

أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير (دراسة تطبيقية على الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير)

**The impact of human resource development on achieving the strategy of the Asir region:
An applied study on government agencies and possible ministries in Asir region**

إعداد: الباحث/ ماجد بن علي بكرى علي

ماجستير إدارة الأعمال، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية ابن رشد للعلوم الإدارية، منطقة عسير، المملكة العربية السعودية

Email: majed_111ali@hotmail.com

إشراف الدكتور/ عبد الله علي العمار

أستاذ إدارة الأعمال مشارك، كلية ابن رشد للعلوم الإدارية بأبها، المملكة العربية السعودية

المخلص:

هدف البحث للتعرف على أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، كما هدف إلى التعرف على وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف البحث فقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث استعان الباحث بالاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة حجمها (173) موظفاً في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير. وقد توصل البحث لمجموعة من النتائج كانت: يوجد أثر إيجابي لأبعاد تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى للمتغيرات (العمر، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق تعزى للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي).

الكلمات المفتاحية: استراتيجية، منطقة عسير، الموارد البشرية، الهيئات الحكومية، الوزارات.

The impact of human resource development on achieving the strategy of the Asir region (An applied study on government agencies and possible ministries in Asir region)

Abstract:

This research aims at identifying the impact of human-recourses development on achieving the strategies of Aseer (the Southern region of Saudi Arabia) wherein many governmental bodies and ministries are available. The main goal of the research is to determine the statistical values concerning the impact of human-recourse development in the region in terms of personal variables (experience, sex, age, qualification, and type). To achieve this goal, the researcher has employed the analytical descriptive methodology; a questionnaire has been responded by 173 employees from the human- resource development departments in the related governmental bodies. The results assure the positive influence of such human-resource development; training, developing, guiding, granting scholarships, and enabling such resources and thus it has been explicit on the strategy of the region. However, the results show that no-statistical values have been found as an impact of such development based on certain variables like age, job position, and years of experience.

Keywords: Strategy, Asir Region, Human Resources, Government Agencies, Ministries.

1. المقدمة / Introduction

لقد أدت التطورات السريعة المتلاحقة في الوقت الحالي، وما يصاحبها من تغيرات في المفاهيم والأحداث المتسارعة إلى التأثير على منظمات الأعمال، وكذلك التأثير على حركة انتقال الخدمات والسلع المختلفة بين الدول بشكل يدعو إلى إعادة النظر في دراسة العمليات الإدارية التي تمارسها المنظمات وأثر ذلك على تصحيح وتصويب تحقيق استراتيجية منطقة عسير لرفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل تلك المنظمات، ومن جانب آخر فإن عمليات تنمية الموارد البشرية لها تأثير كبير على كلاً من المنظمات والأفراد، ويتأثر مستوى أداء المنظمات وجودتها بهذه العمليات الأساسية في المنظمة، وعلى ذلك فإن تنمية إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً أساسياً في حياة المنظمات والأفراد ولكن هذا التأثير يختلف باختلاف طبيعة تلك المنظمات وباختلاف الأفراد. (عثمان، 2016، 2)

لقد أصبح التوجه الحديث اليوم للمنظمات المعاصرة ينحى إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشري وكيفية تنمية قدراته والنهوض به، إذ اهتمت في تطورات الفكر الإداري الحديث وانعكاساته على الفرد، تغير النظرة إليه إلى اعتباره أصلاً استراتيجياً وشريكاً أساسياً في استراتيجيات المؤسسة، فالموارد البشري وفي ظل اقتصاد تحكمه المعرفة وعالم تحركه التطورات الهائلة وتسييره الديناميكية المتسارعة ويوجهه شعار أن البقاء للأقوى والقوة تكمن في التميز، الذي لن يكون دون موارد بشرية ذات كفاءات ومهارات ومعارف تمكنها من العمل الجيد والفعال لباقي موارد المؤسسة بات يشكل رأس مال الحقيقي للمؤسسة والمصدر الأول لخلق القيمة فيها. (مانع، 2015، 1)

وتعطي المملكة العربية السعودية جُل تركيزها على تنفيذ رؤية المملكة 2030 الطموحة، وكان منها ما نشر عبر وسائل الإعلام إطلاق سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز استراتيجية تطوير منطقة عسير تحت شعار (قم وشيم) والتي تهدف إلى تحقيق نهضة تنموية شاملة وغير مسبوق للمنطقة، ويعكس الشعار أن الاستراتيجية تستهدف تنمية المكان وبناء الإنسان معاً، وأعلن سمو ولي العهد أن استراتيجية منطقة عسير تهدف لتحويل المنطقة لوجهة سياحية عالمية تستقطب أكثر من 10 ملايين زائر من داخل المملكة وخارجها بحلول 2030، كما استهدفت جذب الاستثمارات من داخل المملكة وخارجها عبر تفعيل منظومة متكاملة لتسهيل الإجراءات وزيادة السياحة والثقافة كمحركات رئيسية للتنمية القضايا (الشهري، 2021).

1.1. مشكلة البحث:

يستحوذ موضوع تنمية الموارد البشرية وتطوير أداء العاملين على اهتمام مختلف المستويات الإدارية في المنظمات بشكل عام، لأنها تساعدها في البناء والتطوير والبقاء ضمن المنافسة، وقد أكد (ثابت، 2017) على ضرورة الاهتمام في تنمية الموارد البشرية باعتبارها حجر الأساس في إحداث أي تغيير في منظمات الأعمال وهي المعنية بشكل رئيسي بإدارة عملية التغيير من حيث التخطيط له وتنظيمه وتوجيهه والرقابة عليه.

ويساهم تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمات الأعمال (فروانة، 2020)، وقد أشارت دراسة (مقراش ومولوح، 2019) أن للتمكين النفسي للعاملين أثر على تنمية وتطوير الموارد البشرية في منظمات الأعمال مما يساهم في تحقيق أهدافها.

وجاءت استراتيجية منطقة عسير لاستثمار نقاط القوة مما يعزز موقع المنطقة المميز على خارطة السياحة العالمية، لتصبح منطقة عسير وجهة سياحية رائدة على مستوى العالم، وتصبح مقصداً للسائحين من أجل الترفيه والثقافة، محققين بذلك التوازن بين التطور والمحافظة وحماية البيئة الطبيعية. (واس، 2021)

وتبرز رؤية استراتيجية عسير على أن تكون منطقة عسير وجهة عالمية طوال العام، يستلهم منها الجميع الانسجام ما بين الأصالة والحداثة المبني على مكامن قوتها من أصالة وطبيعة، حيث ستصبح منطقة عسير وجهة سياحية رائدة عالمياً ومقصداً للترفيه والثقافة والأنشطة الخارجية في المملكة العربية السعودية وخارجها، بتحقيق التوازن بين التطور والمحافظة. (هيئة تطوير منطقة عسير، 2021)

وبالرغم من تناول العديد من الأبحاث لموضوع تنمية الموارد البشرية إلا أن هناك ندرة (حسب اطلاع الباحث) في ربطها بتحقيق استراتيجية منطقة عسير حيث لم يتطرق لها أحد من قبل، ومن خلال ملاحظة الباحث لطبيعة العمل في الهيئات الحكومية

والوزارات الممكنة بمنطقة عسير فقد قام باختيار البحث وللتأكد من المشكلة تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، ومن هنا تمحورت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

السؤال الرئيسي الأول:

ما أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير؟
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) هل يوجد أثر لتدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير؟
- 2) هل يوجد أثر لتعليم وابتعاث الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير؟
- 3) هل يوجد أثر لتقييم أداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير؟
- 4) هل يوجد أثر لتمكين العاملين على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير؟

السؤال الرئيسي الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة)؟

2.1. أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

تتمثل أهمية البحث في أنها تركز على حجر الأساس للمنظمات وهم الموارد البشرية ومدى لجوء المنظمات لتنمية قدراتهم ومهاراتهم في المملكة العربية السعودية.

كما وتتمثل أهمية البحث في أنها تركز على متغير مهم وهو تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال التدريب والتطوير المستمرين التي يجب على المنظمات اتباعها لتزيد من قدرات ومهارات مواردها البشرية مما يساعد في تحقيق استراتيجية منطقة عسير.

كما وتنبع أهمية البحث في أنها تسلط الضوء على الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير وتقديم بعض التوصيات والمقترحات لها في كيفية تنمية مهارات الموارد البشرية فيها وأهميته في تحسين تحقيق استراتيجية منطقة عسير وضبطه.

3.1. أهداف البحث: هدف البحث لما يلي:

1- الهدف الرئيسي الأول:

معرفة أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم الأداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة في منطقة عسير.

الهدف الرئيسي الثاني:

الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة).

4.1. فرضيات البحث

سيختبر البحث الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، وتنفرع من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- 1) يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
- 2) يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتعليم وابتعاث الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
- 3) يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتقييم الأداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
- 4) يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتمكين العاملين على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة).

5.1. مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية عدد من المصطلحات على النحو التالي:

1. تنمية الموارد البشرية: ويعرفها عبد المجيد (2021: 75) على أنها: "عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج المصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل، وبالتالي التأقلم والتعايش مع أي مستجدات في البيئة تؤثر في نشاط المؤسسة".
2. استراتيجية منطقة عسير: استراتيجية تطوير منطقة عسير تحت شعار "قيم وشيم" والتي تهدف إلى تحقيق نهضة تنموية شاملة وغير مسبوق للمنطقة، من خلال ضخ 50 مليار ريال، لتطوير مناطق الجذب السياحي فوق قيم عسير الشامخة وعلى سهولها، وسواحلها، لتكون المنطقة وجهة عالمية طوال العام. (آل مفرح، 2020).

6.1. حدود البحث: اقتصر هذا البحث على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم الأداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) - استراتيجيات منطقة عسير.

الحدود البشرية: العاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

الحدود المكانية: الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1444هـ/ 2022م.

2. الدراسات السابقة

1.2. الدراسات العربية

دراسة باني وعبد الهادي (2022) بعنوان: "أثر تحقيق التنسيق والتكامل بين رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية - دراسة تطبيقية في جامعة الفرات الأوسط التقنية "

هدفت الدراسة التعرف على تحليل أثر رأس المال الفكري في تنمية الموارد البشرية في منظمات الأعمال: دراسة تطبيقية في جامعة الفرات الأوسط التقنية في العراق، وتكونت عينة الدراسة من (100) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن أبعاد تنمية الموارد البشرية في الجامعة التقنية للفرات الأوسط (التطوير الإداري، الدعم والتشجيع الذاتي، تمكين الموظفين) كانت بدرجة عالية لجميع الأبعاد، وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لرأس المال الفكري في تنمية أبعاد الموارد البشرية معاً في منظمات الأعمال.

دراسة الدبش (2022) بعنوان: "أثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية" دراسة حالة: شركة مرسال"

هدفت الدراسة معرفة أثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية، ومعرفة تأثير تلك العلاقة في شركة مرسال للخدمات اللوجستية كدراسة حالة، حيث تم توزيع (23) استبانة على عينة الدراسة، وهم يمثلون مجتمع الدراسة كاملاً، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث بينت نتائج الدراسة أن أبعاد تكنولوجيا الاتصال والمعلومات (قواعد البيانات، المكونات المادية، السرعة) تؤثر على تنمية الموارد البشرية في شركة مرسال، بينما لا يوجد أثر لبعد (مرونة الاستعمال، تقريب المسافة، القدرة على التخزين).

دراسة عبد المجيد (2021) بعنوان: "واقع ممارسات رؤساء الأقسام الأكاديمية لأدوارهم في تنمية الموارد البشرية بجامعة تبوك في ضوء رؤية المملكة 2030م"

هدفت الدراسة التعرف على واقع ممارسات رؤساء الأقسام الأكاديمية لأدوارهم في تنمية الموارد البشرية (التدريب، التعلم التنظيمي، الإبداع الإداري) في ضوء رؤية المملكة 2030 في جامعة تبوك، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تكونت من (184) عضواً تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد بينت النتائج إلى أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة تبوك لتنمية الموارد البشرية بدرجة مرتفعة، وقد جاءت مستويات الأبعاد بالترتيب (التعلم التنظيمي، الإبداع الوظيفي، التدريب).

دراسة عبد الوهاب (2020) بعنوان: "دور تطبيق استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحفيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية على الجامعة المستنصرية"

هدف البحث التعرف على مفهومي استراتيجية تنمية الموارد البشرية والإبداع وتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين مع التركيز على جامعة المستنصرية في العراق، فضلاً عن معرفة الأثر بينهما، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (50) من العاملين في مجال الموارد البشرية من مستوى مسؤولي الشعب نزولاً للموظفين بدون مسؤولية، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرين، إضافة لوجود علاقة إيجابية وتأثير لكل بعد من أبعاد استراتيجية تنمية الموارد البشرية (التخطيط، التدريب، التحفيز) كل على انفراد مع المتغير التابع (الإبداع).

دراسة كاظم وفضلي (2020) بعنوان: "دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة استطلاعية لقسم التفتيش / دائرة صحة الرصافة"

هدفت الدراسة بيان دور تنمية الموارد البشرية (تنمية الأفراد، تنمية المنظمة، التعلم التنظيمي، مجموعات العمل، استراتيجية تنمية الموارد البشرية) في تحقيق الولاء التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع الاستبانة على (90) من موظفي قسم التفتيش لدائرة صحة بغداد/ الرصافة كعينة عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى هناك اهتمام بدرجة كبيرة بتنمية الموارد البشرية، كما بينت أن هناك دوراً إيجابياً لتنمية الموارد البشرية على الولاء التنظيمي لدى العاملين محل الدراسة.

دراسة أرتيمة (2018) بعنوان: "إدارة المعرفة وأثرها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مجموعة الاتصالات الأردنية (أورانج) في الأردن"

هدفت الدراسة التعرف على مدى تطبيق إدارة المعرفة وفعاليتها في مجموعة الاتصالات الأردنية (أورانج)، وإلى تحليل دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية وتطويرها، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة تبلغ (350) من العاملين في مجموعة الاتصالات الأردنية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تنمية الموارد البشرية، كما بينت أن الشركة المبحوثة تعمل على تنمية مواردها البشرية بشكل جيد وعلى مستوى عالٍ خاصة فيما يتعلق بالتدريب والذي هو محل اهتمام كبير في الشركة.

دراسة سعد (2018) بعنوان: "دور الرقابة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الأهلية الفلسطينية"

هدفت الدراسة التعرف على دور الرقابة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الأهلية الفلسطينية بقطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على (219) من أصحاب الوظائف الإشرافية في المؤسسات الأهلية الفلسطينية وهم جميع العاملين، حيث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق تنمية الموارد البشرية (التدريب، تنمية المسار الوظيفي، التنظيم) بدرجة مرتفعة، وكذلك وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة الرقابة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الأهلية الفلسطينية، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرقابة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

دراسة القاضي (2018) بعنوان: "أثر استراتيجية تمكين العاملين على جودة الخدمات المقدمة في شركة التأمين الإسلامية الأردنية"

هدفت الدراسة التعرف على أثر استراتيجية تمكين العاملين على جودة الخدمات المقدمة في شركة التأمين الإسلامية الأردنية، حيث تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة حجمها (89) مفردة وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار الاستبانة لجمع البيانات، وقد كانت أهم نتائج الدراسة أن الشركات المبحوثة تهتم باستراتيجية تمكين العاملين، كما تهتم بجودة الخدمات المقدمة، وأشارت النتائج إلى أن استراتيجية تمكين العاملين في الشركات المبحوثة تساهم معنوياً في زيادة جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

دراسة أبو زنيد (2017) بعنوان: "تنمية الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركات التأمين في الضفة الغربية"

هدفت الدراسة التعرف على تنمية الموارد البشرية (التطوير، التعليم، التدريب) وأثرها على الأداء الوظيفي في شركات التأمين في الضفة الغربية، وتكونت عينة الدراسة من (176) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تمثلت أدوات الدراسة في الاستبانة والمقابلة، وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع تنمية الموارد البشرية في شركات التأمين في الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين كان مرتفعاً، كما بينت وجود أثر إيجابي لتنمية الموارد البشرية وأبعادها (التطوير، التعليم، التدريب) على مستوى الأداء الوظيفي.

2.2. الدراسات الأجنبية

دراسة (Lumi, 2020) بعنوان: "أثر الرقمنة على تنمية الموارد البشرية"

هدفت الدراسة عمل تلخيص للدراسات التي أجراها العديد من المؤلفون حول تأثير الرقمنة على إدارة الموارد البشرية في ألبانيا، وتم استخدام المنهج الوصفي، معتمدين على أسلوب تحليل المحتوى، حيث تم الاعتماد على بعض الدراسات من بعض المجالات العلمية، وكذلك تم الاعتماد على الدراسات من دول مختلفة، وقد بينت نتائج الدراسة أن الرقمنة والتطورات التكنولوجية قد أوجدت حقبة دائمة التغيير، فبعضهم يؤكد على أهمية الرقمنة في العمل، ويعتقد البعض أن للرقمنة دور في تنمية الموارد البشرية،

دراسة (Razavi & Talebpour, 2018) بعنوان: "شرح دور الاستراتيجيات الفعالة في تنمية الموارد البشرية والريادة التنظيمية والتطوير التنظيمي دراسة حالة: موظفو وزارة الشباب والرياضة، إيران"

هدفت الدراسة توضيح دور الاستراتيجيات الفعالة في تنمية الموارد البشرية وريادة الأعمال التنظيمية والتطوير التنظيمي من وجهة نظر منسوبي وزارة الشباب والرياضة في إيران، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، حيث بلغت عينة الدراسة (265) مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد كانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد كانت أهم نتائج الدراسة أن استراتيجيات التنمية البشرية لها أثر كبير على ريادة الأعمال التنظيمية والتطوير التنظيمي.

دراسة (Alami et al, 2016) بعنوان: "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية وزيادة كفاءتها"

هدفت الدراسة التحقق من أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية، وكذلك أثرها في إنتاجية الموارد البشرية، وقياس وتتبع رأس المال البشري، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تم اختيارها بشكل عشوائي، وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية.

دراسة (Okoye & Ezejiofor, 2013) بعنوان: "أثر تنمية الموارد البشرية على الإنتاجية التنظيمية"

هدفت الدراسة تحديد المدى الذي يمكن أن تصل له التنمية الفعالة للموارد البشرية في تعزيز الإنتاجية، وتحديد كفاءة تدريب وتطوير الموارد البشرية في نمو المنظمة، والتأكد ما إذا كان لتنمية الموارد البشرية لها أي تأثير على الربحية التنظيمية، وتحديد العوامل المؤثرة على تنمية الموارد البشرية والتنظيمية الإنتاجية، والتأكد من موقف الإدارة العليا والموظفين في دولة نيجيريا، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق المقابلة على عينة الدراسة، وقد تبين أن تنمية الموارد البشرية أمر هام للمنظمات، كما بينت أن لتنمية الموارد البشرية أثر في تعزيز الكفاءة الإنتاجية، وأن للتدريب وتطوير الموارد البشرية كأبعاد لتنمية الموارد البشرية دور بارز في نمو المنظمات.

3.2. التعقيب على الدراسات التي تناولت إدارة الجودة الشاملة

أوجه الاتفاق والتشابه: تتفق الأبحاث السابقة مع البحث الحالي فيما يلي:

جميع الأبحاث السابقة استخدمت المنهج الوصفي بأساليبها المتنوعة، وهو ما يتفق مع البحث الحالي.

اتفقت الأبحاث السابقة مع البحث الحالي في استخدام أسلوب المعاينة، حيث أن الأبحاث السابقة استخدمت أسلوب المعاينة باختيارها عينات عشوائية، عدا دراسة سعد (2018) والتي استخدمت أسلوب الحصر الشامل.

اتفقت الأبحاث السابقة فيما بينها ومع البحث الحالي في متغير تنمية الموارد البشرية.

اتفقت الأبحاث السابقة فيما بينها مع البحث الحالي في أداة البحث وهي الاستبانة، ما عدا دراسة (Lumi, 2020) ودراسة (Ismail & Gencler, 2015) التي استخدمت تحليل المحتوى، أما دراسة (Okoye & Ezejiofor, 2013) فقد استخدمت المقابلة، وكذلك دراسة الزير الحسيني (2017) التي استخدمت المقابلة مع الاستبانة.

ما يتميز به البحث الحالي عن الأبحاث السابقة فيما يلي:

- هدف البحث الحالي لم يتم دراسته من قبل، حيث تم اختيار المتغير التابع الذي لم يتم بحثه سابقاً (تحقيق استراتيجية منطقة عسير).

- يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في بيئة تطبيق البحث، ومجال تطبيقه.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3. منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب للبحث والذي من خلاله يتم وصف الظاهرة موضوع البحث.

2.3. مجتمع وعينة الدراسة

شمل مجتمع البحث على جميع العاملين بإدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير والبالغ عددهم (300) موظفاً¹.

¹ إدارة الموارد البشرية (2022). دليل العاملين في الوزارات الحكومية في منطقة عسير، المملكة العربية السعودية.

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لجدول اختيار العينات حيث بلغ حجم العينة (173) موظفاً يعملون في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

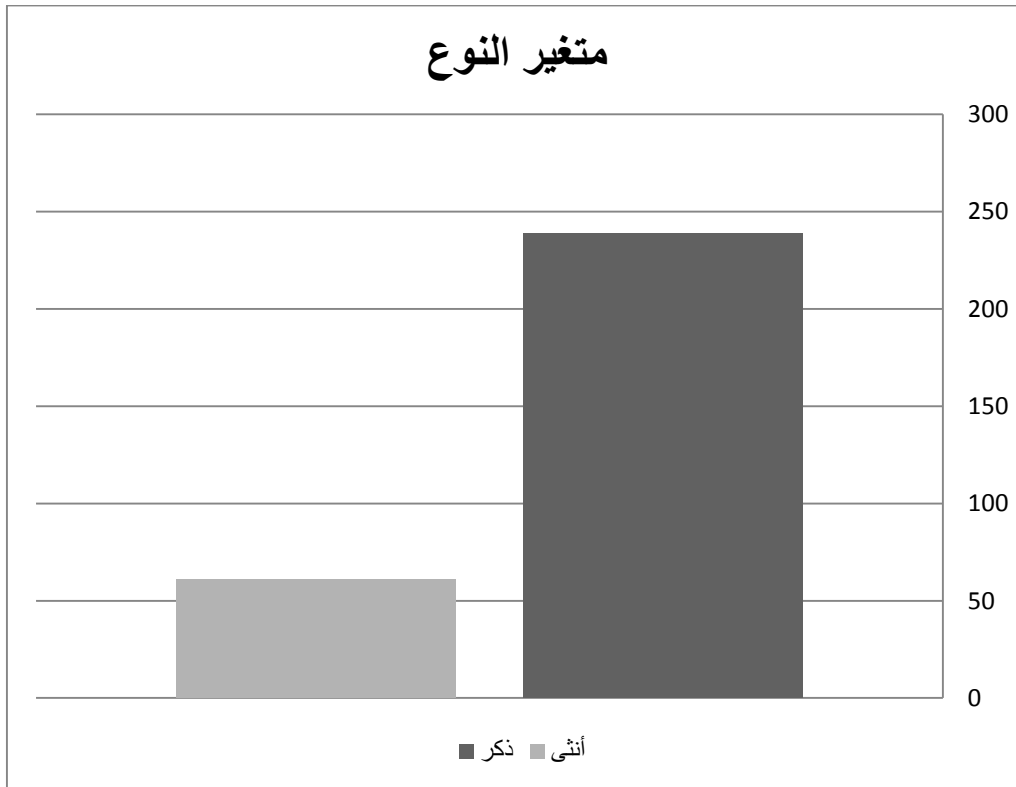
خصائص عينة البحث:

يقوم هذا البحث على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالبيانات الديمغرافية لأفراد البحث متمثلة في (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة) وكانت مواصفات العينة على النحو التالي:

جدول رقم (1-3) توزيع عينة البحث بناءً على متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	130	75.10%
أنثى	43	24.90%
المجموع	173	100.0%

شكل رقم (1-3) توزيع عينة البحث بناءً على متغير النوع



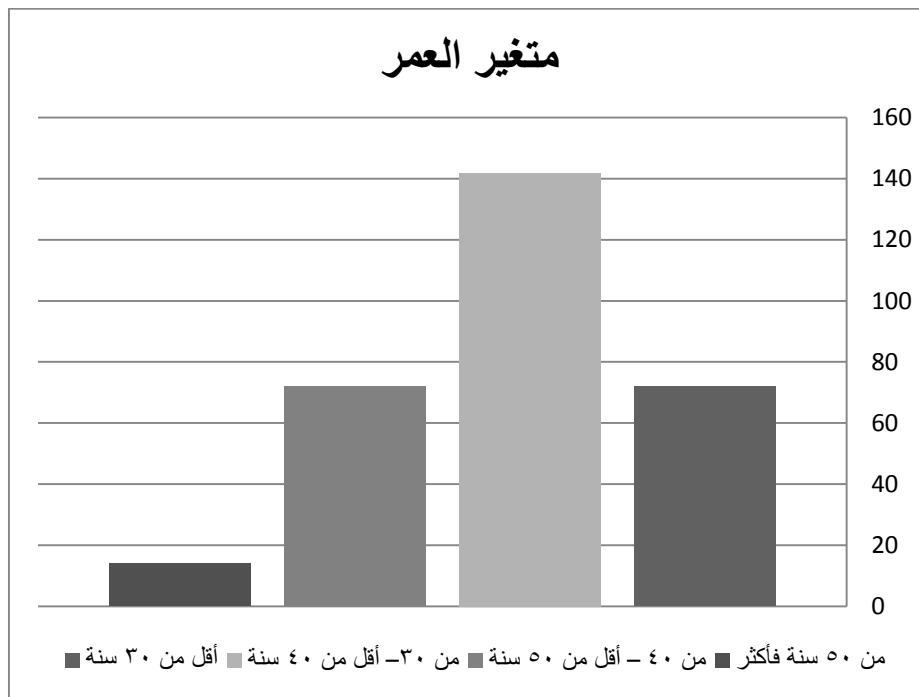
تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3- 1) أن ما نسبته 75.10% من أفراد العينة من الذكور، وأن ما نسبته 24.90% من أفراد العينة من الإناث، وتوصل الباحث الى هذه النتيجة لأن العاملين في الجانب الميداني على الأرض غالباً ما يكونون من الذكور وهم أكثر قدرة على تحمل الضغوط الميدانية في العمل.

ويتضح من الجدول السابق أن العاملين في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير تعتمد على الموظفين الذكور، حيث أن الذكور هم الأكثر حصولاً على الوظيفة.

جدول رقم (2-3) توزيع عينة البحث بناءً على متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 30 سنة	44	25.40%
من 30 – أقل من 40 سنة	81	46.80%
من 40 – أقل من 50 سنة	40	23.10%
من 50 سنة فأكثر	8	4.60%
المجموع	173	100.0%

شكل رقم (2-3) توزيع عينة البحث بناءً على متغير العمر



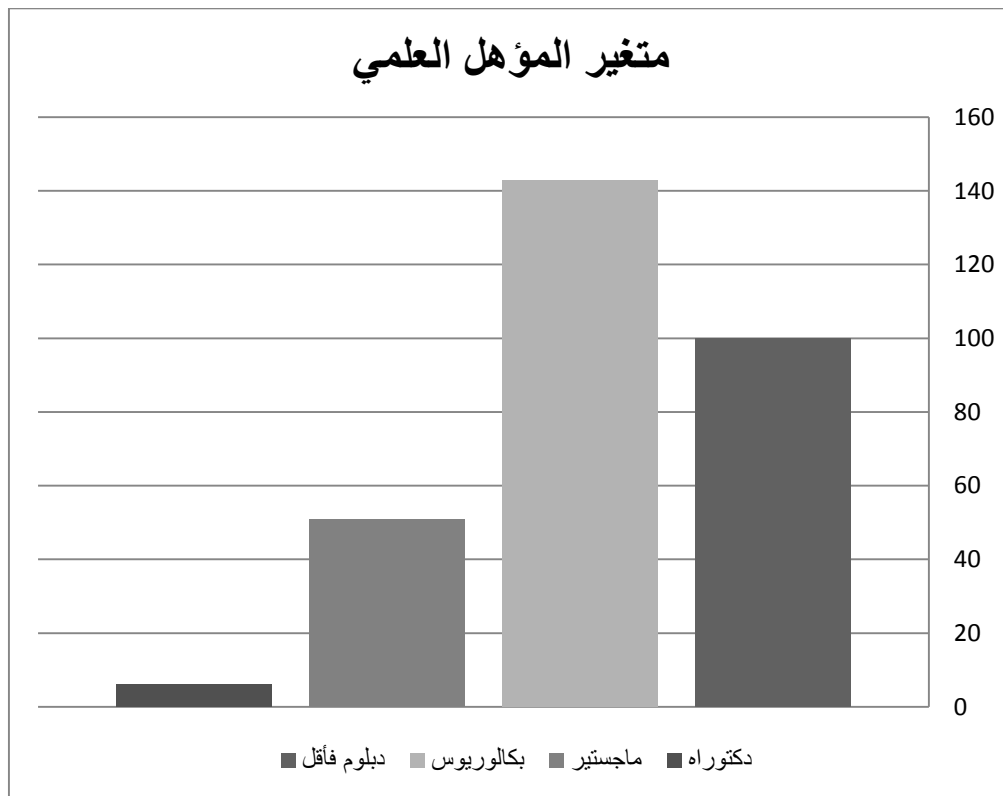
تبين من خلال نتائج الجدول رقم (2-3) أن ما نسبته 25.40% من أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة، وأن ما نسبته 46.80% أعمارهم من 30 – أقل من 40 سنة، وأن ما نسبته 23.10% من أفراد العينة أعمارهم من 40 – أقل من 50 سنة، وأن ما نسبته 4.60% من أفراد العينة أعمارهم من 50 سنة فأكثر.

وهذه النتيجة تؤكد أن أغلب العاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير هم من عمر 30-40 أقل من سنة، وهذا يعني أن فئة الشباب هم الأكثر وجوداً في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

جدول رقم (3-3) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية%	التكرار	المؤهل العلمي
32.40%	56	دبلوم فأقل
49.70%	86	بكالوريوس
15.00%	26	ماجستير
2.90%	5	دكتوراه
100.0%	173	المجموع

شكل رقم (3-3) توزيع عينة البحث بناءً على متغير المؤهل العلمي



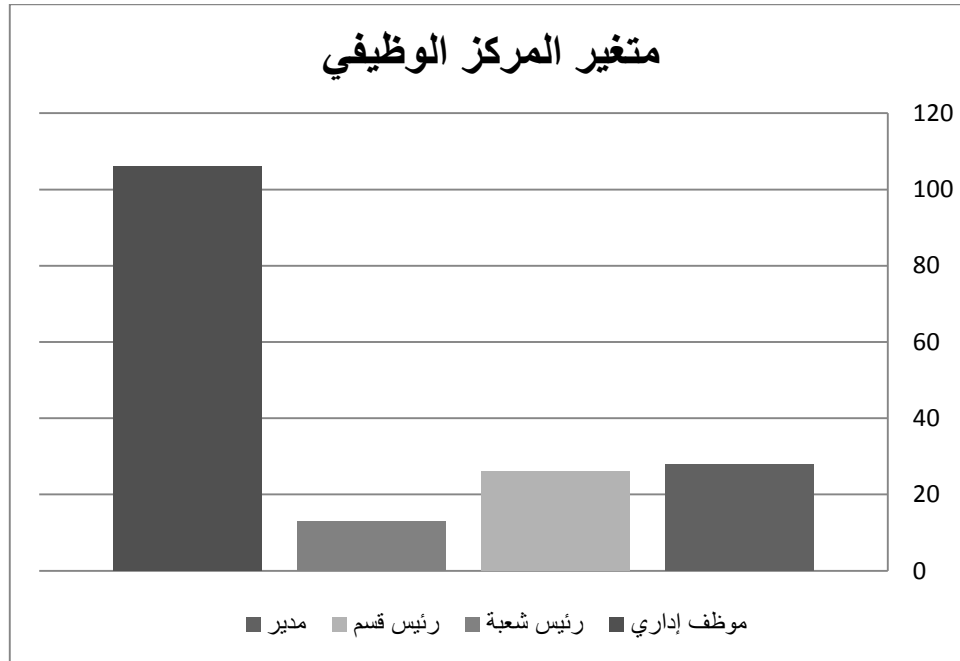
تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3-3) أن ما نسبته 32.40% من أفراد العينة كان مؤهلهم العلمي دبلوم فأقل، وأن ما نسبته 49.70% من أفراد العينة كان مؤهلهم العلمي بكالوريوس، أن ما نسبته 15.00% من أفراد العينة كان مؤهلهم العلمي ماجستير، أن ما نسبته 2.90% من أفراد العينة كان مؤهلهم العلمي دكتوراه، وتوصل البحث لهذه النتيجة أن الاعتماد الأكثر على أن العاملين أكثر من الإدارة، حيث أن العاملين هم الأغلب من حملة درجة البكالوريوس، أكثر من حملة الشهادات العليا، وكذلك فإن عدد الحاصلين على درجة الدبلوم في هذه الفترة بصورة عامة أصبحوا قلة في جميع المجالات.

ويتضح من الجدول السابق أن الحاصلين على الدرجات العلمية العليا هم من العاملين في إدارات الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، وان اغلب العاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حاصلون على درجة البكالوريوس.

جدول رقم (3-4) توزيع عينة البحث بناءً على متغير المركز الوظيفي

النسبة المئوية%	التكرار	المركز الوظيفي
16.20%	28	مدير
15.00%	26	رئيس قسم
7.50%	13	رئيس شعبة
61.30%	106	موظف إداري
100.0%	173	المجموع

شكل رقم (3-4) توزيع عينة البحث بناءً على متغير المركز الوظيفي



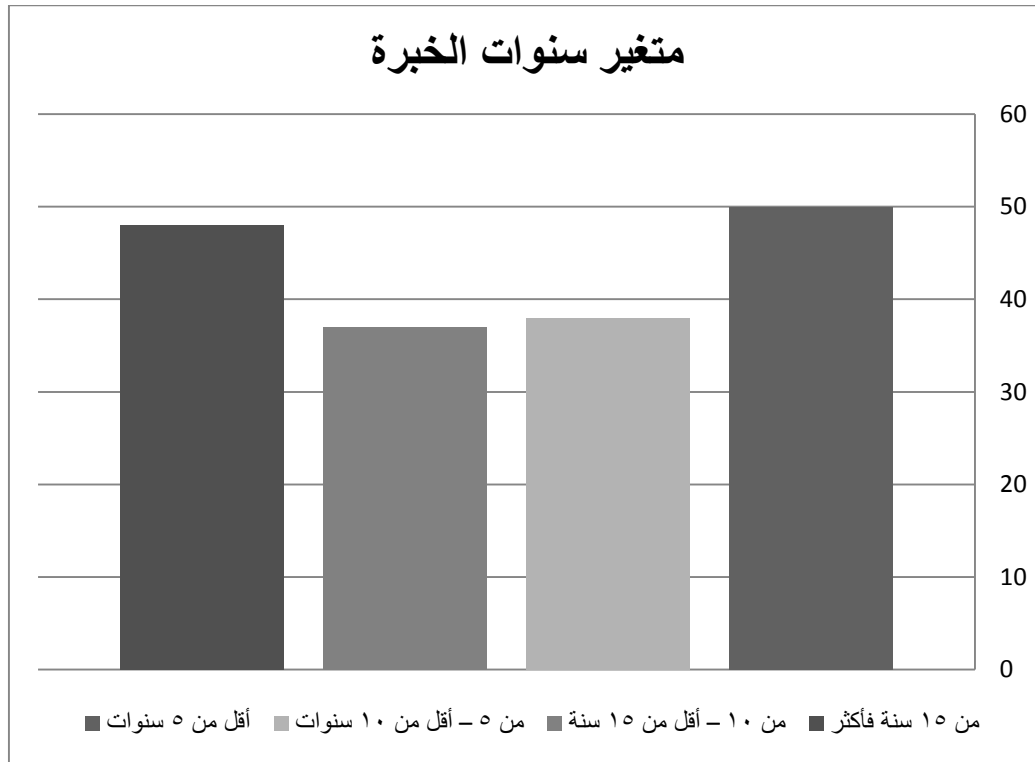
تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3-4) أن ما نسبته 16.20% من أفراد العينة مركزهم الوظيفي مدير، أن ما نسبته 15.00% من أفراد العينة مركزهم الوظيفي رئيس قسم، وأن ما نسبته 7.50% من أفراد العينة مركزهم الوظيفي رئيس شعبة، أن ما نسبته 61.30% من أفراد العينة مركزهم الوظيفي موظف إداري، وتوصل الباحث لهذه النتيجة كونها نتيجة طبيعية ومنطقية، حيث أن عدد المدراء دائماً أقل من العاملين العاديين.

ومن الواضح أن اغلب العاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير هم من الموظفين الإداريين.

جدول رقم (3-5) توزيع عينة البحث بناءً على متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الخبرة
28.90%	50	أقل من 5 سنوات
22.00%	38	من 5 – أقل من 10 سنوات
21.30%	37	من 10 – أقل من 15 سنة
27.70%	48	من 15 سنة فأكثر
100.0%	173	المجموع

شكل رقم (3-5) توزيع عينة البحث بناءً على متغير سنوات الخبرة



تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3-5) أن ما نسبته 28.90% من أفراد العينة سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات، أن ما نسبته 22.00% من أفراد العينة سنوات خدمتهم من 5 – أقل من 10 سنوات، وأن ما نسبته 21.40% من أفراد العينة سنوات خدمتهم من 10 – أقل من 15 سنة، أن ما نسبته 27.70% من أفراد العينة سنوات خدمتهم من 15 سنة فأكثر، وتوصل الباحث لهذه النتيجة كون العاملين متنوعي سنوات الخبرة، وهو ما يعني أن الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير تعتمد على دمج الخبرات مع الشباب في العمل.

ويتضح من الجدول السابق أن العاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير تنوعت خبراتهم وهذا من شأنه زيادة كفاءة العاملين، والدمج بين الشباب وأصحاب الخبرات الكبيرة في العمل.

3.3. أداة الدراسة

لتحقيق أهداف البحث عمل الباحث استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد استندت تساؤلاتها إلى عدد من الأبحاث ذات الصلة بمتغيراتها وتكونت أداة البحث من ثلاث محاور:

المحور الأول: تضمن المعلومات الشخصية (الديموغرافية): (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة) المحور الثاني: فقد تضمن مقاييس المتغير المستقل وهو تنمية الموارد البشرية وتكون من (28) سؤال موزعة بالتساوي على أربعة أبعاد وهي:

البعد الأول: تدريب وتطوير الموارد البشرية، ويتكون من 7 تساؤلات، وتم الاعتماد على دراسة (أبو زنيد، 2017).

البعد الثاني: تعليم وابتعاث الموارد البشرية، ويتكون من 7 تساؤلات، وتم الاعتماد على دراسة (أبو زنيد، 2017)

البعد الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية، ويتكون من 7 تساؤلات، وتم الاعتماد على دراسة (أبو زنيد، 2017)

البعد الرابع: تمكين الموارد البشرية، ويتكون من 7 تساؤلات، وتم الاعتماد على دراسة (القاضي، 2018)

المحور الثالث: فقد تضمن المتغير التابع وهو تحقيق استراتيجيات منطقة عسير وتكون من (9) تساؤلات، وتم الاعتماد على الأهداف التنموية والمستدامة للمنطقة ومراكز الاستراتيجيات ومواجهتها (هيئة تطوير منطقة عسير، 2021) وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي على النحو الآتي لتتم معالجتها إحصائياً:

جدول رقم (3-6) مقياس ليكرت للاستجابات

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

4.3. صدق وثبات الاستبانة:

صدق الاستبانة:

"الصدق يشير إلى المدى الذي يقيس فيه الاختبار ما وضع لقياسه" (المنزل، 2009:261)

ويرى علّام (2000: 440) أن الصدق يشير إلى مدى صلاحية استخدام درجات المقياس في القيام بتفسيرات معينة، فالصدق يرتبط أساساً بالاستخدام الخاص لنتائج المقياس، وبمدى صحة التفسيرات المقترحة لهذه النتائج. والصدق لا يقيس سمة جانبية بل يقيس صفة محددة، ويكون قادر على التمييز بين الأداء القوي والأداء الضعيف في السمة أو الخاصية. تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

أولاً: الصدق الظاهري:

ويعتبر الهدف من اختبار الصدق الظاهري هو التأكد من مدى قدرة الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة وقياس ما تم وضعها لقياسه، حيث تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال للتأكد من صحة

وصدق التساؤلات، وقد استجاب الباحث لأراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده لهذا الغرض، وبذلك فان مقاييس البحث حققت شرط الصدق الظاهري قبل توزيع الاستبانة على العينة المبحوثة.

ثانياً: الاتساق الداخلي: وهو مدى اتساق كل سؤال من تساؤلات الاستبانة مع المحور الذي ينتمي إليه هذه السؤال، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل سؤال من تساؤلات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

صدق الاتساق الداخلي للجزء الأول: (المتغير المستقل) تنمية الموارد البشرية 7.3 الأساليب الإحصائية

قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبيان، من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: إحصاءات وصفية: النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي.

معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): لقياس صدق فقرات الاستبيان.

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

اختبار (one sample T - test) للتعرف إلى مستوى تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة.

اختبار (one sample T - test) للتعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي.

اختبار (T – test two independent variable) للتعرف إلى أثر تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة على تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الاتصالات بمنطقة تبوك.

جدول رقم (3-7) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات التحفيز والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	تنمية الموارد البشرية
البعد الأول: تدريب وتطوير الموارد البشرية		
0.000	0.908	1. تقوم الوزارة / الهيئة بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين
0.000	0.900	2. تقوم الوزارة / الهيئة بالإشراف على إعداد البرامج التدريبية وفق الاحتياجات
0.000	0.924	3. تعمل الوزارة / الهيئة على تدريب العاملين على الأعمال والمهام الموكلة لوظائفهم
0.000	0.910	4. تقوم الوزارة / الهيئة بتدريب الموظفين بهدف الوقاية من الأخطاء في أعمالهم
0.000	0.912	5. تقوم الوزارة / الهيئة بتدريب الموارد البشرية بهدف تطوير مهاراتهم الوظيفية
0.000	0.874	6. تقوم الوزارة / الهيئة بعقد دورات تدريبية للموارد البشرية بشكل مستمر
0.000	0.874	7. تقوم الوزارة / الهيئة بتقييم عملية التدريب وقياس الأثر منه

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	تنمية الموارد البشرية
البعد الثاني: تعليم وابتعاث الموارد البشرية		
0.000	0.890	1. تتوفر في الوزارة / الهيئة بيئة محفزة للتعلم
0.000	0.932	2. ترشح الوزارة / الهيئة الموارد البشرية للإفادة في التخصصات التي تناسب احتياجاتها
0.000	0.920	3. ترسل الوزارة / الهيئة الموارد البشرية للابتعاث في التخصصات التي تتناسب مع استراتيجية منطقة عسير
0.000	0.915	4. ترسل الوزارة / الهيئة الموارد البشرية للتدريب والتعليم في وزارات ومؤسسات أخرى
0.000	0.931	5. تستخدم الوزارة / الهيئة أساليب لصفل المهارات الفكرية والمعرفية للموارد البشرية
0.000	0.919	6. تتبادل الموارد البشرية المعلومات والمعارف في العمل
0.000	0.928	7. تعمل الوزارة / الهيئة على تنمية ورفع المؤهلات العلمية للعاملين
البعد الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية		
0.000	0.905	1. تقوم الموارد البشرية في الوزارة / الهيئة بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة
0.000	0.916	2. تتوافر المعايير الشخصية والوظيفية لإداء العاملين
0.000	0.920	3. يتم قياس أداء العاملين بشكل دوري
0.000	0.940	4. تتم عملية تقييم أداء العاملين بشكل مهني وعادل
0.000	0.908	5. يتم إعلان نتائج التقييم للموظفين
0.000	0.894	6. يتم تحفيز الموظفين المتميزين بناءً على تقييم الأداء
0.000	0.928	7. يتم تصحيح الانحرافات والأخطاء بناءً على تقييم الأداء
البعد الرابع: تمكين الموارد البشرية		
0.000	0.929	1. تتم مشاركة الموارد البشرية في القرارات المتعلقة بالعمل
0.000	0.943	2. تسود أجواء الثقة بين أفراد الموارد البشرية في الوزارة / الهيئة
0.000	0.940	3. يوجد تنوع في المهام والواجبات التي تقوم بها الموارد البشرية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	تنمية الموارد البشرية
0.000	0.935	4. يقوم المدراء بتفويض الموارد البشرية الصلاحيات اللازمة لتأدية الواجبات المطلوبة منهم
0.000	0.946	5. تتقاسم الإدارة مع الموظفين السلطات المخولة لهم
0.000	0.924	6. يشارك العاملون بالإدارة في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم
0.000	0.935	7. تتم الأعمال والمهام بمشاركة الجميع والعمل بروح الفريق الواحد

المصدر: (إعداد الباحث، وفقا للنتائج الميدانية)

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات في البعد الذي ينتمي إليه، كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة "0.05"

صدق الاتساق الداخلي للجزء الثاني: (المتغير التابع) تحقيق استراتيجية منطقة عسير

جدول رقم (3-8) يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات تحقيق استراتيجية والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	تحقيق استراتيجية منطقة عسير
0.000	0.841	1. تم استحداث قوانين تشجع المستثمرين للعمل والاستثمار في منطقة عسير
0.000	0.915	2. هناك تسهيل لممارسة الأعمال وافتتاح المشاريع من قبل الوزارة / الهيئة المعنية في منطقة عسير
0.000	0.921	3. يتم دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في منطقة عسير
0.000	0.944	4. يتم تطوير الجهات السياحية في منطقة عسير بحيث تكون عامل جذب للسياح
0.000	0.892	5. يتم الاهتمام بإحياء الثقافة والتراث من خلال البرامج التي تطبقها الوزارة / الهيئة المعنية في منطقة عسير
0.000	0.930	6. يتم تطبيق برامج خاصة للحفاظ على الطبيعة والتراث والتعريف بهما في منطقة عسير
0.000	0.929	7. تم زيادة الرقعة الزراعية والاستزراع المائي في منطقة عسير
0.000	0.873	8. يتم الاهتمام من قبل الوزارة / الهيئة المعنية في تطوير شبكات المياه والصرف الصحي وإيصالها لكل مناطق منطقة عسير
0.000	0.906	9. يتم الاهتمام من قبل الوزارة / الهيئة المعنية بالتطوير العمراني

المصدر: (إعداد الباحث، وفقا للنتائج الميدانية)

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير، وهو " إعطاء المقياس للنتائج نفسها تقريباً في كل مرة يطبق فيها على المجموعة نفسها من الأفراد " (أبو لبة، 1982: 261)

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة البحث باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (3-9) معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل الفا	محاور الاستبانة
	تنمية الموارد البشرية
0.961	البعد الأول: تدريب وتطوير الموارد البشرية
0.969	البعد الثاني: تعليم وابتعاث الموارد البشرية
0.968	البعد الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية
0.976	البعد الرابع: تمكين الموارد البشرية
0.986	الثبات الكلي للمتغير المستقل
	تحقيق استراتيجية منطقة عسير
0.972	تحقيق استراتيجية منطقة عسير

المصدر: (إعداد الباحث، وفقاً للنتائج الميدانية)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية.

وبذلك فقد تم التأكد من صدق وثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

5.3. الأساليب الإحصائية الاستدلالية:

قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية للتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار الفئات للمتغيرات، وللتعرف على الصفات الشخصية لمفردات البحث وتحديد استجابة أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة البحث.

2. المتوسط الحسابي Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابة أفراد البحث عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.

3. استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف استجابة أفراد البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابة أفراد البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابة وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيحاً فأعلى فيعني عدم تركز الاستجابة وتشتتها).

4. معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.

5. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات تساؤلات الاستبانة (أداة البحث)

6. معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على بحث العلاقة بين متغيرين، وقد استخدمها الباحث لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة.

7. أسلوب الانحدار الخطي البسيط لتوضيح الأثر بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.

8. اختبارات لعينتين مستقلتين.

9. اختبار تحليل التباين الأحادي.

10. اختبار أقل فروق معنوية LSD لإيجاد اتجاه الفروق.

4. نتائج الدراسة

إجابة السؤال الرئيسي الأول والذي ينص على: " ما أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير؟"، وللإجابة على هذا السؤال تم اشتقاق الفرضية الرئيسية الأولى، والتي تنص على: " يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير".
تم التحقق من هذه الفرضية باستخدام الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

جدول رقم (4-1) نتائج اختبار تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر تدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير	0.738	0.544	209.954	0.728	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون r أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.738، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (تدريب وتطوير الموارد البشرية) يفسر ما نسبته قيمة (54.40%) من المتغير التابع (تحقيق استراتيجية منطقة عسير).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 209.954، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.738

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتعليم وابتعاث الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

جدول رقم (4-2) نتائج اختبار تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثانية

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر لتعليم وابتعاث الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير	0.758	0.574	237.352	0.758	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون r أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.758، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (تعليم وابتعاث الموارد البشرية) يفسر ما نسبته قيمة (57.20%) من المتغير التابع (تحقيق استراتيجية منطقة عسير).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 237.352، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتعليم وابتعاث الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.758

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتعليم وابتعاث الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتقييم أداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

جدول رقم (3-4) نتائج اختبار تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر تقييم أداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير	0.740	0.548	213.006	0.740	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون r أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.740، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (تقييم أداء الموارد البشرية) يفسر ما نسبته قيمة (54.80%) من المتغير التابع (تحقيق استراتيجية منطقة عسير).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 213.006، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتقييم أداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.740.

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتقييم أداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتمكين الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

جدول رقم (4-4) نتائج اختبار تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر تمكين الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير	0.747	0.557	221.580	0.747	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون r أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.747، وهي علاقة طردية قوية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (تمكين الموارد البشرية) يفسر ما نسبته قيمة (55.7%) من المتغير التابع (تحقيق استراتيجية منطقة عسير).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 221.580، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتمكين العاملين على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.747.

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتمكين العاملين على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

ومن خلال الجداول (1-4)، (2-4)، (3-4)، (4-4) يتضح بقبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على " يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لتنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية بمنطقة عسير "

السؤال الرئيسي الثاني والذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة)؟ "، ويشترك منه الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة) ".

وللإجابة على هذه الفرضية تم اختبار ما يلي:

أولاً: إيجاد الفروق حسب متغير النوع

تم استخدام اختبار T-INDEPENTED SAMPLE لمعرفة الفروق في وجهات نظر عينة الدراسة حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير النوع، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4-5) اختبار الفروق حسب متغير النوع

النوع	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	مستوى الدلالة (SIG)
ذكور	3.921	0.908	5.660	0.000
إناث	2.949	1.179		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة 0.000 أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة.

وبالتالي نقبل الفرضية والتي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير النوع، والفروق لصالح الذكور.

ثانياً: إيجاد الفروق حسب متغير العمر.

تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق في وجهات نظر عينة البحث حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير العمر، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4-6) اختبار الفروق حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.300	3	0.433	0.365	0.778
خارج المجموعات	198.840	169	1.143		
الكل	200.141	172			

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.778 أكبر من 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابة عينة البحث حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير تعزى لمتغير العمر.

ثالثاً: إيجاد الفروق حسب المؤهل العلمي.

تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق في وجهات نظر عينة الدراسة حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4-7) اختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	15.208	3	5.069	4.659	0.004

		1.063	169	184.933	خارج المجموعات
			172	200.141	الكلية

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.004 أقل من 0.05، وهذا يعني أنه رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرض البديلة وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة عينة الدراسة حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار أقل فروق معنوية LSD البعدي لإيجاد اتجاه الفروق، والنتائج موضحة في الجدول رقم (19- 4)

جدول (4- 8) اختبار LSD للفروق بين المتوسطات الاستجابية الكلية حسب متغير المؤهل العلمي

الفرق بين المتوسطات		دبلوم فأقل		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه	
Sig	M.D	Sig	M.D	Sig	M.D	Sig	M.D	Sig	M.D
0.001	1.681	-	-	0.032	0.376	-	-	-	-
0.007	1.304					-	-		
0.006	1.386					-	-		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

M.D. Mean Difference

Sig - significant at the 0.05 level

ويتضح من الجدول السابق:

- يوجد فروق بين "دبلوم فأقل" و "بكالوريوس" والفروق لصالح "بكالوريوس".
- يوجد فروق بين "دبلوم فأقل" و "دكتوراه" والفروق لصالح "دكتوراه".
- يوجد فروق بين "بكالوريوس" و "دكتوراه" والفروق لصالح "دكتوراه".
- يوجد فروق بين "ماجستير" و "دكتوراه" والفروق لصالح "دكتوراه".

رابعاً: إيجاد الفروق حسب المركز الوظيفي

تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق في وجهات نظر عينة البحث حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير المركز الوظيفي، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4-9) اختبار الفروق حسب متغير المركز الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.986	3	1.662	1.733	0.162
خارج المجموعات	195.154	169	1.122		
الكلية	200.141	172			

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.162 أكبر من 0.05، وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابة عينة البحث حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير المركز الوظيفي.

خامساً: إيجاد الفروق حسب سنوات الخبرة.

تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق في وجهات نظر عينة البحث حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4-10) اختبار الفروق حسب متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	6.358	3	2.119	1.849	0.140
خارج المجموعات	193.783	169	1.114		
الكلية	200.141	172			

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة 0.140 أكبر من 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابة عينة البحث حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من خلال الجداول (4-5)، (4-6)، (4-7)، (4-8)، (4-9)، (4-10) يتضح بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في

الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة) بينما توجد فروق تعزى للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي).

5. الخاتمة:

تم الوصول إلى نهاية البحث حيث انتهى إلى مجموعة من النتائج كما يلي:

نتيجة الفرضية الرئيسية الأولى:

1. يوجد أثر إيجابي لتدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
2. يوجد أثر إيجابي لتعليم وابتعاث الموارد البشرية، على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
3. يوجد أثر إيجابي لتقييم أداء الموارد البشرية على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
4. يوجد أثر إيجابي لتمكين العاملين على تحقيق استراتيجية منطقة عسير للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.

نتيجة الفرضية الرئيسية الثانية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى لمتغير العمر.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى لمتغير المركز الوظيفي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير حول أثر تنمية الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعليم وابتعاث الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، تمكين العاملين) على تحقيق استراتيجية منطقة عسير في إدارات الموارد البشرية بالهيئات الحكومية والوزارات الممكنة لتحقيق الاستراتيجية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح (البكالوريوس مقابل الدبلوم فأقل، والدكتوراه مقابل الدبلوم فأقل، والدكتوراه مقال البكالوريوس، والدكتوراه مقابل الماجستير).

التوصيات:

بناءً على ما تم التوصل إليه من استنتاجات يمكننا صياغة مجموعة من التوصيات من أجل الاستفادة منها سواءً على مستوى العينة أو على مستوى المجتمع.

توصيات على المستوى العلمي:

يوصي البحث بالآتي:

1. على الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير عمل خطة متكاملة لتطوير وتنمية الموارد البشرية وذلك لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
2. عقد دورات تدريبية للموارد البشرية بشكل مستمر، وتقييم عملية التدريب وقياس أثرها لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
3. أن تقوم الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير بالإشراف على إعداد البرامج التدريبية وفق الاحتياجات لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
4. على الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير ابتعاث والإيفاد موظفيها للتخصصات التي تتناسب مع استراتيجية منطقة عسير.
5. تستخدم الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير أساليب لصل المهارات الفكرية والمعرفية للموارد البشرية لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
6. يجب أن تتمتع الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير في عملية تقييم أداء العاملين بشكل مهني وعادل لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
7. وضع معايير واضحة ومتفق عليها لعملية التقييم في الهيئات الحكومية والوزارات لاستراتيجية منطقة عسير، وذلك لتصحيح الانحرافات والأخطاء بناءً على تقييم الأداء.
8. مشاركة الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير العاملين لديها بإدارات الموارد البشرية في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
9. أن تقوم الوزارات / الهيئات بمنطقة عسير بالأعمال والمهام بمشاركة الجميع والعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق استراتيجية منطقة عسير.
10. على الوزارات / الهيئات المعنية بمنطقة عسير تطوير البنية التحتية والتطوير العمراني لمنطقة عسير.
11. على الوزارات / الهيئات المعنية بمنطقة عسير استحداث قوانين بتسهيل ممارسة الأعمال وافتتاح المشاريع وتشجيع المستثمرين للعمل والاستثمار في منطقة عسير.
12. على الوزارات / الهيئات المعنية بمنطقة عسير دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في منطقة عسير.

توصيات ببحوث مستقبلية:

يوصي الباحث بعمل دراسات وبحوث مستقبلية بالعناوين التالية:

1. دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الكفاءات العملية في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
2. أثر تنمية الموارد البشرية على تفعيل الإدارة الإلكترونية في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
3. أثر التعليم والابتعاث على تحقيق التنمية المستدامة في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
4. أثر تمكين العاملين على إدارة الأزمات في الهيئات الحكومية والوزارات الممكنة بمنطقة عسير.
5. أثر التدريب والتطوير على تحقيق استراتيجية منطقة عسير.

6. المراجع**1.6. المراجع العربية**

- أبو زنيد، سمير. (2017). تنمية الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركات التأمين في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- أبو لبدة، سب (1982). مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي، الجامعة الأردنية، الأردن.
- أحمد، مصطفى (2019). تنمية الموارد البشرية، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية – دراسات وبحوث تطبيقية، 1(9)، 204-214.
- أرتيمة، ماجدة (2018). إدارة المعرفة وأثرها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مجموعة الاتصالات الأردنية (أورانج) في الأردن، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع (12)، 151-182.
- إدارة الموارد البشرية (2022). دليل العاملين في الوزارات الحكومية في منطقة عسير، المملكة العربية السعودية.
- آل مهري، لمياء (2020). المعوقات التي تحد من تنمية الموارد البشرية في جامعة نجران، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ع (24)، 1-43.
- باني، باسمه وعبد الهادي، قيس (2022). " أثر تحقيق التنسيق والتكامل بين رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية – دراسة تطبيقية في جامعة الفرات الأوسط التقنية، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، 66(2)، 20-44.
- البهلول، محمود (2022). تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ع (3)، 313-356.
- بولسان، نجاه (2017). دور نظم المعلومات في تنمية الموارد البشرية، مجلة تاريخ العلوم، ع (10)، 257-267.
- ثابت، وائل (2012). دور الموارد البشرية في نجاح عملية التغيير دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد (14)، العدد (2)، ص 151-180.
- حجي، أحمد وآخرون (2019). تنمية الموارد البشرية بالجامعات في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية ببنها، 120(2)، 94-126.

- حرايرية، عتيقة وبوخاري، هشام (2018). تنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة تأصيل نظري معاصر، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 1- 14.
- الخليوي، لينا وآخرون (2017). تطوير الموارد البشرية لدى مديري مراكز التربية الخاصة الأهلية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية جامعة بنها، 28(111)، 426-454.
- الدوري، زكريا (2018). أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال " دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الأردنية"، المجلة العلمية لجامعة جيهان، السليمانية، 2(1)، 87-97.
- الزير الحسيني، عبد الرحيم (2017). تنمية الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركات التأمين في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- الدبش، حمزة (2022). أثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الخدمائية " دراسة حالة: شركة مرسال"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- سعد، عمر (2018). دور الرشاقة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الأهلية الفلسطينية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة، فلسطين.
- عبد العال، هاني (2018). أساليب تنمية إدارة الموارد البشرية في البنوك الإسلامية بمحافظة غزة وأثرها في تحقيق الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- عبد المجيد، أشرف (2021). واقع ممارسات رؤساء الأقسام الأكاديمية لأدوارهم في تنمية الموارد البشرية بجامعة تبوك في ضوء رؤية المملكة 2030م، مجلة التربية، جامعة الأزهر، 190(2)، 69-118.
- عبد الوهاب، محمود (2020). دور تطبيق استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحفيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية على الجامعة المستنصرية، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، 17(69)، 281-296.
- عثمان، فاطمة (2016). أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالتطبيق على المصرف الإسلامي السوداني، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دنقلا، السودان.
- العكيدي، سوسن (2016). عناصر تنمية الموارد البشرية دراسة تشخيصية لآراء عينة من العاملين في شركة كونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والألبان المحدودة محافظة كركوك، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة- النجف الأشرف، 1(1)، 609-624.
- علام، صلاح الدين (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. ط1، دار الفكر العربي، مصر.
- غراز، الطاهر (2020). تمكين العاملين في المنظمات الحديثة – مقارنة نظرية، مجلة دراسات في علم اجتماعات المنظمات، 2(15)، 29-46.
- القاضي، نعيم (2018). أثر استراتيجية تمكين العاملين على جودة الخدمات المقدمة في شركات التأمين الإسلامية الأردنية، المجلة العربية للإدارة، 38(1)، 139-161.

- قمقاني، فاطمة الزهراء وعليوان، مليكة (2021). دور التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، (1)3، 165-178.
- فروانة، شريف (2020). أثر تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركات الأعمال (دراسة ميدانية على شركات الأدوية في قطاع غزة) - رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين
- كاظم، زينب وفضلي، إيمان (2020). دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة استطلاعية لقسم التفتيش / دائرة الصحة الرصافة، مجلة الريادة والأعمال، (1)1، 75-95.
- مانع، سبرينة (2015). أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- مقراش، فوزية ومولوح، كمال (2019). تنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال تفعيل استخدام التمكين النفسي بالمنظمات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، دورة ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، جامعة مصراته، ليبيا.
- المنيزل، عبد الله (2009). مبادئ القياس والتقييم في التربية، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- هيئة تطوير منطقة عسير (2021). المشاريع، <https://www.asda.gov.sa/strategy>.
- واس (2021). استراتيجية عسير.. منهجية عمل انطلقت من المجتمع المحلي لتضع أسس المستقبل، <https://www.spa.gov.sa/2290693>.
- هيئة تطوير منطقة عسير (2021). استراتيجية تطوير عسير، [asda.gov.sa/strategy](https://www.asda.gov.sa/strategy).
- وزارة التعليم (2022). برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث، <https://moe.gov.sa/scholarship-program/index.html>.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (1443هـ). أحكام ولوائح ابتعاث الموظفين، <https://hrsd.gov.sa/ar/policies>.
- واس (2021). استراتيجية عسير.. منهجية عمل انطلقت من المجتمع المحلي لتضع أسس المستقبل، <https://www.spa.gov.sa/2290693>.
- أرقام (2021). تعرف على أهم تفاصيل استراتيجية تطوير منطقة عسير، <https://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/1499373>.
- آل مفرح، بندر. (2020). استراتيجية تطوير منطقة عسير قم وشيم، موقع منطقة عسير، <https://1asir.com/531006>.
- العربية نت (2021). " قم وشيم .. هكذا ستحول استراتيجية ال 50 مليار ريال منطقة عسير لوجهة عالمية، <https://www.alarabiya.net/aswaq/economy/2021/09/29>.

- الشهري، عبد الله (2021). قمم وشيم هكذا ستحول استراتيجية الـ 50 مليار ريال منطقة عسير لوجهة عالمية، متاح على الموقع،

<https://cutt.us/NLEYQ>

- فادي (2022). ما هي استراتيجية تطوير عسير، الأمل نيوز، [/https://ar.alamal-news.com](https://ar.alamal-news.com)

2.6. المراجع الأجنبية

-Alami, R., et al (2016). The Role of Information Technology (IT) in Development and Increase of the Efficiency of Human Resources. *Journal of Social Science Studies*, 3(2), 188- 198 .

-Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, (30), 607- 610.

-Lumi, A. (2020). The Impact of Digitalisation on Human Resources Development, *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 39- 46 .

-Okoye, P. & Ezejiofor, R. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250- 268.

-Razavi, S. & Talebpour, M. (2018). An Explanation of the Role of Effective Strategies on Developing Human Resources, *Organizational Entrepreneurship and Organizational Development (Case Study: Employees of Sport and Youth Ministry, Iran)*, *New Trends in Sport Management*, 6(20), 67- 79.

جميع الحقوق محفوظة © 2023، الباحث/ ماجد بن علي بكري علي، الدكتور/ عبد الله علي العمار، المجلة الأكاديمية للأبحاث

والنشر العلمي (CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v5.56.4>