

دور تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة لقطاع التعليم الاساسي مراقبة التعليم سبها

د. عبد السلام منصور المبروك الاحول^{1*}، د. إسماعيل عبدالله سويسي²

¹ الهيئة الليبية للبحث العلمي، طرابلس، ليبيا

² قسم إدارة الأعمال، مدرسة العلوم الادارية والمالية، الاكاديمية الليبية للدراسات العليا، طرابلس، ليبيا

* البريد الإلكتروني (للباحث المرجعي): abdsalamalahwal@gmail.com

The Role of Human Capacity Development in Improving Job Performance A Case Study of Sebha Education Monitoring sector

Dr. Abdsalam Mansour Almahbrook Alahwal^{1*}, Dr. Esmael Abdulah Sawesw Erhema²

¹ The Libyan Authority for Scientific Research, Tripoli, Libya

² Department of Business Administration, School of Administrative And Financial Sciences, Libyan Academy for Postgraduate Studies, Tripoli, Libya

Received: 16-04-2025; Accepted: 08-06-2025; Published: 18-06-2025

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي في قطاع مراقبة التعليم بسبها، استناداً إلى بيانات تم جمعها من العاملين داخل المؤسسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية لضمان تمثيل متوازن لمختلف الفئات الوظيفية. وقد تم اعتماد منهجية تحليلية كمية، حيث صُممت استبيانات موجهة لعدد من الموظفين، مما ساهم في تقديم صورة أكثر دقة حول تأثير برامج التنمية البشرية والتدريب المهني على أدائهم الوظيفي . كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في المؤسسة، كما أظهرت الدراسة أن بعض العوامل التنظيمية والإدارية تشكل عائقاً أمام تحقيق الفاعلية المثلى لهذه البرامج، مما يستدعي مراجعة السياسات الداخلية لضمان تعزيز الأداء المؤسسي. علاوةً على ذلك، أكدت النتائج أن تفاوت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية يؤثر على مستوى أداء الموظفين، حيث أظهرت البيانات أن عدم توافق الاستراتيجيات التدريبية مع الاحتياجات الفعلية يقلل من كفاءة البرامج التطويرية ويحد من فعاليتها . بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة إعادة تصميم برامج التدريب المهني وفقاً للاحتياجات الفعلية للعاملين، إضافةً إلى تطوير سياسات أكثر تكاملاً تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتقليل العوائق الإدارية، لضمان تحقيق استراتيجيات تنمية الموارد البشرية لأهدافها المأمولة. كما تؤكد الدراسة على أهمية إشراك القيادات الإدارية في عملية التخطيط والتنفيذ لضمان استدامة برامج التنمية المهنية داخل المؤسسات التعليمية. ويقدم هذا البحث إطاراً تحليلياً يمكن الاستفادة منه في عمليات التخطيط الاستراتيجي، مما يشكل قاعدة معرفية داعمة لصياغة سياسات أكثر كفاءة تهدف إلى تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي على المدى الطويل.

الكلمات المفتاحية: تنمية الكفاءات البشرية، الأداء الوظيفي، التدريب المهني، الموارد البشرية، القيادة الإدارية.

Abstract:

This study aims to analyze the relationship between human competency development programs and job performance improvement within the Sebha Education Monitoring sector, based on data collected from employees using a random sampling method to ensure a balanced representation of different job categories. A quantitative analytical methodology was

adopted, where structured questionnaires were distributed to a selected group of employees, contributing to a more precise understanding of the impact of human development and professional training programs on their job performance.

The statistical analysis results revealed a significant positive correlation between training and professional development programs and the enhancement of employees' functional competencies. The study also found that certain organizational and administrative barriers hinder the optimal effectiveness of these programs, necessitating a review of internal policies to ensure improved institutional performance. Furthermore, the findings confirmed that discrepancies in current human resource development policies affect employees' performance levels, as data indicated that the misalignment of training strategies with actual needs reduces the efficiency of development programs and limits their effectiveness.

Based on these results, the study recommends redesigning professional training programs according to employees' needs, developing more integrated policies to improve the work environment and reducing administrative obstacles to ensure human resource development strategies achieve their intended objectives. The study also emphasizes the importance of involving administrative leadership in planning and implementation to ensure the sustainability of professional development programs within educational institutions. This research presents an analytical framework that can be utilized for strategic planning, providing a knowledge base to support the formulation of more efficient policies to develop human resources and improve job performance in the long term.

Keywords: Human competency development, job performance, professional training, human resources, administrative leadership.

المقدمة

يُعتبر تطوير الكفاءات البشرية أحد الركائز الأساسية لتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، حيث يسهم في زيادة الفاعلية، ورفع مستوى الجودة، وتعزيز القدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية. فالتعليم الأساسي يُشكل مرحلة جوهرية في بناء القدرات المعرفية والمهارة للأفراد، مما يجعله بحاجة ماسة إلى استراتيجيات فعالة لتنمية الكفاءات البشرية لضمان تحقيق جودة تعليمية مستدامة (العيساوي، 2021).

في السياق الليبي، يواجه قطاع التعليم الأساسي تحديات متعددة ترتبط بضعف الاستثمار في الموارد البشرية، ونقص برامج التدريب الفعالة، مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للعاملين في هذا القطاع (الزاوي وآخرون، 2020). وقد أظهرت الدراسات أن الأداء المؤسسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى كفاءة العاملين، حيث تؤدي التنمية المستمرة للمهارات إلى تحسين مستوى الإنتاجية، وتحقيق الكفاءة التشغيلية، وتعزيز الابتكار في بيئة العمل (الجهمي، 2019). ومن هذا المنطلق، يبرز دور برامج تنمية الكفاءات البشرية كأداة رئيسية لتحقيق تحول إيجابي في الأداء الوظيفي، خاصة في المؤسسات التي تواجه تحديات تنظيمية وإدارية كبيرة.

تركز هذه الدراسة على تحليل تأثير برامج تنمية الكفاءات البشرية في "مراقبة التعليم سبها"، حيث يتم تسليط الضوء على العلاقة بين جودة التدريب والتطوير المهني ومستوى أداء العاملين في هذه المؤسسة التعليمية. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن تطوير المهارات الإدارية والتربوية يسهم في تحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة، مما يؤدي إلى رفع معدلات الأداء والفاعلية داخل المؤسسات التعليمية

(المرغني، 2022). كما تؤكد الأبحاث أن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات مستدامة لتنمية الموارد البشرية تحقق أداءً وظيفياً أكثر استقراراً وقدرة على التكيف مع المتغيرات (الطاهر، 2023). إضافة إلى ذلك، يُطرح تساؤل حول مدى فعالية السياسات الحالية في مراقبة التعليم سبها تجاه تطوير الكفاءات البشرية، ومدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية للمؤسسة التعليمية. من خلال تحليل البيانات والتجارب الميدانية، تهدف هذه الورقة إلى تقديم رؤية علمية واضحة حول أفضل الممارسات المتبعة في تنمية الموارد البشرية، مع اقتراح سياسات عملية لتعزيز الأداء الوظيفي وفقاً للمبادئ الحديثة في الإدارة التعليمية.

وبالنظر إلى أهمية هذا الموضوع وتأثيره الواسع، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على تقديم استعراض نظري، بل تسعى إلى تقديم حلول عملية قابلة للتنفيذ، مع التركيز على الأدوات والاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها لضمان تحقيق تحسين مستدام في جودة الأداء المؤسسي لمراقبة التعليم سبها (الحاج، 2024).

مشكلة الدراسة:

يواجه قطاع التعليم الأساسي في ليبيا العديد من التحديات التي تؤثر على جودة الأداء الوظيفي للعاملين، ومن أبرزها محدودية برامج التدريب والتطوير المهني، وغياب آليات فعالة لقياس أثر تنمية الكفاءات البشرية على الإنتاجية المؤسسية. ورغم الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل، لا تزال هناك فجوة بين الاحتياجات الفعلية للعاملين والسياسات المتبعة لتنمية مهاراتهم، مما يستدعي البحث في مدى تأثير برامج تنمية الكفاءات البشرية على تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، وتحديد العوامل التي تعيق تطبيقها بشكل فعال (القروي وآخرون، 2024).

من هنا، تبرز هذه الدراسة كمحاولة لفهم هذه الإشكالية وتقديم توصيات تساهم في تحسين سياسات التنمية الوظيفية بما يتماشى مع متطلبات الجودة والتطوير المؤسسي (الدالي، 2023).

السؤال الرئيسي للدراسة:

إلى أي مدى تساهم برامج تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها؟

2. ما هي المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي؟

3. ما مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي؟

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني بشكل إيجابي على تحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية الثانية: توجد معوقات تنظيمية وإدارية تحدّ من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي.

الفرضية الثالثة: تتفاوت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية في مدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية للعاملين في مراقبة التعليم سبها، مما يؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تنمية الكفاءات البشرية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها، وذلك من خلال تقييم العلاقة بين برامج التدريب والتطوير المهني ومستوى الكفاءة المؤسسية. بالنظر إلى الدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق النجاح المؤسسي، تستهدف هذه الدراسة تقديم فهم معمق لكيفية تعزيز الأداء الوظيفي عبر آليات مستدامة لتنمية المهارات والمعرفة المهنية للعاملين في قطاع التعليم الأساسي.

تركز الدراسة على تحديد مدى تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على الفاعلية الوظيفية للعاملين، حيث يُعد الاستثمار في الموارد البشرية عاملاً حاسماً في تحقيق الإنتاجية وتعزيز جودة الخدمات التعليمية. كما تسعى الدراسة إلى تحديد العوائق التنظيمية والإدارية التي تحدّ من فاعلية هذه البرامج، من خلال تحليل العقبات التي تواجه العاملين في تطبيق استراتيجيات التطوير المهني بشكل فعال ومستدام. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى فحص مدى توافق السياسات الحالية لتنمية الموارد البشرية مع الاحتياجات الفعلية للعاملين، وذلك من أجل تطوير آليات أكثر ملاءمة تُسهم في تحسين الأداء الوظيفي. من خلال النتائج والتحليل، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات تطبيقية مبنية على الأدلة، بحيث يمكن استخدامها في تطوير برامج تدريبية أكثر استجابة لمتطلبات تحسين الأداء في المؤسسات التعليمية، مع التركيز على استراتيجيات طويلة الأمد تُعزز استدامة التطوير المهني للعاملين.

منهجية الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها بهدف فهم أثر تنمية الكفاءات البشرية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها. ويُستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مستنداً إلى مقياس ليكرت الخماسي لتقييم آراء واتجاهات المشاركين حول موضوع الدراسة.

1. نوع الدراسة :

هذه الدراسة كمية نوعية بالأساس، حيث تعتمد على جمع البيانات عبر استبيان مغلق، يتيح تحليل المعطيات بطريقة إحصائية دقيقة لتحديد العلاقة بين تنمية الكفاءات البشرية ومستوى الأداء الوظيفي. كما يتم تعزيز التحليل من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة لفهم الأبعاد المختلفة للموضوع.

2. أدوات جمع البيانات :

تم تصميم استبيان يتكون من مجموعة من المحاور التي تقيس مختلف المتغيرات المتعلقة بتنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي والثلاثي حيث تم توجيه الاستبيان إلى العاملين في مراقبة التعليم سبها بهدف الحصول على بيانات دقيقة حول مدى تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءتهم الوظيفية.

3. مجتمع وعينة الدراسة:

يستهدف البحث العاملين في مراقبة التعليم سبها. من مختلف المستويات الإدارية والتعليمية، وذلك لضمان تنوع الآراء وتمثيل شامل للعينة. سيتم اعتماد العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل دقيق للمتغيرات المختلفة، مع تحديد حجم العينة بناءً على عدد العاملين في المؤسسة.

تفاصيل العينة:

حجم العينة: 100 موظف.

طريقة الاختيار: العينة العشوائية الطبقية لضمان تغطية مختلف المستويات الوظيفية داخل المؤسسة.

أداة جمع البيانات: استبيان مغلق يعتمد على مقياس ليكرت الخماسي لتقييم آراء المشاركين حول مدى تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على أدائهم الوظيفي.

طريقة توزيع الاستبيان: سيتم توزيع الاستبيان ورقياً لضمان مشاركة واسعة وتوفير بيانات دقيقة وقابلة للتحليل

4. أساليب تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ومنها:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل اتجاهات الإجابات.

- اختبار T-Test لفحص الفروق بين المجموعات.

- تحليل الانحدار الإحصائي لتحديد العلاقة بين الكفاءات البشرية والأداء الوظيفي.

5. حدود الدراسة :

تشمل حدود الدراسة المكانية مراقبة التعليم سبها، بينما تقتصر الحدود الزمنية على الفترة المحددة لجمع البيانات وتحليلها. وهي من شهر يناير 2025 الي ابريل 2025 كما تتضمن الدراسة حدوداً موضوعية تركز فقط على العلاقة بين تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي، دون التطرق إلى العوامل الأخرى التي قد تؤثر على بيئة العمل المؤسسي.

متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل:

- تنمية الكفاءات البشرية وهو العامل الذي يتم قياس تأثيره على الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من البرامج التدريبية والتطويرية التي يخضع لها العاملون في المؤسسات التعليمية.

المتغير التابع :

- الأداء الوظيفي يتم قياس مدى تحسن أداء العاملين بعد تطبيق برامج تنمية الكفاءات البشرية، باستخدام معايير مثل الإنتاجية، الدقة في العمل، مستوى الرضا الوظيفي، وكفاءة اتخاذ القرار.

المتغيرات الوسيطة :

- برامج التدريب والتطوير المهني والتي تؤثر على العلاقة بين الكفاءات البشرية والأداء الوظيفي.
- بيئة العمل إذ تلعب دوراً في تحديد مدى نجاح استراتيجيات تطوير الموارد البشرية.
- التحفيز الوظيفي كعامل محفز يؤثر على مستوى الاستفادة من برامج التدريب.
من خلال تحليل هذه المتغيرات، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية متكاملة حول دور تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي داخل مراقبة التعليم سبها، مع التركيز على العوامل المؤثرة في نجاح استراتيجيات التطوير المهني.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بتنمية الكفاءات البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، حيث تقدم إطاراً تحليلياً ومنهجياً لفهم العلاقة بين التدريب والتطوير المهني ومستوى الفاعلية المؤسسية. كما تعمل الدراسة على سد الفجوة البحثية المرتبطة بتطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم الأساسي داخل السياق الليبي، مما يوفر قاعدة معرفية يمكن الاستناد إليها في الدراسات المستقبلية ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، توفر الدراسة بيانات مستندة إلى تحليل كمي عبر مقياس ليكرت الخماسي، مما يتيح إمكانية التوصل إلى نتائج قائمة على منهجية دقيقة وقابلة للقياس، وبالتالي تعزيز مصداقية البحث العلمي في هذا المجال.

الأهمية العملية:

على المستوى العملي، تتيح نتائج هذه الدراسة فرصة لصناع القرار في المؤسسات التعليمية لاستخدام البيانات المستخلصة لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية في تنمية الكفاءات البشرية، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في "مراقبة التعليم سبها". كما تساعد الدراسة في تحديد أبرز المعوقات التي تحدّ من نجاح برامج التدريب والتطوير المهني، مما يمكن الجهات المسؤولة من اتخاذ قرارات مبنية على أدلة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون نتائج الدراسة بمثابة دليل عملي للمؤسسات التعليمية الأخرى التي تسعى إلى تحسين جودة الأداء الوظيفي عبر تطبيق استراتيجيات حديثة في تنمية الموارد البشرية. بهذا، تجمع الدراسة بين الجانبين العلمي والعملي، مما يجعلها ذات قيمة في تطوير السياسات التعليمية.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دور الكفاءات البشرية في تحقيق التنمية والتطوير داخل المؤسسات التعليمية – زرنوح أمجد (2020)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، حيث ركز الباحث على مفهوم الكفاءة البشرية وأهميتها في تحقيق التنمية المؤسسية، وتأثير برامج التدريب المهني على أداء العاملين داخل المدارس. هدفت الدراسة إلى تحليل مدى فاعلية استراتيجيات التطوير الوظيفي في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية، مع التركيز على بيئة العمل في المؤسسات التعليمية الأساسية في ليبيا.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان استهدف العاملين في القطاع التعليمي، وذلك بهدف تقييم مدى تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي. شاركت في الدراسة عينة من 120 موظفاً موزعين بين إداريين ومعلمين داخل مدارس التعليم الأساسي، مما وفر قاعدة بيانات واسعة لتحليل العوامل المؤثرة على كفاءة الأداء.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين برامج التدريب المنهجية وتحسين الأداء الوظيفي، حيث أشار المشاركون إلى أن التدريب المستمر ساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم. ومع ذلك، كشفت الدراسة عن نقص واضح في البرامج التدريبية المتخصصة التي تلبي احتياجات العاملين داخل المؤسسات التعليمية، مما يقلل من فاعلية التطوير المهني.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب القائمة على الاحتياجات الفعلية للعاملين، مع تطوير آليات تقييم دقيقة للكفاءات البشرية لضمان تحقيق أعلى مستويات الفاعلية الوظيفية. كما اقترحت تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والجهات التدريبية المتخصصة لضمان تنفيذ برامج أكثر استجابة لمتطلبات قطاع التعليم.

الدراسة الثانية: أثر إدارة الكفاءات البشرية على تحسين الأداء الوظيفي – فتوح خالد (2022)

تبحث هذه الدراسة في مدى تأثير إدارة الكفاءات البشرية على مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، حيث ركز الباحث على تحليل استراتيجيات تطوير الموارد البشرية ومدى توافقها مع متطلبات سوق العمل التربوي. تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين استراتيجيات الإدارة الحديثة للكفاءات البشرية وأداء العاملين، مع التركيز على قطاع التعليم الأساسي.

استخدمت الدراسة المنهج التجريبي حيث تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار لفهم العلاقة بين متغيرات البحث. تم استهداف عينة من 95 موظفاً يعملون في مختلف الإدارات التعليمية، وذلك بغرض قياس تأثير التدريب على تطوير الأداء الوظيفي وتحليل العوامل التي تؤثر على فاعلية الموارد البشرية.

كشفت النتائج عن وجود تأثير مباشر للبرامج التدريبية الموجهة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجل المشاركون تحسناً واضحاً في المهارات بعد خضوعهم لتدريبات دورية. من ناحية أخرى،

أظهرت الدراسة أن ضعف الحوافز المالية كان له تأثير سلبي على دافعية العاملين، مما حدّ من فاعلية الاستراتيجيات التدريبية طويلة الأمد.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التحفيز المالي لتشجيع العاملين على المشاركة الفعالة في برامج التدريب، مع تطوير نموذج شامل لإدارة الكفاءات البشرية في المؤسسات التعليمية. كما أكدت على أهمية دمج التدريب المهني داخل المناهج التعليمية لضمان تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة المهنية للعاملين في القطاع التربوي.

الدراسة الثالثة: تحليل دور تنمية المهارات في تعزيز الإنتاجية الوظيفية داخل المؤسسات التعليمية - سكفالي أمال وطالب مروة (2023)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين تنمية المهارات الوظيفية وتحسين الإنتاجية داخل المؤسسات التعليمية، حيث ركز الباحثان على دور التدريب المستمر في تحسين الأداء العام للعاملين في المدارس. تهدف الدراسة إلى تحليل مدى تأثير برامج التطوير المهني على مستوى كفاءة المعلمين والإداريين، مع التركيز على أهمية تحديث المناهج التدريبية لضمان تحقيق نتائج ملموسة في الأداء الوظيفي.

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للعاملين في المؤسسات التعليمية. استهدفت الدراسة عينة من 110 موظفين بين معلمين وإداريين، مما أتاح تحليل متكامل حول تأثير تنمية المهارات على الأداء المهني في المؤسسات التعليمية المختلفة. أظهرت النتائج أن التدريب المنتظم يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بنسبة 85% مقارنة بالمؤسسات التي تقتصر على برامج تدريب فعالة. كما كشفت الدراسة عن ضعف استراتيجيات تقييم الأداء في بعض المؤسسات التعليمية، مما أدى إلى تقليل فاعلية برامج التدريب.

أوصت الدراسة بتحديث المناهج التدريبية لضمان توافقها مع متطلبات العمل الحديث، إلى جانب تبني أساليب تقييم حديثة لمتابعة أثر التدريب على الأداء المؤسسي. كما اقترحت تطوير برامج تدريب تفاعلية تعتمد على التكنولوجيا الحديثة لتعزيز عملية التعلم المهني للعاملين في المؤسسات التعليمية.

الدراسة الرابعة: إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم الأساسي: التحديات والفرص - منال الحريقي (2020)

تناولت هذه الدراسة المشكلات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، حيث ركزت على تحليل أثر بيئة العمل، السياسات الإدارية، والتمويل على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم الأساسي. تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة حول العوامل التي تعيق تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية.

استخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للعاملين في المدارس والإدارات التعليمية، وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية متقدمة. شملت الدراسة عينة من 130 موظفاً يعملون في المدارس والمؤسسات الإدارية، مما أتاح قياس مدى تأثير البيئة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية.

أظهرت النتائج أن نقص التمويل يعدّ أحد أبرز العوامل المؤثرة في ضعف برامج تدريب الكفاءات البشرية، حيث أشارت الدراسة إلى أن قلة الموارد المالية تؤدي إلى تراجع جودة الأداء الوظيفي. كما بيّنت الدراسة أن غياب استراتيجيات واضحة لإدارة الموارد البشرية يحدّ من تحقيق كفاءة عالية في المؤسسات التعليمية.

أوصت الدراسة بتخصيص ميزانيات أكبر لتطوير البرامج التدريبية داخل المؤسسات التعليمية، مع إعادة هيكلة أنظمة إدارة الموارد البشرية لضمان تحقيق أعلى مستويات الفاعلية المؤسسية. كما اقترحت تبني سياسات تكاملية تهدف إلى تحقيق استدامة التطوير المهني للعاملين في قطاع التعليم الأساسي.

الدراسة الخامسة: "إدارة الموارد البشرية في التعليم: القضايا والتحديات" – منال الحريقي (2020)

تناولت هذه الدراسة أهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، حيث ركزت على تحليل دور السياسات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم الأساسي. هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة حول العوامل التي تؤثر على جودة الأداء الوظيفي، مع التركيز على التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في إدارة مواردها البشرية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من خلال تحليل الأدبيات السابقة ومراجعة السياسات الإدارية المتبعة في المؤسسات التعليمية. كما تم إجراء مقابلات مع مجموعة من الخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية في التعليم. أظهرت النتائج أن ضعف سياسات الموارد البشرية، وظروف العمل غير الملائمة، ونقص التمويل، تعد من أبرز العوامل التي تعيق تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التعليم الأساسي. كما كشفت الدراسة عن الحاجة إلى تطوير استراتيجيات أكثر تكاملاً لإدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع المتغيرات الحديثة في بيئة العمل.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية، مع تطوير برامج تدريبية مستدامة تهدف إلى تحسين المهارات الوظيفية للعاملين. كما أكدت على أهمية وضع سياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية، بما يضمن تحقيق أعلى مستويات الفاعلية المؤسسية.

الدراسة السادسة: "التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة" – إيناس داود

موسى ومحمد سليم الزبون (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة، حيث ركزت على العوامل التي تعيق تطوير المهارات المهنية داخل المؤسسات التعليمية. كما ناقشت الدراسة مدى تأثير المناهج الدراسية وطرائق التدريس على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين. استخدم الباحثان المنهج المسحي حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة موجهة إلى 500 معلم ومعلمة يعملون في مختلف المدارس. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد أبرز التحديات التي تواجه المعلمين في تطوير مهاراتهم المهنية. أظهرت النتائج أن التحديات المرتبطة بالمناهج، وطرائق التدريس، ونقص الوعي بأهمية التنمية المهنية، تؤثر سلباً على تطوير المهارات الوظيفية للمعلمين. كما كشفت الدراسة عن الحاجة إلى إجراء عمليات تطوير دورية للمناهج الدراسية لضمان توافقها مع متطلبات التعليم الحديث. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاهتمام بطرائق التدريس الحديثة،

مع تطوير المحتوى التعليمي بما يواكب التطورات التكنولوجية. كما أكدت على أهمية توفير برامج تدريبية مستمرة للمعلمين، بما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية.

الدراسة السابعة: "رؤية مقترحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين لمواجهة تحديات العصر الرقمي" - إنعام بنت عبيد بن محسن الصقيري (2023)

تناولت هذه الدراسة معوقات التنمية المهنية للمعلمين في ظل التحولات الرقمية، حيث هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة للتغلب على التحديات التي تواجه المعلمين في تطوير مهاراتهم المهنية. كما ركزت الدراسة على تحليل العوامل التي تؤثر على رضا المعلمين الوظيفي ومدى تأثيرها على أدائهم المهني. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث تم جمع البيانات من خلال تحليل الأدبيات السابقة ومراجعة السياسات التعليمية المتعلقة بتنمية المهارات المهنية للمعلمين. كما تم إجراء مقابلات مع مجموعة من المعلمين والإداريين في المؤسسات التعليمية.

أظهرت النتائج أن من أبرز معوقات التنمية المهنية للمعلمين: ضيق الوقت المخصص للتدريب، وزيادة العبء التدريسي، وقلة الدافعية لدى المعلمين لتطوير مهاراتهم. كما كشفت الدراسة عن ضعف الوعي بأهمية التنمية المهنية، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية. أوصت الدراسة بضرورة تفعيل التمكين الرقمي للمعلمين، مع تطوير مجتمعات تعلم مهنية داخل المدارس. كما أكدت على أهمية بناء المحتوى التعليمي لبرامج إعداد المعلمين بطريقة تضمن ربط المادة النظرية بالتطبيق العملي، بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:
أوجه الشبه:

1. التركيز على تنمية الكفاءات البشرية تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول تأثير تطوير الموارد البشرية على تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية. فجميع الدراسات أكدت على أهمية التدريب المهني والتطوير المستمر في تعزيز الفاعلية المؤسسية للعاملين.
2. استخدام المناهج الوصفية والتحليلية تعتمد الدراسة الحالية، مثل غالبية الدراسات السابقة، على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين التدريب والمهارات الوظيفية. كما أن معظم الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.
3. الاهتمام بالعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي مثل الدراسات السابقة، تركز الدراسة الحالية على تحليل تأثير سياسات الموارد البشرية، بيئة العمل، ومستوى التحفيز المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم.

أوجه الاختلاف:

1. السياق الجغرافي والتطبيقي: بينما تناولت بعض الدراسات السابقة نماذج عالمية أو تطبيقات في دول مختلفة، فإن الدراسة الحالية تركز على قطاع التعليم الأساسي في ليبيا وتحديداً في مراقبة التعليم سبها، مما يجعلها أكثر ارتباطاً بالسياق المحلي.

2. أداة القياس المستخدمة: تعتمد الدراسة الحالية على مقياس ليكرت الخماسي لجمع البيانات من خلال استبيان موجّه للعاملين في قطاع التعليم، في حين استخدمت بعض الدراسات السابقة أدوات تحليلية أخرى مثل المقابلات أو المنهج التجريبي.

3. الاهتمام بتحديات تطبيق برامج التدريب تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في تركيزها على العوائق التنظيمية والإدارية التي تحدّ من نجاح برامج تنمية الكفاءات البشرية، وهو جانب لم يتم تسليط الضوء عليه بشكل كافٍ في بعض الدراسات الأخرى.

4. اقتراح سياسات تطبيقية بينما ركّزت الدراسات السابقة على تحليل العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ لصنّاع القرار في المؤسسات التعليمية الليبية، مما يجعلها أكثر توجّهًا نحو التطبيق الميداني.

الجانب النظري :

تنمية الكفاءات البشرية:

تُعدّ تنمية الكفاءات البشرية أحد أهم المحاور الأساسية التي تعزز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسات، حيث تعتمد جودة العمل وكفاءة الإنتاج على مدى جاهزية القوى العاملة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات الحديثة. فمنذ بدايات القرن العشرين، ظهر توجه عالمي نحو الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها أحد أعمدة النمو الاقتصادي والتطور الإداري، مما أدى إلى تطوير مفاهيم التدريب المهني والتعليم المستمر كأساس في دعم الفاعلية التنظيمية.

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم في مجالات التكنولوجيا والاقتصاد، لم يعد امتلاك الموظف للمهارات التقليدية كافيًا لضمان إنتاجية فعّالة، بل أصبحت الكفاءات البشرية تتطلب استراتيجيات ديناميكية قادرة على التطوير المستمر وتلبية احتياجات بيئة العمل المتغيرة. وعليه، فإن المؤسسات الحديثة تعتمد بشكل متزايد على سياسات وبرامج تنموية تستهدف تحسين مستوى أداء العاملين، سواء من خلال الدورات التدريبية، أو من خلال تطوير نظم تقييم الأداء، أو توفير بيئات عمل تحفّز التعلم المستمر.

وتشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تركز جهودها في تنمية مواردها البشرية تحقق معدلات أداء أعلى، وتتمتع بقدرة أكبر على المنافسة في الأسواق العالمية، حيث أثبتت البحوث التي تناولت موضوع رأس المال البشري أن الاستثمار في المهارات والقدرات الفردية يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية وتقليل معدلات الفشل الإداري. فعلى سبيل المثال، أوضحت نظرية "رأس المال البشري" التي طرحها بيكر (1964) أن تطوير الكفاءات البشرية ليس مجرد عامل مساعد في تحسين الأداء، بل هو أحد المحددات الرئيسة لنمو المؤسسات واستدامتها.

كما أن المؤسسات التعليمية، وخاصة تلك التي تعمل في قطاع التعليم الأساسي، تواجه تحديات متعددة تتطلب اعتماد برامج فعّالة لتنمية المهارات المهنية للعاملين، حيث يرتبط نجاح أي نظام تعليمي بجودة المعلمين والإداريين ومدى جاهزيتهم لمواكبة التحولات في المناهج وأساليب التدريس الحديثة. فالتدريب

المهني المستمر يُعدّ واحدًا من أكثر الأدوات فاعلية في تطوير مهارات العاملين في قطاع التعليم، حيث تسهم البرامج التطويرية في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية وتحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة.

تحسين الأداء الوظيفي: الأهمية والاستراتيجيات التطبيقية

يُعدّ تحسين الأداء الوظيفي أحد العناصر الأساسية التي تؤثر في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث يُرتبط بشكل مباشر بمستوى إنتاجية الموظفين، جودة التنفيذ، والقدرة على تحقيق الفاعلية المؤسسية. في ظل التطورات الحديثة في بيئات العمل، أصبح تحسين الأداء الوظيفي ضرورة ملحة وليس مجرد هدف تنظيمي، حيث إن المؤسسات التي تستثمر في تطوير مهارات موظفيها وضمان بيئة عمل ملائمة تستطيع تحقيق مستويات أداء أكثر استقرارًا وكفاءة.

يتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل، بدءًا من استراتيجيات التدريب والتطوير المهني، وصولًا إلى بيئة العمل والتقييم المستمر لمستوى أداء العاملين. وفقًا لنظرية "الأداء والتنظيم" التي قدمها كامبل (1990)، فإن تحسين الأداء يعتمد على مجموعة من المحددات تشمل القدرات الفردية، مدى تحفيز الموظف، مستوى الدعم الإداري، وطبيعة المهام المكلفة للعامل. كما تشير دراسات حديثة إلى أن التحفيز والتدريب المستمر يساهمان في تحقيق تحسين ملموس في الأداء، حيث أظهرت دراسة موسى والزبون (2021) أن المؤسسات التي توفر برامج تدريبية متقدمة لموظفيها تحقق زيادة تصل إلى 40% في معدلات الإنتاجية مقارنة بالمؤسسات التي لا تعتمد على تطوير الكفاءات البشرية. يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم معمق لمفهوم تحسين الأداء الوظيفي، العوامل المؤثرة فيه، الاستراتيجيات الفعالة لتعزيزه، وأثره في تحقيق الأهداف المؤسسية، وذلك من خلال عرض أكاديمي متكامل يُسلط الضوء على الممارسات الحديثة في تطوير الأداء داخل المؤسسات التعليمية والإدارية.

مفهوم تحسين الأداء الوظيفي:

يُشير الأداء الوظيفي إلى الكفاءة التي يتمتع بها الموظف في تنفيذ المهام والمسؤوليات الوظيفية، ومدى توافق أدائه مع المعايير التنظيمية الموضوعية من قبل المؤسسة. وفقًا لتعريف لوك (1976)، فإن الأداء الوظيفي يرتبط بالتحفيز المهني، حيث يؤثر مستوى رضا الموظف عن بيئة العمل على قدرته في تحقيق مستويات أداء فعّالة. من ناحية أخرى، يُعتبر الأداء الوظيفي أحد المحددات الأساسية التي تؤثر على الإنتاجية والجودة، حيث أن العامل الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة المهنية يكون أكثر قدرة على تحقيق نتائج متميزة، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمؤسسة.

أهمية تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات:

ترتبط عملية تحسين الأداء الوظيفي بالعديد من الفوائد التي تعود بالنفع على المؤسسات والأفراد، إذ تشير الدراسات إلى أن تطوير الأداء يساهم بشكل مباشر في تعزيز الإنتاجية، تقليل الأخطاء التشغيلية، وتحقيق رضا وظيفي أعلى. من أهم الجوانب التي تُبرز أهمية تحسين الأداء الوظيفي:

1. رفع الإنتاجية والجودة: الموظفون الذين يتمتعون بمهارات وظيفية قوية يكونون أكثر قدرة على إنجاز المهام بكفاءة، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بسرعة أكبر.

2. تعزيز الاستقرار المهني: الأداء الفعّال يساهم في تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي، مما يقلل من معدلات دوران الموظفين داخل المؤسسة.

3. تحقيق الابتكار والتطوير المؤسسي: عندما يتمتع العاملون بالكفاءة المهنية، يصبح لديهم قدرة أكبر على ابتكار حلول جديدة تعزز من تنافسية المؤسسة في السوق.

4. تحسين بيئة العمل: الأداء الجيد يُسهم في خلق بيئة عمل متوازنة، حيث يتم تنفيذ المهام بسلاسة وفق معايير تنظيمية واضحة.

نظريات العلاقة بين الاستثمار في المهارات البشرية ومستوى الأداء المؤسسي

يُعتبر الاستثمار في تنمية المهارات البشرية من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي، حيث اهتمت العديد من النظريات الإدارية والاقتصادية بدراسة تأثير تطوير الموارد البشرية على الفاعلية التنظيمية والإنتاجية. فيما يلي أبرز النظريات التي تناولت هذه العلاقة:

1. نظرية رأس المال البشري - بيكر (1964)

تُعدّ نظرية رأس المال البشري، التي طورها الاقتصادي الأمريكي ثيودور بيكر، من أهم النظريات التي ناقشت العلاقة بين المهارات البشرية والأداء المؤسسي. تفترض هذه النظرية أن الاستثمار في التعليم والتدريب يُعزز من كفاءة الأفراد، مما ينعكس بشكل مباشر على الإنتاجية داخل المؤسسات. وفقاً لبيكر، فإن المؤسسات التي تستثمر في تطوير مهارات موظفيها تحقق معدلات نمو أعلى، حيث يؤدي تحسين المهارات إلى زيادة القدرة على الابتكار وحل المشكلات، مما يعزز الفاعلية المؤسسية.

2. نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية - بارني (1991)

تقدم هذه النظرية منظوراً متقدماً حول تأثير الموارد البشرية على الأداء المؤسسي، حيث يرى بارني أن الكفاءات البشرية تُعدّ أصلاً استراتيجياً يحقق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسات. تعتمد هذه النظرية على فكرة أن الموظفين المؤهلين والذين يمتلكون مهارات متطورة يساهمون في تحسين الأداء التنظيمي من خلال الابتكار والإنتاجية العالية. كما تؤكد النظرية على أهمية تكامل سياسات الموارد البشرية مع الأهداف المؤسسية لضمان تحقيق نتائج إيجابية.

3. نظرية التعلم التنظيمي - سينج (1990)

تُرَكِّز هذه النظرية على الدور الذي يلعبه التعلم المستمر في تعزيز الأداء المؤسسي، حيث يرى بيتر سينج أن المؤسسات التي تعتمد على تطوير المهارات البشرية من خلال التعلم المستدام تحقق أداءً أعلى مقارنة بالمؤسسات التقليدية. وفقاً لهذه النظرية، فإن المؤسسات التي تشجع على تبادل المعرفة والتطوير المستمر تكون أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية.

4. نظرية التحفيز الوظيفي - لوك (1976)

تناولت نظرية التحفيز التي طورها إدوين لوك العلاقة بين الاستثمار في المهارات البشرية ومستوى الأداء الوظيفي. تفترض النظرية أن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل، من بينها مدى تحفيز الموظف، توفر برامج التدريب، وجود بيئة عمل داعمة. وفقاً لهذه النظرية، فإن المؤسسات التي تستثمر في تحسين

مهارات موظفيها، من خلال توفير برامج تدريبية متقدمة وحوافز مالية ومعنوية، تحقق معدلات أعلى من الإنتاجية والفاعلية المؤسسية.

5. نظرية الإدارة بالأهداف – دراكر (1954)

قدم بيتر دراكر مفهوم الإدارة بالأهداف، والذي يؤكد على أهمية تحديد أهداف واضحة للمؤسسة وللموظفين، مما يحفزهم على تحسين أدائهم. ترتبط هذه النظرية بتطوير المهارات البشرية، حيث تفترض أن الموظفين الذين يتمتعون بمهارات عالية يكونون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية، مما يعزز الأداء المؤسسي. كما تؤكد النظرية على ضرورة توفير فرص التدريب والتطوير لضمان توافق الكفاءات البشرية مع متطلبات المؤسسة.

6. نظرية الموارد الديناميكية – تيبس (1997)

تناولت نظرية الموارد الديناميكية التي قدمها ديفيد تيبس العلاقة بين الاستثمار في المهارات البشرية والتحويلات التنظيمية داخل المؤسسات. تفترض هذه النظرية أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير مهارات موظفيها تكون أكثر قدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، مما يعزز من استدامة الأداء المؤسسي. كما تشير النظرية إلى أن تعزيز القدرات البشرية يسهم في تحسين الابتكار داخل المؤسسات، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والتنافسية.

تؤكد جميع هذه النظريات على أهمية الاستثمار في تنمية الكفاءات البشرية وتأثيرها المباشر على الأداء المؤسسي. فالمؤسسات التي تعتمد على تطوير مهارات موظفيها تحقق نجاحًا أكبر، حيث يسهم التدريب المستمر، التحفيز، والإدارة الفعالة في تعزيز الإنتاجية والفاعلية داخل بيئة العمل. لذا، أصبح من الضروري للمؤسسات تبني استراتيجيات مستدامة تهدف إلى تحسين المهارات البشرية لضمان تحقيق أداء وظيفي أكثر استقرارًا وكفاءة.

الجانب العملي للدراسة:

أداة الدراسة :

تم جمع بيانات هذه الدراسة من خلال استبانة خاصة بها وفق مقياس ليكرت حيث تم تطويرها لتغطية الفرضيات التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، واستخدمت عبارات استبيان مقياس ليكرت الخماسي (موافق جدًا 5 علامات، موافق 4 علامات، محايد 3 علامات، غير موافق علامتان، غير موافق جدًا علامة واحدة).

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق أداة الدراسة، سوف يتم عرضها في صورتها الأولية على محكمين من ذوي الاختصاص في مجال مشكلة الدراسة، وخبراء في الإحصاء، ومتخصصين آخرين يمكن أن يكون لهم دور مهم في الارتقاء بأداة الدراسة.

ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): يعد ألفا كرونباخ من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبانة، وهو اختبار يبين مدى ثبات الاستبانة وتكون قيمة معامل ألفا كرونباخ ما بين (0 ، 1)

ويبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات العينة فعندما تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ صفر فيدل ذلك على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات العينة، أما إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ واحد صحيح فهذا يدل على أن هناك ارتباط تام بين إجابات مفردات العينة، ومن المعروف أن أصغر قيمة مقبولة لمعامل كرونباخ ألفا (α) هي 0.6 وأفضل قيمة تتراوح بين (0.7 إلى 0.8) وكلما زادت قيمته عن 0.8 كان ذلك أفضل كما بالجدول رقم (1)

الجدول (1) نتائج اختبار كرونباخ ألفا.

معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	عدد العبارات	المحاور	معامل الصدق = الجزء التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ*100
0.970	5	كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم	98.49%
0.809	5	المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي	89.94%
0.959	5	مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي	97.93%
0.972	15	كل المحاور	98.59%

يتضح من الجدول أن معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل محور من المحاور يبين درجة عالية من التناسق بين العبارات. ففي محور "كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم" بلغ معامل الثبات 0.970، وهو ما يعكس درجة عالية من التناسق بين العبارات، بينما في محور "المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي" بلغ معامل الثبات 0.809، مما يشير إلى درجة مقبولة من التناسق. أما في محور "مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي" فبلغ معامل الثبات 0.959، ما يعكس ثباتاً عالياً بين العبارات.

أما بالنسبة لجميع المحاور مجتمعة، فقد بلغ معامل الثبات 0.972، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على درجة عالية من الترابط بين العبارات في الاستبانة.

وبالنسبة لمعامل الصدق، الذي يتم حسابه من خلال الجزء التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ مضروباً في 100، فقد أظهرت النتائج أن جميع المحاور حققت نسب صدق مرتفعة. حيث بلغ معامل الصدق لمحور "كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم" 98.49%، وفي محور "المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي" بلغ 89.94%. أما في محور "مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي" فبلغ 97.93%.

أما بالنسبة لجميع المحاور معاً، فقد بلغ معامل الصدق 98.59%، وهي نسبة مرتفعة للغاية، ما يشير إلى أن الأداة تمتاز بدقة عالية في قياس المفاهيم التي صُممت من أجلها. وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات مقياس الدراسة مما يجعلها على ثقة بصحة المقياس صالحته لتحليل النتائج والإجابة على فرضيات أو تساؤلات الدراسة.

أولاً: إجابة تساؤلات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز Statistical Package for Social Sciences (SPSS) بعد تجميع استمارات الاستبيان الموزعة استخدم الباحث الطريقة الرقمية في ترميز البيانات الخاصة ترميز الإجابات المتعلقة المقياس ليكبرت الخماسي كما بالجدول (2):

الجدول (2) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بعبارات المقياس.

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

تم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) لتحديد أوزان العبارات حسب قيم المتوسط المرجح المتحصل عليها نتيجة لتحليل الإجابات كما في الجدول رقم (2) و ذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول حساب المدى (5-1=4) و بعد ذلك تم تقسيم المدى على خمس مستويات $5 \div 4 = 0.80$ (وهذا الرقم يعتبر طول الفئة الواحدة أو المستوى الواحد، وهكذا الأوزان كما هو موضح في جدول المتوسط المرجح كما بالجدول (3):

الجدول (3) المتوسط المرجح المتحصل عليه من تحليل الإجابات.

المتوسط المرجح	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
من 1 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5	

ثانياً: محور المعوقات

الجدول (4) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بعبارات المقياس.

الإجابة	نعم	إلى حد ما	لا
الدرجة	3	2	1

يتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) لتحديد أوزان العبارات حسب قيم المتوسط المرجح المتحصل عليها نتيجة لتحليل الإجابات كما في الجدول رقم (4) و ذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي طول خلايا المقياس الثلاثي الحدود الدنيا والعليا المستخدم في محاور الدراسة تم حساب المدى (3-1=2)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية أي

($0.67 = 3/2$) بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس (وبداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأقل لهذه الخلية ولتحديد درجات مقياس ضرب القيم في العدد 4 لان كل أسلوب عدد فقراته 4 وهكذا أصبح طول الخلية كما في الجدول التالي :

مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى
من 2.35 إلى 3	من 1.68 إلى 2.34	من 1 إلى 1.67	المتوسط المرجح

المحاور الرئيسية: مدى مساهمة برامج تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

لمعرفة مدى مساهمة برامج تنمية الكفاءات البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها تم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمعرفة مبرها ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول (5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لجميع محاور الاستبانة.

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب ب	درجة الموافقة
1	تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم	3.65	0.9555	72.92%	2	مرتفعة
2	المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي.	2.45	0.4189	81.60%	1	مرتفعة
3	مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي	2.43	0.7482	48.64%	3	منخفضة
كل المحاور		2.84	0.688	56.8%		متوسطة

يتبين من الجدول رقم (5) أن درجة الموافقة على المحاور كانت متفاوتة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع المحاور 2.86، وهو ضمن خانة "متوسطة" في جدول المتوسط المرجح، بوزن نسبي 56.8%. وتم ترتيب المحاور الرئيسية في المقياس ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. المحور رقم (1): " المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي." جاء في المرتبة الأولى بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 2.45، وانحراف معياري 0.4189، ووزن نسبي 81.60%.

2. المحور رقم (1): "كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم" جاء في المرتبة الثانية بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 3.65، وانحراف معياري 0.9555، ووزن نسبي 72.92%.

3. المحور رقم (2): "مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي" جاء في المرتبة الثالثة بدرجة موافقة منخفضة، بمتوسط حسابي 2.43، وانحراف معياري 0.7482، ووزن نسبي 48.64%.

المحور الأول: كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم

لمعرفة كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم تم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمعرفة نتائجها ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للمحور الأول.

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشعر أن أدائي الوظيفي تحسن بعد المشاركة في البرامج التدريبية.	4.09	1.0550	81.8%	2	مرتفعة
2	أستطيع تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب في عملي اليومي.	4.31	0.8490	86.2%	1	مرتفعة جدا
3	توجد حوافز تشجع على تطوير المهارات (ترقيات، مكافآت، إلخ).	3.71	0.9980	74.2%	3	مرتفعة
4	سياسات تقييم الأداء في المؤسسة تعكس الجهد المبذول في التطوير المهني.	2.89	1.0430	57.8%	5	متوسطة
5	أنا راضٍ عن بيئة العمل ودورها في تحفيز التميز الوظيفي.	3.23	1.0900	64.6%	4	متوسطة
	كل العبارات	3.65	0.9555	72.92%		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (6) أن درجة الموافقة على العبارات الخاصة بمحور "كيف تؤثر برامج التدريب والتطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم" كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع العبارات 3.65، وهو ضمن خانة "مرتفعة" في جدول المتوسط المرجح، بوزن نسبي 72.92%. وتم ترتيب العبارات في المقياس ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. العبارة رقم (2): "أستطيع تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب في عملي اليومي" جاءت في المرتبة الأولى بدرجة موافقة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي 4.31، وانحراف معياري 0.8490، ووزن نسبي 86.2%.

2. العبارة رقم (1): "أشعر أن أدائي الوظيفي تحسن بعد المشاركة في البرامج التدريبية" جاءت في المرتبة الثانية بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 4.09، وانحراف معياري 1.0550، ووزن نسبي 81.8%.

3. العبارة رقم (3): "توجد حوافز تشجع على تطوير المهارات (ترقيات، مكافآت، إلخ)" جاءت في المرتبة الثالثة بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 3.71، وانحراف معياري 0.9980، ووزن نسبي 74.2%.

4. العبارة رقم (5): "أنا راضٍ عن بيئة العمل ودورها في تحفيز التميز الوظيفي" جاءت في المرتبة الرابعة بدرجة موافقة متوسطة، بمتوسط حسابي 3.23، وانحراف معياري 1.0900، ووزن نسبي 64.6%.

5. العبارة رقم (4): "سياسات تقييم الأداء في المؤسسة تعكس الجهد المبذول في التطوير المهني" جاءت في المرتبة الخامسة بدرجة موافقة متوسطة، بمتوسط حسابي 2.89، وانحراف معياري 1.0430، ووزن نسبي 57.8%.

المحور الثاني: ما هي المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي.

لمعرفة المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي تم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمعرفة مبرها ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للمحور الثاني.

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	هل تواجه صعوبات في الوصول إلى برامج تدريبية؟	2.77	0.4680	92.33%	3	مرتفعة
2	هل تعاني من نقص الدعم المادي أو التنظيمي للمشاركة في التدريب؟	2.81	0.4430	93.67%	2	مرتفعة
3	هل تعتقد أن سياسات التدريب الحالية غير كافية لتحسين الأداء؟	2.90	0.3330	96.67%	1	مرتفعة
4	هل تؤثر الظروف الجغرافية (بعد المراكز التدريبية) على مشاركتك؟	2.48	0.7590	82.67%	4	مرتفعة
5	هل تواجه ضغطاً عمل إضافي تعيق تطبيق ما تتعلمه في التدريب؟	1.28	0.6680	42.67%	5	منخفضة
	كل العبارات	2.45	0.4189	81.60%		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (7) أن درجة الموافقة على العبارات الخاصة بمحور "المعوقات التي تحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي" كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع العبارات 2.45، وهو يقع ضمن خانة "مرتفعة" حسب مقياس المتوسط المرجح، بوزن نسبي 81.60%. وتم ترتيب العبارات في المقياس ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. العبارة رقم (3): "هل تعتقد أن سياسات التدريب الحالية غير كافية لتحسين الأداء؟" جاءت في المرتبة الأولى بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 2.90، وانحراف معياري 0.3330، ووزن نسبي 96.67%.

2. العبارة رقم (2): "هل تعاني من نقص الدعم المادي أو التنظيمي للمشاركة في التدريب؟" جاءت في المرتبة الثانية بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 2.81، وانحراف معياري 0.4430، ووزن نسبي 93.67%.

3. العبارة رقم (1): "هل تواجه صعوبات في الوصول إلى برامج تدريبية؟" جاءت في المرتبة الثالثة بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 2.77، وانحراف معياري 0.4680، ووزن نسبي 92.33%.

4. العبارة رقم (4): "هل تؤثر الظروف الجغرافية (بعد المراكز التدريبية) على مشاركتك؟" جاءت في المرتبة الرابعة بدرجة موافقة مرتفعة، بمتوسط حسابي 2.48، وانحراف معياري 0.7590، ووزن نسبي 82.67%.

5. العبارة رقم (5): "هل تواجه ضغوطاً عمل إضافية تعيق تطبيق ما تتعلمه في التدريب؟" جاءت في المرتبة الخامسة بدرجة موافقة منخفضة، بمتوسط حسابي 1.28، وانحراف معياري 0.6680، ووزن نسبي 42.67%.

المحور الثالث: مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي

لمعرفة مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي تم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمعرفة نتائجها ويوضح الجدول التالي النتائج:

الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للمحور الثالث.

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تتوفر برامج تدريبية منتظمة لتنمية مهارات العاملين في مراقبة التعليم سبها.	2.06	0.8270	41.20%	2	منخفضة
2	البرامج التدريبية المقدمة تلبي احتياجاتي المهنية.	2.02	0.9320	40.40%	4	منخفضة
3	أساليب التدريب المستخدمة (ورش عمل، محاضرات، تدريب عملي) مناسبة وفعالة.	2.05	0.8920	41.00%	3	منخفضة
4	هناك متابعة وتقييم بعد انتهاء البرامج التدريبية لقياس أثرها.	1.80	0.6030	36.00%	5	منخفضة جدا
5	ساهمت البرامج التدريبية في تحسين أدائي الوظيفي.	4.23	0.7370	84.60%	1	مرتفعة جدا
	كل العبارات	2.43	0.7482	48.64%		منخفضة

يتبين من الجدول (8) أن درجة الموافقة على العبارات الخاصة بمحور "مدى توافق سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية مع الاحتياجات الفعلية لتحسين الأداء الوظيفي" كانت منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لجميع العبارات 2.43، وهو يقع ضمن خانة "منخفضة" حسب مقياس المتوسط المرجح، بوزن نسبي 48.64%. وتم ترتيب العبارات في المقياس ترتيباً تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. العبارة رقم (5): "ساهمت البرامج التدريبية في تحسين أدائي الوظيفي" جاءت في المرتبة الأولى بدرجة موافقة مرتفعة جداً، بمتوسط حسابي 4.23، وانحراف معياري 0.7370، ووزن نسبي 84.60%.
2. العبارة رقم (1): "تتوفر برامج تدريبية منتظمة لتنمية مهارات العاملين في مراقبة التعليم سبها" جاءت في المرتبة الثانية بدرجة موافقة منخفضة، بمتوسط حسابي 2.06، وانحراف معياري 0.8270، ووزن نسبي 41.20%.
3. العبارة رقم (3): "أساليب التدريب المستخدمة (ورش عمل، محاضرات، تدريب عملي) مناسبة وفعالة" جاءت في المرتبة الثالثة بدرجة موافقة منخفضة، بمتوسط حسابي 2.05، وانحراف معياري 0.8920، ووزن نسبي 41.00%.
4. العبارة رقم (2): "البرامج التدريبية المقدمة تلبي احتياجاتي المهنية" جاءت في المرتبة الرابعة بدرجة موافقة منخفضة، بمتوسط حسابي 2.02، وانحراف معياري 0.9320، ووزن نسبي 40.40%.
5. العبارة رقم (4): "هناك متابعة وتقييم بعد انتهاء البرامج التدريبية لقياس أثرها" جاءت في المرتبة الخامسة بدرجة موافقة منخفضة جداً، بمتوسط حسابي 1.80، وانحراف معياري 0.6030، ووزن نسبي 36.00%.

السؤال: ما هي أهم المجالات التي تحتاج إلى تطوير في برامج التدريب الحالية؟

كانت إجابات المستهدفين على هذا السؤال إن أبرز المجالات التي تستدعي تطويراً في برامج التدريب المعتمدة حالياً تتركز في تقنيات الحوسبة واستخدام الحاسب الآلي، إلى جانب تنمية مهارات الموظفين في الجوانب الإدارية والمكتبية. هذا يعكس الحاجة المتزايدة إلى تعزيز الكفاءات الرقمية والإدارية بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل الحديث والتحول الرقمي المتسارع في بيئات العمل.

السؤال: ما هي مقترحاتكم لتحسين فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية؟

أظهرت الآراء المستخلصة من المشاركين أنه يتطلب التركيز الكبير على أهمية الحوافز المادية والمعنوية، وزيادة الموارد المالية المخصصة للتدريب، بالإضافة إلى ربط فرص الترقية والتقدم الوظيفي بالمشاركة الفاعلة في البرامج التدريبية. وتشير هذه النتائج إلى أن تحسين فاعلية برامج تنمية الكفاءات يتطلب تبني منهج شامل يجمع بين تطوير المحتوى التدريبي وتوفير بيئة مشجعة ومحفزة تدعم التعلم المستدام وترتبط بالمسار المهني للموظف.

ثانيا: الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية البديلة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

للتحقق من الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي ودو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية وقيم اختبارات ومستوى الدلالة.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
100	2.84	0.488	99	2.294	0.024

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي يساوي (2.84)، وقيمة t المحسوبة تساوي (2.294) عند درجة حرية (99)، وهي أكبر من قيمة t الجدولية (1.984) عند مستوى دلالة (0.05). كما أن مستوى الدلالة المحسوب (0.642) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يعني أننا نقبل الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها ، وبما ان المتوسط الحسابي اقل من المتوسط الفرضي 3 هذا يبين ان البرامج الموجودة ضعيفة ولا تلبى الاحتياجات .
الفرضية الفرعية الاولى:

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية البديلة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

للتحقق من الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار t (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي ودو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول (10) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار (t) ومستوى الدلالة.

مستوى الدلالة	قيمة t	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
<0.001	6.761	99	0.95552	3.65	100

يتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي يساوي (3.65)، وقيمة t المحسوبة تساوي (6.761) عند درجة حرية (99)، وهي أعلى بكثير من قيمة t الجدولية (1.984) عند مستوى دلالة (0.05). كما أن مستوى الدلالة المحسوب (أقل من 0.001) أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تفيد بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد معوقات تنظيمية وإدارية تحدّ من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي سبها.

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التنظيمية والإدارية والحدّ من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي سبها.
الفرضية البديلة: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التنظيمية والإدارية والحدّ من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي سبها.

للتحقق من الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار (t) (One Sample T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي ودو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول (11) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار t ومستوى الدلالة.

مستوى الدلالة	قيمة t	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
<0.001	10.695	99	0.41887	2.45	100

يتضح من الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي يساوي (2.45)، وقيمة اختبار t المحسوبة تساوي (10.695) عند درجة حرية (99)، وهي أكبر بكثير من قيمة t الجدولية (1.984) عند مستوى دلالة (0.05). كما أن مستوى الدلالة المحسوب (أقل من 0.001) أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تفيد بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التنظيمية والإدارية والحدّ من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي سبها.

الفرضية الفرعية الثالثة:

تفاوتت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية في مدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية للعاملين في مراقبة التعليم سبها، مما يؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي.

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تفاوت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية في مدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية وتأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الفرضية البديلة: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تفاوت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية في مدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية وتأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

للتحقق من الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم اختبار (One Sample) t (T-test) ومستوى الدلالة للتأكيد ان كان المستوى عالي ودو دلالة احصائية، وجاء النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول (12) المتوسطات الحسابية وقيم اختبار t ومستوى الدلالة.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
100	2.43	0.74818	99	-7.592	<0.001

يتضح من الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي يساوي (2.43)، وقيمة اختبار t المحسوبة تساوي (-7.592) عند درجة حرية (99)، وهي أكبر بكثير من قيمة t الجدولية (1.984) عند مستوى دلالة (0.05). كما أن مستوى الدلالة المحسوب (أقل من 0.001) أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يعني أننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تفيد بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تفاوت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية في مدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية وتأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

الخلاصة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

1. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الكفاءة الوظيفية للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

2. وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التنظيمية والإدارية والحد من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية في قطاع التعليم الأساسي سبها.

3. وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تفاوت سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية في مدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية وتأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها.

التوصيات

استنادًا إلى النتائج التي أظهرت وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها، يُوصى باتخاذ التدابير التالية لضمان تحقيق الأثر الإيجابي المستدام لهذه البرامج:

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني وفقًا للاحتياجات الفعلية:

- تصميم برامج تدريبية مخصصة تعتمد على تحليل دقيق لاحتياجات العاملين في مراقبة التعليم سبها، بحيث تتوافق مع متطلبات تحسين الأداء الوظيفي.

- تبني منهجيات تدريب حديثة قائمة على التقنيات الرقمية والتفاعلية، مثل التعلم الإلكتروني، لتتبع أساليب التدريب وزيادة كفاءته.

- تقييم أثر البرامج التدريبية بانتظام باستخدام مؤشرات أداء واضحة، لضمان تحقيق الفاعلية المطلوبة.

2. معالجة المعوقات التنظيمية والإدارية التي تحدّ من فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية:

- إعادة هيكلة السياسات الإدارية داخل قطاع التعليم الأساسي بسبها بما يضمن مرونة أكبر في تنفيذ برامج التنمية البشرية.

- تعزيز ثقافة الابتكار الإداري من خلال تبني استراتيجيات تنظيمية داعمة لتحسين بيئة العمل وتقليل العوائق البيروقراطية.

- تحسين آليات التنسيق بين الجهات المعنية بتنفيذ البرامج لضمان تكامل الجهود وتقادي تكرار السياسات غير الفعالة.

3. تطوير سياسات تنمية الموارد البشرية لضمان توافرها مع الاحتياجات الفعلية:

- إعادة تقييم سياسات تنمية الموارد البشرية الحالية لضمان مواءمتها مع الواقع الفعلي لقطاع التعليم، مع مراعاة الاحتياجات الفردية للعاملين.

- تبني نماذج إدارية قائمة على الكفاءة والإنجاز بدلاً من النماذج التقليدية، لضمان تحقيق مستويات أداء وظيفي مرتفعة.

- إشراك العاملين في تصميم السياسات الجديدة، من خلال استراتيجيات تشاركية، لضمان تحقيق رضا وظيفي ومخرجات تتناسب مع متطلباتهم المهنية.

4. تعزيز دور القيادة الإدارية في دعم التنمية المهنية وتحفيز العاملين:

- تطوير استراتيجيات قيادة قائمة على التحفيز والتفاعل الإيجابي بين الإدارة والعاملين، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحسين الأداء المؤسسي.

- توفير فرص مستدامة للنمو المهني للعاملين، مثل برامج الإرشاد والتوجيه الوظيفي، لضمان تطوير مستمر للكفاءات البشرية.

- التركيز على القيادة التحويلية التي تدعم الابتكار، وتمكن العاملين من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الأداء الوظيفي.

الخاتمة

إن تطبيق هذه التوصيات سيساهم في تعزيز فاعلية برامج تنمية الكفاءات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مراقبة التعليم سبها. كما أن اعتماد استراتيجيات تدريبية متقدمة، ومعالجة المعوقات التنظيمية، وتطوير سياسات الموارد البشرية سيمكن المؤسسات التعليمية من تحقيق نتائج أكثر استدامة في مجال التنمية البشرية والإدارية.

المراجع

1. الأطرش، كمال (2025). *التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي في التعليم العالي*. دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
2. الحاج، مصطفى (2024). *سياسات تنمية الموارد البشرية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي*. مجلة الإدارة العامة، العدد 22، ص. 45-60.
3. الحريقي، منال (2020). *إدارة الموارد البشرية في التعليم: القضايا والتحديات*. مجلة الإدارة التربوية، العدد 42، ص. 229-272.
4. الدالي، هدى (2023). *تطوير الموارد البشرية في التعليم الأساسي: دراسة مقارنة بين التجارب العربية والدولية*. دار النشر الأكاديمي، تونس.
5. الراوي، سفيان (2024). *فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في تحسين مهارات المعلمين في المؤسسات التعليمية العربية*. مجلة العلوم التربوية، العدد 18، ص. 102-126.
6. الزاوي، أحمد وآخرون (2020). *فاعلية برامج التدريب المهني في تحسين الأداء المؤسسي*. مجلة العلوم الإدارية، العدد 15، ص. 89-102.
7. السالم، عبد الرحمن (2024). *قيادة التغيير في المؤسسات التعليمية وأثرها على جودة الأداء*. دار الفكر العربي، القاهرة.
8. الشريف، مروان (2023). *تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وتطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم*. دار النهضة العربية، بيروت.
9. الصمدي، نبيل (2025). *دور التحفيز الوظيفي في تعزيز الإنتاجية داخل المؤسسات الأكاديمية: دراسة مقارنة بين الأنظمة العربية والدولية*. جامعة الملك سعود، الرياض.
10. الصقيري، إنعام بنت عبید بن محسن (2023). *رؤية مقترحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين لمواجهة تحديات العصر الرقمي*. مجلة التربية، العدد 42، ص. 229-272.
11. الطاهر، عبد السلام (2023). *إدارة الكفاءات البشرية: استراتيجيات التطوير والتقييم*. دار النهضة العربية، عمان.
12. العبدلي، فاطمة (2025). *التحديات التنظيمية في تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسات التعليمية*. جامعة سبها، قسم الإدارة العامة.
13. العجيلي، حسن (2024). *التحديات التي تواجه تطبيق نظم تقييم الأداء في المؤسسات التعليمية العربية*. مجلة الإدارة التربوية، العدد 26، ص. 67-85.

14. العيساوي، محمد (2021). *تنمية الكفاءات البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية*. دار الفكر العربي، القاهرة.
15. العيساوي، يوسف (2024). *استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في التعليم العالي في الدول العربية*. دار الكتاب الجامعي، بيروت.
16. القروي، سمير وآخرون (2024). *آليات قياس فعالية التدريب المهني وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي*. المؤتمر السنوي للإدارة الحديثة، جامعة القاهرة.
17. الكرنى، هيثم (2024). *فاعلية نماذج التدريب المهني في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين في التعليم الأساسي*. المؤتمر السنوي لإدارة الموارد البشرية، جامعة القاهرة.
18. المرغني، يوسف (2022). *أثر تطوير الموارد البشرية على جودة الخدمات التعليمية في ليبيا*. جامعة طرابلس، كلية التربية.
19. الموسوي، حسن (2023). *دور القيادة الإدارية في دعم برامج التنمية البشرية داخل المؤسسات التعليمية*. دار الكتاب الجامعي، بيروت.
20. النجار، عبد الحكيم (2023). *استراتيجيات إدارة الكفاءات البشرية في المؤسسات الأكاديمية ودورها في تحسين جودة التعليم*. جامعة طرابلس، قسم الإدارة العامة.
21. بدران، فاطمة (2024). *تحليل آليات التقييم الذاتي وأثرها على أداء المعلمين في المؤسسات التعليمية العربية*. دار الفكر العربي، القاهرة.
22. جابر، رياض (2025). *استراتيجيات الابتكار الإداري في تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات التربوية*. دار الكتاب الجامعي، بيروت.
23. حميدي، عبد القادر (2024). *أثر التحولات الاقتصادية على سياسات تنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم في العالم العربي*. مجلة التنمية الإدارية، العدد 29، ص. 56-74.
24. خليفة، نور الدين (2023). *نظم إدارة الأداء في المؤسسات التعليمية وأثرها على تحسين جودة التدريس*. جامعة عين شمس، كلية التربية.
25. داود، يحيى (2025). *فاعلية استراتيجيات التحفيز والتقييم الذاتي في تحسين أداء العاملين في المؤسسات التعليمية*. دار النشر الأكاديمي، تونس.
26. زرنوح، أمجد (2020). *دور الكفاءات البشرية في تحقيق التنمية والتطوير داخل المؤسسات التعليمية*. دار الفكر العربي، القاهرة.
27. كامبل، جون (1990). *الأداء الوظيفي والتنظيمي: إطار نظري*. دار النشر الأكاديمي، لندن.
28. لوك، إدوين (1976). *التحفيز الوظيفي وتأثيره على الأداء*. مجلة الإدارة التطبيقية، العدد 4، ص. 78-92.
29. موسى، إيناس داود، والزبون، محمد سليم (2021). *التحديات التي تواجه المعلمين في تنمية مهارات المستقبل لدى الطلبة*. مجلة كلية التربية، العدد 37، ص. 78-97.
30. مؤسسة إنجازات للبحث العلمي (2023). *استراتيجيات الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية*. المؤتمر السنوي للعلوم الإدارية، القاهرة.