

# مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية

أحمد سعيد رحمة عبد الله \*\*

خالد بن عبدالله العتيبي\*

---

\* كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة بني تميم \_ جامعة الأمير سظام بن عبدالعزيز  
\*\* كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة بني تميم \_ جامعة الأمير سظام بن عبدالعزيز  
\*\*\* يتقدم فريق البحث بالشكر والتقدير لجامعة الأمير سظام بن عبدالعزيز ممثلة في عمادة البحث العلمي لدعمهم هذا البحث.

# مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية

تطوير البحث العلمي الذي يدفع بعجلة الحياة إلى طريق التقدم والرقي في شتي المجالات، كما أنه يعد العامل الأكثر أهمية في التكوين النوعي للاقتصاد والمجتمع، وتزداد هذه الأهمية باضطراد بمرور الزمن، وبزيادة تأثير المعرفة على حياة الإنسان [1].

وللقيام بهذا الدور الهام فإن مؤسسات التعليم العالي تتحمل دوراً أساسياً في مواجهة أي تحديات تعترض مسيرتها، حتى تستطيع تحقيق أهدافها من إعداد للقوى البشرية والكوادر المتخصصة في مختلف المجالات، وتأهيلهم لإجراء البحوث العلمية بما يفي بمتطلبات عمليات التنمية المجتمعية الشاملة. الأمر الذي أعطى للجامعة أدواراً كبيرة ومتعددة كخدمة المجتمع، وبناء ونشر المعرفة، وتوليد الأفكار، وربط العلم والمعرفة بسوق العمل، وفتح قنوات جديدة للتعليم، وتنمية المهارات والقدرات اللازمة التي يحتاجها الطلاب أثناء عملية التعلم والتعليم، وتطوير شخصية الطالب الجامعي المتكاملة في ظل متغيرات العصر والانفجار المعرفي الرقمي [2].

ونتيجة لذلك فقد أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالتعليم وخاصة التعلم العالي من عقود من الزمن. ولكن بالرغم من هذا الاهتمام والانتشار الواسع للجامعات وبرامجها المختلفة إلا أن ذلك لم ينعكس بصورة واضحة على استيعاب سوق العمل لمعظم الخريجين من البرامج المختلفة في المشاريع التنموية سواء كان في القطاع الحكومي أو الخاص. وبالرغم من هذا كله فإن خطط التنمية الخمسية في المملكة العربية السعودية ركزت وبشكل أساسي على جانبين هامين هما: العنصر البشري والعنصر المادي، وذلك من أجل تحقيق أعلى درجات الكفاءة والفعالية [3]. وبذلك شكلت دراسات تنمية الموارد البشرية أهمية كبيرة في المجتمع وذلك لارتباطها بالإنسان وتلبية حاجاته حيث تركز فاعلية برامج التعليم العالي وأهميتها في تقديم برامج متنوعة وفعالة تخدم المجتمع وتساعد في تطوير مؤسساته

**الملخص** - هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، والكشف عن مدى مواءمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل السعودي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتبنت الاستبانة كأداة للدراسة. شملت عينة الدراسة مسؤولي كليات التربية في ست جامعات سعودية بلغ عددهم 117 مسؤولاً. توصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج التربوية فاعلة في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، ووجود مواءمة بين مخرجات البرامج التربوية واحتياجات سوق العمل. كما كشفت النتائج عن وجود معوقات تعترض تحقيق فاعلية البرامج في تنمية الموارد البشرية، منها إسناد بعض مواد التخصص لأساتذة غير متخصصين في البرامج التربوية، وتدني دعم البحث العلمي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس، وكثرة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التربوية. واقترحت الدراسة بعض الحلول للرفع من فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية كاستيعاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءات والخبرة العالية، وضرورة إشراك ذوي الخبرة في إعداد وتصميم مفردات البرامج التربوية.

**الكلمات المفتاحية:** البرامج التربوية، تنمية الموارد البشرية، الجامعات السعودية، كليات التربية.

## 1. المقدمة

احتلت قضايا التنمية البشرية والدراسات المتعلقة بها اهتماماً كبيراً في الآونة الأخيرة، وذلك لكونها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتنمية الإنسان وتلبي احتياجاته ورفع قدراته. ويشكل التعليم الرافد الأساسي في بناء الإنسان حيث يعتبر التعليم هو الاستثمار الأمثل في العقل البشري. لذا اهتمت العديد من البلدان بمخرجات التعليم لديها من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

وبذلك أصبح التعليم الجامعي أحد الأنظمة المجتمعية الأكثر تأثيراً في حركة التنمية، حيث يعد المصدر الأساسي في إعداد القوى التي يتطلبها أي مجتمع من المجتمعات لتنفيذ استراتيجيات خطط التنمية فيه، بالإضافة إلى دوره المهم في

المختلفة.

الخصوص، في حين يقابل ذلك نقص حاد في خريجي التخصصات العلمية [6]. وعلى الجانب النوعي فإن نوعية المخرجات البشرية للتعليم العالي لا تتوفر فيها الحد المناسب من الإعداد والتأهيل العلمي والعملية والالتزام القيمي [7]. أما فيما يتعلق بمؤشرات انخفاض الكفاءة الداخلية فيواجه التعليم العالي السعودي قصوراً واضحاً يتمثل في نسب القبول ومدى توافقه مع احتياجات سوق العمل بالإضافة إلى الخدمات التعليمية والأكاديمية التي تحقق للطالب والطالبة فرص التعليم المبكر وتعدده لسوق العمل بشكل جيد [8].

ونتيجة لذلك كله فقد جاءت هذه الدراسة في محاولة للتعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية وذلك من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية بتلك الجامعات.

التعليم العالي وتحقيق متطلبات سوق العمل:

حرص نظام التعليم العالي في المملكة العربية السعودية منذ نشأته على تفعيل دوره في تحقيق التنمية الوطنية، والاستجابة لمتطلبات التنمية الشاملة، حيث يتضح ذلك من خلال التوسع الكبير في إنشاء مؤسسات التعليم العالي وتنوع التخصصات التي تقدمها في مختلف مناطق المملكة. فقبل عقد من الزمن كان سوق العمل السعودي يستوعب جميع خريجي التعليم العالي، بل وكانت هناك خيارات عديدة للعمل أمام الخريجين، ولكن الوضع تغير كثيراً في السنوات الأخيرة، حيث بدأت تلك الفرص تضيق، وتقل الخيارات أمام الخريجين، مما جعل الحاجة تقتصر على بعض التخصصات دون غيرها.

وتتمثل قضية استيعاب الخريجين - في الوقت الراهن - هاجساً على المستوى الرسمي والشعبي، لا سيما في ظل غياب آلية علمية لتحديد الاحتياج الفعلي. ولعل من أهم مبررات هذه القضية يتمثل في عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من جهة، وعزوف القطاع الخاص عن توظيف الخريجين السعوديين من جهة أخرى [9]. حيث "لاتزال مؤسسات التعليم العالي غير قادرة على ربط سياسات القبول باحتياجات سوق العمل من الوظائف، وتحقيق المواءمة بين التخصصات المتاحة في هذه المؤسسات ونظيراتها المطلوبة في سوق العمل" [10].

ويؤكد بويطانة [11] أن هناك انفصاماً شبه كاملاً بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص في كثير من الدول

وتتضح الصلة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل في أن غالبية طلاب التعليم العالي يلتحقون بتخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية وهو أمر ظاهر في كافة بلدان الوطن العربي. حيث ترتفع نسبة الالتحاق بهذه التخصصات في المملكة العربية السعودية -مثلاً- إلى ما يقارب 75%. من هنا تظهر أن مشكلة التعليم العالي لا تكمن فقط في مدى ما توفره المؤسسات التعليمية من تخصصات إنسانية واجتماعية، بل يزداد التحدي في أن هذه المؤسسات تصنف كمؤسسات متدنية الكفاءة، قليلة الإنتاجية المعرفية، وضعيفة العائد الاجتماعي [4].

لذا تسعى برامج التعليم العالي إلى توفير القوى البشرية الماهرة والمتخصصة التي تتطلبها خطط التنمية بالمملكة، حيث سعت مؤسسات التعليم العالي إلى التوسع في مدخلاتها من أجل زيادة أعداد خريجها المؤهلين ليشغلوا مواقع مختلفة في قطاعات الإنتاج والخدمات الحكومية والأهلية [5].

وفي المقابل لم تكن قضية مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي لمتطلبات التنمية الوطنية قضية مطروحة للنقاش خلال الفترة التي كان فيها سوق العمل السعودي يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة، إلا أن التغيرات التي حدثت في السنوات الأخيرة في مجالات عدة (اقتصادية واجتماعية) وما تبعها من تحولات شهدتها سوق العمل السعودي، أدى لظهور توجهات جديدة في مسارات خطط التنمية السعودي في أهدافها وسياساتها واستراتيجياتها، كل هذه الأمور جعلت المواءمة قضية جوهرية لا يمكن تجاهلها، بل إن مشكلة ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي لمتطلبات التنمية أضحت من المشكلات البارزة في أدبيات قضايا تنمية القوى البشرية، والتوظيف والسعودة بشكل واسع في القطاعين الحكومي والخاص.

ونتيجة لذلك ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي تبحث في مستوى كفاءة التعليم العالي في المملكة ومدى تحقيقها لمتطلبات السوق المحلية. فقد جاءت دراسات الكفاءة الداخلية والخارجية من الناحية الكمية والنوعية لتكشف مظاهر وأسباب القصور في مخرجات التعليم العالي. فمن مؤشرات انخفاض الكفاءة الخارجية من الجانب الكمي ذلك الفائض عن حاجة السوق السعودي من خريجي التخصصات النظرية على وجه

مواومة مهارات وقدرات وخبرات الخريجين لمتطلبات القطاع الخاص.

وقام المنيع [14] بإجراء دراسة للتعرف على واقع مدخلات ومخرجات التعليم العالي وآلية المواومة مع احتياجات سوق العمل، وكذلك التعرف على آليات تحقيقها لاحتياجات سوق العمل. حيث توصلت الدراسة إلى أن الطلب المتزايد على التعليم العالي أدى إلى تدني مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية، وذلك من خلال قبول بعض الطلاب في تخصصات ليس لها حاجة في المجتمع، وزيادة أعداد الطلاب في القاعات الدراسية، وزيادة أنصبة معظم أعضاء هيئة التدريس، وأعداد الطالبات يفوق أعداد الطلاب، كل هذه العوامل أدت إلى عدم إيفاء مدخلات التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل.

وفيما يتعلق بالدراسات المستقبلية فقد قام الصائغ [9] في محاولة التعرف على أهم الاستراتيجيات والسياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية كأحد أهم المصادر الأساسية التي يعتمد عليها في سد احتياجات سوق العمل من الكوادر المؤهلة. وتوصلت الدراسة إلى وجود خلل في المواومة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.

أما دراسة عبيد والمالكي [15] فقد هدفت إلى التعرف على مدى مواومة مخرجات كلية المجتمع بالرياض مع متطلبات سوق العمل. حيث توصلت الدراسة إلى أن التخصصات الإدارية تتواءم تماماً مع التخصصات المطلوبة في سوق العمل. وأن القطاع الصناعي يعتبر أكثر القطاعات مواومة لسوق العمل، يأتي بعده قطاع الخدمات، وأخيراً القطاع الزراعي الذي يُعتبر أضعف مواومة لسوق العمل.

وعلى مستوى دول مجلس التعاون الخليجي جاءت دراسة كارولي [16] والتي هدفت إلى التعرف على مدى تلبية التعليم واحتياجات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي. حيث انتهت الدراسة إلى وجود عدد من التحديات التي تواجه دول المجلس في مجال تعزيز احتياجات سوق القوى العاملة في القطاعين العام والخاص. ومن أبرز هذه التحديات استمرار النمو في التحصيل العلمي، تحسين نوعية التعليم، وتوفير المعلومات لتطوير أداء النظام التعليمي.

وفي دولة الامارات العربية المتحدة قام محمد [17] بدراسة لتقييم أداء مخرجات كلية إدارة الأعمال بجامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، وكذلك التعرف على مدى توافق تلك المخرجات مع

النامية، ويرى أن هذا أدى إلى تراكم أعداداً هائلة من الخريجين العاطلين عن العمل، وذلك لانخفاض مستواهم، وعدم ملاءمة قدراتهم وكفاءتهم لمتطلبات العمل، خاصة في القطاع الخاص، ومما زاد الأمر سوءاً تقلص دور الحكومات كجهات موظفة لمخرجات التعليم العالي. من هنا أصبحت الحاجة ملحة إلى توطيد العلاقة والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وقطاعات الدولة الأخرى من أجل تنمية الموارد البشرية.

وقد أكدت أدبيات الدراسات السابقة هذا التوجه، حيث جاءت دراسة القرني [12] للكشف عن مدى ملائمة برامج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لحاجات التنمية وكذلك الكشف عن جوانب القصور. وقد كشفت الدراسة عن وجود ارتباط بين التنمية وبرامج التعليم العالي بصفة عامة، كما أوضحت أن برامج التعليم العالي تعاني من بعض أوجه القصور التي تحول دون تلبية الاحتياجات التنموية بصورة شاملة. كما أظهرت الدراسة ضرورة إجراء بعض التغييرات في بنية التعليم، ومناهجه، وطرائقه، وأساليبه وإدارته وفق تخطيط علمي دقيق يحقق تنمية أنماط سلوكية إيجابية قادرة على تحقيق حاجات وتطلعات المجتمع التنموية.

وفي نفس السياق كانت دراسة القحطاني [13] والتي هدفت إلى التعرف على مظاهر عدم مواومة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل. حيث أظهرت أن التعليم الجامعي الإكلينيكي فقط يُعد أكثر مخرجات التعليم توافقاً مع متطلبات سوق العمل، بينما التعليم الجامعي النظري يعتبر الأقل. كما توصلت إلى أن من أهم العوامل التي تساهم في عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل هي عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل، وكذلك عدم إشراك القطاع الخاص في سياسات القبول، بالإضافة إلى عدم تطوير المناهج لتلبية حاجات السوق مع عدم تعاون الجهات ذات الصلة بتخطيط القوى العاملة.

قام الزهراني [10] بتقصي احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية التي تتطلب تأهيلاً عالياً، وتحديد مدى مواومة مخرجات التعليم العالي السعودي مع متطلبات سوق العمل. فقد كشفت الدراسة عن عدم وجود قاعدة معلومات حول احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات لتكون الموجه لسياسات القبول، وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة، كما أظهرت الدراسة قدرة مناهج التعليم العالي على تحقيق

يناير 2016م، بهدف إيجاد سبل وطرق من أجل الرفع من مستوى مخرجات كليات التربية في المملكة العربية السعودية. وقد تمخّص عن هذا القلق قرار معالي وزير التعليم مؤخراً في ترشيح القبول في كليات التربية إلى النصف، وإعادة النظر في برامج كليات التربية ونسب القبول بها. حيث وجه معاليه تعميماً لمديري الجامعات أكد على أهمية ربط مخرجات كليات التربية باحتياجات قطاع التعليم وسعياً لتطوير مهنة التعليم، وشدد فيه على ضرورة الالتزام بالضوابط الجديدة للقبول في كليات التربية للعام الدراسي المقبل 1437 / 1438هـ، وفي مقدمتها تخفيض أعداد المقبولين للعام المقبل بنسبة 50 % في مرحلتي البكالوريوس والدبلوم التربوي.

من هنا جاءت هذه الدراسة من أجل إعطاء صورة واضحة حول مدى فاعلية البرامج التربوية في تحقيق متطلبات تنمية الموارد البشرية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل. ويمكن توضيح المشكلة من خلال الأسئلة التالية:

#### أ. أسئلة الدراسة

1. ما مدى فاعلية البرامج التربوية في الجامعات السعودية في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة والالتحاق بسوق العمل؟
2. ما درجة مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل؟
3. ما الصعوبات التي تحول دون تحقيق الفاعلية للبرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية؟
4. ما المقترحات والحلول التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$  لمتوسطات استجابات العينة على محاور الأداة تعزى للاختلاف بين متغيرات النوع والوظيفة والرتبة العلمية وسنوات الخبرة؟

#### ب. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية.
2. الكشف عن مدى مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل.
3. معرفة الصعوبات التي تحول دون تحقيق الفاعلية للبرامج

حاجات سوق العمل. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة رفع كفاءة مهارات خريجي تخصص الإدارة حتى تتناسب مع متطلبات سوق العمل، كما أظهرت الدراسة الحاجة الماسة لإضافة مسارات جديدة ومطلوبة في سوق العمل.

وهدفت دراسة العريفي [18] إلى معرفة واقع التنسيق الإداري بين مؤسسات التعليم العام والتعليم العالي لتجويد مخرجات التعليم. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود خطة مشتركة في التعاون بين القيادات في التعليم العام والتعليم العالي لتقويم البرامج وتطويرها لتتوافق مع متطلبات وحاجات المجتمع، وعدم توفر المرونة الكافية بين التعليم العام والعالي مما أدى إلى تعقيد الإجراءات بينهما، كما أظهرت الدراسة أن وجود المركزية في اتخاذ قرارات القطاعات التعليمية أدى إلى قصور تحقيق جودة التعليم.

وفي نفس السياق جاءت دراسة الخليوي [19] التي هدفت إلى بناء رؤية مستقبلية للتكامل بين التعليم العام والتعليم العالي لتجويد مخرجات التعليم. وقد أبرزت الدراسة انخفاض رضا سوق العمل عن مستوى مخرجات التعليم بشكل عام في المملكة العربية السعودية، حيث أوصت الدراسة بضرورة تحقيق التكامل والمواعمة بين مخرجات التعليم العام والعالي من أجل خدمة المجتمع وسوق العمل.

#### 2. مشكلة الدراسة

على الرغم من تزايد أعداد الجامعات والكليات - الحكومية والخاصة - وانتشارها في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية، وما صاحب ذلك من إقبال كبير على الالتحاق بهذه المؤسسات بمختلف برامجها ومستوياتها الأكاديمية، إلا أن ذلك لم ينعكس بشكل كبير على استيعاب سوق العمل للمخرجات البشرية والتي تتضاعف أعدادها كل سنة في مختلف التخصصات ومن الجنسين ذكوراً وإناثاً. كما أن برامج التعليم بمختلف تخصصاتها تحتاج لتتبع ودراسة تحليلية لمعرفة وسائل الارتقاء بها حتى تساهم بشكل فعال في تنمية الموارد البشرية. وتعاني كليات التربية في التعليم العالي من ضعف مخرجاتها التي يحتضنها التعليم العام بمختلف مستوياته، الأمر الذي حدى بمسؤولي كليات التربية لعقد الندوات وورش العمل لدراسة الوضع الراهن، ومنها ما نظمته كلية التربية بجامعة الملك سعود من عقد ورشة عمل حول (مخرجات كلية التربية: الممكن والمأمول نظرات تأملية استشرافية) في 17 ربيع ثاني 1437هـ، الموافق 27

التربوية في تنمية الموارد البشرية.

4. الخروج بمقترحات وحلول يمكن أن تؤدي إلى زيادة فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية.

### ج. أهمية الدراسة

تُشكّل قضايا التنمية في أي بلد قضية وطنية محورية، تسعى جميع البلدان إلى تحقيقها بكفاءة وفعالية من أجل الوصول إلى رفاهية المواطن. وتلعب المؤسسات التعليمية بكافة مستوياتها دوراً كبيراً في عمليات التنمية، حيث تقوم مؤسسات التعليم العالي بتزويد سوق العمل من الكوادر البشرية بما يحتاجه من أجل تحقيق التنمية المستدامة. من هنا تأتي أهمية هذا البحث على المستوى الوطني، خاصة وأن التعليم العالي السعودي حقق قفزات نوعية وكمية استدعت انتباه المهتمين بشؤون التعليم العالي.

وقد خرجت توصيات "ملتقى الجامعات الخليجية والمسؤولية الاجتماعية - رؤى استراتيجية وممارسات فاعلة" والذي رعته جامعة المجمعة خلال الفترة من 10 إلى 12 صفر 1437هـ بضرورة قيام الجامعات الخليجية بتشكيل سوق العمل، من خلال التركيز على نوعية المخرجات التي تعمل على تحقيق التنمية المستدامة في دول المجلس. وهذا يؤكد الدور الكبير للتعليم العالي في تنمية الموارد البشرية، والذي يمثل المخرجات التي تغذي سوق العمل وتعمل على تشكيل وبلورة سوق العمل.

كما تتبثق أهمية الدراسة من تناول موضوعات برامج التعليم العالي وفعاليتها في تنمية الموارد البشرية من خلال تقديم برامج فعّالة تخدم المجتمع وتساعد في تطوير مؤسساته، واقتراح تخصصات مطلوبة يحتاجها سوق العمل، وكذلك إيجاد تخصصات جديدة يحتاجها الطلاب تتناسب مع رغباتهم وإمكاناتهم، وأخيراً تأهيل وتدريب القوى البشرية المتخصصة لتسهيل التفاعل مع برامج التنمية المختلفة.

### د. التعريفات الإجرائية

تنمية الموارد البشرية: يقصد بتنمية الموارد البشرية في هذه الدراسة ذلك المفهوم الذي تبناه منصور والساسي [20] وهو أن تنمية الموارد البشرية تتمحور حول زيادة المعرفة والقدرة والمهارة

للقوى العاملة في مختلف المجالات، والتي يتم استقطابها لسد حاجة المتطلبات المهنية للعمل.

الفاعلية: تعرف الدراسة الحالية الفاعلية على أنها قدرة البرامج التربوية على تحقيق تنمية الموارد البشرية المتمثلة في مخرجات تلك البرامج (الخريجين) بكليات التربية في الجامعات السعودية، مما يمكن الطلاب من اكتساب المهارات اللازمة والتي تعينهم على الحصول على فرص وظيفية في سوق العمل.

البرامج التربوية: يُقصد بها في هذه الدراسة تلك الأقسام الأكاديمية التي تقدم مقررات تربوية في كليات التربية والدراسات الإنسانية وتتضمن خططها الدراسية فصلاً دراسياً للتربية العملية في نهاية دراسة الطالب أو الطالبة.

كليات التربية: يقصد بها في هذه الدراسة تلك الكليات التي تقدم برامج تربوية في الجامعات السعودية، ومنها كليات العلوم والدراسات الإنسانية التي تقدم برامج تربوية مشابهة لما تقدمه كليات التربية.

### 3. الطريقة والإجراءات

#### أ. منهج الدراسة

لأجل تحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بالوقوف على مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، والكشف عن مدى موازنة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل السعودي.

#### ب. مجتمع الدراسة

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع مسؤولي كليات التربية بالجامعات السعودية من عمداء، وكلاء كليات، ورؤساء الأقسام العلمية أو المشرفين على الأقسام العلمية، ورؤساء وحدات.

#### ج. عينة الدراسة

تم أخذ عينة من مجتمع الدراسة بطريقة تركزت بشكل أساسي على طريقة العينة العشوائية البسيطة باتباع الخطوات الإحصائية بحيث تكون ممثلة للمجتمع المدروس. وفيما يلي وصف لعينة الدراسة:

جدول 1

خصائص العينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
الوظيفة	عميد	12	10.3
	وكيل الكلية	21	17.9
الجنس	رئيس قسم	84	71.8
	ذكر	62	53
الرتبة العلمية	أنثى	55	47
	محاضر	4	3.4
سنوات الخبرة	أستاذ مساعد	50	42.7
	أستاذ مشارك	55	47.0
	أستاذ	8	6.8
	أقل من 10 سنوات	22	18.8
الجامعة	10 إلى أقل 20 سنة	66	56.4
	20 سنة فأكثر	29	24.8
	جامعة الملك سعود	15	12.8
	جامعة أم القري	18	15.4
	جامعة تبوك	20	17.1
	جامعة الملك فيصل	16	13.7
	جامعة الملك خالد	24	20.5
	جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز	24	20.5

يوضح الجدول السابق ما يلي:

أن 29 يمثلون 24.8% من إجمالي أفراد العينة سنوات خبرتهم في مجال التعليم الجامعي تزيد عن 20 سنة، بينما 22 من أفراد العينة يمثلون 18.8% تقل خبرتهم في مجال التعليم الجامعي عن عشر سنوات.

احتلت جامعتي الملك خالد والأمير سطام بن عبد العزيز النسبة الأعلى بواقع 24 فرداً ونسبة 20.5% لكل منهما. ثم جامعتي تبوك وأم القرى بواقع 20 و 18 وينسب 17.1% و 15.4% على التوالي. وأخيراً جاءت جامعتي الملك فيصل والملك سعود بواقع 16 و 15 وينسب 13.7% و 12.8% على التوالي.

د. أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية من خلال الاستبانة والتي تم تصميمها وفق محاور تحقق أهداف الدراسة. حيث تم جمع بيانات الدراسة من مسؤولي كليات التربية بالمملكة العربية السعودية بالجامعات السعودية لمعرفة وجهة نظرهم في مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية. وقد تم تقسيم الاستبانة إلى جزأين رئيسيين، حيث تناول الجزء

– إن 84 من أفراد عينة الدراسة يمثلون 72% من إجمالي أفراد العينة يشغلون منصب رئيس قسم، ويمثل وكلاء الكلية 18%، بينما يمثل عمداء الكليات 10% من أفراد عينة الدراسة.

– أظهرت عينة الدراسة تقارباً في عدد الذكور والإناث مع وجود زيادة طفيفة لصالح الذكور، فقد بلغ عدد الذكور 62 فرداً بنسبة 53% بينما بلغ عدد الإناث 55 فرداً بنسبة 47% من إجمالي أفراد العينة.

– إن غالبية أفراد عينة الدراسة إما أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك بنسبة 42.7% و 47% على التوالي، بينما بلغت نسبة الأستاذ حوالي 7% من أفراد العينة، وكانت نسبة المحاضرين 3% فقط.

– إن 66 من أفراد عينة الدراسة يمثلون 56.4% من إجمالي أفراد العينة سنوات خبرتهم في التعليم الجامعي تتراوح من عشر سنوات إلى أقل من عشرين سنة، وربما يعتبر هذه المدة كافية – إلى حد ما – في الحكم على فعالية البرامج التربوية ومدى توافقها مع تنمية الموارد البشرية. كما يتضح من الجدول أعلاه

في تنمية الموارد البشرية، حيث اشتمل على اثنتي عشر عبارة. صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من صدق الأداة فقد تم تصميم الاستبانة بعد الاطلاع على أدبيات الدراسات ذات الصلة، ومن ثم عُرضت على محكمين ذوي الخبرة في مجال الدراسة. كما تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق معامل ألفا كرونباخ لقياس صدق وثبات الاستبانة، حيث بلغت قيمته (0.95).

تصحيح أداة الدراسة:

تم احتساب مستوى الموافقة على عبارات المحاور وفق الجدول رقم (2) والذي يوضح توزيع الفئات وفق قيمة المتوسطات.

### جدول 2

#### توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
موافق بشدة	4.00 – 3.26
موافق	3.25 – 2.51
غير موافق	2.50 – 1.76
غير موافق بشدة	1.75 – 1.00

الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات تركز على فاعلية البرامج التربوية في إكساب الطلاب الخريجين مهارات سوق العمل. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

### جدول 3

استجابات أفراد العينة حول المحور الأول (مدى فاعلية البرامج التربوية في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
2	تزود مقررات البرامج التربوية الطلاب بالمعارف والمهارات في الجوانب النظرية والتطبيقية	2.98	0.80	1
6	تزود البرامج التربوية الطلاب بالمهارات التي تساعدهم في الحياة العملية	2.90	0.75	2
4	تعد البرامج التربوية الطلاب ليكونوا قادرين على الاسهام في تلبية احتياجات سوق العمل	2.87	0.83	3
1	توازن البرامج التربوية بين احتياجات الطالب واحتياجات سوق العمل	2.85	0.69	4
11	تدرب البرامج التربوية الطلاب على التعامل مع المتغيرات التي تواجههم في العمل	2.83	0.87	5
3	تسهل البرامج التربوية في تنمية الابداع في المجالات المختلفة للتخصص	2.77	0.83	6
5	تشجع البرامج التربوية الطلاب على اختيارها من بقية البرامج الجامعية	2.74	0.88	7
8	معايير قبول الطلاب بكلية التربية تتوافق مع قدراتهم وتوجهاتهم في دراسة البرامج التربوية	2.72	0.86	8
7	تعد البرامج التربوية الطلاب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة	2.71	0.85	9
10	الجوانب التطبيقية في البرامج التربوية كافية لإعداد وتطوير القوى البشرية لسوق العمل	2.69	0.82	10
9	تقدم البرامج التربوية برامج تمكن الطلاب من المنافسة في سوق العمل	2.64	0.90	11
	المتوسط العام	2.80	0.89	



وفي نهاية الترتيب - المرتبة العاشرة والحادية عشر - جاءت العبارتين رقم (10) و (9) وهما: "الجوانب التطبيقية في البرامج التربوية كافية لإعداد وتطوير القوى البشرية لسوق العمل" وتقدم البرامج التربوية برامج تمكن الطلاب من المنافسة في سوق العمل" بمتوسطة بلغ (2.69) و (2.64) على التوالي.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني:

والذي ينص على: "ما درجة مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل؟" وللتعرف على درجة مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات ترتكز على قياس درجة مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع سوق العمل. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

#### جدول 4

استجابات أفراد العينة حول المحور الثاني (مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم
1	0.73	2.89	يتمتع خريجو كليات التربية بكفاءات عالية تمكنهم من المنافسة في سوق العمل	3
2	0.87	2.82	لدى الأقسام الأكاديمية في البرامج التربوية المعرفة التامة بمتطلبات واحتياجات سوق العمل	2
3	0.85	2.80	تتنافس جهات العمل والمؤسسات على خريجي برامج التربية	6
4	0.88	2.75	تواكب البرامج التربوية متطلبات العصر	4
5	0.87	2.73	تستوعب المناهج المقدمة في البرامج التربوية المتغيرات البيئية والاجتماعية في المملكة	9
6	0.84	2.70	تتواصل كليات التربية مع جهات التوظيف لمعرفة رضاهم عن مستويات الخريجين	10
7	0.81	2.69	تتلبى البرامج التربوية احتياجات سوق العمل	1
8	0.94	2.64	تواكب البرامج التربوية المنجزات العلمية في العلوم والتقنيات الحديثة التي تخدم تخصصات التربية	7
9	0.83	2.62	توفر البرامج التربوية التخصصات المطلوبة في سوق العمل	5
10	0.92	2.47	توازن البرامج التربوية بين الجوانب النظرية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل	8
	0.93	2.71	المتوسط العام	

"يتمتع خريجو كليات التربية بكفاءات عالية تمكنهم من المنافسة في سوق العمل" في المرتبة الأولى، بمتوسط (2.89). وجاءت العبرة رقم (2) وهي "لدى الأقسام الأكاديمية في البرامج التربوية المعرفة التامة بمتطلبات واحتياجات سوق العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.82).

وفي نهاية الترتيب - المرتبة التاسعة والعاشرة - جاءت العبارتان رقم (5) وهي "توفر البرامج التربوية التخصصات المطلوبة في سوق العمل" بمتوسط بلغ (2.62)، والعبرة رقم (8) وهي "توازن البرامج التربوية بين الجوانب النظرية والتطبيقية

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة من مسؤولي كليات التربية يتفقون على أن البرامج التربوية فاعلة في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (2.80)، وهو معدل عالٍ باتجاه الموافقة على عبارات المحور ذات المنحى الإيجابي، حيث يقع في خانة (موافق) حسب جدول توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث.

وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً حسب درجة موافقة أفراد عينة الدراسة عليها. حيث جاءت العبرة رقم (2) وهي: "تزود مقررات البرامج التربوية الطلاب بالمعارف والمهارات في الجوانب النظرية والتطبيقية" في المرتبة الأولى، بمتوسط (2.98). وجاءت العبرة رقم (6) وهي "تزود البرامج التربوية الطلاب بالمهارات التي تساعدهم في الحياة العملية" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.90).

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة من مسؤولي كليات التربية في الجامعات السعودية يتفقون على وجود مواعمة بين مخرجات البرامج التربوية واحتياجات سوق العمل حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (2.71)، وهو معدل عالٍ باتجاه الموافقة على عبارات المحور ذات المنحى الإيجابي، حيث يقع في خانة (موافق) حسب جدول توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث.

وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً حسب درجة موافقة أفراد عينة الدراسة عليها. حيث جاءت العبرة رقم (3) وهي:

التي يحتاجها سوق العمل" بمتوسط بلغ (2.47) على التوالي. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث: والذي ينص على: "ما أهم المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية؟" وللتعرف على أهم المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، تم حساب

## جدول 5

استجابات أفراد العينة حول المحور الثالث (المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
8	إسناد بعض مواد التخصص لأساتذة غير متخصصين في البرامج التربوية	2.91	0.93	1
3	تدني دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس الأمر الذي يضعف من اكتسابهم للخبرة الكافية	2.87	1.05	2
7	كثرة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالبرامج التربوية	2.83	0.99	3
6	تكس الطلاب في برامج تربوية جاذبة في سوق العمل	2.76	0.94	4
11	عدم كفاية البرامج التربوية من الناحية التدريبية والميدانية	2.73	0.95	5
4	تدني إقبال الطلاب على التخصصات التربوية لقلة فرصها في العمل	2.71	0.96	6
10	قصور محتوى المناهج التربوية في مجال المتطلبات المهنية لأداء الوظيفة	2.70	0.89	7
1	النقص في أعضاء هيئة التدريس في البرامج التربوية	2.68	0.98	8
5	تدني أعداد الموظفين من خريجي كليات التربية	2.67	0.92	9
2	تضخم أعضاء هيئة في بعض التخصصات	2.63	0.92	10
9	جمود المناهج الدراسية في البرامج التربوية وعدم مواكبتها لمتطلبات العصر	2.56	1.12	11
	المتوسط العام	2.73	0.83	

وفي نهاية الترتيب - المرتبة العاشرة والحادية عشر - جاءت الصعوبتان رقم (2) و (9) وهما: "تضخم أعضاء هيئة في بعض التخصصات" و"جمود المناهج الدراسية في البرامج التربوية وعدم مواكبتها لمتطلبات العصر" بمتوسطة بلغ (2.63) و (2.56) على التوالي.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع:

والذي ينص على: "ما أبرز الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية؟" وللتعرف على أبرز الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية الموارد البشرية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات ترتكز على التعرف على أبرز الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة من مسؤولي كليات التربية في الجامعات السعودية متفقين على وجود معوقات تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (2.73)، وهو معدل عالٍ باتجاه الموافقة على عبارات المحور ذات المنحى الإيجابي، حيث يقع في خانة (موافق) حسب جدول توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث.

حيث تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً حسب درجة موافقة أفراد عينة الدراسة عليها. حيث جاءت الصعوبة رقم (8) وهي: "إسناد بعض مواد التخصص لأساتذة غير متخصصين في البرامج التربوية" في المرتبة الأولى، بمتوسط (2.91). وجاءت الصعوبة رقم (3) وهي "تدني دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس الأمر الذي يضعف من اكتسابهم للخبرة الكافية" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.87).

جدول 6

استجابات أفراد العينة حول المحور الرابع (الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
6	استيعاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءات والخبرات العالية كل حسب مجاله	3.41	0.68	1
10	ضرورة إشراك ذوي الخبرة في إعداد وتصميم مفردات البرامج التربوية	3.37	0.74	2
4	تنوع أساليب التدريس لتواكب متطلبات العصر	3.36	0.72	3
11	التركيز على التدريب الميداني والتطبيق العملي	3.35	0.76	4
2	تزويد الطلاب بالمهارات المعرفية والأدائية اللازمة للدخول في سوق العمل	3.34	0.77	5
12	استحداث مصادر التعلم في البرامج التربوية	3.33	0.73	6
8	تهيئة الخريجين لسوق العمل	3.32	0.82	7
3	تقنين عملية القبول للتخصصات التربوية	3.31	0.74	8
5	توفير مناهج أكاديمية متميزة ترفع قدرات خريجي البرامج التربوية	3.30	0.90	9
1	تحديث وتطوير المناهج لتواكب احتياجات المهنة وسوق العمل	3.27	0.73	10
7	معرفة احتياجات سوق العمل من القوى البشرية من خلال الدراسات والأبحاث	3.25	0.79	11
9	ضرورة إشراك القطاع الخاص في إعداد وتدريب المتخرجين من البرامج التربوية	3.20	0.72	12
13	إقامة المنتديات التربوية بين الميدان التربوي وكلبات التربية	3.18	0.83	13
	المتوسط العام	3.31	0.74	

وفي نهاية الترتيب - المرتبة الثانية عشر والثالثة عشر - جاءت العبارتان رقم (9) و (13) وهما: "ضرورة إشراك القطاع الخاص في إعداد وتدريب المتخرجين من البرامج التربوية" و "إقامة المنتديات التربوية بين الميدان التربوي وكلبات التربية" بمتوسطة بلغ (3.20) و (3.18) على التوالي.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس: والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) لمتوسطات استجابات العينة على محاور الأداة تعزى للاختلاف بين متغيرات النوع والوظيفة والرتبة العلمية وسنوات الخبرة؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم تقسيمه إلى أربعة محاور بحسب المتغيرات على النحو التالي: أولاً: متغير النوع:

تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة بحسب النوع وفقاً لمحاور الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة من مسؤولي كليات التربية في الجامعات السعودية متفقين بدرجة كبيرة - إلى حد ما - على أبرز الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (3.31)، وهو معدل عالٍ باتجاه الموافقة على عبارات المحور ذات المنحى الإيجابي، حيث يقع في خانة (موافق بشدة) حسب جدول توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث.

وقد تم ترتيب عبارات المحور تنازلياً حسب درجة موافقة أفراد عينة الدراسة عليها. حيث جاءت العبارة رقم (6) وهي: "استيعاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءات والخبرات العالية كل حسب مجاله" في المرتبة الأولى، بمتوسط (3.41). وجاءت العبارة رقم (10) وهي "ضرورة إشراك ذوي الخبرة في إعداد وتصميم مفردات البرامج التربوية" في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (3.37).

## جدول 7

اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة بحسب النوع وفقاً لمحاور الدراسة

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المحور الأول: مدى فاعلية البرامج التربوية في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل.	ذكر	62	36.7	4.8	11.75	0.0000
	أنثى	55	23.9	6.8		
المحور الثاني: موازنة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل.	ذكر	62	32.9	4.3	13.76	0.0000
	أنثى	55	19.9	5.8		
المحور الثالث: المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	ذكر	62	37.9	4.8	15.5	0.0000
	أنثى	55	21.1	6.9		
المحور الرابع: الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	ذكر	62	50.4	3.4	14.3	0.0000
	أنثى	55	34.9	7.7		

يوضح الجدول السابق نتائج اختبار ت للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة الأربعة وفقاً لمنغير النوع. حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمحاور الأربعة بين الذكور والإناث وذلك لصالح الذكور. ثانياً: متغير الوظيفة: تم استخدام تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف الوظيفة وفقاً لمحاور الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

## جدول 8

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف الوظيفة وفقاً لمحاور الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الخطأ	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الأول: مدى فاعلية البرامج التربوية في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل	بين المجموعات	7294.61	3	2431.54	186.38	0.000
	داخل المجموعات	1474.16	113	13.04		
الثاني: موازنة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل	بين المجموعات	6769.57	3	2256.52	208.5	0.000
	داخل المجموعات	1223.01	113	10.82		
الثالث: المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	10316.9	3	3438.98	204.99	0.000
	داخل المجموعات	1895.7	113	16.78		
الرابع: الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	6558.9	3	2186.29	57.27	0.000
	داخل المجموعات	4313.7	113	38.17		

تُظهر نتائج الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات المحاور تبعاً للوظيفة، مما يشير إلى أن المنصب الذي يشغله عضو هيئة التدريس (عميد، وكيل كلية، رئيس قسم) يلعب دوراً بارزاً في تقييمه لعبارات محاور الدراسة حول مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية في كليات التربية.

ثالثاً: متغير الرتبة العلمية: تم استخدام تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف الرتبة العلمية وفقاً لمحاور الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 9

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف الرتبة العلمية بالنسبة لمحاور الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الخطأ	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
الأول: مدى فاعلية البرامج التربوية في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل	بين المجموعات	6268.2	3	2089.40	94.41	0.000
	داخل المجموعات	2500.58	113	22.12		
الثاني: مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل	بين المجموعات	5847.9	3	1949.28	102.70	0.000
	داخل المجموعات	2144.73	113	18.98		
الثالث: المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	9143.3	3	3047.76	112.20	0.000
	داخل المجموعات	3069.28	113	27.16		
الرابع: الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	9760.45	3	3253.48	330.57	0.000
	داخل المجموعات	1112.12	113	9.84		

يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات محاور الدراسة تبعاً لمتغير المرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، وهذا يدل على فاعلية تقييم أفراد عينة الدراسة لمحاور الدراسة على الرغم من اختلاف مرتبتهم العلمية. رابعاً: متغير سنوات الخبرة: تم استخدام تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة وفقاً لمحاور الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 10

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة بالنسبة للمحاور الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الخطأ	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
الأول: مدى فاعلية البرامج التربوية في إكساب الطلاب المهارات التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل	بين المجموعات	7485.43	2	3742.71	332.46	0.000
	داخل المجموعات	1283.35	114	11.25		
الثاني: مواعمة مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل	بين المجموعات	6725.58	2	3362.79	302.57	0.000
	داخل المجموعات	1266.99	114	11.11		
الثالث: المعوقات والصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	9762.07	2	4881.03	227.07	0.000
	داخل المجموعات	2450.51	114	21.49		
الرابع: الحلول والمقترحات لتحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	6077.79	2	3038.90	72.25	0.000
	داخل المجموعات	4794.78	114	42.05		

6. مناقشة النتائج  
اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على مدى فاعلية البرامج التربوية التي تقدمها كليات التربية بالجامعات السعودية في تنمية الموارد البشرية من أجل تحقيق متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات وعلاقتها بذلك. وكشفت نتائج هذه الدراسة أن البرامج التربوية تحقق الفاعلية في إكساب الخبرة في التعليم الجامعي عند مستوى 0.05 فأقل، وهذا الاختلاف المعنوي يدل على أن تباين سنوات الخبرة الطويلة لأفراد عينة الدراسة تدعم آراؤهم في تقييمهم لجميع عبارات محاور الدراسة.

التوافق في اجابات أفراد العينة، مما يُعطي النتائج نوعاً من الموثوقية.

كما لوحظ من نتائج الدراسة أن استجابات أعضاء هيئة التدريس تتأثر بعوامل النوع والوظيفة والرتبة العلمية وسنوات الخبرة، حيث أن جميع الاستجابات تُظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية. حيث أن استجابات الذكور مثلاً تختلف عن استجابات الإناث، وكذلك الحال في استجابات العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام، وهو ما ينطبق كذلك على استجابات الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين. بالإضافة إلى أن استجابات أعضاء هيئة التدريس ممن التحقوا بالتعليم العالي لعشر سنوات فأقل تختلف عن استجابة زملائهم الذين لهم من عشر إلى عشرين سنة في التعليم العالي، كما أن إجابات هاتان المجموعتان تختلفان عن إجابات من لديهم خبرة عشرون سنة فأكثر. وهذا يدل على أهمية الممارسة المهنية وأنها عامل مهم في بناء مدارك وخبرات عالية لدى الأفراد تشكّل لديهم مفاهيم وتصورات معينة حول ظاهرة ما. وهذا الأمر يُبين أن مصادر نتائج الدراسة متنوّعة بشكل كبير وفقاً لاختلاف متغيرات النوع والوظيفة والرتبة العلمية وسنوات الخبرة لدى عينة الدراسة، حيث أن تعدد مصادر البيانات يُعطي ثقة أكبر في النتائج.

### 7. التوصيات

وفقاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بضرورة اعادة النظر في البرامج التربوية من أجل رفع فعاليتها في تحقيق تنمية الموارد البشرية، ومحاولة القضاء على العوائق التي تواجه هذه البرامج وتحول دون تحقيق عامل المواءمة بشكل فعال. كما توصي الدراسة بالاهتمام بخريجي التعليم العالي وربط التخصصات العلمية ونسب القبول بمتطلبات سوق العمل.

كما توصي الدراسة بأهمية إعداد المزيد من الدراسات والبحوث العلمية في مجال تنمية الموارد البشرية المتعلقة بمخرجات كليات التربية، وكذلك تقويم كفاءة مخرجات كليات التربية سواء الداخلية أو الخارجية بجانبها الكمي والنوعي، كما يمكن إجراء دراسات حول متطلبات سوق العمل من المخرجات التربوية نوعية الخريج الذي يحقق التنمية المستدامة.

الطلاب المهارات اللازمة التي تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، وهنا تختلف هذه الدراسة مع دراسة بويطانة [11] ودراسة الخليوي [19] وهذه النتائج تستلزم المزيد من البحث والدراسة في كفاءة البرامج التربوية التي تقدمها كليات التربية في الجامعات السعودية.

كما توصلت الدراسة إلى أن مخرجات البرامج التربوية تتواءم مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، حيث تتفق هذه الدراسة مع دراسة عبيد والمالكي [15]، بينما تختلف مع دراسة صائغ [9]، دراسة القرني [12]، ودراسة القحطاني [13]، ودراسة محمد [17]. وحيث أن موضوع المواءمة يشكل محوراً هاماً عند كثيرٍ من المجتمعات فإن رفع مستوى مخرجات التعليم العالي لتتوافق مع احتياجات سوق العمل يعتبر قضية في غاية الأهمية. وهذا يقع على عاتق المؤسسات الاجتماعية بشكل عام.

وتوصلت الدراسة كذلك إلى عدد من الصعوبات التي تعترض تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية. حيث تتفق نتائج هذه الدراسة في هذا الجانب مع دراسة الزهراني [10]، ودراسة القحطاني [13]، ودراسة المنيع [14] لعله الالتفات لهذه الصعوبات والعمل على حلّها يجلب مزيداً من كفاءة البرامج التربوية في تحقيق تنمية الموارد البشرية.

وقد اقترحت هذه الدراسة مجموعة من الحلول التي من شأنها العمل على تحقيق فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات التي اقترحت حلول مشابهة أو قريبة منها مثل: دراسة القرني [12]، ودراسة الزهراني [10]، ودراسة المنيع [14]، ودراسة محمد [17]، ودراسة العريفي [18].

نتائج الدراسة في عمومها تُظهر أن هناك توافقاً في اجابات أفراد العينة على عبارات أداة الدراسة باختلاف المحور، فمثلاً نجد أن العبارة رقم (10) في المحور الأول "الجوانب التطبيقية في البرامج التربوية كافية لإعداد وتطوير القوى البشرية لسوق العمل" احتلت المرتبة قبل الأخيرة في المحور الأول كما أن العبارة رقم (8) "توازن البرامج التربوية بين الجوانب النظرية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل" في المحور الثاني قد احتلت المرتبة الأخيرة في المحور، الأمر الذي يُظهر نوعاً من

المراجع

أ. المراجع العربية

- [10] الزهراني، سعد عبد الله (1423هـ). "مواومة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية"، مركز أبحاث الجريمة، وزارة الداخلية، الرياض.
- [11] بوظانة، عبدالله (2001م). "تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال"، الرياض: مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- [12] القرني، علي بن سعد (1990). العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض.
- [13] الفحطاني، سالم سعيد (1998م). "مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية"، ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية) 25-28 شوال 1418هـ (22-25 فبراير 1998م).
- [14] المنيع، محمد عبد الله (1423هـ). "متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية"، وزارة التخطيط، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- [15] عبيد، جمال محمود عطية، والمالكي، عبد الله محمد (2006م). "مدى مواومة تخصصات البرنامج التأهيلي بقسم العلوم الإدارية في كلية المجتمع بالرياض: جامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل السعودي"، دراسة ميدانية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- [17] محمد، أحمد زين العابدين أحمد (2012م). المواومة بين مخرجات برنامج الإدارة وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة- دراسة حالة كلية إدارة الأعمال بجامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا مقر الفجيرة، الإمارات العربية المتحدة، الفجيرة.
- [18] العريفي، حصة بنت سعد بن ناصر (2014م). "تفعيل التنسيق الإداري بين التعليم العام والتعليم العالي لتجويد مخرجات التعليم العام (أ نموذج مقترح)"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- [1] لفته، جواد (2011م). الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، عمان: دار صفا للنشر والتوزيع.
- [3] وزارة الاقتصاد والتخطيط (1435). خطة التنمية العاشرة 2011 - 2015، المملكة العربية السعودية، الرياض.
- [4] فرجاني، نادر (2005م). "التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية". في كتاب التربية والتنوير في تنمية المجتمع العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- [5] وزارة التعليم العالي (2003م). التقرير الوطني الشامل عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية 1424 هـ / 2003 م، الإدارة العامة للدراسات والمعلومات، الرياض: وزارة التعليم العالي، 1424 هـ / 2003 م.
- [6] الرشيد، محمد الأحمد، العبادي، حمد محمد (1415هـ). الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي في دول مجلس التعاون الخليجية ومدى ارتباطها بخطة التنمية وبرامجها، الندوة الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، الكويت.
- [7] الجلال، عبد العزيز (1985م). تربية اليسر وتخلف التنمية: مدخل إلى دراسة النظام التربوي في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط، سلسلة كتب عالم المعرفة، الكويت، مطابع الرسالة.
- [8] العتيبي، خالد عبدالله (1420هـ). تقويم برامج الدراسات العليا بالجامعات السعودية، الرياض: المكتبة الوطنية الحديثة.
- [9] صائغ، عبد الرحمن أحمد (2003م). "التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام 1441/40هـ (2020م)". دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر للجمعية العربية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في جامعة الملك سعود في الفترة 27-28/2/1424هـ الموافق 29-30/4/2003م، الرياض، المملكة العربية السعودية.

وفرص الإنتاج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية،  
الجزائر.

ب. المراجع الاجنبية

[2] Sing, Harvey (2003). Building effective blended learning programs, educational technology, pages (243-254).

[16] Karoly, LYNN-A (2010). The GCC countries, paper prepared for the 15<sup>th</sup> annual conference of Emirates center for Strategic Studies and Research on "Education and the Requirement of the GCC labor Market", Abu Dhabi.

[19] الخليوي، نوف سليمان (2016م). التكامل بين التعليم العام والعالى في رسم ملامح المواطنة في ضوء مدخل المسؤولية المجتمعية للمؤسسات التعليمية - رؤية مستقبلية، دراسة مقدمة في المؤتمر السابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) بعنوان: التكامل التربوي بين التعليم العام والعالى، 21- 23/5/1437هـ الموافق 1-3/3/2016م، الرياض: جامعة الملك سعود.

[20] منصور، بن زاهي والساسي، الشايب محمد (2005م). "التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية"، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية



# THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL PROGRAMS IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN SAUDI UNIVERSITIES: ADMINISTRATORS' PERSPECTIVES

**KHALID A. ALOTAIBI**  
Assistant Professor  
Education College  
Dean, College of Business Administration

**AHMAD S. R. ABDULLAH**  
Education College  
Prince Sattam Bin Abdulaziz  
University

**ABSTRACT\_** The study aimed at identifying the effectiveness of educational programs in human resources development and investigating the level of harmonization of these educational programs outputs with Saudi labor market needs. The study adopted the descriptive approach, and used a designed electronic questionnaire. The sample was selected from college of education administrators at six universities, 117 officials. The study yielded some results: the educational programs were effective in giving the students skills that enable them to compete in the labor marks, the compatibility between the outcomes of the educational programs and the labor market's needs. Furthermore, the study reached that, there are some obstacles that faced the educational programs in fulfilling the effectiveness level in human resource development, such as: assigning some courses to non- specialist teachers in the educational programs, lack of the scientific research funds for teaching members, and work overload for teaching staff. The study suggested some solutions that may increase the effectiveness of the educational programs in human resources development, recruiting highly qualified experienced teachers, and involving the most experienced experts in preparing and designing the educational programs.

**KEY WORDS:** Educational programs, Human Resources Development, Saudi universities, Education college.