

## دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم

|                                               |                                               |                                             |                                             |                                             |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| علي بن صالح الشايع                            | هيله بنت منديل التويجري                       | خلود بنت موسى الحسيني                       | أريج بنت سليمان الفريح                      | بينه بنت عبد العزيز الحصان                  |
| أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة القصيم | أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة القصيم | باحثة دكتوراه - كلية التربية - جامعة القصيم | باحثة دكتوراه - كلية التربية - جامعة القصيم | باحثة دكتوراه - كلية التربية - جامعة القصيم |

**المستخلص:** هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأعدت لذلك استبانة تضمنت (32) عبارة موزعة على (5) محاور: (التخطيط، والمهارات، وبيئة التدريب، وكفاءة المدرب، والمعوقات)، ويمثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة القصيم، وتكونت عينة الدراسة من (228) عضو هيئة تدريس وموظفًا. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين مُتحققٌ بدرجة كبيرة، كما توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف الوظيفة، والفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس، وأيضًا ترجع لاختلاف الدورات التدريبية المقدمة من المركز لصالح من حضروا (ثلاث دورات فأكثر). كما أظهرت النتائج أن المعوقات التي تواجه المتدربين في مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة في العبارات التالية: (ضعف التنسيق بين مركز التدريب وجهة عملي، تتعارض أوقات البرامج التدريبية مع أوقات عملي)، كما جاءت بدرجة ضعيفة في العبارات التالية: (ضعف مستوى بعض المدربين، يصعب تطبيق محتوى المادة التدريبية على الواقع، ضعف أثر البرامج التدريبية على أدائي في العمل).

**الكلمات المفتاحية:** مركز تنمية القيادات والقدرات - الموارد البشرية - جامعة القصيم.

## The Role of the Center for Leadership and Capacity Development in Developing Human Resources at Qassim University

|                                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                                  |                                                                                                |                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Khulood Mussa Alhusayni</b><br>PhD researcher-<br>Collage of Education<br>- Quassim University | <b>Areej Suliman Al-Freaih</b><br>PhD researcher-Collage<br>of Education - Quassim<br>University | <b>Bena Abdulaziz Alhesan</b><br>PhD researcher-<br>Collage of Education -<br>Quassim University | <b>Ali Saleh Al-Shayea</b><br>Prof. Education<br>Management<br>Planning -Quassim<br>University | <b>Hailah Mandeel Al-Towaijri</b><br>Prof. Education<br>Management Planning<br>Quassim University |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Abstract:** This study aimed to identify the role of the Center for Leadership and Capacity Development in the development of human resources at University of Qassim, and to achieve the objectives of the study, the researchers used the descriptive survey method, and prepared a questionnaire that included (32) phrases distributed on (5) axes. The study community represents all faculty members and employees at Qassim University, and the study sample consisted of (228) faculty members and employees. The study reached several results, the most important of which are: The role of the Leadership and Capacity Development Center in the development of human resources at University of Qassim from the point of view of the trainees has been achieved to a large degree, and there are statistically significant differences in the responses of the members of the research sample about the role of the Center for Leadership and Capacity Development in human resource development at University of Qassim due to the difference in function, and the differences in favor of faculty members, and also due to the difference in training courses from the center in favor of those who attended (three courses and more). The results also showed that the obstacles facing the trainees in the Leadership and Capacity Development Center at University of Qassim from their point of view, came to a moderate degree in the following statements (poor coordination between the training center and my work, the times of training programs conflict with my work times. It also came to a weak degree in the following statements (poor level of some trainers, difficult to apply the content of the training material to reality, weak impact of training programs on my performance at work)

**Keywords:** Leadership and Capacity Development Center - Human Resources.

## مقدمة

تشكل الموارد البشرية على المستوى العالمي حجر الزاوية للوصول إلى الأهداف التي تسعى إدارة أي مؤسسة إليها؛ ونتيجة لهذا -وفي ظل التطورات التقنية والتغيرات الاقتصادية المتسارعة التي يمر بها العالم- فقد أدى ذلك إلى اهتمام عديد المؤسسات بتطوير الكادر البشري الذي يُعدُّ أحد المحاور الأساسية لتطوير أي مؤسسة أو منظمة. كما أنَّ الاهتمام والالتفات إلى البرامج التنموية الموجهة للموارد البشرية بشكل عام، أصبح من الأمور البارزة، التي لها دور كبير في البرامج النوعية لتحسين الأداء والتأهيل القيادي بشكل خاص؛ لتكوين جيل قيادي يسهم في نخوض مجتمعه ورقبه، وقيادته إلى الريادة والسيادة بين الأمم في جميع المجالات الحياتية المختلفة (الدريهم وآخرون، 2016).

وتُعدُّ تنمية الموارد البشرية مدخلاً إلى قوة إنتاجية مؤثرة، ومدخلاً -كذلك- إلى فعالية المؤسسة لتحسين كفاءتها، والحاجة إلى التدريب تستند إلى نظام ومعايير تحدّد الدين في حاجة إليه، ونوع التدريب بناءً على نتائج تقييم الأداء الذي يُعدُّ أساساً لذلك؛ كونها تُحدّد للإدارة مواقع الضعف في الأفراد، والطريق إلى تحسين أدائهم، وأسلوب التدريب، بالإضافة إلى تعزيز مواقع القوة لديهم، من خلال نظام للحوافز يتلاءم مع الأفراد (علاقي، 2015).

وقد اهتمت المملكة العربية السعودية بموضوع تطوير القدرات القيادية وتنميتها، وسعت كثير من الجهات إلى الاهتمام بالقيادات الواعدة والشابة، وتمكينها من المهارات الضرورية واللازمة للقائد، ويؤكد ذلك المبادرة التي أطلقها سمو ولي العهد -حفظه الله- والمتمثلة في برنامج تنمية القدرات البشرية (2021-2025)، الذي يهدف إلى تنمية مهارات المواطنين والمواطنات عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل.

ومن جانب آخر، تسعى المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات إلى مواكبة التحوّلات المتسارعة، وتبذل قصارى جهدها في محاولة التّكّيف مع المتغيّرات والمستجدّات بكل أشكالها، حيث تُعدُّ رؤية (2030) حافزاً لهذه المؤسسات للوصول إلى التّميّز في كل المجالات؛ كون ذلك مطلباً استراتيجياً لتحقيق الريادة، وتعزيز التنمية لمواردها البشرية، حيث تُعدُّ الجامعة من أهم المؤسسات التي تضع في أولوياتها النهوض بمعارف مواردها البشرية ومهاراتها وخبراتها، وذلك من خلال تنميتها والاستثمار فيها، باعتبار أنَّ تنمية الموارد البشرية يُعدُّ أحد أهم المداخل الفعّالة لرفع جودة العنصر البشري، وزيادة مهاراته، وصقل معارفه، وتفجير طاقاته الإبداعية، بما يتماشى مع متطلبات تحقيق أهدافها من خلق المعرفة، وكذا خدمة المجتمعات، والرقي بها (سبرينة، 2015).

ونتيجة لذلك، أنشأت جامعة القصيم مركزاً متخصصاً لتنمية القيادات والقدرات، ودعمته بما يلزمه من مُستلزمات مادية وبشرية؛ حيث يهدف إلى تطوير الكفاءات المهنية واكتشافها، وتنمية المهارات الأكاديمية والإدارية لدى منسوبيها أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، بالإضافة إلى تصميم البرامج التدريبية اللازمة لتنمية القيادات والقدرات الجامعية وتنفيذها ومتابعتها. (جامعة القصيم، 2022) ولكون هذا المركز حديث النشأة؛ فقد سعى هذا البحث إلى محاولة إيضاح دوره في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم.

## مشكلة الدراسة:

تشهد المملكة العربية السعودية منذ تولّى خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز - حفظه الله - تطوّرات وتغيّرات سريعة ومتلاحقة، وتركيز على الجودة، وتوجّه نحو الاعتماد الأكاديمي بشقيه المؤسسي والبرامجي؛ ما يتطلب معه التخطيط السليم لبرامج التنمية المهنية من حيث تشخيص واقعها، وبيان المأمول منها، وما تتطلّع إليه من تنمية مهنية

تتلاءم مع المستحدثات والمستجدات المعاصرة (المطيري، 2019).

وقد أشار أحمد (2010م) وشعيب وعصفور (٢٠١٧)، إلى عجز الجامعات عن إشباع الاحتياجات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية، إلا أن هناك محاولات لإيجاد مراكز تنمية القدرات للأعضاء والقيادات يُناطُ بها تقديم خدمات التنمية المهنية وبرامج التدريب، لكن بالرغم من تلك المحاولات المبذولة لإيجاد برامج تنمية مهنية بالجامعات، فإنها تنحو إلى الشككية والرؤيتية والتقليدية؛ حيث أشارت عديد من الدراسات إلى قصور برامج التنمية المهنية، وأنها لا تزيد عن كونها محاولات متواضعة في شكل دورات يغلب عليها أسلوب المحاضرات النظرية مع غياب واضح للجانب التطبيقي، بالإضافة إلى ضعف الصلة بين محتوى هذه البرامج ومتطلبات الأداء الفعّال (القحطاني وحويجي، ٢٠١٩).

وقد أدركت جامعة القصيم أهمية وجود مركز مهني يتولى تأهيل القيادات وتنمية القدرات؛ حيث أنشأت مركزاً لتنمية القيادات والقدرات عام (1438هـ)، يأمل من خلاله القياديون في الجامعة تطويرهم وتدريبهم، ولكون هذا المركز حديث النشأة، ولم يسبق أن أُجريت عليه دراسة لمعرفة واقعه ودوره في الجامعة، وهو ما يؤكد التّقصّي الذي قامت به الباحثات في مكتبة الجامعة وقواعد البيانات فيها، حيث لم يعثرن على أي دراسة أو بحث يخص المركز أو القائمين عليه ومن هنا تحدّدت مشكلة هذه الدراسة في معرفة دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم.

#### أسئلة الدراسة:

1. ما دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل، والخبرة) لدى المتدربين بجامعة القصيم نحو دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية؟

3. ما المعوقات التي تواجه المتدربين في مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم؟

#### أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين.
2. الكشف عن أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل، والخبرة) لدى المتدربين بجامعة القصيم نحو دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية.

3. تحديد أبرز المعوقات التي تواجه مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين.

#### أهمية الدراسة:

تمثل أبرز جوانب أهمية الدراسة الحالية من الناحيتين النظرية، والتطبيقية في الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. يستمد هذا البحث أهميته من موضوع تنمية الموارد البشرية، الذي يعدّ من الموضوعات الحديثة التي تهتمُّ بها جميع المؤسسات في ظل التحديات الحالية.
2. يُقدّم البحث الحالي معلومات نظرية ووثائقية عن التنمية المهنية، وعن مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
3. يوكب البحث مع ما تؤكد عليه رؤية 2030 من ضرورة تنمية القيادات والقدرات القيادية لدى القيادات الأكاديمية.

والإدارية.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

1. يسعى البحث الحالي إلى لفت اهتمام مسؤولي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ لضرورة تحديث ما تقدّمه مراكز تنمية القدرات لأعضائها كل فترة زمنية قصيرة، وفقًا للمتغيّرات المعاصرة المتلاحقة، وإضافة برامج جديدة لما يُقدّم وفق احتياجات الأعضاء.
2. يسهم في معرفة وجهات نظر مجتمع الدّراسة من القيادات الأكاديمية والإدارية حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بالجامعة.
3. اتساع قاعدة المستفيدين من التّأثّج، التي قد تساعد المسؤولين والقائمين على المركز، ومُتخذي القرارات الجامعية ومُصمّمي برامج التّمنية بجامعة القصيم.

حدود الدّراسة:

تتبعين أبعاد الدّراسة الحالية ونطاق معالجتها، وخط سيرها نحو غايتها المأمولة في الحدود الآتية:

1. الحدود الموضوعية: دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية.
2. الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس والموظفون بجامعة القصيم.
3. الحدود المكانية: جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.
4. الحدود الزّمانية: تمّ تطبيق هذه الدّراسة في الفصل الثّاني من العام الجامعي (1444هـ-2022م).

مصطلحات الدّراسة:

## 1- مركز تنمية القيادات والقدرات:

مركز يتولى إعداد قيادات المستقبل باستخدام الأدوات الأكثر فعالية في تمكين القيادات عن طريق برامج تدريبية طويلة المدى ومتوسطة المدى وقصيرة المدى، وعبر أفضل الممارسات العالمية. (مركز تنمية القيادات والقدرات، 2022).

## 2- تنمية الموارد البشرية:

وتعرّف تنمية الموارد البشرية أنّها: "إعداد العنصر البشري إعدادًا صحيحًا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنّه بزيادة معرفة الإنسان وقدرته يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلًا عن زيادة طاقاته" (ثابت، 2012، 160). وتعرّف الباحثات تنمية القيادات إجرائيًا أنّها: مجموعة المهارات التي يكتسبها المتدربون بمركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم، والتي يمكن قياسها من خلال الاستبانة التي بُنيت من أجل هذا الغرض.

## أدبيات الدّراسة

### أولًا: تنمية القيادات

تعرّف تنمية القيادات أنّها: "القدرة لدى القادة على إحداث المواءمة بين العاملين في المؤسسة والبيئة الداخلية والخارجية المحيطة بها، بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف المؤسسة" (عيد، 2011، 13).

## تصنيفُ القدراتِ القيادية:

هناك عديدٌ من التّصنيفاتِ للقدراتِ القيادية، ولعلّ أبرزَ هذه التّصنيفات تلك التي أوردها كلٌّ من الطائي والعامري (2016) والشبتي (2019) والمتمثلة في الآتي:

1. القدراتُ الوجدانية: قدرة القائد على حل مشاكل العاملين والتّعامل معهم بأسلوب يضمن من خلاله التّفوق في الأداء.
2. القدراتُ الشّخصية: القدرة التي يمتلكها القادة، ويستطيعون بها التّأثير على الآخرين من خلال التواصل المباشر أو غير المباشر، ويوظّفونها في تحديد التوجّهات، وتحديد الأهداف والغايات.
3. القدرة التّنظيمية: قدرة القائد على الإلمام بكل تفاصيل الأنشطة والعمليات داخل المؤسسة، وفهم العلاقات بين العاملين.
4. التّفكير الإبداعي: القدرة على حل مشاكل المؤسسة، وتحديد توجّهاتها المستقبلية بأسلوبٍ إبداعي.
5. إدارة الذات: قدرة القائد على الهدوء، وضبط النفس في أثناء العمل، وقدرته على التّعامل مع ضغوط العمل، وامتلاكه لمهارات تطوير الذات، والتّعامل مع الآخرين.
6. إدارة الأداء: القدرة على تخطيط الأداء وتنظيمه وتوجيهه، والمتابعة المستمرة، ووضع معايير ومؤشّرات الأداء متوافقةً مع برامج المملكة ومبادراتها ورؤيتها (2030).

ثانيًا: مركز تنمية القيادات والقدرات:

الرّؤية: الرّيادة في تصميم برامج إعداد القيادات الجامعية وتنفيذها ومتابعتها محليًا وعالميًا.

الرّسالة: توفير البرامج التّنموية المساعدة في صناعة القيادات لمؤسّسات التّعليم العالي، والإداريين، وقادة المجتمع واكتشاف قدرات القيادات في الجامعات السّعودية وتنميتها من خلال تصميم برامج إعداد قيادات المستقبل وتنفيذها ومتابعتها باستخدام الأدوات الأكثر فعالية في تمكين القيادات عن طريق برامج تدريبية طويلة المدى، ومتوسّطة المدى وقصيرة المدى، وعبر أفضل الممارسات العالمية المتّسقة مع ثقافة المجتمع السّعودي.

قيمُ المركز: التّحفيز، والتّميّز، والإنجاز، وكفاءة الإنفاق، والتّمكن، والإبداع، والعمل الجماعي، والاستدامة، والتّطوير والإنقان، والاحترام، والشفافية.

الامتيازات التي حصل عليها المركز:

1. حصول المركز على شهادة الأيزو في نظام إدارة الجودة وجودة إدارة التّدريب.
  2. حصول المركز على الاعتماد الدولي في مجال التّدريب من الهيئة الدولية لاعتماد المدربين ومراكز التّدريب.
- أهدافُ المركز: يهدفُ المركزُ إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. توفيرُ برامج طويلة المدى ومتوسّطة المدى لاكتشاف القيادات الجامعية الشّابة وإعدادها.
2. تنميةُ المهارات الأكاديمية والإدارية لدى أعضاء هيئة التّدريس، ومن في حكمهم.
3. تطويرُ الكفاءات المهنية لدى منسوبي الجامعة من الموظّفين والموظّفات.
4. تصميمُ البرامج التدريبية اللازمة لتنمية القيادات والقدرات الجامعية وتنفيذها ومتابعتها.

5. بناء نظام للكفاءات القيادية للقيادات الأكاديمية، والقيادات الإدارية.

6. بناء شراكة مع الجهات العالمية الرائدة في إعداد القيادات الجامعية وتأهيلها.

7. تقديم برامج تدريبية احترافية محلية وعالمية في كل التخصصات والمجالات.

### ثالثاً: تنمية الموارد البشرية:

هناك عديد من المفاهيم لتنمية الموارد البشرية، وفي التالي تستعرض الباحثة بعضاً منها، بما يخدم الدراسة الحالية: "عمل مخطط يتكوّن من مجموعة من برامج مُصمّمة من أجل تعليم الموارد البشرية، وإكسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل، وبالتالي التأقلم والتعايش مع أي مُستجدّات في البيئة تؤثر في نشاط المؤسسة" (عبد الرحمن، 2010، ص84). ويمكن القول إنّ تنمية الموارد البشرية في المؤسسات بشكل عام -وفي الجامعات بشكل خاص- وبمركز تنمية القيادات والقدرات بشكلٍ أخص أصبحت ضرورة ملحة، فرضتها الحاجة إلى التّكثيف والتّغيّرات الحاصلة في شتى مجالات الحياة.

### أهداف تنمية الموارد البشرية:

تعمل مؤسسات اليوم على النهوض بطاقاتها البشرية من خلال العمل المستمر على تنميتها، والاستثمار فيها؛ حيث تسعى في ذلك إلى تحقيق جملة من الأهداف وذلك كما في الآتي (السالم وصالح، 2006) و(العزاوي وجواد، 2010):

1. تحسين معارف العمل ومهاراته في كل مستويات المؤسسة.
2. تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين الموظفين في المؤسسة.
3. تخفيض الحوادث وإصابات العمل؛ نتيجة للخبرة التي يكتسبها الموظفون داخل المؤسسة في عملية التنمية.
4. اكتساب المؤسسة وتشكيلها لبنية من المهارات البشرية التي تحتاجها في الحاضر والمستقبل.
5. إكساب المورد البشري معلومات ومعارف وظيفية مُتخصّصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها.

### أهمية تنمية الموارد البشرية:

تكمن أهمية تنمية الموارد البشرية كما أوردها الرويلي (2014) في الآتي:

1. إنّ العنصر البشري في المؤسسات من أهم عناصر الإنتاج، التي لها دورٌ فاعلٌ داخل المؤسسات؛ فهي الجهة المعنية برعاية الأداء لهذا العنصر البشري وتنميته وتطويره بما يعود بالنفع، ويحقّق الرضا لدى الموظّفين.
2. نمو حجم المؤسسات تبعاً للتطور التكنولوجي واتّساع حجم الأعمال أدّى إلى زيادة كبيرة في الطلب على اليد العاملة ما تطلّب وجود وحدة إدارية مُتخصّصة لإدارة الموارد البشرية تعني في مواجهة هذا الاتساع.
3. زيادة التطور التقني والعلمي، وزيادة وعي العاملين وسعيهم نحو تحقيق طموحاتهم وآمالهم.

### الدراسات والبحوث السابقة:

فيما يأتي عرضٌ موجزٌ عن أهم الدراسات السابقة التي تمّ الاطلاع عليها، ولها علاقةٌ بهذا البحث، بعضها عربية وبعضها أجنبية، وتمّ تناولها من الأقدم إلى الأحدث وفق ما يأتي:

دراسة Jha, Sumi., Bhattacharyya, SomSekhar., & Fernandes, Christo (2016)

حول الموارد البشرية والتنمية الإدارية والتدريب باعتبارها سوابق من أجل تحقيق التّكامل الإستراتيجي، وهدفت لتطوير نموذج من خلال تكوين علاقة تكامل استراتيجية بين التنمية الإدارية والموارد البشرية والتدريب والقيادة والهيكل التنظيمي، وقد أُجريت عن طريق توزيع استبانة على (٤٠٢) من مديري منظمات التصنيع في الهند، الذين يعملون في شركات

القطاع العام والخاص. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المتغيرات الخارجية كانت التنمية الإدارية والموارد البشرية والتدريب، أما المتغيرات الدخيلة؛ فهي القيادة، والهيكل التنظيمي، وأن اندماج التنمية الإدارية والموارد البشرية مع التدريب يساعد على تحقيق التكامل الاستراتيجي.

كما هدفت دراسة Elizabeth Dickens, and other (2019) إلى استعراض الخطوات الأولية لإنشاء مراكز للتعليم والتعلم بالجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى نتائج أبرزها: هناك ضرورة مراعاة الأسس التي تم ذكرها عند البدء في إنشاء تلك المراكز، بالإضافة إلى وجود ضرورة ملحة إلى تطوير مراكز التعليم والتعلم القائمة بالفعل لتحقيق استدامة التنمية المهنية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس؛ ما يجوّد من أداء طلابهم.

كما هدفت دراسة آل مهري (2020) إلى تعرف الموقوفات التنظيمية والمادية والتقنية التي تحد من تنمية الموارد البشرية لدى الإداريات بجامعة نجران من وجهة نظر الموظفات الإداريات، وتم استخدام المنهج الوصفي، كما تم الاعتماد على الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات؛ حيث بلغ عددهن (136) موظفة وأظهرت نتائج الدراسة موافقة أفرادها على الموقوفات التنظيمية والمادية والتقنية لتنمية الموارد البشرية بدرجة (موافق).

وأجرى المعمر والريس (2020) دراسة هدفت إلى معرفة دور الجامعات السعودية في تنمية القيادات الإدارية من خلال إنشاء مركز لتطوير القيادات من الجنسين يركز خدماته في تنمية القيادة الإدارية، وكذلك الإسهام الفاعل في التطوير التنظيمي للمؤسسات في قطاعات المجتمع الحكومي والخاص وغير الربحي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت أسلوب الخبراء أداة لجمع البيانات، وخلصت إلى عديد من النتائج، من أهمها: اتفاق الخبراء على أن مهام المركز تتمثل في تقديم مجموعة من البرامج التدريبية، منها برنامج تدريبي في أساسيات القيادة، وبرنامج تدريبي في تطوير المهارات والمواهب القيادية المتوسطة والمتقدمة.

وسعت دراسة عمر، علاء (2021) إلى الوقوف على واقع قيام مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات بجامعة المنيا بتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية اللازمة لهم، والإجراءات المتبعة من قبلهم لتحديد ذلك، وكذلك الوقوف على واقع احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية اللازمة لهم واعتمد البحث على المنهج الوصفي، أما الأداة فتتم تطبيق استبانتين، وخلص البحث إلى عدة نتائج، منها: وجود قصور واضح في قيام المركز بدوره تجاه تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية، ما يدعو لضرورة التقيّد بإجراءات تحديد الاحتياجات ومهاراتها بوصفها خطوة أساسية في نجاح تلك المراكز في تحقيق أهدافها.

وأجرى صادق، هاني (2022). دراسة للبحث عن التدخل المهني لتنمية مهارات طريقة تنظيم المجتمع للعاملين بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية، اعتمد البحث على المنهج التجريبي لاختبار فعالية برنامج التدخل المهني لتنمية المهارات عن طريق القياس القبلي والبعدي، تمثلت الأداة في تحديد (3) مهارات وهي: المسؤولية الاجتماعية، والاتصال، والعمل الفريقي، والاستجابة ثلاثية الأبعاد، مقياس تنمية المهارات، مقياس رضا المتدربين من أعضاء هيئة التدريس، وخلص البحث إلى وجود فروق إحصائية دالة معنويًا عند مستوى معنوية (0.01)، وبدرجة ثقة (89%) بين القياسين القبلي والبعدي لمهارات العاملين بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للقياس البعدي؛ ما يعني فعالية برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية مهارات العاملين بشكل عام.

وأجرى آل حمود (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى تطوير أداء برامج تدريب القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من مسؤولي التدريب بعمادات تطوير المهارات بالجامعات السعودية الحكومية ومراكزها، وخلصت الدراسة إلى أن أبعاد محور واقع تدريب القيادات الأكاديمية

في الجامعات السعودية متوقّز بدرجة كبيرة من وجهة نظر عينة الدراسة، وكان هناك اتفاقاً بدرجة (موافق) بقوة على مقومات نجاح تدريب القيادات الأكاديمية الواردة في الدراسة، بينما كان هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على فقرات محور معوّقات نجاح تدريب القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية بين محايد/ موافق.

### التعليق على الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة -بوجه عام- من حيث تحديد المشكلة وصياغتها، وتمّ إثراؤها بالمعلومات والبيانات، وتحديد أدوات البحث وجمع المعلومات، ونجد أنها تشترك في أهمية تدريب القيادات الإدارية، وتعرّف أهم المهارات القيادية الفاعلة وتنميتها من خلال التدريب المنظم لتحقيق إنجازات المؤسسات التي يعملون بها وأهدافها، وزيادة كفاءة أداء المنظمة وفعاليتها، وتميّز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في هدف الدراسة بالتعرّف إلى دور مركز القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم، والمعوقات التي تواجه المتدربين بالمركز، وتميّزت بأنّ الحدّ المكاني جامعة القصيم.

### الطريقة والإجراءات

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي الذي يتمّ بواسطته استجواب جميع أفراد الدراسة أو عينة كبيرة منهم؛ وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث: طبيعتها، ودرجة وجودها، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة، أو استنتاج الأسباب (العساف، 2012).

### مجتمع الدراسة:

تمثّل مجتمع الدراسة في جميع أعضاء هيئة التدريس والموظّفين بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (1444هـ)، البالغ عددهم (3537) عضو هيئة تدريس و(2830) موظّفاً وفقاً للتقرير السنوي للعام الجامعي (1443هـ).

### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (228) عضو هيئة تدريس وموظّفاً بجامعة القصيم، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية، وتمّ التّطبيق عليهم في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (1444هـ)، والجدول (1) التالي يوضّح توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيّرات البحث المختلفة:

### جدول 1

توزيع أفراد عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيّرات المختلفة

| الوظيفة        | العدد | النسبة | الجنس                       | العدد | النسبة |
|----------------|-------|--------|-----------------------------|-------|--------|
| عضو هيئة تدريس | 99    | 43.4%  | ذكر                         | 108   | 47.4%  |
| موظّف          | 129   | 56.6%  | أنثى                        | 120   | 52.6%  |
| سنوات الخبرة   | العدد | النسبة | الدورات التدريبية من المركز | العدد | النسبة |
| أقل من 5 سنوات | 17    | 7.5%   | لا يوجد                     | 21    | 9.2%   |

| الوظيفة                        | العدد | النسبة | الجنس         | العدد | النسبة |
|--------------------------------|-------|--------|---------------|-------|--------|
| من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات | 47    | 20.6%  | دورة واحدة    | 35    | 15.4%  |
| من 10 سنوات فأكثر              | 164   | 71.9%  | دورتان        | 37    | 16.2%  |
|                                |       |        | 3 دورات فأكثر | 135   | 59.2%  |

يتضح من جدول (1) أنَّ النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة الأساسية كانوا من الموظفين بنسبة بلغت (56.6%) في حين بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس (43.4%)، وكذلك يتضح أنَّ النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانوا من أصحاب سنوات الخبرة من (10) سنوات فأكثر بنسبة بلغت (71.9%) يليهم أصحاب سنوات الخبرة من (5) سنوات إلى أقل من (10) سنوات بنسبة بلغت (20.6%)، وفي الترتيب الأخير جاء أصحاب سنوات الخبرة أقل من (5) سنوات بنسبة بلغت (7.5%)، ومن حيث الجنس بلغت نسبة الإناث في عينة البحث (52.6%)، في حين بلغت نسبة الذكور (47.4%)، أمَّا من حيث الدورات التدريبية فيتضح أنَّ النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانوا ممن حضروا (3) دورات فأكثر بنسبة بلغت (59.2%) يليهم من حضروا دورتين فقط بنسبة بلغت (16.2%)، ثم من حضروا دورة واحدة فقط بنسبة بلغت (15.4%) وبلغت نسبة من لم يحضر أي دورات تدريبية في مركز تنمية القدرات بالجامعة (9.2%).

#### أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتحقيقه للأهداف التي يسعى إليها؛ تمَّ استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، فبعد أن تمَّ الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، والأدوات التي تمَّ استخدامها فيها؛ تمَّ بناء الاستبانة الحالية، حيث تضمنت (32) عبارة موزعة على (5) محاور: (التخطيط، والمهارات، وبيئة التدريب، وكفاءة المدرب والمعوقات)، وتمثل دور مركز تنمية القدرات والقدرة بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية، وكانت الإجابة بطريقة مغلقة من خلال المقياس الخماسي المتمثل في: (اتفق بدرجة عالية جدًا، أتفق، اتفق بدرجة متوسطة، لا أتفق، لا أتفق بدرجة عالية).

#### صدق الاستبانة وثباتها:

##### 1- الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تمَّ الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) Face Validity حيث تمَّ عرض الاستبانة على (3) من المحكمين الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة التربوية، وطلب منهم دراسة الاستبانة، وإبداء آرائهم فيها. وقد قدَّم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وأثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة؛ حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق غالبية المحكمين (80% فأكثر)، مع بعض الملاحظات التي تمت مراعاتها في النسخة النهائية من الاستبانة.

وتمَّ كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency؛ وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة؛ وذلك للتأكد من مدى تماسك عبارات كل بُعد وتجانسها فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بجدول (2).

## جدول 2

معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

| م                                                                                              | الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط     | م | الارتباط     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---|----------|---|--------------|---|--------------|
| المحور الأول: دور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية          |          |   |          |   |              |   |              |
|                                                                                                | التخطيط  |   | المهارات |   | بيئة التدريب |   | كفاءة المدرب |
| 1                                                                                              | **0.933  | 1 | **0.893  | 1 | **0.916      | 1 | **0.936      |
| 2                                                                                              | **0.942  | 2 | **0.925  | 2 |              | 2 | **0.960      |
| 3                                                                                              | **0.940  | 3 | **0.945  | 3 | **0.930      | 3 | **0.958      |
| 4                                                                                              | **0.878  | 4 | **0.879  | 4 |              | 4 | **0.920      |
| 5                                                                                              | **0.957  | 5 | **0.921  | 5 | **0.923      | 5 | **0.944      |
|                                                                                                |          | 6 | **0.943  | 6 |              |   |              |
| 6                                                                                              | **0.916  | 7 | **0.935  | 7 | **0.912      | 6 | **0.949      |
|                                                                                                |          | 8 | **0.889  | 8 |              |   |              |
| المحور الثاني: معوقات دور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية. |          |   |          |   |              |   |              |
| 1                                                                                              | **0.759  | 3 | **0.831  | 5 | **0.798      | 7 | **0.882      |
| 2                                                                                              | **0.899  | 4 | **0.719  | 6 | **0.803      | 8 | **0.629      |

\*\* دالة عند مستوى ثقة 0.01

يتضح من جدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى ثقة (0.01)؛ وهو ما يؤكد اتساق عبارات كل بُعد وتجانسها فيما بينها، وتماسكها بعضها مع بعض. وكذلك تم التأكد من تجانس أبعاد الاستبانة المتضمنة في البعد الأول المتعلق بدور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية واتساقها وتماسكها بعضها مع بعض بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمحور فكانت كما هو موضح بجدول (3).

## جدول 3

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول للاستبانة والدرجة الكلية للمحور

| البعد           | التخطيط | المهارات | بيئة التدريب | كفاءة المدرب |
|-----------------|---------|----------|--------------|--------------|
| مُعامل الارتباط | **0.953 | **0.943  | **0.889      | **0.911      |

\*\* دالة عند مستوى ثقة 0.01

يتضح من جدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول للاستبانة والدرجة الكلية للمحور جميعها معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى ثقة (0.01)؛ وهو ما يؤكد اتساق الأبعاد الفرعية للمحور الأول وتجانسها فيما بينها، وتماسكها بعضها مع بعض.

## 2- الثبات:

تمَّ التحقُّق من ثبات درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام مُعامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha\_Cronbach فكانت معاملات الثبات كما هو موضَّح بجدول (4).

## جدول 4

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية

| المحور                                                                                         | البُعد           | معامل الثبات |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|
|                                                                                                | التخطيط          | 0.967        |
|                                                                                                | المهارات         | 0.972        |
| المحور الأول: دور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية.         | بيئة التدريب     | 0.939        |
|                                                                                                | كفاءة المدرب     | 0.976        |
|                                                                                                | المحور الأول ككل | 0.984        |
| المحور الثاني: معوقات دور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية. |                  | 0.914        |

يتَّضح من جدول (4) أنَّ لدرجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائيًا حيث بلغت قيمة مُعامل ثبات الاستبانة في حالة المحور الأول المتعلِّق بدور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم (0.984)، وتراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية للمحور الأول بين (0.939) و(0.976)؛ في حين بلغت قيمة مُعامل ثبات المحور الثاني المتعلِّق بالمعوقات (0.914)؛ وما سبق يتَّضح أنَّ للاستبانة مؤشِّرات إحصائية جيدة (الصِّدق والثبات)، ويتأكَّد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي. وتجب ملاحظة أنَّه تتمُّ الاستجابة لعبارات الاستبانة المستخدمة في الدِّراسة بأن يتمَّ الاختيار ما بين خمسة اختيارات تعبر عن درجة الموافقة، وتتمثَّل في: (أتفق بدرجة عالية، أتفق، أتفق بدرجة متوسطة، لا أتفق، لا أتفق بدرجة عالية)، وتقابل الاستجابات الدَّرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التَّرتيب؛ وتجب ملاحظة أنَّه تمَّ الاعتمادُ على المحكَّات التَّالية في تعرُّف دور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية، ومعوقاته، وبناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات، والمتوسطات الوزنية للأبعاد والمحاور كما هو موضَّح بجدول (5).

## جدول 5

محكات الكشف عن دور مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم في تنمية الموارد البشرية ومعوقاته

| المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبُعد أو المحور |                    |                    |                    |              |
|------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| أقل من 1.8                                                 | من 1.8 لأقل من 2.6 | من 2.6 لأقل من 3.4 | من 3.4 لأقل من 4.2 | من 4.2 فأكثر |
| ضعيفة جدًا                                                 | ضعيفة              | متوسطة             | كبيرة              | كبيرة جدًا   |

## نتائج الدِّراسة ومناقشتها

## أولاً: نتائج السُّؤال الأول:

نصَّ السُّؤال الأول على: "ما دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة

نظر المتدربين؟". وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الأول للاستبانة، المتعلقة بدور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين؛ وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

## 1- البعد الأول: التخطيط

جدول 6

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول عبارات البعد الأول: التخطيط

| م | العبارات                                                          | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة التحقق | الترتيب |
|---|-------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|-------------|---------|
| 1 | وضوح الرؤية المستقبلية للمركز.                                    | 4.080   | 1.003             | كبيرة       | 3       |
| 2 | يحدد المركز الاحتياجات التدريبية للمتدربين.                       | 4.050   | 1.027             | كبيرة       | 5       |
| 3 | أهداف البرامج التدريبية التي يقدمها المركز واضحة.                 | 4.200   | 0.902             | كبيرة جداً  | 1       |
| 4 | أهداف البرامج التدريبية تتوافق مع متطلبات القطاع الذي أنتمي إليه. | 4.030   | 0.977             | كبيرة       | 6       |
| 5 | يتوافق المحتوى التدريبي مع الاحتياجات التدريبية.                  | 4.130   | 0.896             | كبيرة       | 2       |
| 6 | يتوافق الجانب النظري مع الجانب العملي في محتوى البرامج التدريبية. | 4.050   | 0.954             | كبيرة       | 4       |
|   | الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول بُعد التخطيط.              | 4.090   | 0.960             | كبيرة       |         |

## يتضح من جدول (6) أن:

دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين فيما يتعلق ببعد التخطيط مُتحقق بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا المحور (4.090 من 5) بانحراف معياري (0.960)، أمّا بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت واحدة منها مُتحققة بدرجة كبيرة جداً وخمس منها مُتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث تراوحت المتوسطات للعبارات بين (4.030 من 5) و(4.200 من 5)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة: "أهداف البرامج التدريبية التي يقدمها المركز واضحة"، تليها العبارة: "يتوافق المحتوى التدريبي مع الاحتياجات التدريبية"، وفي الترتيب الأخير العبارة: "أهداف البرامج التدريبية تتوافق مع متطلبات القطاع الذي أنتمي إليه".

## 2- البعد الثاني: المهارات

جدول 7

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول عبارات البعد الثاني: المهارات

| م | العبارات                                          | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة التحقق | الترتيب |
|---|---------------------------------------------------|---------|-------------------|-------------|---------|
| 1 | تساعد البرامج التدريبية على النمو المهني للمتدرب. | 4.259   | 0.849             | كبيرة جداً  | 1       |
| 2 | تساعد البرامج التدريبية المتدرب على صنع القرارات. | 4.140   | 0.928             | كبيرة       | 4       |

| م | العبارات                                                         | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة التحقق | الترتيب |
|---|------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|-------------|---------|
| 3 | ترفع البرامج التدريبية مستوى الكفايات الإدارية لدى المتدرب.      | 4.241   | 0.849             | كبيرة جداً  | 2       |
| 4 | تنمي البرامج التدريبية القدرة على التخطيط.                       | 4.132   | 0.910             | كبيرة       | 5       |
| 5 | تنمي البرامج التدريبية المهارات الفنية.                          | 4.105   | 0.923             | كبيرة       | 6       |
| 6 | تنمي البرامج التدريبية المهارات القيادية.                        | 4.167   | 0.865             | كبيرة       | 3       |
| 7 | تساعد البرامج التدريبية على مواجهة تحديات الوظيفة والتغلب عليها. | 4.096   | 0.910             | كبيرة       | 7       |
| 8 | تساعد البرامج التدريبية على مواجهة ضغوط العمل.                   | 3.969   | 0.973             | كبيرة       | 8       |
|   | الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول بُعد المهارات.            | 4.139   | 0.901             | كبيرة       |         |

## يتضح من جدول (7) أن:

دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين فيما يتعلق ببُعد المهارات مُتحقق بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا المحور (4.139 من 5)، بانحراف معياري (0.901)، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البُعد فجاءت اثنتان منها متحققتين بدرجة كبيرة جداً وست منها مُتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث تراوحت المتوسطات للعبارات بين (3.969 من 5) و(4.259 من 5)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة: "تساعد البرامج التدريبية على النمو المهني للمتدرب"، تليها: "ترفع البرامج التدريبية مستوى الكفايات الإدارية لدى المتدرب"، ثم الترتيب الأخير العبارة: "تساعد البرامج التدريبية على مواجهة ضغوط العمل".

## 3- البُعد الثالث: بيئة التدريب:

## جدول 8

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول عبارات البُعد الثالث: بيئة التدريب

| م | العبارات                                                          | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة التحقق | الترتيب |
|---|-------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|-------------|---------|
| 1 | يتناسب محتوى الحقيبة التدريبية مع الوقت المحدد للبرنامج التدريبي. | 4.101   | 0.921             | كبيرة       | 2       |
| 2 | تناسب قاعة التدريب مع طبيعة البرامج التدريبية.                    | 4.048   | 0.944             | كبيرة       | 3       |
| 3 | تتوافق تجهيزات القاعة مع احتياجات تقديم البرامج التدريبية.        | 4.018   | 0.929             | كبيرة       | 4       |
| 4 | تُستخدم التقنية بأسلوب مؤثر في تقديم البرامج التدريبية.           | 4.105   | 0.879             | كبيرة       | 1       |
|   | الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول بُعد بيئة التدريب.         | 4.068   | 0.918             | كبيرة       |         |

## يتضح من جدول (8) أن:

دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين فيما يتعلق ببُعد بيئة التدريب مُتحقق بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا المحور (4.068 من 5)، بانحراف معياري (0.918)، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البُعد فجاءت جميعها مُتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث تراوحت المتوسطات للعبارات بين (4.018 من 5) و(4.105 من 5)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة: "تُستخدم التقنية

بأسلوب مؤثر في تقديم البرامج التدريبية"، تليها العبارة: "يتناسب محتوى الحقيبة التدريبية مع الوقت المحدد للبرنامج التدريبي"، ثم الترتيب الأخير العبارة: "تتوافق تجهيزات القاعة مع احتياجات تقديم البرامج التدريبية".

#### 4- البعد الرابع: كفاءة المدرب:

##### جدول 9

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول عبارات البعد الرابع: كفاءة المدرب

| م | العبارات                                                  | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة التحقق | الترتيب |
|---|-----------------------------------------------------------|---------|-------------------|-------------|---------|
| 1 | يمتلك المدرب القدرة على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.    | 4.132   | 0.824             | كبيرة       | 1       |
| 2 | يعرض المدرب محتوى البرنامج التدريبي باقتدار.              | 4.123   | 0.862             | كبيرة       | 2       |
| 3 | يستخدم المدرب أساليب تدريبية مشوقة.                       | 4.013   | 0.888             | كبيرة       | 6       |
| 4 | يمتلك المدرب مهارات اتصال عالية مع المتدربين.             | 4.057   | 0.856             | كبيرة       | 5       |
| 5 | المدرب متمكن من إدارة القاعة التدريبية بتميز.             | 4.075   | 0.849             | كبيرة       | 4       |
| 6 | يتقبل المدرب الاقتراحات والتقدم.                          | 4.105   | 0.864             | كبيرة       | 3       |
|   | الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول بُعد كفاءة المدرب. | 4.084   | 0.857             | كبيرة       |         |

##### يتضح من جدول (9) أن:

دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين فيما يتعلق ببعد كفاءة المدرب مُتحقق بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا المحور (4.084 من 5)، بانحراف معياري (0.857)، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت جميعها مُتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث تراوحت المتوسطات للعبارة بين (4.013 من 5) و(4.132 من 5)، وجاءت في الترتيب الأول العبارة: "يمتلك المدرب القدرة على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي"، تليها: "يعرض المدرب محتوى البرنامج التدريبي باقتدار"، وفي الترتيب الأخير العبارة: "يستخدم المدرب أساليب تدريبية مشوقة".

ومجمل ما تمّ الخلوّص إليه من نتائج في إجابة السؤال الأول -المتعلق بدور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين- يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

##### جدول 10

دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين

| الترتيب | درجة التحقق | الانحراف المعياري | المتوسط الوزني | دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية |
|---------|-------------|-------------------|----------------|-----------------------------------------------------------|
| 2       | كبيرة       | 0.960             | 4.090          | التخطيط                                                   |
| 1       | كبيرة       | 0.901             | 4.139          | المهارات                                                  |
| 4       | كبيرة       | 0.918             | 4.068          | بيئة التدريب                                              |

| الترتيب | درجة التحقق | الانحراف المعياري | المتوسط الوزني | دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية |
|---------|-------------|-------------------|----------------|-----------------------------------------------------------|
| 3       | كبيرة       | 0.857             | 4.084          | كفاءة المدرب                                              |
|         | كبيرة       | 0.909             | 4.095          | الدرجة الكلية                                             |

يُتَضَمَّن من جدول (10) أنَّ دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين مُتَحَقِّقٌ بدرجة كبيرة، بمتوسط وزني (4.095 من 5)، وانحراف معياري (0.909)، وجاءت الأبعاد الفرعية مُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الأول بُعد "المهارات"، بمتوسط وزني (4.139)، وانحراف معياري (0.901)، وفي الترتيب الثاني جاء بُعد "التخطيط"، بمتوسط وزني (4.090)، وانحراف معياري (0.960)، وفي الترتيب الثالث جاء بُعد "كفاءة المدرب"، بمتوسط وزني (4.084)، وانحراف معياري (0.857)، وفي الترتيب الرابع والأخير جاء بُعد "بيئة التدريب"، بمتوسط وزني (4.068)، وانحراف معياري (0.918).

وتؤكدُ النتائجُ السابقة -في مجملها- أنَّ دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين مُتَحَقِّقٌ بدرجة كبيرة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة آل حمود (2022)، ودراسة موسى (2015)، وذلك بالاعتماد على البرامج في تنمية الخبرات والمهارات، والاستفادة منها في عملية اتخاذ القرارات، وقد يُعزى ذلك إلى كون مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم قد نشأ في بيئة أكاديمية تعليمية، وأنَّ القائمين عليه من المتخصصين في مجال التدريب والتعليم، وأنهم يدركون مُتَطَلِّبات التخطيط. وتختلف هذه الدراسة مع دراسة عمر وعلا (2021) التي رصدت قصوراً واضحاً في قيام المركز بدوره تجاه تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس من التنمية المهنية ودراسة المطيري (2019) التي تناولت اقتصار الجامعات السعودية في تنميتها المهنية للقيادات الأكاديمية على البرامج التدريبية، وورش العمل، من خلال عمادات الجودة أو التطوير، وليس على مراكز متخصصة.

### ثانياً: نتائج السؤال الثاني:

نصَّ السؤال الثاني على: "هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف (الوظيفة، وسنوات الخبرة، والنوع، والدورات التدريبية)؟".

### 1- بالنسبة لمتغير الوظيفة:

تمَّ استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف الوظيفة (عضو هيئة تدريس، موظف)، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

#### جدول 11

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف الوظيفة

| مستوى<br>الدلالة | قيمة<br>"ت" | الانحراف<br>المعياري | المتوسط | الوظيفة        | دور مركز تنمية القيادات والقدرات في<br>تنمية الموارد البشرية |
|------------------|-------------|----------------------|---------|----------------|--------------------------------------------------------------|
| 0.01             | 4.224       | 3.861                | 26.131  | عضو هيئة تدريس | التخطيط                                                      |
|                  |             | 5.676                | 23.326  | موظف           |                                                              |
| 0.01             | 2.973       | 5.319                | 34.535  | عضو هيئة تدريس | المهارات                                                     |
|                  |             | 7.028                | 32.016  | موظف           |                                                              |
| 0.01             | 2.909       | 2.908                | 16.990  | عضو هيئة تدريس | بيئة التدريب                                                 |
|                  |             | 3.513                | 15.721  | موظف           |                                                              |
| 0.01             | 2.882       | 3.887                | 25.535  | عضو هيئة تدريس | كفاءة المدرب                                                 |
|                  |             | 5.289                | 23.713  | موظف           |                                                              |
| 0.01             | 3.576       | 14.394               | 103.192 | عضو هيئة تدريس | الدرجة الكلية                                                |
|                  |             | 19.729               | 94.775  | موظف           |                                                              |

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف الوظيفة، والفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس.

## 2- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

### جدول 12

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة |        |                    |        |             |        | دور مركز تنمية القيادات<br>والقدرات في تنمية الموارد البشرية |
|--------------|--------|--------------------|--------|-------------|--------|--------------------------------------------------------------|
| أقل من 5     |        | من 5 إلى أقل من 10 |        | من 10 فأكثر |        |                                                              |
| انحراف       |        | انحراف             |        | انحراف      |        |                                                              |
| متوسط        | معياري | متوسط              | معياري | متوسط       | معياري |                                                              |
| 24.000       | 6.973  | 24.574             | 5.728  | 24.591      | 4.786  | التخطيط                                                      |
| 31.882       | 8.767  | 34.255             | 5.118  | 32.909      | 6.516  | المهارات                                                     |

| سنوات الخبرة |        |                    |        |          |        | دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية |
|--------------|--------|--------------------|--------|----------|--------|-----------------------------------------------------------|
| من 10 فأكثر  |        | من 5 إلى أقل من 10 |        | أقل من 5 |        |                                                           |
| انحراف       | متوسط  | انحراف             | متوسط  | انحراف   | متوسط  |                                                           |
| معياري       |        | معياري             |        | معياري   |        |                                                           |
| 3.222        | 16.220 | 3.150              | 16.660 | 4.593    | 15.706 | بيئة التّدريب                                             |
| 4.445        | 24.610 | 5.160              | 24.021 | 7.011    | 24.824 | كفاءة المدرّب                                             |
| 17.588       | 98.329 | 16.500             | 99.511 | 26.242   | 96.412 | الدرجة الكلية                                             |

### جدول 13

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تعزى

لاختلاف سنوات الخبرة

| دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية |          |                |              |                |                |
|-----------------------------------------------------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| مستوى الدلالة                                             | قيمة "ف" | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   |
| 0.903<br>غير دالة                                         | 0.102    | 2.722          | 2            | 5.444          | بين المجموعات  |
|                                                           |          | 26.761         | 225          | 6021.117       | داخل المجموعات |
|                                                           |          |                | 227          | 6026.561       | الكلية         |
| 0.325<br>غير دالة                                         | 1.129    | 46.965         | 2            | 93.930         | بين المجموعات  |
|                                                           |          | 41.584         | 225          | 9356.329       | داخل المجموعات |
|                                                           |          |                | 227          | 9450.259       | الكلية         |
| 0.557<br>غير دالة                                         | 0.586    | 6.480          | 2            | 12.960         | بين المجموعات  |
|                                                           |          | 11.050         | 225          | 2486.180       | داخل المجموعات |
|                                                           |          |                | 227          | 2499.140       | الكلية         |
| 0.732<br>غير دالة                                         | 0.312    | 7.261          | 2            | 14.522         | بين المجموعات  |
|                                                           |          | 23.255         | 225          | 5232.474       | داخل المجموعات |
|                                                           |          |                | 227          | 5246.996       | الكلية         |
| 0.826<br>غير دالة                                         | 0.191    | 62.898         | 2            | 125.795        | بين المجموعات  |
|                                                           |          | 328.738        | 225          | 73966.082      | داخل المجموعات |
|                                                           |          |                | 227          | 74091.877      | الكلية         |

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

### 3- بالنسبة لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف الجنس (ذكر، وأنثى)، فكانت النتائج كما هو موضحة بالجدول التالي:

جدول 14

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف الجنس

| مستوى<br>الدلالة | قيمة<br>"ت" | الانحراف المعياري | المتوسط | الجنس | دور مركز تنمية القيادات والقدرات في<br>تنمية الموارد البشرية |
|------------------|-------------|-------------------|---------|-------|--------------------------------------------------------------|
| 0.792            | 0.264       | 5.551             | 24.639  | ذكر   | التخطيط                                                      |
| غير دالة         |             | 4.788             | 24.458  | أنثى  |                                                              |
| 0.981            | 0.024       | 6.831             | 33.120  | ذكر   | المهارات                                                     |
| غير دالة         |             | 6.120             | 33.100  | أنثى  |                                                              |
| 0.988            | 0.015       | 3.678             | 16.269  | ذكر   | بيئة التدريب                                                 |
| غير دالة         |             | 2.973             | 16.275  | أنثى  |                                                              |
| 0.402            | 0.840       | 5.388             | 24.222  | ذكر   | كفاءة المدرب                                                 |
| غير دالة         |             | 4.225             | 24.758  | أنثى  |                                                              |
| 0.887            | 0.142       | 19.519            | 98.250  | ذكر   | الدرجة الكلية                                                |
| غير دالة         |             | 16.733            | 98.592  | أنثى  |                                                              |

يتضح من الجدول السابق أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف الجنس.

### 4- بالنسبة لمتغير الدورات التدريبية من المركز:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية من المركز (لا يوجد، دورة واحدة، دورتان، ثلاث دورات فأكثر)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 15

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى

| دور<br>مركز تنمية<br>القيادات<br>والقدرات<br>في تنمية<br>الموارد<br>البشرية | الدورات التدريبية من المركز |                  |            |                  |        |                  |                  |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------|------------|------------------|--------|------------------|------------------|------------------|
|                                                                             | لا يوجد                     |                  | دورة واحدة |                  | دورتان |                  | ثلاث دورات فأكثر |                  |
|                                                                             | متوسط                       | انحراف<br>معياري | متوسط      | انحراف<br>معياري | متوسط  | انحراف<br>معياري | متوسط            | انحراف<br>معياري |
| التخطيط                                                                     | 19.857                      | 6.718            | 24.029     | 6.243            | 24.784 | 4.077            | 25.341           | 4.441            |
| المهارات                                                                    | 28.905                      | 9.544            | 32.943     | 7.276            | 33.135 | 5.702            | 33.800           | 5.613            |
| بيئة<br>التدريب                                                             | 12.810                      | 5.066            | 16.486     | 2.964            | 16.757 | 2.681            | 16.622           | 2.929            |
| كفاءة<br>المدرّب                                                            | 20.667                      | 6.807            | 24.143     | 5.847            | 24.892 | 3.828            | 25.089           | 4.111            |
| الدرجة<br>الكلية                                                            | 82.238                      | 25.567           | 97.600     | 20.590           | 99.568 | 15.014           | 100.852          | 15.482           |

## جدول 16

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف الدورات التدريبية

| دور مركز تنمية القيادات<br>والقدرات في تنمية الموارد البشرية | مصدر التباين   | مجموع<br>المربعات | درجات<br>الحرية | متوسط<br>المربعات | قيمة<br>"ف" | مستوى<br>الدلالة |
|--------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------|------------------|
| التخطيط                                                      | بين المجموعات  | 558.422           | 3               | 186.141           |             |                  |
|                                                              | داخل المجموعات | 5468.139          | 224             | 24.411            | 7.625       | 0.01             |
| المهارات                                                     | الكلية         | 6026.561          | 227             |                   |             |                  |
|                                                              | بين المجموعات  | 436.639           | 3               | 145.546           |             |                  |
| بيئة التدريب                                                 | داخل المجموعات | 9013.620          | 224             | 40.239            | 3.617       | 0.01             |
|                                                              | الكلية         | 9450.259          | 227             |                   |             |                  |
| كفاءة المدرّب                                                | بين المجموعات  | 278.615           | 3               | 92.872            |             |                  |
|                                                              | داخل المجموعات | 2220.525          | 224             | 9.913             | 9.369       | 0.01             |
| الدرجة الكلية                                                | الكلية         | 2499.140          | 227             |                   |             |                  |
|                                                              | بين المجموعات  | 365.542           | 3               | 121.847           |             |                  |
|                                                              | داخل المجموعات | 4881.453          | 224             | 21.792            | 5.591       | 0.01             |
|                                                              | الكلية         | 5246.996          | 227             |                   |             |                  |
|                                                              | بين المجموعات  | 6369.550          | 3               | 2123.183          |             |                  |
|                                                              | داخل المجموعات | 67722.328         | 224             | 302.332           | 7.023       | 0.01             |
|                                                              | الكلية         | 74091.877         | 227             |                   |             |                  |

يتضح من جدول (16) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف الدورات التدريبية من المركز. وللتعرف إلى دلالة الفروق بين أفراد عينة البحث مختلفي الدورات التدريبية من المركز في الاستجابة حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات المتعددة البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

#### جدول 17

دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم التي تُعزى لاختلاف الدورات التدريبية

| دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية | الدورات التدريبية من المركز | لا يوجد (م)<br>(19.857) | دورة (م)<br>(24.029) | دورتان (م)<br>(24.784) |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| التخطيط                                                   | دورة (م) = (24.029)         | 4.172**                 |                      |                        |
|                                                           | دورتان (م) = (24.784)       | 4.927**                 | 0.755                |                        |
|                                                           | ثلاث فأكثر (م) = (25.341)   | 5.484**                 | 1.312                | 0.557                  |
|                                                           | الدورات التدريبية من المركز | لا يوجد (م) = (28.905)  | دورة (م) = (32.943)  | دورتان (م) = (33.135)  |
| المهارات                                                  | دورة (م) = (32.943)         | 4.038**                 |                      |                        |
|                                                           | دورتان (م) = (33.135)       | 4.230**                 | 0.192                |                        |
|                                                           | ثلاث فأكثر (م) = (33.800)   | 4.895**                 | 0.857                | 0.665                  |
|                                                           | الدورات التدريبية من المركز | لا يوجد (م) = (12.810)  | دورة (م) = (16.486)  | دورتان (م) = (16.757)  |
| بيئة التدريب                                              | دورة (م) = (16.486)         | 3.676**                 |                      |                        |
|                                                           | دورتان (م) = (16.757)       | 3.947**                 | 0.271                |                        |
|                                                           | ثلاث فأكثر (م) = (16.622)   | 3.812**                 | 0.136                | 0.135                  |
|                                                           | الدورات التدريبية من المركز | لا يوجد (م) = (20.667)  | دورة (م) = (24.143)  | دورتان (م) = (24.892)  |
| كفاءة المدرب                                              | دورة (م) = (24.143)         | 3.476**                 |                      |                        |
|                                                           | دورتان (م) = (24.892)       | 4.225**                 | 0.749                |                        |
|                                                           | ثلاث فأكثر (م) = (25.089)   | 4.422**                 | 0.946                | 0.197                  |
|                                                           | الدورات التدريبية من المركز | لا يوجد (م) = (82.238)  | دورة (م) = (97.600)  | دورتان (م) = (99.568)  |
| الدرجة الكلية                                             | دورة (م) = (97.600)         | 15.362**                |                      |                        |
|                                                           | دورتان (م) = (99.568)       | 17.330**                | 1.968                |                        |
|                                                           | ثلاث فأكثر (م) = (100.852)  | 18.614**                | 3.252                | 1.284                  |

من الجدول السابق يتضح أنَّ أقل المجموعات في الاستجابة حول دور مركز تنمية القيادات والقدرات في تنمية الموارد البشرية بجامعة القصيم هم الأفراد ممن لم يحضروا أي دورات في مركز تنمية القدرات والقيادات؛ حيث تفوقت استجابات باقي المجموعات ممن حضروا دورات تدريبية في المركز (دورة، دورتين، ثلاث دورات فأكثر) بفروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) على استجابات الأفراد الذين لم يحضروا أي دورات تدريبية في المركز، وهنا تؤكد النتائج أنَّ حضور الدورات التدريبية في المركز له تأثير إيجابي، وهو ما يتفق مع دراسة صادق (2022) بفعالية برامج التطور المهني في تنمية مهارات العاملين بشكل عام.

### ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على: "ما المعوقات التي تواجه مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين؟".

للإجابة عن هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الثاني للاستبانة، المتعلقة بالمعوقات التي تواجه مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين؛ وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

### جدول (18)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول المعوقات التي تواجه مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم

| م | العبارات                                                                                                                       | المتوسط | الانحراف المعياري | الدرجة | الترتيب |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------|---------|
| 1 | ضعف التنسيق بين مركز التدريب وجهة عملي.                                                                                        | 2.820   | 1.241             | متوسطة | 1       |
| 2 | عدم مواكبة البرامج التدريبية للتطورات السريعة.                                                                                 | 2.662   | 1.200             | متوسطة | 4       |
| 3 | ضعف مستوى بعض المدربين.                                                                                                        | 2.513   | 1.128             | ضعيفة  | 6       |
| 4 | تعارض أوقات البرامج التدريبية مع أوقات عملي.                                                                                   | 2.811   | 1.170             | متوسطة | 2       |
| 5 | يصعب تطبيق محتوى المادة التدريبية على الواقع.                                                                                  | 2.566   | 1.111             | ضعيفة  | 5       |
| 6 | هناك صعوبة في التعامل مع بعض المدربين.                                                                                         | 2.311   | 1.064             | ضعيفة  | 8       |
| 7 | ضعف أثر البرامج التدريبية على أدائي في العمل.                                                                                  | 2.355   | 1.115             | ضعيفة  | 7       |
| 8 | الوقت المخصص لبعض البرامج التدريبية لا يكفي لتحقيق الهدف من البرنامج.                                                          | 2.785   | 1.112             | متوسطة | 3       |
|   | الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول المعوقات التي تواجه مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين. | 2.603   | 1.143             | متوسطة |         |

يتضح من جدول (18) أنَّ المعوقات التي تواجه مركز تنمية القيادات والقدرات في جامعة القصيم من وجهة نظر المتدربين مُتحققة بدرجة متوسطة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا المحور (2.603 من 5)، بانحراف معياري (1.143)، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت منها أربع مُتحققة بدرجة متوسطة، وأربع منها مُتحققة بدرجة ضعيفة؛ حيث تراوحت المتوسطات للعبارات بين (2.311 من 5) و(2.820 من 5)، وجاءت في

الترتيب الأول العبارة: "ضعف التنسيق بين مركز التدريب وجهة عملي"، ثم: "تتعارض أوقات البرامج التدريبية مع أوقات عملي"، حيث جاءت هذه العبارة بدرجة متوسطة. وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة موسى (2015) بأن أوقات البرامج التدريبية كانت مناسبة للمتدربين بدرجة كبيرة، تليها: "الوقت المخصص لبعض البرامج التدريبية لا يكفي لتحقيق الهدف من البرنامج"، وهو ما يتفق مع دراسة (2018) في احتياجات أعضاء هيئة التدريس للتدريب على متابعة آخر التطورات في مجال تخصصهم، والإلمام بكيفية تطوير المناهج الدراسية، ومواكبة المعرفة الجديدة للتخصص العلمي، وتليها: "ضعف مستوى بعض المدربين". وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة موسى (2015) بأن المدربين في المركز على درجة عالية من الكفاءة.

#### توصيات الدراسة:

1. في ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم التوصيات التالية:
1. أن يتم الإعداد المشترك من قبل الجامعات لدبلوم إعداد القيادات الأكاديمية والإدارية وتطويرها.
2. أن تتم استضافة القيادات من الجامعات المحلية والعالمية من باب نقل المعارف والخبرات.
3. ربط مركز تنمية القيادات والقدرات بجامعة القصيم بالمراكز الداخلية والخارجية؛ لتبادل التجارب فيما بينها.
4. ضرورة إقامة ندوات وإصدار نشرات توضح أهمية بل وضرورة تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تقديم أنشطة وبرامج المركز، والتأكيد على أهمية تعاون جميع الجهات ذات الصلة في ذلك.

#### المراجع

##### أولاً: المراجع العربية:

- آل مهري، لمياء بنت محمد قاسم. (2020). المعوقات التي تحد من تنمية الموارد البشرية في جامعة نجران، *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات*، (24)، 1-43.
- أحمد، لمياء محمد. (2010). تقييم أثر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الإنجاز الطلابي بكلية التربية عين شمس. آفاق جديدة في تعليم الكبار، 9، 108-222.
- 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*، 14 (2)، 151-181.
- الثبيتي، خالد. (2019). القدرات الإدارية اللازمة لتطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030، *مجلة الإدارة العامة*، 59 (4)، 772-835.
- آل حمود، سعد بن عبد الرحمن بن إبراهيم. (2022). تدريب القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء الفكر الإداري المعاصر. *مجلة كلية التربية*، 2(86)، 98-159.
- الدريهم، عبد الرحمن؛ والحسين، أحمد؛ وياكوم، عبدالله. (1437هـ). إعداد القيادات الشابة في القطاع الثالث، مركز تنمية القيادات، مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- رؤية 2030 المملكة العربية السعودية. (2016). في رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مسترجع من الرابط،

<https://www.vision2030.gov.sa>

- الرويلي، عماد. (2014). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية- دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة العلوم التطبيقية.
- السالم، مؤيد سعيد؛ وصالح، عادل . (2006). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية: مدخل إستراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- سبرينة، مانع. (2015). أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، جامعة محمد خيضر.
- شعيب، علي محمود علي؛ وعصفور، إيمان حسنين محمد. (2017). منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول. المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها. رابطة التربويين العرب.
- الطائي، علي حسون؛ والعامري، فراس محمد. (2016). العلاقة بين القدرات القيادية والتوجه الإستراتيجي، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، (37)، 34-68.
- عبد الرحمن، ابن عنتر .(2010). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد الإستراتيجية، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- الغزوي، نجم عبدالله وجواد، عباس حسين.(2010). الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- العساف، صالح بن محمد. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط2. دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- علاقي، مدني عبد القادر.(2015). إدارة الموارد البشرية، (ط.5)، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- عمر، علاء محمد ربيع محمد. (2021). تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمراكز تنمية القدرات والقيادات بالجامعات المصرية في ظل بعض التغيرات المعاصرة وتبعات فيروس كورونا. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (15)، 110 - 207.
- عيد، السيد رجب السيد.(2011). المهارات الإدارية في القيادة وآثارها في مكافحة الفساد، ورشة عمل: "تنمية المهارات القانونية والإدارية للقيادة وآثارها في مكافحة الفساد، الشارقة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 1-113.
- القحطاني، عبد العزيز بن سعيد ؛ وحويجي، محمد أحمد غريب السيد.(2019). إستراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. المجلة التربوية، ج64، 879-936.
- المطيري، خالد بن مبرك. (2019). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، 183 (3)، 547-583.
- موسى، هاني محمد يونس. (2015). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. مجلة المعرفة التربوية، 5(3)، 315 - 391.
- المعمر، عمر محمد؛ والريس، ناصر مسعود. (2020). دور الجامعات السعودية في تنمية القيادات الإدارية- تصور مقترح لإنشاء مركز القيادة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، مجلة العلوم التربوية، 5 (1)، 13-48.

المملكة العربية السعودية. (2016). برنامج التحول الوطني 2020 – أحد برامج الرؤية الوطنية السعودية 2030، الرياض.

وزارة التعليم (2022). وكالات وزارة التعليم، مسترجع من الرابط

<https://moe.gov.sa/ar/aboutus/sectors/Pages/departments.aspx>

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al Mehri, Lamia Bint Mohammed Qassim. (2020). Obstacles that limit the development of human resources at Najran University, *multidisciplinary comprehensive electronic journal*, (24), 1-43.
- Ahmed, Lamia Mohammed. (2010). Evaluating the impact of professional development programs for faculty members on the level of student achievement at Ain Shams College of Education. *New Horizons in adult education*, 9, 108-222.
- Thabit, Wael (2012). The role of human resources in the success of the change process - an applied study on NGOs working in the Gaza Strip Palestine, *Journal of Al-Azhar University in Gaza*, Humanities series, 14 (2), 151-181.
- Al-Thubaiti, Khalid. (2019). Administrative capabilities needed to develop leadership performance in Saudi universities in the light of Vision 2030, *Journal of Public Administration*, 59 (4), 772-835.
- Al Hammoud, Saad bin Abdulrahman bin Ibrahim. (2022). Training of academic leaders in Saudi universities in the light of contemporary administrative thought. *Journal of the Faculty of Education*, (86) 98 – 159.
- Al-Duraihm, Abdul Rahman; al-Hussein, Ahmed; and Yalcom, Abdullah. (1437h). Preparing young leaders in the Third Sector, Leadership Development Center, Salem Bin Mahfouz charitable foundation, King Fahd National Library.
- Vision 2030 Saudi Arabia. (2016). In the vision of the kingdom of Saudi Arabia 2030. Retrieved from the link; <https://www.vision2030.gov.sa>
- Ruwaili, Imad. (2014). *The role of Human Resources Information Systems in increasing the effectiveness of Human Resources Management Performance-field study at the Ministry of Interior in the kingdom of Bahrain*, [unpublished Master Thesis], University of Applied Sciences.
- Salim, a happy supporter; and Saleh, fair. (2006). *Strategic Human Resource Management: a strategic introduction to the modern world of books for publishing and distribution*.
- Sprina, mind. (2015). *The impact of the human resources development strategy on the performance of individuals in universities: a case study of a sample of Algerian universities*, [unpublished PhD thesis], Mohamed Khidr University.
- Shoaib, Ali Mahmoud Ali; and Asfour, Iman Hassanein Mohammed. (2017). *The system of training faculty members is between reality and hope*. The first international conference of the faculty and Leadership Development Center at Benha University. Association of Arab educators.
- Al-Taie, Ali Hassoun; and al-Amiri, Firas Muhammad. (2016). The relationship between leadership abilities and strategic orientation, *Journal of Rafidain University College of Sciences*, (37), 34-68.
- Abdul Rahman, son of Antar. (2010). *Human resources management: concepts, foundations and strategic dimensions*, Al Yazouri publishing and distribution house.

- Azzawi, Najm Abdullah and Jawad, Abbas Hussein. (2010). *Strategic functions in human resources management*, Al Yazouri publishing and distribution house.
- Al-Assaf, Saleh bin Mohammed. (2012). *Introduction to research in the behavioral sciences*. I2. Al Zahra publishing and distribution house.
- My relation, Madani Abdulkader. (2015). *Human resources management*, (I.5), Khwarizm scientific publishing and distribution house.
- Omar, Alaa Mohammed Rabih Mohammed. (2021). Identifying the professional needs of faculty members in capacity development and leadership centers at Egyptian universities in light of some contemporary changes and the consequences of the corona virus. *Fayoum University Journal of educational and psychological sciences*, (15), 110 - 207.
- Eid, Mr. Rajab Mr. (2011). Administrative skills in leadership and its effects in the fight against corruption, workshop: "development of legal and administrative skills of leadership and its effects in the fight against corruption, Sharjah, Arab Organization for administrative development, 1-113.
- Al-Qahtani, Abdul Aziz bin Saeed; and hawihi, Mohammed Ahmed Gharib Al-Sayed. (2019). A proposed strategy for applying the professional academic license for faculty members at Saudi universities in the light of some contemporary regional and international experiences. *Educational journal*, 64, 879-936.
- Al-Mutairi, Khalid ibn Mubarak. (2019). Professional development of academic leaders in Saudi universities in the light of some contemporary global trends, *Journal of the Faculty of education at Al-Azhar University*, 183 (3), 547-583.
- Musa, Hani Muhammad Yunus. (2015). An evaluation study of the training programs at the training and community service center at King Saud University from the point of view of trainees. *Journal of pedagogical knowledge*, (3) 315 – 391.
- Al-Muammar, Omar Mohammed; and Al-Rais, Nasser Massoud. (2020). The role of Saudi universities in the development of administrative leaders - a proposed concept for the establishment of a leadership Center at Imam Abdulrahman bin Faisal University, *Journal of Educational Sciences*, 5 (1), 13-48.
- The kingdom of Saudi Arabia. (2016). *National Transformation Program 2020-one of the programs of the Saudi National Vision 2030*, Riyadh.
- Ministry of Education (2022). *Agencies of the Ministry of Education*, <https://moe.gov.sa/ar/aboutus/sectors/Pages/departments.aspx>.
- Jha, S., Bhattacharyya, S., & Fernandes, C. (2016). Human Resource Development Management & Training as Antecedents for Strategy Integration. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(1), 129-143.
- Elizabeth Dickens, Laura Cruz, Julie Alderson, Daphna Atias, "Professional Development Needs of Junior Faculty: A Survey Study in a public. *Journal of Higher Education*, 7 (2), 73