" (عوماري ومدياني، 2018، 32).

كما يعرفه أليفي (2018، 52) بأنه "استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون فرداً صالحاً في منظمته ومجتمعه".

كذلك يعرف استثمار الموارد البشرية بأنه "أعلى أنواع رأس المال قيمة ومردوداً، حيث تتقدم الأمم عن طريق الإنسان، والاقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود" (مصطفى، 2021، 4).

وتعرف بعيسى (2018، 40) الاستثمار في الموارد البشرية بأنه "استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية، ورفع طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات لتحقيق رفاهية المجتمع، ويشمل عملية الإنفاق على التعليم والتغذية والصحة والتكوين".

5- أهمية الاستثمار في الموارد البشرية:

يعد العنصر البشري وحدات اقتصادية وكيانات روحانية تعمل معاً، فالأفراد هم الذين يخلقون القيمة من خلال ما يقدمونه من جهد وما لديهم من مهارات وخبرات ودوافع داخلية، وقد تبنت معظم المنظمات اليوم مبدأ الاهتمام بالموارد البشرية كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة مع

دخول القرن الواحد والعشرين الذي يركز على اقتصاد المعرفة والذي يعتبر أن إنتاجية الموارد البشرية هي المحرك الرئيسي في إطالة بقاء أي منظمة ناجحة في تحقيق أرباح في السوق وأساس أي اقتصاد ناجح في العالم وأصبحت القوة الدافعة لتلك المنظمات هي الأفراد ذوي المعرفة والذكاء والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات الفترة الحالية، وأصبح أكبر تحدي يواجه المنظمات هو الاستجابة للنقلة من الاقتصاد الصناعي لاقتصاد المعرفة وما ينتج عنه من تغيرات جذرية في كل أوجه التنظيم الإداري (عوماوي ومدياني، 2018، 32) سواء كان تشغيل وتسويق وهيكله واستثمار في الموارد البشرية وضرورة توافر معلومات كافية وصحيحة ودقيقة عن العنصر البشري حتى يمكن زيادة فاعلية المنظمات في اكتساب ميزة تنافسية.

6- أبعاد الاستثمار في الموارد البشرية:

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد كما ذكرها البياتي (2017، 132)، وتشمل الأبعاد التالية:

- أ- **البُعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية على التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وتزايد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.
- ب- **البُعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر حاجات سكانها من السلع والخدمات، بالإضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريبياً لديه فرصه أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.
- ج- **البُعد الاجتماعي:** من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، وهو ما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، بالإضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.
- د- **البُعد العلمي:** يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.
- هـ- **البُعد الأمني:** تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى خفض نسبة البطالة التي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي، وهو ما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، بالإضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

7- محددات الاستثمار في الموارد البشرية:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلاً جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في الموارد البشرية (إبراهيم، 2020، 26).

وأشار طراد (2015) إلى أن محددات الاستثمار في الموارد البشرية تشمل ما يلي:

أ- التخطيط: يعني وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

ب- التنمية: يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي التنفيذي لتحقيق أهداف ومحور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلال المؤسسات التعليمية والتدريبية القيام بخطوات لتنمية الموارد البشرية، تنمية شاملة للقدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

ج- التوظيف: يتم من خلال إتاحة فرص عمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعلم والتدريب، بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

د- اختلف الباحثون في تحديد أبعاد ومكونات الاستثمار في الموارد البشرية وهذا الاختلاف ناجم عن أسلوب تفكيرهم ودراساتهم كل حسب تفكيره، فهو شكل من أشكال رأس المال المنظمة الذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة، ويتضمن ذلك الأنشطة التعليمية المنظمة، وهذه الأنشطة تأخذ أشكالاً متعددة مثل التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والقدرات والإمكانات والصفات والخصائص الأخرى التي تتوحد مع بعضها بعضاً في أشكال مختلفة طبقاً لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام.

هـ- أهم العناصر التي تلعب دوراً كبيراً في تكوين واستثمار الموارد البشرية في المنظمة هي التعليم والتدريب والخبرة العملية والمعرفة والقدرات والمهارات وخصائص كادر العمل والصفات الفردية والبيئة التنظيمية والولاء التنظيمي وفرق العمل.

8- العوامل المؤثرة في استثمار الموارد البشرية:

يرتبط الاستثمار في الموارد البشرية بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، ومن هذه

العوامل ما يلي:

- أ- العوامل الجغرافية: تشمل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها، فالأجواء الطبيعية والمناخية قد تكون عاملاً معرقلاً في عملية الاستثمار البشري، ففي الكثير من الأحيان تكون الأجواء المناخية عائقاً أمام السكان في تحقيق النمو البشري من النواحي الثقافية والصحية.
- ب- العوامل السكانية: لا تقل التركيبة السكانية في المجتمع أثراً في استثمار الموارد البشرية من العامل الجغرافي، وخاصة طبيعة الهندسة السكانية السائدة في المجتمع.
- ج- العوامل الاجتماعية: وهي تشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي، ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية. وهو ما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها.
- د- العوامل الاقتصادية: هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد والتعليم والتدريب، حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف، سواء للإنفاق الكامل عليها أو لدعمها، كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها.
- هـ- العوامل السياسية: حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة إلى أخرى (البياتي، 2017، 125).

9- الاستثمار الأمثل للكوادر التعليمية:

هو مشروع يهدف إلى رفع كفاءة المعلمين والمعلمات وتطويرهم في تخصصات جديدة واستثمار قدراتهم لتطوير مخرجات التعليم، ويشمل جميع الإدارات التعليمية بالمناطق والمحافظات، وهناك إدارات وأقسام في إدارة التعليم معنية بالاستعداد والمتابعة والتقييم منها إدارة التدريب والابتعاث، وإدارة الإشراف التربوي، وإدارة شؤون المعلمين، وإدارة الموارد البشرية، ولا يفرغ المعلم والدراسة تكون في الفترة المسائية وتكون بنظام (التعليم المدمج) بحيث تكون (60%) من الدراسة حضورية و(40%) عن بُعد، ويكون الترشيح للبرامج ضمن معايير المفاضلة بين المتقدمين وصلاحيّة الاعتماد في سلسلة الاعتمادات في برنامج فارس، ولا يتطلب البرنامج أي التزامات مالية، وستنفذ البرامج التطويرية في الجامعات والكليات المتوافرة في النطاق الجغرافي لإدارة التعليم التابع لها المعلم، ويتبين دور الإشراف التربوي في إنشاء مصفوفة التخصصات المتجانسة والتي تعنى بالإشراف على المعلم والمعلمة في التخصص الجديد بعد اجتياز البرنامج والمساهمة في تقييم أداء المتدرب خلال فترة التدريب في محور الخبرات الميدانية، ويكون دور مدير المدرسة قبل البرنامج هو الترشيح واعتماد الطلب في برنامج فارس، ويمكن للمدير التعاون مع

المعلم الملتحق بالبرنامج وفق حدود ما نصت عليه الأنظمة واللوائح، كما يكون دور المدير في استثمار المؤهل الجديد للمعلم من خلال ترشيحه ومتابعة أثر البرنامج على أداء المعلم وتدريبه بعد الحصول على المؤهل، وبعد اجتياز المعلم التخصص الجديد فهو مؤهل لتدريس تخصصه الأساسي والجديد وفقاً لما تقتضيه المصلحة التعليمية، ويحصل المعلم الحاصل على البرنامج على درجة عنصر القدرات المعرفية والتطوير كاملة في تخصصه الجديد، كما سيتم اعتماد شهادة البرامج كدبلوم عال وتسجيله في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتمنح الأولوية لمجتازي البرامج للقبول في الماجستير التنفيذي، وجميع البرامج المتاحة مجانية للمعلمين والمعلمات، وأيضاً يخضع البرنامج لأنظمة ولوائح الجامعات في برنامج الدبلوم (وزارة التعليم، 2021).

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة مرتبة من الأحدث للأقدم بدءاً بالدراسات العربية ثم الأجنبية كالتالي:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرى حسين والزبيدي (2021) دراسة هدفت إلى تحديد أهمية الدور الذي تمارسه القيادة الرشيقة في دعم برامج ومجالات الاستثمار في رأس المال البشري، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (277) من أعضاء مجالس الكليات الأهلية العراقية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن القيادة الرشيقة تمارس تأثيراً معنوياً في دعم برامج الاستثمار برأس المال البشري، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها أنه يجب على المنظمات المبحوثة أن تقوم بتشكيل لجان من المستويات التنظيمية كافة تتولى تحديد الأسس المعتمدة في أخذ آراء ومقترحات مواردها البشرية.

وأجرى بن أحمد (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق التميز والابتكار في بعض مؤسسات اتصالات الجزائر على مستوى الغرب الجزائري، وقد حددت الدراسة بمدى الاستثمار في الأصول البشرية واستغلال العقول المبدعة لتحقيق النتائج الإيجابية المتوخاة في المؤسسات محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة، بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة واستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من (478) من المديرين بمؤسسات اتصالات الجزائر، وتوصلت الدراسة الميدانية إلى نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال

البشري على التمييز والابتكار في المؤسسة، وقد أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بمفهوم وأهمية رأس المال البشري لزيادة تصور أهميته في كيفية القياس والإفصاح عنه في القوائم المالية.

وهدفت دراسة مصطفى والمصري (2021) إلى تحقيق الفاعلية التنظيمية للاتحادات الرياضية في ظل التوجهات الإدارية الحديثة للجنة الأولمبية المصرية من خلال استثمار الموارد البشرية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة والمقابلة ومنهج تحليل الوثائق، وتكون مجتمع الدراسة من (136) فرداً من أعضاء مجالس واتحادات اللجنة الأولمبية المصرية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها، أهمية استثمار الموارد البشرية في المجال الرياضي، وقد أوصت الدراسة ببناء عليه بتبني سياسات جديدة للتوظيف واستثمار الموارد البشرية بالقطاع الرياضي عن طريق إعادة تقييم بطاقات وصف الوظائف والترقية بالجدارة.

وهدفت دراسة بردويل (2020) إلى التعرف على درجة استثمار الموارد البشرية في الجامعات الحكومية والخاصة في إقليم الشمال في الأردن وعلاقتها بجودة التعليم العالي من وجهة نظر القادة التربويين، وتكون مجتمع الدراسة من القادة التربويين (عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) حيث بلغ عددهم (349) من (8) جامعات في الإقليم، وتكونت عينة الدراسة من (303) أكاديميين يشغلون وظائف إدارية، منهم (222) من الذكور، و(81) من الإناث، من مجتمع الدراسة الكلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية للمجالات ككل جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة استثمار الموارد البشرية وبين جودة التعليم العالي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a < 0.05$) تعزي لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، ونوع الجامعة، ومتغير الكلية في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة أكثر من (10) سنوات، وجاءت الفروق لصالح الذكور في جميع المجالات، وكذلك أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a < 0.05$) تعزي لمتغير الوظيفة في جميع المجالات، وفي ضوء هذه النتائج خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة وعي الجامعات الأردنية بأهمية التخطيط الجيد للاستثمار البشري.

وسعت دراسة إبراهيم (2020) إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في السودان خلال الفترة (2000م - 2018م)، واستخدمت الدراسة المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي، واعتمد في الجانب التطبيقي على الأسلوب القياسي باستخدام برنامج Eviews، والأساليب الإحصائية، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وخلصت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر إيجاباً على الناتج المحلي الإجمالي، وجود تذبذب كبير للناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الدراسة والذي يرجع، للتذبذب الكبير في الإنفاق على التعليم، يقف ضعف الإنفاق العام على التعليم في

مقدمة المشاكل التي تعاني منها العملية التعليمية في السودان، وأوصت الدراسة بالاهتمام بقطاع التعليم من حيث البنى التحتية وغيرها بزيادة الإنفاق عليها ورفع الميزانية المخصصة لها، زيادة نسبة الاستيعاب في المراحل الدراسية الأولية، تكوين أقسام لأرشفة البيانات وحفظها أو تفعيلها وتطويرها إن وجدت وتكوين قاعدة بيانات في جميع المؤسسات العامة والخاصة، وقد أوصت الدراسة بضرورة استحداث سياسات اقتصادية كلية تستهدف الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية الكامنة في السودان.

وهدفت دراسة سويطي (2020) إلى قياس الاستثمار في رأس المال البشري، وعلاقته بتحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، واعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق ذلك في وزارة الصحة الفلسطينية وفق عينة طبقية عشوائية بلغت (123) مبحوثاً ومبحوتة، وتم استرجاع (104) استبانة بنسبة (85%) صلحت للتحليل الإحصائي، وخرجت الدراسة بنتيجة هي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري بتحقيق الأداء المتميز للعاملين في الوزارة، وأن الدرجة الكلية لمستوى رأس المال البشري في الوزارة بعناصره الأربعة (التدريب، والمعرفة والخبرة والمهارات) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3,60)، وجاءت الدرجة الكلية لمستوى أداء العاملين في الوزارة أيضاً بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3,53) وأوصت الدراسة بتنمية مهارات وكفاءات الموارد البشرية في الوزارة ضمن برنامج تدريبي مكثف يتلاءم والاحتياجات التدريبية للعاملين، واستقطاب ذوي الخبرات العلمية والعملية لتجويد العمل ونقل الخبرات للعاملين، وزيادة مشاركة العاملين في الدورات الداخلية والخارجية لإكسابهم أحر المستجدات والتطورات التقنية والتكنولوجية في المجال الإداري والصحي.

وهدفت دراسة صلحاوي (2019) إلى التعرف على واقع استثمار رأس المال البشري بالمؤسسات الجزائرية وأثره على الأداء، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (284) موظفاً في ثلاث مؤسسات تمثل قطاع الاتصالات في الجزائر، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر للاستثمار في رأس المال البشري ممثلاً في أبعاده الثلاثة (التدريب، المعرفة والصحة) في مستوى أداء المؤسسات المعنية بالدراسة، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري في المؤسسات الجزائرية.

وسعت دراسة مختار (2019) إلى تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه الاستثمار في رأس المال البشري في تطوير الكفاءات البشرية، والذي يعد كخيار إستراتيجي في تنمية وتطوير قدرات ومهارات ومواهب البشر في مجال الصحة والتعليم والتمويل لضمان تكافؤ الفرص، ومعالجة مشكلة عدم المساواة وتعزيز مستوى الإنتاجية، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للجزائر، حيث تزخر برأس مال بشري شاب ذي قدرات عالية يمكنها من تدارك عجلة

النمو والتنمية إذا تم استغلاله بالكفاءة والفعالية المطلوبين، كما أن هناك استثمارات كبيرة في التعليم، ونمو مهرف في معدلات الالتحاق وتكافؤ الفرص بين الجنسين على جميع مستويات التعليم تقريباً، وهذا يتطلب كوادراً متخصصة وتقنيات عالية، وعلاوة على ذلك يقيس مؤشر رأس المال البشري النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة كميّاً على مخرجات المستقبل، وقد أوصت الدراسة بأنه لا بد من استمرار الحكومة في توفير البيئة الداعمة وتحقيق المزيد من الاستقرار الاقتصادي، الأمر الذي سينعكس بالضرورة على زيادة الاستثمارات في رأس المال البشري من قبل القطاع الخاص.

وهدفت دراسة الشهراني (2019) إلى التعرف على واقع استثمار رأس المال البشري في جامعة الملك سعود لتحقيق الميزة التنافسية من خلال مجالات (التدريب-الاتصال-التحفيز) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث بجامعة الملك سعود، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجاباتهم والتي تعود لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، عدد دورات التنمية المهنية، التخصص)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (83) من أعضاء هيئة التدريس الإناث بواقع 10% من مجتمع الدراسة المكون من (792) من أعضاء هيئة التدريس الإناث بجامعة الملك سعود، (بالرتبة الأكاديمية، عدد دورات التنمية المهنية، التخصص). ولتحقيق أهداف البحث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة، وطبق البحث على عينة عشوائية بسيطة قوامها 83 من أعضاء هيئة التدريس الإناث، ونسبة 10% من مجتمع البحث.

وسعت دراسة بن عقون وعمر (2019) إلى توضيح المفهوم العام لرأس المال البشري وما يلعبه هذا العنصر من دور كبير في زيادة المنظمة على المنافسة والنمو والتطور وبالتالي تحقيق البقاء والاستمرار في بيئة الأعمال، وبالإضافة لذلك جاءت هذه الدراسة لبيان ضرورة اهتمام المؤسسة الجزائرية بالموارد البشري وتجسيد ذلك في الواقع العملي، واشتملت الدراسة على ثمانين مفردة، وتم توزيع الاستبانة عليهم باستخدام أسلوب الحصر الشامل وذلك لقلة عدد الموظفين بالإضافة إلى رفض البعض الآخر مساعدتنا، وتم استرداد 68 استبانة وبعد فحصها تم استبعاد واحدة منها وذلك لعدم تحقيقها للشروط المطلوبة للإجابة عنها وبذلك تكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (67) استبانة أي ما نسبته 83,75% ومن المعالجة العلمية للاستبانة فقد تم تفرغ بياناته وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن المنظمة محل الدراسة تهتم بالموارد البشري وتسعى إلى الاستثمار فيه من أجل كسب الكفاءات اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية، وبالتالي تحقيق الأهداف المحددة مما يضمن لها البقاء والاستمرار.

وسعت دراسة بعيسي (2018) إلى تحديد كيفية تطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة اعتماداً على الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره عاملاً أساسياً فيها، ومنهج الدراسة المنهج الوصفي، وأداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (117) من العاملين بالمؤسسات الاقتصادية الخاصة بالجزائر، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عملية الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير المؤسسات محل الدراسة.

وسعت دراسة عوماوي ومدياني (2017) إلى التطرق لأهم نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (150) عاملاً من شركة أركوديم لإنتاج وبيع الأجهزة الكهرومنزلية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن المورد البشري يعد أهم ركيزة لبناء التقدم بصفة عامة وتحقيق النجاح بصفة خاصة في بيئة النشاط التي تتسم بالحركة والتغيير المستمرين، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تنفق منظمات الأعمال بالقدر الكافي مادياً ومعنوياً على مواردها البشرية لكي تحقق بذلك الاستثمار الأمثل وذلك هو الاستثمار الحقيقي لهذه الموارد.

وهدف دراسة مدفوني (2017) إلى التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة برأس المال البشري وآليات الاستثمار فيه، وإبراز المنهج القائم على تحسين جودة التعليم العالي وربط الجامعة بالمحيط الاقتصادي والنسج الصناعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (456) من أساتذة الجامعات الجزائرية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها التأكيد على وجود دور للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين جودة التعليم العالي من خلال كل من: جودة بيئة التعليم والتعلم والتجهيزات، جودة البرامج ومصادر المعلومات التعليمية، السمعة والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والمناهج التعليمية، القيادة الإدارية ذات الرؤية الإستراتيجية التي تعكس جودة الأداء الجامعي، جودة المكتبة. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتنمية الطاقة البشرية التي إذا أحسن إعدادها وتأهيلها وتدريبها ستساهم بلا شك بفاعلية في تحقيق تطوير الجامعة الجزائرية بما يواكب التكنولوجيا الحديثة وبما يجعلها ذات مكانة في ظل التنافسية العالمية والنمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

أجرى ويدارني وريجينا ويلانتاري (2021) Widarney and Regina Willantari دراسة هدفت إلى تحديد سلوك البيانات التعليمية والصحية في دفع النمو الاقتصادي في ماليزيا قبل-COVID 19 كما هدفت إلى التركيز على البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من البنك الدولي، بما في ذلك بيانات عن

النتائج المحلي الإجمالي الماليزي، والصحة والاستثمار في ماليزيا والاستثمار في التعليم، واستخدمت أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن التعليم والصحة وسيلتان مهمتان للغاية للاستثمار في رأس المال البشري لدفع النمو الاقتصادي، ويمكن أن يكون التعليم والصحة وسيلتين لإيقاظ وتطوير واستعادة الاقتصاد خلال فترة الوباء وما بعد الجائحة، فالتعليم والصحة وسيلتان مهمتان للغاية للاستثمار في الإنسان.

وقام هدية، والفندري (2019) Hadiya, and Al-Fandari بدراسة هدفت إلى تحليل مشاكل معينة تتعلق بالعائد الاقتصادي لغرب عمال سومطرة الذين تخرجوا من التعليم العالي باستخدام استثمار رأس المال البشري، وتم الحصول على مجموعة البيانات من مسح القوى العاملة الوطنية في غرب سومطرة 2017 ويحتوي على 1798 سجلاً لمن يتقدمون في السن 15 عاماً على الأقل تخرجوا من الأكاديمية والجامعة والمدارس العليا وتوزع في جميع الصناعات الرئيسية، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتم تقدير العودة إلى التعليم العالي باستخدام إطار Mincerian من خلال النظر في التأثيرات المعدلة لتخصص الكلية المتخرج، وخصائص العامل الأخرى بما في ذلك استخدام التدريب والخبرة لقياس فروق الكسب بين العمال، وتظهر نتيجة هذه الدراسة أن العودة إلى التعليم العالي إيجابية بشكل ملحوظ وإذا تخرج العمال من تخصصات جامعية معينة، وجد أيضاً أن المشاركة في التدريب الوظيفي ولديها خبرة عملية قبل الوظيفة الحالية تزيد بشكل كبير بين العمال المتعلمين تعليماً عالياً الذين يسكنون في غرب سومطرة.

وهدفت دراسة كاظم وغمز (2017) Kazim,& Ghamze إلى تحديد أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي على المدى القصير والطويل في باكستان خلال الفترة (1992-2014)، وذلك بتطبيق منهجية التكامل المشترك لجوهانسن (co-integration johansen) وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية طويلة الأجل بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، وبالتالي الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي، وأن هناك حاجة للاستثمار في قطاع التعليم لتعزيز رأس المال البشري، والذي لا يساعد فقط في النمو الاقتصادي ولكن أيضاً يساهم في التنمية الاقتصادية للبلاد.

تعقيب على الدراسات السابقة:

على الرغم من وجود دراسات كثيرة أجريت حول الاستثمار في الموارد البشرية باعتباره رأس مال بشري تستفيد منه المؤسسات إلا أنها لم تتناولها في التعليم العام، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث الأداة وهي الاستبانة ماعدا دراسة فاطمة الزهراء بن أحمد (2021) التي استخدمت مع أداة الاستبانة أداة المقابلة والملاحظة، وكذلك دراسة مصطفى والمصري (2021)، ودراسة

كاظم وغمز (2017) Kazim & Ghamze التي استخدمت منهجية التكامل المشترك لجوهانسن، كما اتفقت الدراسة الحالية من حيث المنهج مع دراسة مصطفى والمصري (2021). وقد استفادت الباحثان من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وصياغة مشكلة ومنهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة، وتصميم أداة الدراسة ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف بين نتيجة الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

انطلاقاً من أهداف الدراسة والبيانات المراد الوصول إليها تم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه: أحد أشكال التحليل العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، 2000، 324).

مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع مديرات ومعلمات مدارس التعليم العام الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1443هـ. وتكونت عينة الدراسة من (372) من القائدات التربويات والمعلمات في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، ويوضح الجدول التالي وصف عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الديموغرافية.

جدول (1)

وصف أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
قائدة تربوية	139	37.4 %
معلمة	233	62.6 %
الإجمالي	372	100.0 %

أداة الدراسة:

اشتملت أداة الدراسة على استبانة تكونت في صورتها المبدئية من (15) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كالتالي: البعد الأول: استثمار الموارد البشرية ويضم (8) فقرات، والبعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية ويضم (4) فقرات، والبعد الثالث: الاستقطاب والتعيين ويضم (3) فقرات. ولكل عبارة خمسة مستويات للإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة).

صدق الاستبانة Questionnaire Validity:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يلي:

1- الصدق الظاهري Face Validity:

تم عرض الصورة الأولية من الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك بهدف إبداء الرأي حول مدى وضوح الصياغة اللغوية والدقة العلمية لفقرات الاستبانة، ومدى انتماء كل منها للبُعد الذي تمثله، وتعديل أو إضافة أو حذف ما يروونه مناسباً، وتم التعديل في ضوء آراء المحكمين.

2- صدق البناء/الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (35) قائدة ومعلمة من غير المشاركات في العينة الأساسية للبحث، وتم استخدام معامل ارتباط "بيرسون" (Pearson's coefficient)، في حساب مدى ارتباط كل فقرة بالبُعد الذي تمثله، ثم في حساب مدى ارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (2)

معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي له (ن=35)

البُعد الأول: استثمار الموارد البشرية		البُعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية		البُعد الثالث: الاستقطاب والتعيين	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.830	5	**0.881	9	**0.904
2	**0.818	6	**0.796	10	**0.894
3	**0.824	7	**0.839	11	**0.935
4	**0.915	8	**0.879	12	**0.907

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (2) أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالأبعاد التي تمثلها مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكد على أن جميع فقرات الاستبانة تتمتع بدرجة الصدق الداخلي.

جدول (3)

معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة (ن=35)

معامل الارتباط	أبعاد الاستبانة
**0.985	البُعد الأول: استثمار الموارد البشرية
**0.973	البُعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية
**0.940	البُعد الثالث: الاستقطاب والتعيين

** دالة عند مستوى (0.01)

يتبين من الجدول (3) أن جميع معاملات ارتباط أبعاد الاستبانة بدرجة الكلية مرتفعة وترواحت ما بين (0.985)-(0.973)، وجاءت هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكد على صدق البناء ومن ثم الاتساق الداخلي.

ثبات الاستبانة Questionnaire Reliability:

تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ" (α)، وطريقة التجزئة النصفية-Split (Half Method)، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول التالي:

جدول (4)

معاملات ثبات الاستبانة بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (ن=35)

الثبات بالتجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	أبعاد الاستبانة
0.94	0.94	8	البُعد الأول: استثمار الموارد البشرية
0.96	0.93	4	البُعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية
0.81	0.82	3	البُعد الثالث: الاستقطاب والتعيين
0.94	0.95	15	الدرجة الكلية للاستبانة

يتضح من الجدول (4) أن قيم معاملات ثبات أبعاد الاستبانة بمعامل "ألفا- كرونباخ" ترواحت ما بين (0.94-0.82)، وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (0.943-0.809)، وتؤكد هذه القيم على أن أبعاد الاستبانة

تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات. وأن معامل ثبات الاستبانة ككل بمعامل "ألفا كرونباخ" بلغ (0.949) وبطريقة التجزئة النصفية بلغ (0.936)، وتؤكد هذه القيم على أن الاستبانة ككل تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

معياري الحكم على قيم المتوسطات:

تم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد درجة الموافقة، بحيث تعطى الدرجة (5) للاستجابة موافق بشدة، الدرجة (4) للاستجابة موافق، الدرجة (3) للاستجابة محايد، الدرجة (2) للاستجابة غير موافق، الدرجة (1) للاستجابة غير موافق بشدة. وتم الاعتماد على المحك التالي عند الحكم على قيم المتوسطات الحسابية في جداول النتائج:

- إذا كان المتوسط (من 1- 1.80) يكون الحكم بدرجة ضعيفة جداً.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 1.80 - 2.60) يكون الحكم بدرجة ضعيفة.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 2.60 - 3.40) يكون الحكم بدرجة متوسطة.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 3.40 - 4.20) يكون الحكم بدرجة كبيرة.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 4.20 - 5.00) يكون الحكم بدرجة كبيرة جداً.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS_{v26}) في تنفيذ المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف وجهة نظر أفراد العينة على فقرات الاستبانة.
- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples T.test)، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الوظيفة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson's coefficient)، للتأكد من صدق الاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي.
- معامل "ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach's) للتأكد من ثبات الاستبانة
- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method) للتأكد من ثبات الاستبانة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أداة البحث والتحليل الإحصائي للبيانات، مع مناقشة هذه النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: "ما درجة استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام؟"

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة من قائدات ومعلمات التعليم العام لأبعاد الاستبانة ككل والمتعلقة بتحديد درجة استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، وتم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد درجة استثمار الموارد البشرية ككل (ن=372)

الرتبة	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الاستبانة
3	متوسطة	1.31	2.73	البُعد الأول: استثمار الموارد البشرية
1	متوسطة	1.36	3.05	البُعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية
2	متوسطة	1.39	3.01	البُعد الثالث: الاستقطاب والتعيين
	بدرجة متوسطة	1.35	2.93	الأبعاد ككل

يتبين من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام للاستبانة بلغ (2.93) وبانحراف معياري (1.35)، وهي قيم تؤكد على أن استثمار الموارد البشرية يتوافر بدرجة متوسطة في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، وذلك من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام وقد يعزى ذلك إلى توجيه الوزارة اهتمامها للاستثمار في الموارد البشرية من خلال مشاريع منبثقه من مبادرات التحول الوطني كبرنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية وبرنامج الاستثمار الأمثل للكوادر التعليمية وغيره من البرامج، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بردويل (2020) التي توصلت إلى أن درجة استثمار الموارد البشرية متوسطة.

وقد جاءت جميع أبعاد الاستبانة بدرجة متوسطة؛ حيث احتل البُعد الثاني: "وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية" المرتبة الأولى بين أبعاد الاستبانة بمتوسط عام (3.05) وبانحراف معياري (1.36)، بينما حاز البُعد الثالث: "الاستقطاب والتعيين" المرتبة الثانية بمتوسط عام (3.01) وبانحراف معياري (1.39)، وحصل البُعد الأول: "استثمار الموارد البشرية" على المرتبة الثالثة بمتوسط عام (2.73) وبانحراف معياري (1.31)، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة من قائدات ومعلمات التعليم العام بمنطقة القصيم. وقد أكدت حسين والزبيدي (2021) على أن القيادة الرشيقة لها تأثير معنوي في دعم برامج الاستثمار برأس المال البشري، وأكدت العديد من الدراسات على

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، فقد أشارت دراسة بن أحمد (2021) إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير على تحقيق التميز والابتكار في بعض المؤسسات، وتوصلت دراسة مختار (2019) إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يلعب دوراً في تطوير الكفاءات البشرية. وأشارت دراسة بعيسي (2018) إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين عملية الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير المؤسسات، وتوصلت دراسة كاظم وغمز (2017) Kazim & Ghamze إلى أن رأس المال البشري له تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي وأن هناك حاجة للاستثمار في قطاع التعليم لتعزيز رأس المال البشري، والذي لا يساعد فقط في النمو الاقتصادي ولكن أيضاً يساهم في التنمية الاقتصادية للبلاد.

ولعرض النتائج التفصيلية المرتبطة بكل بُعد، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة على فقرات كل بُعد، كما تم ترتيب فقرات كل بُعد تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

البُعد الأول: استثمار الموارد البشرية:

جدول (7)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول استثمار الموارد البشرية (ن=372)

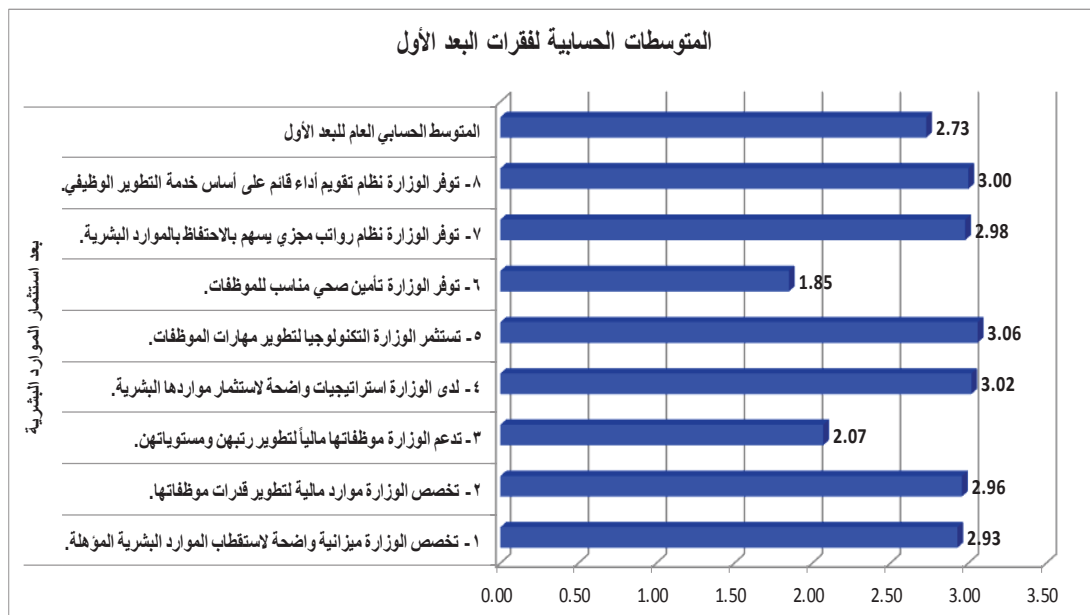
م	الفقرات	التكرارات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	تخصص الوزارة ميزانية واضحة لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة.	ت %	24 6.5	155 41.7	44 11.8	70 18.8	79 21.2	2.93	1.31	متوسطة	6
2	تخصص الوزارة موارد مالية لتطوير قدرات موظفيها.	ت %	29 7.8	157 42.2	36 9.7	70 18.8	80 21.5	2.96	1.34	متوسطة	5
3	تدعم الوزارة موظفيها مالياً لتطوير رتبهم ومستوياتهم.	ت %	24 6.5	43 11.6	46 12.4	81 21.8	178 47.8	2.07	1.28	ضعيفة	7
4	لدى الوزارة إستراتيجيات واضحة لاستثمار مواردها البشرية.	ت %	45 12.1	135 36.3	47 12.6	72 19.4	73 19.6	3.02	1.35	متوسطة	2
5	تستثمر الوزارة التكنولوجياً لتطوير مهارات الموظفين.	ت %	40 10.8	154 41.4	37 9.9	69 18.5	72 19.4	3.06	1.34	متوسطة	1
6	توفر الوزارة تأميناً صحياً مناسباً للموظفات.	ت %	12 3.2	29 7.8	49 13.2	82 22.0	200 53.8	1.85	1.12	ضعيفة	8
7	توفر الوزارة نظام رواتب مجزي يسهم بالاحتفاظ بالموارد البشرية.	ت %	52 14.0	118 31.7	48 12.9	79 21.2	75 20.2	2.98	1.38	متوسطة	4
8	توفر الوزارة نظام تقويم أداء قائم	ت	44	133	47	75	73	3.00	1.35	متوسطة	3

الوظيفي.	19.6	20.2	12.6	35.8	11.8	%	على أساس خدمة التطوير
المتوسط الحسابي العام للبعد الأول	1.31	2.73					بدرجة متوسطة

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الأول: "استثمار الموارد البشرية" بلغ (2.73) وبانحراف معياري (1.31)، وهي قيم تؤكد على أن استثمار الموارد البشرية يتوافر بدرجة متوسطة في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، وذلك من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام.

وقد جاءت الفقرة رقم (5): "تستثمر الوزارة التكنولوجيا لتطوير مهارات الموظفين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.06) وبانحراف معياري (1.34) وبدرجة متوسطة وقد يعزى ذلك إلى التطور والتحول الرقمي الذي نشهده حالياً خاصة بعد جائحة كورونا والتعليم عن بُعد، بينما جاءت الفقرة رقم (4): "لدى الوزارة إستراتيجيات واضحة لاستثمار مواردها البشرية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.02) وبانحراف معياري (1.35) وبدرجة متوسطة.

وحصلت الفقرة رقم (3): "تدعم الوزارة موظفيها مالياً لتطوير رتبهم ومستوياتهم" على المرتبة السابعة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.07) وبانحراف معياري (1.28) وبدرجة ضعيفة وقد يعزى ذلك إلى عدم تحمل الوزارة أي أعباء أو تكاليف مالية لتطوير الرتب وتحمل الموظف كافة التكاليف، في حين حصلت الفقرة رقم (6): "توفر الوزارة تأميناً صحياً مناسباً للموظفات" على المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.85) وبانحراف معياري (1.12) وبدرجة ضعيفة ويعزى ذلك إلى عدم وجود تأمين صحي لموظفات وزارة التعليم، وذلك من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام. والشكل التالي يتضمن تمثيل بياني لهذه النتائج:



شكل (1) يوضح المتوسطات الحسابية لفقرات بعد استثمار الموارد البشرية

البُعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية:

جدول (8)

التكرارات والنسب المنوية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية (ن=372)

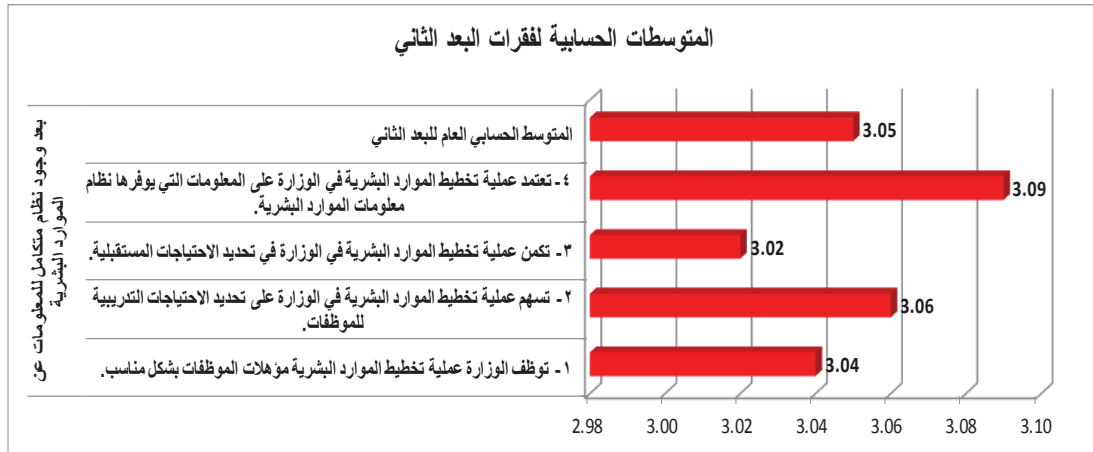
م	الفقرات	التكرارات والنسب.	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	توظف عملية تخطيط الموارد البشرية في الوزارة مؤهلات الموظفين بشكل مناسب.	ت %	53 14.2	122 32.8	58 15.6	64 17.2	75 20.2	3.04	1.37	متوسطة	3
2	تسهم عملية تخطيط الموارد البشرية بالوزارة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات.	ت %	44 11.8	151 40.6	31 8.3	76 20.4	70 18.8	3.06	1.35	متوسطة	2
3	تتمتع عملية تخطيط الموارد البشرية في الوزارة في تحديد الاحتياجات المستقبلية.	ت %	52 14.0	125 33.6	49 13.2	72 19.4	74 19.9	3.02	1.37	متوسطة	4
4	تعتمد عملية تخطيط الموارد البشرية في الوزارة على المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية.	ت %	46 12.4	149 40.1	36 9.7	75 20.2	66 17.7	3.09	1.34	متوسطة	1
			المتوسط الحسابي العام للبُعد الثاني					3.05	1.36	بدرجة متوسطة	

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام للبُعد الثاني: "وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية" بلغ (3.05) وانحراف معياري (1.36)، وهي قيم تؤكد على أن وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية يتوافر بدرجة متوسطة في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، وذلك من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام.

وقد احتلت الفقرة رقم (4): "تعتمد عملية تخطيط الموارد البشرية في الوزارة على المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.34) وبدرجة متوسطة وقد يعزى ذلك إلى اعتماد الوزارة على أنظمة المعلومات التي وفرتها مثل نظام جدارة للتعين ونظام فارس للتطوير المهني والإجازات ونظام نور لحصر رغبات النقل، في حين جاءت الفقرة رقم (2): "تسهم عملية تخطيط الموارد البشرية بالوزارة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (1.35) وبدرجة متوسطة.

وحصلت الفقرة رقم (1): "توظف عملية تخطيط الموارد البشرية في الوزارة مؤهلات الموظفين بشكل مناسب" على المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.37) وبدرجة متوسطة، بينما شغلت

الفقرة رقم (3): "تكمن عملية تخطيط الموارد البشرية في الوزارة في تحديد الاحتياجات المستقبلية" المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.02) وبانحراف معياري (1.37) وبدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر قائئات ومعلمات التعليم العام. والشكل التالي يتضمن تمثيل بياني لهذه النتائج:



شكل (2) يوضح المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية

البُعد الثالث: الاستقطاب والتعيين:

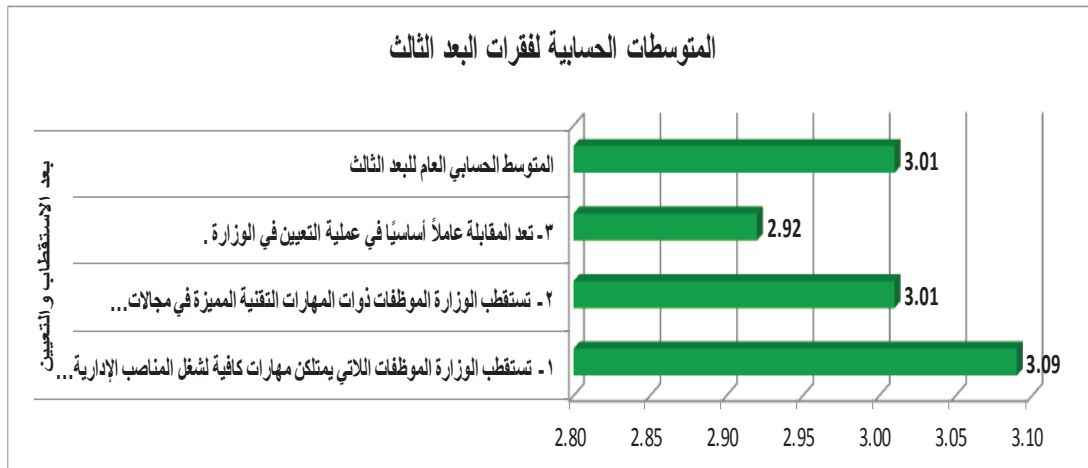
جدول (9)

التكرارات والنسب المئوية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستقطاب والتعيين (ن=372)

الترتيب	درجة التوافق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرارات والنسب	الفقرات	م
				غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	متوسطة	1.41	3.09	72	75	38	123	64	ت	تستقطب الوزارة الموظفين اللاتي يمتلكن مهارات كافية لشغل المناصب الإدارية المهمة.	1
				19.4	20.2	10.2	33.1	17.2	%		
2	متوسطة	1.37	3.01	73	79	40	130	50	ت	تستقطب الوزارة الموظفين ذوات المهارات التقنية المميزة في مجالات اختصاصاتهم.	2
				19.6	21.2	10.8	34.9	13.4	%		
3	متوسطة	1.39	2.92	81	84	34	131	42	ت	تعد المقابلة عاملاً أساسياً في عملية التعيين في الوزارة.	3
				21.8	22.6	9.1	35.2	11.3	%		
			بدرجة متوسطة	1.38	3.01	المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث					

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث: "الاستقطاب والتعيين" بلغ (3.01) وبانحراف معياري (1.38)، وهي قيم تؤكد على أن الاستقطاب والتعيين يتوافر بدرجة متوسطة في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، وذلك من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام.

وقد جاءت جميع فقرات هذا البعد بدرجة متوسطة؛ حيث حازت الفقرة رقم (1): "تستقطب الوزارة الموظفين اللاتي يمتلكن مهارات كافية لشغل المناصب الإدارية المهمة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.09) وبانحراف معياري (1.41) ويعزى ذلك إلى اهتمام الوزارة ودعمها للتطوير المهني للموظفات، تليها الفقرة رقم (2): "تستقطب الوزارة الموظفين ذوات المهارات التقنية المميزة في مجالات اختصاصاتهم" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.01) وبانحراف معياري (1.37)، وحصلت الفقرة رقم (3): "تعد المقابلة عاملاً أساسياً في عملية التعيين في الوزارة" على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.92) وبانحراف معياري (1.39)، وذلك من وجهة نظر قائدات ومعلمات التعليم العام وقد يعزى إلى أن المقابلة لاتعد من أهم العوامل في عملية التعيين وقد تكون مجرد عملية روتينية. والشكل التالي يتضمن تمثيلاً بيانياً لهذه النتائج:



شكل (3) يوضح المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الثالث: الاستقطاب والتعيين

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول تحديد درجة استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم تعزى لمتغير الوظيفة؟"

وللإجابة عن السؤال الثاني، تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples T.test)، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الوظيفة، وجاءت النتائج كما يبين الجدول التالي:

جدول (10)

نتائج اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples T-test) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة استثمار الموارد البشرية وفقاً لمتغير الوظيفة (ن=372)

أبعاد الاستبانة	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
التُعد الأول: استثمار الموارد البشرية	قائدة	139	23.98	8.97	370	3.67	0.00	دالة عند 0.05
	معلمة	233	20.61	8.30				
التُعد الثاني: وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية	قائدة	139	13.65	5.31	370	4.18	0.00	دالة عند 0.05
	معلمة	233	11.36	5.01				
التُعد الثالث: الاستقطاب والتعيين	قائدة	139	10.27	4.05	370	4.85	0.00	دالة عند 0.05
	معلمة	233	8.27	3.73				
الدرجة الكلية للاستبانة	قائدة	139	47.91	17.95	370	4.17	0.00	دالة عند 0.05
	معلمة	233	40.23	16.65				

يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة من قائدات ومعلمات التعليم العام حول تحديد درجة استثمار الموارد البشرية (كدرجة كلية، وكأبعاد فرعية: استثمار الموارد البشرية؛ وجود نظام متكامل للمعلومات عن الموارد البشرية؛ الاستقطاب والتعيين) في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم تعزي لمتغير الوظيفة، وكانت الفروق لصالح القائدات التربويات وقد يعزى ذلك إلى عنصر الأقدمية، حيث يؤثر عامل الخبرة في تحديد هذه الدرجة والاختلاف بها. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بردويل (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة استثمار الموارد البشرية تعزي لمتغير الوظيفة في جميع المجالات.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة توصي الباحثات بما يلي:

- أن يتم إعداد وتصميم برامج تدريبية للاستثمار الأمثل في الموارد البشرية وفق مايلي:
- ✓ ربط البرامج التدريبية للموارد البشرية التي تقدمها الوزارة وإدارات التعليم بتحديد علمي لكفاياتهم التدريبية.
- ✓ تنمية مهارات وكفاءات الموارد البشرية في الوزارة ضمن برنامج تدريبي متراكم.
- ✓ زيادة التركيز على نوعية التدريب المقدم، بما يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية الفعلية للموارد البشرية.

- ✓ تدريب الموارد البشرية في مدارس التعليم العام على استخدام التقنيات الحديثة التي تساعد على تطوير الأداء وتنفيذه بجودة عالية.
- زيادة وتحديث معارف الموارد البشرية لتنفيذ أعمالهم بجودة عالية عن طريق زيادة التحفيز (المادي والمعنوي).
- استقطاب ذوي الخبرات العلمية والعملية للعمل في الوزارة للاستفادة من خبراتهم، لتجويد العمل ونقل الخبرة للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- زيادة مشاركة العاملين في الوزارة في الدورات، لإكسابهم آخر المستجدات والتطورات التقنية والتكنولوجية في المجال التربوي.

البحوث المقترحة:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يمكن إجراء الدراسات التالية:

- إجراء دراسات وبحوث حول واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام مع عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات وبحوث حول تحديات استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام.
- إجراء دراسات وبحوث حول تجارب الدول في استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام.

قائمة المراجع:

- إبراهيم، زبيدة خليل. (2020). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في السودان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- بردويل، تسنيم. (2020) استثمار الموارد البشرية في الجامعات الحكومية والخاصة في إقليم الشمال في الأردن وعلاقتها بجودة التعليم العالي من وجهة نظر القادة التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الأردن.
- بعيسى، سامية. (2018). الاستثمار في رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة في العصر الرقمي: دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- بن أحمد، فاطمة الزهراء. (2021)، الاستثمار في رأس المال البشري للتميز والابتكار-دراسة حالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة جيلالي ليباس-سيدي بلعباس، الجزائر.

- بن عقون، بلال، وعمر، شريف.(2018)، الاستثمار في رأس المال البشري كوسيلة لتحسين التنافسية المؤسسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- البياتي، فراس عباس فاضل.(2017). إدارة الموارد البشرية والاستثمار البشري: حالة إقليم كردستان، المستقبل العربي: مركز دراسات الوحدة العربية، 39(455)، 120-129.
- الجراح، أضواء كمال حسين.(2019). الاستثمار في رأس المال البشري مدخل لتحقيق الأداء المتميز: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في عدد من كليات جامعة الموصل، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة كركوك - كلية الإدارة والاقتصاد، 9(1)، 1-22.
- حسين، وليد حسين، والزبيدي، غني.(2021)، توظيف سلوكيات القيادة الرشيدة لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 27(126)، 86-106.
- حورية، علي، وخصاونه، أنور.(2011). كفاءة استثمار الموارد البشرية في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 5(4)، 645-657.
- رمول، رحيمة.(2013). دور الاستثمار في الموارد البشرية في تحسين الأداء في المؤسسات: أثر التدريب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
- السحيباني، أثير بنت محمد بن عبدالعزيز، والشماسي، أريج بنت عبدالرحمن ناصر.(2021). أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- سويطي، شيلي.(2020)، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(3)، 21-45.
- شلتوت، أماني خضر، وبحر، يوسف عبد عطية.(2009). تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعزيز الاستثمار في العنصر البشري: دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة: الرئاسة ومكتب غزة الإقليمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- طراد، لمياء.(2015). دور الاستثمار في الرأس مال البشري في تطوير اليقظة الإستراتيجية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- عبدالله، عبدالكريم عبدالله.(2008). ضمانات الاستثمار في الدول العربية. عمان: دار الثقافة.
- عوماري، عبد الوهاب، ومدنياني، زكرياء.(2018). الاستثمار في المورد البشري واتخاذ كآلية لتحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية إدرار، الجزائر.

مدفوني، هند. (2017)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل إستراتيجي لتحسين جودة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية- التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.

مصطفى، سمير عبداللطيف. (2021). استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الفاعلية التنظيمية للاتحادات الرياضية في ظل التوجهات الإدارية الحديثة، مجلة أسبوط للعلوم والفنون، 58(2)، 321-342.

المغربي، عبدالحميد عبدالفتاح. (2015). إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات وبناء إستراتيجيات القرن الواحد والعشرون. القاهرة: دار المريخ.

موساوي، محمد. (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي حالة الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

وزارة التعليم، 2021، متاح على الرابط التالي: <https://edu.moe.gov.sa/Qunfothah/Documents/proj-alesthmar-alamthel-FAQ.pdf>

Hadiya, D. and Al-Fandari, N.B. (2019). Investing Human Capital: An Analysis of Higher Return on Education, *Journal of Regional Development and Finance*, 7 (1), 49-62.

Niken, P. (2021). The Relationship Between Human Capital Development and Economic Growth: Evidence from Malaysia, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 641–650.

Syed, K.& Ghamze, R. (2017). Impact of Human capital on Economic Growth: Evidence from Pakistan, A publication of the Sustainable Development Policy Institute (SDPI). WIDARNI1, Eny Lestari, and WILANTARI, Regina.