

# الإطار المنهجي للدراسة

## تمهيد :-

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه اجمعين وبعد :-

تعد التنمية أملاً و غاية تتطلع إليها الدول النامية عموماً ، واليمن خصوصاً ، لإحداث تغييرات ملائمة في مختلف المجالات لترفع مستوى معيشتها وتحقق أهدافها في الرخاء والرفاهية، إلا أنه لا يمكن إحداث تنمية دون تنمية الموارد البشرية ، فالإنسان هو الغاية والوسيلة لعملية التنمية ، والتعليم هو الرابط بينهما ، فالتعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص أصبح أداء للنهوض بالمجتمعات اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً ، إذ انه يستهدف إعداد وتأهيل الموارد البشرية وتحسين ظروف معيشتها والارتقاء بالمجتمع من خلال تزويد الإنسان بالمعارف والمهارات العلمية والفنية والمهنية اللازمة للتنمية .

إن التعليم العالي يمثل احد مراحل التعليم المتميزة في أي مجتمع ، فهو يضطلع بثلاثة مجالات رئيسية هي : نقل المعرفة عن طريق التدريس ، وإنتاج المعرفة بواسطة البحث العلمي ، وخدمة البيئة والمجتمع ، ويترجم ذلك من خلال الجامعات التي تعتبر مفتاح التنمية والمصدر الرئيسي لتزويد سوق العمل والمجتمع بخريجها من الموارد البشرية المؤهلة علمياً ومهنياً وفنياً ، فالجامعات تهدف في خططها الاستراتيجية إلى إعداد وتنمية الموارد البشرية مما يجعلها قادرة على أن تتبوأ مراكز إدارية وفنية قادرة على التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة ومواكبة ثورة المعلومات ، وتحقيق أهداف التنمية الشاملة بما يتناسب مع متطلبات وحاجات سوق العمل والمجتمع .

وبالرغم من تعدد الكتابات والدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية ، إلا أن الأدب الإداري لم يتناول بعض وظائف إدارة الموارد البشرية بشيء من التفصيل ، فقد لاحظ الباحث أن هناك نقص في الكتابات والدراسات التي تتناول وظيفة تنمية الموارد البشرية ، حيث ركزت معظمها على وظيفة التدريب دون إعطاء الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية ، ولذا تناول الباحث في هذه الدراسة وظيفة تنمية الموارد البشرية باعتبارها إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية الهامة موضعاً دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية ، بالتركيز على مدى موازنة خريجي الجامعات مع حاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ومتطلبات المجتمع ، وطبيعة ونوع العلاقة بين الجامعات والقطاعين العام والخاص .

يتناول الباحث في هذه المقدمة منهجية الدراسة التي تشمل مشكلة وأهمية وأهداف وفرضيات الدراسة ، وكذلك تحديد منهج الدراسة ومجتمعها وحدودها وتبويبها ، كما يعرض الباحث الدراسات السابقة - اليمنية ، العربية والأجنبية - ذات العلاقة بموضوع الدراسة ، ومن ثم التعليق عليها .

## منهجية الدراسة

مشكلة الدراسة :-

يشهد القرن الحادي والعشرين ( الألفية الثالثة ) كما شهد القرن العشرين تطورات عديدة ومتنوعة وسريعة في مختلف ميادين العمل من حيث أساليب وطرق تنفيذ مختلف العمليات وحادثة بعض القطاعات والنمو السريع في المشاريع الاقتصادية والاجتماعية وحاجة برامج التنمية إلى عدد متزايد من الفئات التخصصية العليا والوسطى .<sup>(1)</sup> كما شهدت المؤسسات التجارية والمالية عصر أجهزة الحاسبات الآلية التي تندرج من ماكينات الحساب الآلية المكتبية إلى الحاسبات الإلكترونية (الحاسب) التي تقوم بتحليل العمليات وتصنيفها ، كل هذا التطور الحديث في تكنولوجيا العمل قد غير من مواصفات الوظيفة ومميزاتها ومتطلبات إنجازها ، وبذلك غير من تصنيف أو ترتيب الوظائف داخل المؤسسة الواحدة تغييراً جذرياً في بعضها أو جزئياً في البعض الآخر ، كما انه خلق وظائف جديدة لها صفاتها ومميزاتها.<sup>(2)</sup> " قابلها انخفاض المستوى بين العاملين وانتشار الأمية ، وتباعد خريجو التعليم والتدريب عن حاجات التنمية في بعض التخصصات ، ووجود عجز كبير في العمالة الفنية الماهرة ."<sup>(3)</sup>

كما انه بعد صدور قانون الاستثمار اليمني رقم (22) لعام 1991م وإنشاء الهيئة العامة للاستثمار في فبراير عام 1992م ، برزت على سطح الواقع اليمني بعض معوقات الاستثمار التي من أهمها ندرة الموارد البشرية المؤهلة إدارياً وفنياً القائمة على تنفيذ ذلك القانون وجذب الاستثمارات هذا من ناحية ، وعدم توفر حاجة المستثمرين من العمالة الماهرة من ناحية أخرى .

لقد تبين للمجتمع اليمني إن هناك قصوراً في إصلاح الإدارة خلال سنوات تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي والمالي والإداري ، التي شرعت الحكومة اليمنية بتطبيقه في عام 1995م - ولا يزال حتى الوقت الحاضر - لغياب أهم عنصر حيوي في الإدارة ذلك هو الكادر الإداري المقندر ، الذي ظل وما يزال يعيش على هامش الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، فهو غير مستوعب في فرص أعمال جديدة ، فشكّل بذلك عمالة وكفاءات غير مستغلة زادت من أعباء الحكومة والمجتمع ، كما أن التزايد السنوي لحجم خريجي التعليم العالي زاد من تفاقم الإختلالات ، ولو أن هناك سياسة تعليمية واضحة ومدرسة تربط الخريجين بمتطلبات التنمية إلى جانب تصحيح أداء التخطيط الإداري ، لكان بالإمكان إيجاد حلول لهذه المشكلة ، ولجنبت الحكومة الكثير من الأعباء والكلفة.<sup>(1)</sup>

وبما أن الجامعات تعد أحد الروافد التي ترعى الموارد البشرية ، وتوفر لهم الامكانيات العلمية والمهنية والفنية وفقاً لخطط وبرامج لا بد من ربطها بحاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام

(1) حمود عقّان ، إدارة الموارد البشرية .. مدخل قيمي ، ( المدينة والناشر غير مبينين ) ، الطبعة الأولى 1997 م ، ص 156 .  
(2) مصطفى نجيب شوايش ، إدارة الموارد البشرية ( إدارة الافراد ) ، عمان ، الأردن : دار الشروق ، الاصدار الاول ، الطبعة الثالثة 2000م ، ص 62.  
(3) حمود عقّان ، مرجع سابق ، ص 156 .  
(1) محمد حيدر ، دور الادارة في التنمية الاقتصادية ، مجلة الموقف ، صنعاء ، اليمن : المركز العام للدراسات والبحوث والاصدار ، العدد (18) ، يوليو 2001 ، ص 77 .

والخاص والمجتمع ، إلا أنه يغلب عليها الالتحاق بالتخصصات النظرية على حساب التخصصات العلمية العملية .

لقد كان نظام التعليم العالي عاجزاً عن مسايرة تلك المتغيرات المتلاحقة ، بالإضافة إلى أنه يمد الفرد بأسس عامة ويتوقف عن مرحلة معينة من حياته ، لذا برزت أهمية التعليم والتدريب كنشاط مستمر ومتجدد يزود الفرد بالمعارف والمهارات والقيم ، والخبرات المختلفة التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة ثم مسايرة التغيرات والتطورات التي تحدث خلال حياته العملية .<sup>(2)</sup>

ففي ظل تلك المعطيات يمكن تحديد أبعاد المشكلة في عدم قيام الجامعات بتحقيق الربط بين تخصصات خريجها وبين حاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص كما يلي :-

1. عدم وجود خطة للتعليم العالي ووحدات التعليم والتدريب المستمر بالجامعات تسعى إلى تنمية الموارد البشرية وإكسابها المهارات الجديدة وفقاً للتطور العلمي والمهني والتقني .
2. عدم قبول الأقسام العلمية بالكليات خطة تستند إلى حاجة شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص من الموارد البشرية .
3. قصور البرامج الدراسية وتقليديتها حيث لا توجد استخدامات للتكنولوجيا والتقنيات الحديثة ، واللغة الإنجليزية ليصبح الخريج قادراً على خلق التغيير في شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .
4. عدم قيام الجامعات بدراسة حاجات القطاعين العام والخاص والمجتمع من العمالة .

يتضح مما سبق ، إن لهذه المشكلة شقين : شق يتعلق بالبيئة والمجتمع المتمثل في مدى استجابة الجامعات اليمينية لحاجات المجتمع ومنظمات القطاعين العام والخاص ، والشق الثاني يتعلق بالنظام الجامعي من حيث تأهيل الخريجين وأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم وتدريب وتطوير عمال وموظفي القطاعين العام والخاص ، والسؤال الذي تبرزه مشكلة البحث هو :-

هل يمكن أن تساهم الموارد البشرية المتوفرة في تطوير الأداء الإداري والمالي في شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع ، إذا كان جزءاً كبيراً من هذه الموارد البشرية متدني التعليم والتدريب والتطوير ؟

ويمكن اشتقاق مجموعة من الأسئلة المحورية الفرعية المنبثقة من هذا السؤال كما يلي :-

## المجموعة الأولى :-

1. هل تحرص الجامعات اليمينية على فتح وتدريب التخصصات العلمية الجديدة التي تحتاج إليها قطاعات سوق العمل ؟

2. إلى أي مدى يتلاءم خريجو الجامعات مع حاجات منظمات القطاعين العام والخاص؟

3. هل تقوم الجامعات بوظائف التعليم الجامعي ، خدمة سوق العمل والمجتمع ، وإجراء الأبحاث والدراسات العلمية على أكمل وجه ؟
4. هل تتوفر في خريجي الجامعات مهارات اللغة الإنجليزية والإلمام بالحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) التي تعتبر مفاتيح العصر ؟
5. إلى أي مدى تساهم الجامعات في تنمية مهارات وقدرات عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص من خلال عقد الدورات التدريبية والتطويرية المناسبة لهم ؟
6. ما مدى سعي الجامعات لتدريب وتطوير مهارات وقدرات عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص في مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ؟

## المجموعة الثانية :-

1. هل تقوم الجامعات بتأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم حتى تتواكب ومتغيرات التكنولوجيا ؟
2. إلى أي مدى يجيد أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اللغة الإنجليزية والإلمام بتقنيات الحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ؟
3. هل يوجد اكتفاء من أعضاء هيئة التدريس يحول دون التأهيل المناسب لأعضاء هيئة التدريس المساعدة ؟
4. هل تستفيد الجامعات اليمينية من خبرات التدريسيين غير اليمينيين (الأجانب) في تدريب وتطوير تدريسيها ومساعدتهم في مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) وطرق التدريس ؟
5. هل يتناسب عدد منح الدارسات العليا مع عدد المرشحين لها من أعضاء هيئة التدريس المساعدة (معيد ، مدرس) ؟
6. إلى أي مدى يساهم القطاعين العام والخاص في تمويل الجامعات مادلياً وعينياً ؟
7. ما مدى اهتمام الجامعات بتأهيل وتدريب وتطوير تدريسيها ومساعدتهم بالجامعات الأجنبية عالية الجودة ؟

## أهمية الدراسة :-

تتبع أهمية الدراسة من الاهتمام الكبير الذي تحظى به تنمية الموارد البشرية في ضوء التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية التي نعيشها في العصر الراهن على اعتبار أن تنمية الموارد البشرية تعتبر مفتاح التنمية والتقدم للوحدات الاقتصادية وللمجتمع ككل ، فتنمية الموارد البشرية هي أساس تقدم الأمم والوحدات الاقتصادية ، وتتجسد أهمية هذه الدارسة بكونها محاولة للربط ومعرفة الدور الذي تلعبه الجامعات اليمينية في إعداد وتنمية الموارد البشرية لتلبية

حاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، حيث تعمل الجامعات على تعليم وتدريب وتطوير الموارد البشرية لتتواءم وظائف وتناسب وتخصصاتهم العلمية والمهنية .

وجاءت الدراسة لخلق نوع من التنسيق والتعاون بين مختلف الجهات المعنية لتنمية وإعداد وتوظيف الموارد البشرية في اليمن ، للعمل على موازنة خريجي الجامعات في مختلف تخصصاتها مع مواصفات الوظائف في شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، ومحققاً متطلباتها من العمالة الماهرة ، فكلما كانت مواصفات الوظيفة تتفق مع تخصص الموظف الجامعي، زاد احتمال قيامه بمهام هذه الوظيفة بكفاءة وفاعلية ، كما إن عدم التوافق بين التخصص الوظيفي سيؤدي إلى انعدام الاستفادة من مهارات ومعارف الموظف التي درسها في الجامعة ، مما يعني زيادة تكاليف إعادة تأهيله التي تتحملها المنشأة ، وانخفاض إنتاجيتها ، وبالتالي تكون المحصلة النهائية إهداراً للمال والوقت وللطاقات البشرية الوطنية .

لذا فإن عزلة الجامعات اليمنية عن بعضها البعض وعن قطاعات سوق العمل والمجتمع ، واكتفاؤها بوظيفة التدريس فقط لتخريج أفواج من الطلاب الذين لا تتفق كثير من تخصصاتهم مع مواصفات وظائف الشركات والمؤسسات العامة والخاصة ، وكذا ازدياد معدلات البطالة بين صفوف خريجها ، وقلة قيامها بالأبحاث والدراسات والمؤتمرات العلمية التي تخدم المجتمع عامةً ومنظمات القطاعين العام والخاص خاصةً ، هي مبررات رئيسية دفعت الباحث للقيام بهذه الدراسة .

## أهداف الدراسة :-

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نورد أهمها في الآتي :-

1. التعرف على الإطار النظري لمفاهيم تنمية الموارد البشرية وتطورها التاريخي ، وتوضيح العلاقة بين بعض المفاهيم مثل التنمية والنمو ، والتعليم والتدريب والتطوير ، ومعرفة مسميات الموارد البشرية ، وكذلك توضيح اختلاف الأساليب المستخدمة في كل من البرامج التدريبية والتطويرية .
2. التعرف على مستويات خريجي الجامعات اليمنية ، ومدى ملاءمتها لمتطلبات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، من خلال استطلاع وجهات نظر أعضاء هيئة

- التدريس ومساعدتهم بجامعة حضر موت والاحقاف ، وكذلك التطرق إلى جهات نظر مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص بمحافظة حضر موت .
3. التعرف على طبيعة دور الجامعات في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، ومعرفة مدى مساهمة الأبحاث والدراسات والندوات والمؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعات في حل مشكلات القطاعين العام والخاص ، وكذا مدى تقديم الاستشارات اللازمة لهما ، من خلال من استقصاء جهات نظر مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين حول ذلك .
4. التعرف على مدى مساهمة الجامعات اليمنية في تنمية مواردها البشرية بإبتعائهم للدراسات العليا ، وكذا التدريب والتطوير المستمر لهم ، والتعرف على مدى إلمامهم باللغة الإنجليزية وإتقانهم للحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الانترنت) .
5. تهدف الدراسة أيضاً إلى تقديم التوصيات التي من شأنها تفعيل دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية حسب حاجات ومتطلبات سوق العمل والمجتمع ، وكذلك تفعيل العلاقة المتبادلة بين الجامعات وكل من القطاعين العام والخاص والمجتمع .

## فرضيات الدراسة :-

تم وضع فرضيات الدراسة بناءً على أسلوب اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)<sup>(\*)</sup> بين إجابات أفراد شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، وأفراد جامعتي حضر موت والاحقاف ، عند مستوى ثقة 95 % ومستوى دلالة 5 % ، وفيما يلي تقسيمات فرضيات الدراسة :-

### 1. الفرضيات الخاصة بالقطاعين العام والخاص :-

وتم تقسيمها إلى فرضيتين على النحو الآتي :-

#### أ. الفرضية الأولى :-

---

(\*) هي كلمة مختصرة من العبارة *Analysis Of Variance* والتي تعني تحليل التباين .

وتتعلق بدور الجامعات اليمينية في خدمة منظمات القطاعين العام والخاص في مجال التعليم العالي والبحث العلمي وتنص على :-

الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص حول ضعف دور الجامعات اليمينية في خدمة منظمات القطاعين العام والخاص في مجال التعليم العالي والبحث العلمي .

أي أن هناك تجانساً بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة ، حول مدى تسخير الجامعات اليمينية التعليم العالي والبحث العلمي في خدمة شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2$$

الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص حول ضعف دور الجامعات اليمينية في خدمة منظمات القطاعين في مجال التعليم العالي والبحث العلمي .

أي أن هناك اختلافاً بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة ، حول مدى تسخير الجامعات اليمينية التعليم العالي والبحث العلمي في خدمة شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

$$H_1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

ب. الفرضية الثانية :-

وتتعلق بدور الجامعات اليمينية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص وتنص على :-

الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام ، حول ضعف دور الجامعات اليمينية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

أي أن جميع إجابات أفراد المجموعتين من مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص تتفق آراؤهم حول ضعف دور الجامعات اليمينية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2$$

## الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائياً بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة ، حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص. أي أنه يوجد اختلاف (عدم التجانس) بين إجابات مفردات الدراسة ، حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص.

$$H1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

## 2. الفرضيات الخاصة بالجامعات :-

وتم تقسيمها أيضاً إلى فرضيتين على النحو الآتي :-

### أ. الفرضية الأولى :-

وتتعلق بدور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم وتنص على :-

### الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائياً بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

أي أن هناك تجانساً (اتفاق) في آراء مفردات مجموعتي الدراسة حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

$$H0 = \mu_1 = \mu_2$$

## الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائياً بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

أي لا يوجد تجانس في آراء مجموعتي الدراسة حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها ، فهناك اختلاف بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة .

$$H1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

ب. الفرضية الثانية :-

وتتعلق بأهم أسباب تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية وتنص على :-

الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائياً بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول أسباب تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية .

أي هناك اتفاق بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول تلك الأسباب .

$$H0 = \mu_1 = \mu_2$$

الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائياً بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول أسباب تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية .

أي أن هناك اختلافاً بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول تلك الأسباب .

$$H1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

حيث أن :-

$H_0 =$  فرضية العدم الصفرية (Hypothesis Zero) :- وتعني أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في التباين داخل المجموعات الخاضعة للدراسة ، أي أن التباين داخل المجموعات في حالة تجانس .

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2$$

$H_1 =$  الفرضية البديلة (Hypothesis One) :- وتعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية في التباين داخل المجموعات الخاضعة للدراسة ، أي أن التباين داخل المجموعات ليس في حالة تجانس (وجود حالة اختلاف) .<sup>(1)</sup>

$$H_1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

$\mu_1 =$  مجموعة الدراسة الأولى .

$\mu_2 =$  مجموعة الدراسة الثانية .

علماً بأنه إذا تم رفض فرضية العدم الصفرية ، فإنه يتم قبول الفرضية البديلة .

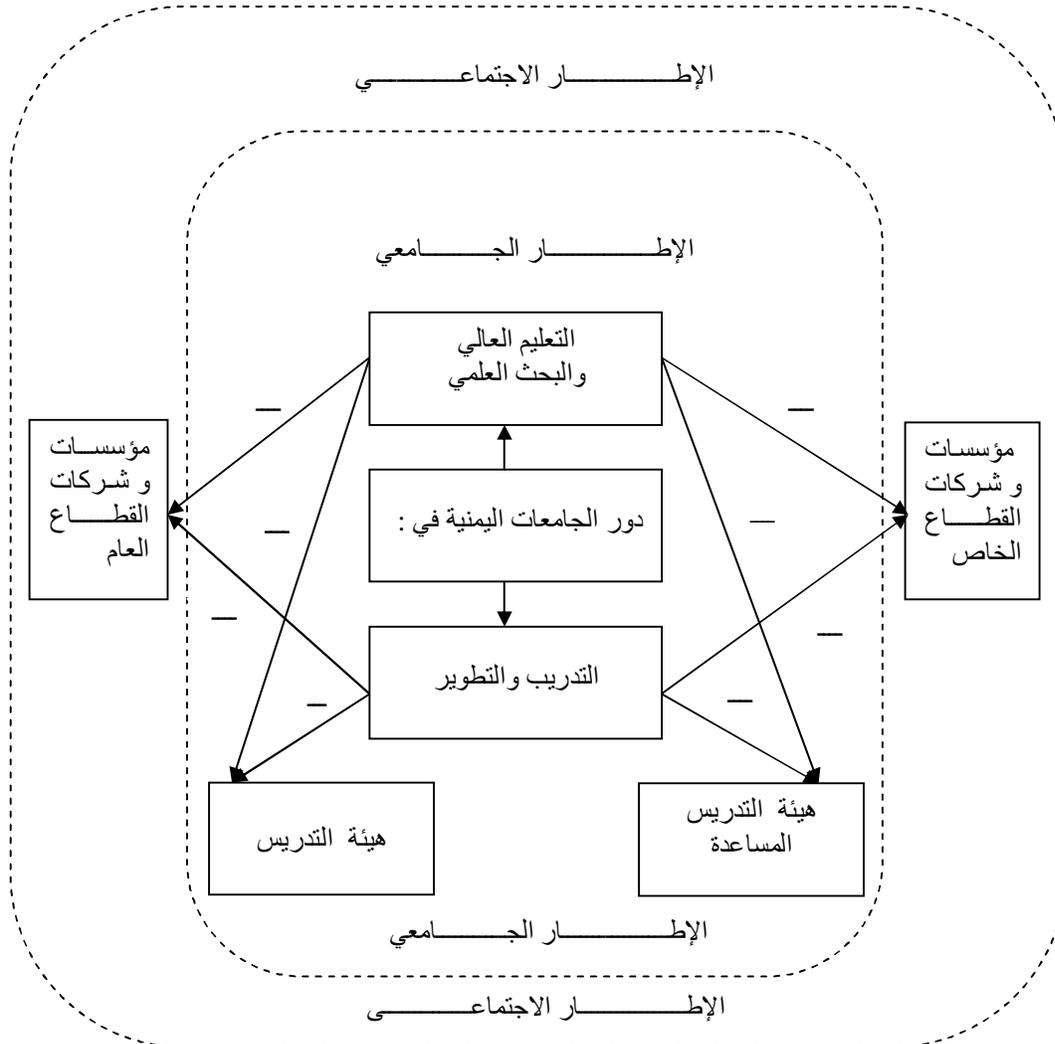
وفيما يلي نموذج رقم (1) يوضح المسارات المفترضة لمتغيرات الدراسة .

---

(1) محمد عبدالفتاح الصيرفي ، البحث العلمي .. الدليل التطبيقي للباحثين ، عمان ، الأردن : دار وائل للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى 2002م ، ص 263 .

## نموذج رقم (1)

مسارات العلاقات المفترضة بين المتغيرات



المصدر : من إعداد الباحث

## منهج الدراسة :-

يشمل المنهج الذي اعتمد للدراسة الآتي :-

### 1. نوعية المنهج :-

استخدم الباحث لمنهجية الدراسة المنهجين التاليين :-

#### أ. المنهج الوصفي التحليلي :-

تم اعتماد هذا المنهج بهدف تحديد العينات وتوصيفها ، ومعرفة مدى قيام الجامعات اليمنية بدورها في تأهيل وتدريب وتطوير مواردها البشرية من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم ( معيد ، مدرس ) ، وتدريب وتطوير عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص ، إضافةً إلى التعرف على نوعية وحجم خدماتها المعرفية والبحثية التي تقدمها لقطاعات سوق العمل اليمني .

#### ب. المنهج التاريخي :-

تم استخدامه لمعرفة نشأة وماهية مفهوم تنمية الموارد البشرية وبعض المفاهيم الأخرى المرتبطة به ، وتحديد العلاقة فيما بينها ، وكذا التعرف على مستوى أداء خدمات الجامعات اليمنية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي ، والتدريب والتطوير لمنسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم ، ولعمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص خلال فترة الدراسة الزمنية (1997 م – 2002 م) .

## 2. مصادر جمع المعلومات والبيانات :-

شملت الدراسة نوعين من المصادر لجمع المعلومات والبيانات هما :-

### أ. المصادر الأولية :-

وهي تلك المصادر التي توجد فيها البيانات بصفة أصلية ، ويقوم الباحث بجمع البيانات

مستخدماً الأدوات الآتية :-

- الاستبانة .

- المقابلة .

## ب. المصادر الثانوية :-

وهي تلك المصادر التي توجد فيها البيانات مجمعة وجاهزة ، ويقتصر دور الباحث على تحليل تلك البيانات والمعلومات واستخلاص النتائج اللازمة لبحثه منها ، وهذه البيانات قد تكون منشورة أو غير منشورة ، وهي تتضمن الكتب ، المراجع والدوريات ، الوثائق والسجلات الرسمية ، والمخططات والخرائط والإحصاءات .<sup>(1)</sup>

ولقد استخدم الباحث المصادر الثانوية من خلال زيارة العديد من المكتبات ومواقع الإنترنت لجمع المعلومات والبيانات المرتبطة بالأدب النظري للبحث الخاص بإدارة تنمية الموارد البشرية ، ومفهومها ، وتطورها التاريخي ، وتفسير المصطلحات المكونة للمفهوم ، والدراسات السابقة ، وكذلك لتعزيز بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، كما استخدم أسلوب المصادر الأولية للحصول على البيانات اللازمة للدراسة من عيني البحث ، وذلك بهدف اختبار مدى صحة الفرضيات .

## مجتمع الدراسة :-

يتكون مجتمع الدراسة من قطاعين اجتماعيين هما :-

1. عمال وموظفو ست شركات ومؤسسات من القطاعين العام والخاص الرائدة في الاقتصاد اليمني موزعة كالآتي :-

### أ. شركات ومؤسسات القطاع العام وهي :-

- شركة النفط اليمنية فرع حضرموت .
- مصنع المكلا لتعليب الأسماك ( الغويزي ) .
- المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية فرع حضرموت .

### ب. شركات ومؤسسات القطاع الخاص وهي :-

- مجمع حضرموت الصناعي ( إحدى شركات مجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه فرع حضرموت ) .
- مصنع تونا لتعليب وتغليف الأسماك ( الريان ) .

• الشركة المتحدة لتعبئة المرطبات المحدودة ( مصنع كندا دراى حضرموت ) .  
وقد راعى الباحث أن تمثل تلك الشركات والمؤسسات بالقطاعين العام والخاص كافة القطاعات الإنتاجية والخدمية بالوحدات الاقتصادية بمحافظة حضرموت – اليمن .

2. أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكليات جامعتي حضرموت والاحقاف موزعة كالاتي :-

أ. كليات جامعة حضرموت وهي :-

- كلية الهندسة والبتترول .
- كلية العلوم الإدارية .
- كلية البنات .
- كلية البيئة والأحياء البحرية .

ب. كليات جامعة الاحقاف وهي :-

- كلية هندسة وعلوم الحاسوب .
- كلية العلوم التجارية وإدارة الأعمال .
- كلية البنات .

حدود الدراسة :-

تم وضع حدود البحث على النحو التالي :-

1. الحدود الزمنية :-

هي الفترة الزمنية لإجراء الدراسة ، وقد تم تحديدها ما بين 1997 – 2002 م .

2. الحدود المكانية :-

وهي الحدود ذات الارتباط المكاني بمجتمع الدراسة ، وقد اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت للعلوم والتكنولوجيا والاحقاف للعام الجامعي 2003/2004م ، إضافةً إلى مديري ورؤساء أقسام ثلاثة منظمات لكل قطاع من القطاعين العام والخاص لعام 2004م بمحافظة حضرموت – اليمن .

تبويب الدراسة :-

تكونت الدراسة بجانبها النظري والعملية من المقدمة وستة فصول والخاتمة والتوصيات ، وتم تبويبها كما يلي :-

المقدمة :-

تم التطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة الذي حدد الباحث فيه مشكلة وأهمية وأهداف وفرضيات الدراسة ، وكذلك تحديد منهج الدراسة ومجتمعها وحدودها وتبويبها ، كما تناول الدراسات السابقة اليمنية والعربية والأجنبية ومن ثم التعليق عليها ، حيث تم عرض اليسير من الدراسات السابقة وذلك لقلّة البحوث والدراسات العلمية التي تناولت هذا الموضوع ، ولقد استفادة الدراسة الحالية من تلك الدراسات في جانبيها النظري والتطبيقي ، إلا أنها جاءت مخالفة عنها في عدم تناول الدراسات السابقة لموضوع دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية .

## الفصل الأول :-

تناول الباحث في المبحث الأول منه ، مساهمة الحضارات في نشأة وتطور منهج مفهوم تنمية الموارد البشرية ، وتم تحديد ثلاث حضارات تدرج خلالها المفهوم بجانبية النظري والعملي إلى أن تم الأخذ به وانتشاره عالمياً ، وتطرق المبحث الثاني إلى تسميات إدارة الموارد البشرية المختلفة ، وقد أعطى الباحث مبررات لتفضيله تسمية إدارة الموارد البشرية عن التسميات التقليدية مثل التوظيف وشؤون العاملين وعلاقات العمل ، والإدارة الصناعية وإدارة الأفراد .

## الفصل الثاني :-

فقد خصص لتفسير ماهية المصطلحات المكونة لمفهوم تنمية الموارد البشرية ، تم التعرف في المبحث الأول على مفهوم التنمية وعلاقته بمفهوم النمو ، كما تطرق المبحث الثاني إلى مفهوم الموارد البشرية وعلاقته بمفهوم القوى العاملة ومكوناتها من فئات المجتمع ، إضافة إلى التعرف على آراء ونظرة العلماء للموارد البشرية ، أما المبحث الثاني فقد عرض تعاريف مختلفة لمفهوم تنمية الموارد البشرية للعدد من العلماء والمفكرين ، الذين لم يصلوا إلى تعريف موحد وشامل للمفهوم .

## الفصل الثالث :-

تناول موضوع تدريب وتأهيل القوى العاملة ، وتم الحديث في المبحث الأول عن المفهوم والأهمية ، وتطرق المبحث الثاني إلى فوائد التدريب الإداري بالنسبة للأفراد والمنظمة والمجتمع ، ووضح المبحث الثالث أنواع وأساليب التدريب الإداري ، وسلبيات وإيجابيات كل نوع من أنواع التدريب ، أما في المبحث الرابع تم استعراض العملية التدريبية ، ومعرفة المعايير التي تتم بها عملية قياس وتقويم البرامج التدريبية .

## الفصل الرابع :-

تم الحديث فيه عن تطوير الموارد البشرية الذي يتجاهله كثير من المفكرين والباحثين الإداريين ، وتناول الباحث في المبحث الأول مفهومه وأهميته ، واستعرض في المبحث الثاني عناصر وأساليب التطوير الإداري مبيناً اختلاف أساليب التطوير عن التدريب ، كما تطرق في المبحث الثالث إلى العوامل المؤثرة على تطوير الموارد البشرية وهي عوامل داخلية مثل إعادة هندسة المنظمة ، وإدارة مقتنعة بالتطوير ، وعوامل أخرى خارجية هي العولمة والتنوع في مزيج القوى العاملة ، كما خصص المبحث الرابع لتوضيح العلاقة بين مصطلحات التعليم والتدريب والتطوير من حيث التشابه والاختلاف .

## الفصل الخامس :-

فهو يمثل بداية للجانب التطبيقي للدراسة ، تناول المبحث الأول مجتمع وعينة البحث ، وحدد المبحث الثاني أدوات الدراسة وأساليبها الإحصائية .

## الفصل السادس :-

استعرض الباحث فيه البيانات والمعلومات التي تم تجميعها من عيني الدراسة والمكتبات ومن ثم تحليلها ، فعرض في المبحث الأول بيانات عينة القطاعين العام والخاص وتحليلها ، كما تم في المبحث الآخر عرض وتحليل بيانات عينة جامعتي حضرموت والاحقاف .

## الخاتمة :-

استعرض فيها الباحث أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة ، وكذا أهم التوصيات المقترحة للقطاعين العام والخاص والجامعات اليمنية والدولة ، إضافة إلى التوصيات البحثية في المستقبل .

## الدراسات السابقة

لقد ارتاد الباحث العديد من مكتبات الجامعات والكليات والمعاهد في اليمن والسودان الشقيق ، وزار الكثير من مواقع شبكة المعلومات العالمية (الانترنت *Internet*) ، محاولاً الحصول على أكبر عدد ممكن من الأبحاث والدراسات والرسائل العلمية التي تناولت موضوع تنمية الموارد البشرية ، ونتج عن ذلك خروجه بالعدد اليسير من الدراسات والأبحاث والرسائل العلمية التي تناولت موضوع تنمية الموارد البشرية من زوايا مختلفة ، ويمكن عرض تلك الدراسات السابقة في الآتي :-

## الدراسات اليمنية :-

1. دراسة فؤاد راشد (2000) :-

هدفت الدراسة إلى الوقوف أمام واقع وحال إدارة وتنمية الموارد البشرية في الجمهورية اليمنية من خلال عرض المؤشرات والبيانات الكمية والنوعية ذات الصلة بإدارة وتنمية تلك الموارد ، وهدفت كذلك إلى التعرف على أهم الأسباب والعوامل التي تشكل معوقات حقيقية أمام إدارة وتنمية الموارد البشرية .

وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها أنه للظروف والعوامل الموضوعية والذاتية التي عاشها اليمن والمتمثلة بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية المختلفة ، والموروث الثقافي والاجتماعي التقليدي ، والامكانيات والموارد الاقتصادية والمالية الشحيحة ، والموروث السياسي والأيدلوجي الشطري بالغ الأثر على إدارة وتنمية الموارد البشرية والتقليل من أهميتها .

وقدم الباحث العديد من التوصيات الهامة منها إنشاء جهاز مؤسسي يعني بإدارة الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة ، ومراجعة مختلف السياسات القائمة ( السكانية ، التعليمية ، الصحية ) ، ووضع استراتيجية وطنية شاملة لإدارة وتنمية الموارد البشرية ، وإجراء إصلاحات جذرية ومراجعة حقيقية لواقع وطبيعة إدارة الموارد البشرية في الجمهورية اليمنية .<sup>(1)</sup>

## 2. المؤتمر الخامس لرجال المال والأعمال (2001) :-

عقد هذا المؤتمر في رحاب الغرفة التجارية والصناعية بمدينة عدن تحت عنوان " تحديات الاستثمار وتنمية الموارد البشرية في اليمن " ، وقد تضمن عدداً من أوراق العمل لعدد من الأكاديميين والممارسين أهمها :-

### أ. دراسة حسون محمد علي الحداد :-

هدفت الدراسة إلى تحديد النتائج المحققة من البرامج العلمية في الجمهورية اليمنية بين الذكور والإناث في الريف والحضر ، وبيان مدى التأهيل والتدريب الذي تعرضت له القوى البشرية في رفع كفاءتها الإنتاجية ، وتوضيح سمات الوضع الصحي الراهن ، وأثر البرامج الصحية في معالجة المعوقات التي يشكو منها النظام الصحي في إعداد قوى بشرية تتمتع بالحيوية والنشاط ، وقادرة على إنجاز أعمالها بكفاءة وفاعلية .

وقد توصل الباحث إلى أن التعليم صناعة وظيفتها الرئيسية نشر الموجود من المعرفة ، والتعليم كأى صناعة أخرى تستوعب الموارد الاقتصادية وذلك من خلال شراء عوامل الإنتاج

(1) فؤاد راشد عبده ، إدارة وتنمية الموارد البشرية في اليمن .. الواقع والتحديات ، مجلة الاقتصادية ، صنعاء ، اليمن : وكالة سبأ :-

- العدد (23) ، 15 يوليو 2000م ، صص 40- 41 .  
- العدد (24) ، 31 يوليو 2000م ، صص 28- 30 .  
- العدد (25) ، 15 أغسطس 2000م ، صص 42- 44 .  
- العدد (26) ، 31 أغسطس 2000م ، صص 47- 49 .  
- العدد (27) ، 26 سبتمبر 2000م ، صص 57- 59 .  
- العدد (28) ، 15 أكتوبر 2000م ، صص 51- 53 .

اللازمة من أسواق هذه العوامل ، كما توصلت الدراسة إلى أن المستوى الصحي للسكان يؤثر تأثيراً مباشراً على إنتاجية القوى العاملة ، أي أن هناك علاقة عكسية بين المستوى الصحي ووقت العمل ، فكلما ارتفع المستوى الصحي أمكن تخفيض وقت العمل وبنفس الوقت يمكن زيادة الإنتاج .<sup>(1)</sup>

## ب. دراسة احمد مهدي فضيل :-

هدفت الدراسة إلى بحث وإقرار ضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وتأهيلها للتعامل مع بيئة عمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، كجزء من البنية التحتية للتنمية الحديثة المستجيبة لمتطلبات العصر ( الإنترنت والتجارة الإلكترونية ) .

وقد توصل الباحث إلى أن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يخفض معدل الاعتماد على الأيدي العاملة ، ولكن في نفس الوقت تزداد الحاجة على العمالة المؤهلة علمياً ومهنياً والقادرة على تطبيق التكنولوجيا واستخدام التجهيزات المعقدة ، وأن الاهتمام بالتعليم في مختلف مراحل وأشكاله هو الأساس لتنمية موارد بشرية مؤهلة لخدمة التنمية في العصر الراهن ، إضافةً إلى إن مؤشر تنمية الموارد البشرية في اليمن منخفض بالمقارنة مع بعض الدول النامية ، كما أنه رغم التحسن الملموس لخدمة الاتصالات وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) في اليمن إلا أن مستوى الخدمة لا يزال متدنياً .

وقدمت الدراسة في النهاية أهم التوصيات لتنمية الموارد البشرية وتأهيلها للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمتمثلة في ضرورة العناية والاهتمام بتنمية الموارد البشرية بشكل عام ، وتنمية مهاراتها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل خاص ، وكذلك إعادة النظر في سياسة ولوائح وأنظمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات السارية ، وجعلها أكثر مرونة ومشجعة ، وأكثر تناسب مع المستوى المعيشي في المجتمع .<sup>(1)</sup>

## الدراسات العربية :-

### 1. دراسة جمال محمد (1982) :-

أجرى الباحث دراسته بهدف الارتقاء بمستوى الموارد البشرية في المجتمعات الإسلامية لتكون قادرة على تنفيذ الخطط العامة والخاصة من خلال تحديد المدخل الأمثل لعملية تنمية الموارد البشرية ، ووضع الترتيبات اللازمة لتطبيق ذلك المدخل .

(1) حسون محمد علي الحداد ، أثر البرامج التعليمية والصحية على إنتاجية القوى البشرية اليمنية ، بحث مقدم إلى المؤتمر الخامس لرجال المال والأعمال حول " تحديات الاستثمار وتنمية الموارد البشرية في اليمن " ، عدن ، اليمن : 15 - 16/1/2001 م ، الغرفة التجارية والصناعية ، ص 54 - 61 .

(1) احمد مهدي فضيل ، تنمية الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عصر الإنترنت والتجارة الإلكترونية ، بحث مقدم إلى المؤتمر الخامس لرجال المال والأعمال حول " تحديات الاستثمار وتنمية الموارد البشرية في اليمن " ، عدن ، اليمن : 15 - 16/1/2001 م ، الغرفة التجارية والصناعية ، ص 160 - 171 .

وقد توصل الباحث إلى أن الهدف من تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الإسلام هو عبادة الله كهدف نهائي ، والثاني هدف فرعي وهو عمران الأرض (بما فيها التنمية الاقتصادية والاجتماعية والشاملة وغيرها ) ، كما توصلت الدراسة إلى أن للموارد البشرية خصائص تتمثل في المسلم المحسن ، أو المؤمن المصلح ، أو المؤمن القوي الأمين ، وكذلك توجد أغذية متعددة للموارد البشرية تشمل أغذية جسمية ، وأغذية عقلية ، وأغذية نفسية إرادية وهي حب الله .

واقترح الباحث نهاية الدراسة نظام شامل ومفصل لتنمية الموارد البشرية يشمل :-

#### أ. المدخلات :-

وهي موارد بشرية كامنة ، وأغذية وعلاجات ، ووسائل تغذية ومعالجة ، ومغذون ومعالجون .

#### ب. العمليات :-

وهي التغذية الجسمية والعقلية والنفسية الإرادية ، وكذلك المعالجة الجسمية والعقلية والنفسية الإرادية .

#### ج. المخرجات :-

وهي موارد بشرية فاعلة (المؤمن ، القوي ، الأمين) ، وموارد بشرية غير فاعلة (غير مؤمن ، ضعيف ، خائن ) .

#### د. معلومات راجعة :-

وهي الواردة عن طريق الموارد البشرية ذات التغذية الخاطئة ( غير الفاعلة ) ، والتي تصب في عملية المعالجة ثم التغذية .

واختتم الباحث دراسته بالتوصية على الأخذ بالمنهج الإسلامي لتنمية الموارد البشرية في مجال الدراسات الإدارية ، باعتباره مدخلاً متكاملًا وشاملاً لتنمية الموارد البشرية (1).

## 2. دراسة عوض الثبيتي (1992) :-

تهدف الدراسة إلى تنمية وعي القائمين على الجامعات السعودية بأهمية التطوير والتفكير فيه؛ من أجل تطوير عضو هيئة التدريس عربياً وعالمياً ، كما تهدف الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبرنامج تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية قابل للنقاش والتعديل من قبل المسؤولين في الجامعات كلٍ حسب إمكاناتها .

أشارت الدراسة إلى أن برنامج تطوير عضو هيئة التدريس جزء لا يتجزأ من نظام الجامعة ككل ؛ لأن العمل على تطويره يؤدي إلى تطوير نظام الجامعة ، مما يساهم في تطوير المجتمع ، وأكدت الدراسة على أن النجاح في تطوير أعضاء هيئة التدريس لا يعتمد على استقطاب أقل أو

(1) جمال محمد احمد عبده ، دور المنهج الإسلامي في تنمية الموارد البشرية ، عمّان ، الأردن : دار الفرقان ، الطبعة الأولى 1984م ، صص 575 - 584 .

أكثر الأعضاء فعالية للانضمام للبرنامج ، بل بقدر نجاح البرنامج نفسه إذا تمكن من تبني سياسات تنظيمية تعتمد على فهم محيط العمل بالنسبة لعضو هيئة التدريس وتطوير طرق التدريب والمواد التعليمية والأجهزة والمناقشة والتقويم وأساليب الحوافز والأساليب الحديثة في البحث العلمي وفهم ظروف المجتمع الحالية والمستقبلية .

وتوصي الدراسة بضرورة إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلمية ، كما اقترحت الدراسة وضع برنامج لتطوير عضو هيئة التدريس يطبق على فترتين في العام الدراسي لمدة أسبوعين أو ثلاثة أسابيع ، ويكون مشتملاً على التطوير الإداري والتطوير العلمي والتطوير المهني والتطوير الشخصي<sup>(2)</sup> .

### 3. دراسة علي عبد الرازق إبراهيم (1995) :-

قام الباحث بالدراسة لإلقاء الضوء على طبيعة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات ؛ لمعرفة أنماطها وأشكالها ومؤشراتها في الواقع الاجتماعي المصري ، وتفسير العلاقة بين التعليم والبطالة بين خريجي الجامعات على ضوء بعض المتغيرات مثل الطلب الاجتماعي على التعليم ، الاتجاهات السائدة ، وإعداد الطالب نظرياً ومهنياً وتطبيقياً ، وإلقاء الضوء على أبعاد ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات وانعكاساتها على اتجاهاتهم وطموحاتهم وتطلعاتهم .

وكانت نتائج الدراسة وجود زيادة في الخريجين بجامعة المنيا لصالح التخصصات الأدبية والإنسانية مقابل انخفاض الخريجين من التخصصات المعملية والتطبيقية ، كما أتضح إن حال التعطل المؤقت قد أثر بالفعل في اتجاهات خريجي الجامعات وفي طريقة تفكيرهم وفي سلوكهم ، كما أثرت في تطلعاتهم وطموحاتهم ، كما أوضحت الدراسة أن المفاضلة بين الكليات والتخصصات ليست موضوعية ، فقد أتضح أن رب الأسرة وعامل الصدفة أهم هذه الاعتبارات ، وأوضحت الدراسة كذلك تدني المستوى العلمي والمهني لخريجي الجامعات .

أوصت الدراسة بإنشاء بنك المعلومات لتوفير المعلومات الدقيقة والحديثة حول خريطة الجامعات والكليات المطلوبة والتخصصات الزائدة ، وزيادة الاهتمام بالنواحي التطبيقية والتدريبية للطلاب وتحديثها وتطويرها من وقت لآخر بما يتناسب مع المستجدات والتطورات التي تطرأ على المجتمع وفقاً لسوق العمل في المستقبل ، وكذلك إجراء دراسات لسوق العمل لمعرفة المهارات المطلوبة وفرص العمل الشاغرة ، وضرورة توثيق العلاقات بين الجامعات ومؤسسات المجتمع

(2) عوض بن مستور مرضي الثبيتي ، برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، مجلة جامعة ام القرى للبحوث العلمية ، مكة ، السعودية : مطابع جامعة ام القرى ، العدد (7) ، السنة (5) ، 1413 هـ - 1992 م ، صص 331-357 .

وأهمها المعنية بتوظيف الخريجين ، كما توصي الدراسة بضرورة وضع سياسة للهجرة لتنظيم هجرة الشباب للخارج .<sup>(1)</sup>

#### 4. دراسة عبد الله مهدي على (1995) :-

أجرى الباحث دراسته بهدف التعرف على مدى امتلاك كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بجنوب المملكة العربية السعودية للحاسبات الآلية ، وأسباب الامتلاك للحاسبات من عدمه لكل منهم ، والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث في امتلاكهم لتلك الحاسبات هذا من جهة ، وما مدى استخدامهم وإجادة كل منهم لتلك الحاسبات الآلية من جهة أخرى، وهدفت الدراسة كذلك إلى التعرف على الدوافع التي من أجلها تعلم كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس استعمال الحاسبات الآلية ، وما هي الطرق التي تعلم بها كل منهم .

وقد أظهرت الدراسة في نتائجها أن نسبة امتلاك أعضاء هيئة التدريس أكبر من نسبة امتلاك الطلاب للحاسبات ، وكان سبب الامتلاك بالنسبة للطلاب يعود في المقام الأول لغرض الحصول على وظيفة وأعمال رسمية تتعلق بالدراسة ، واستخدامه في الألعاب والترفيه ، وتعليم أفراد الأسرة ، أما بالنسب لأعضاء هيئة التدريس كان السبب الأول هو إنجاز أعمالهم الرسمية ، وتعليم أفراد الأسرة والاتصالات كالفاكس ومكمل لأثاث المنزل ، كما أظهرت الدراسة أن الغالبية العظمى من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لا تمتلك الحاسبات الآلية ، فالنسبة للطلاب يعود السبب إلى عدم معرفتهم باستعمال الحاسبات الآلية ، وعدم تعلم الطلاب والطالبات استعماله في مراحل التعليم المختلفة ، بالإضافة لعدم إتقانهم اللغة الإنجليزية بدرجة تمكنهم من استعمال الحاسب ، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فقد كان لسببين تمثلا في : عدم معرفة استعمال الحاسبات وغلو ثمنه ، أما طرق تعلم الحاسب الآلي فكانت متطابقة لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لحد ما ، منها طريقة التعلم الرسمي في المدرسة أو الجامعة ، وطريقة التدريب في معاهد خاصة أو المساعدة التطوعية لزملائهم وأصدقائهم بالإضافة للمجهود الذاتي .

وقد أوصت الدراسة بإقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لإزالة أمية الحاسب الآلي لديهم ، بالإضافة إلى تطور مقررات الحاسب الآلي لتكون متاحة للطلاب في كل التخصصات ، كما أوصت الدراسة إلى إدخال الحاسبات الآلية في مراحل التعليم وتوفير برامج تعليمية لتدريس المواد الدراسية المختلفة على الحاسب الآلي ، كما يجب توفير مكتبة إلكترونية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب .<sup>(1)</sup>

(1) علي عبد الرازق إبراهيم ، التعليم العالي وظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات ، المجلة العربية للتعليم العالي ، تونس : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، العدد الأول ، ديسمبر 1995 م ، ص 53 - 77 .  
(2) عبد الله مهدي علي ، دراسة بعض المتغيرات المرتبطة باستخدام الحاسبات الآلية لدى الطلاب وأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بجنوب المملكة العربية السعودية ، مجلة رسالة الخليج العربي ، الرياض ، السعودية : مكتب التربية العربي لدول مجلس الخليج العربي ، العدد (53) ، السنة (15) ، العام 1415هـ - 1995م ، ص 83 - 118 .

## 5. دراسة هيام نجيب الشريدة (2001) :-

قامت الباحثة بالدراسة بهدف تنمية القوى البشرية وتطوير الخدمات العلمية وتنظيمها بطريقة مناسبة لأشغال فرص العمل المتاحة في السوق المحلي في كافة المجالات ، والتعرف على أبرز حاجات البادية من المرافق العامة والخاصة والمشاريع التنموية التي تعمل على تطوير المجتمع المحلي في منطقة البادية الأردنية ، كما تهدف إلى التعرف على نوعية خريجي التعليم العالي ومدى ملاءمة تخصصاتهم لأنماط العمالة اللازمة للمنطقة في مختلف المجالات ، والتعرف على أهمية استعداد ودوافع الخريجين من أبناء المنطقة للعمل فيها ، وتهدف الدراسة كذلك إلى التوصل إلى توصيات من شأنها أن تعمل على تلبية حاجات المنطقة من القوى البشرية المدربة في كلا القطاعين العام والخاص .

استنتجت الباحثة من الدراسة أن هناك ضعفاً في التنسيق بين حاجات الجهود التنموية في المنطقة المبحوثة للقوى العاملة من جهة ، والمعروض من القوى العاملة لأغراض المنطقة من جهة أخرى ، وهذا أدى إلى بروز البعدين العددي والكمي والتخصصي للقوى العاملة ، كما أقرت التحليلات لطبيعة القوى العاملة المعروضة وطبيعة بيئة العمل في المنطقة المبحوثة آثاراً سلبية .

وقد أوصت الدراسة أن تتبنى خطط وسياسات للقوى العاملة خاصة لمناطق البادية ، وربط تلك الخطط ببرامج التنمية لتلك المناطق ، والتنسيق بين الجامعات والمعاهد التعليمية والتدريبية ذات العلاقة ، والعمل على أحداث تغييرات جادة في بيئة العمل في المناطق المبحوثة بما يشجع على استقطاب وتوظيف القوى العاملة المطلوبة في المشاريع التنموية الجارية<sup>(1)</sup> .

## 6. دراسة محمد حربي و احمد محمود (2001) :-

أجرى الباحثان دراسة حول تقويم الخطط الدراسية لأقسام إدارة الأعمال في الجامعات الأهلية الأردنية ، وهدفت الدراسة إلى التعرف لإحدى الإشكاليات الأساسية في إعداد وتنمية الموارد البشرية المتخصصة ، والموضحة في مدى كفاءة وفاعلية الخطط الدراسية في إعداد المتخصصين وتنمية مهاراتهم .

وقد أظهرت الدراسة ضعفاً واضحاً في التواصل مع المصادر والمراجع العلمية وذلك لاقتران المساقات الدراسية التي تدرس باللغة الإنجليزية على عدد محدود جداً ، وأظهرت المناهج الدراسية للجامعات المبحوثة اهتماماً جيداً بالمساقات الدراسية المعنية بتنمية مهارات

(1) هيام نجيب الشريدة ، مخرجات التعليم العالي وفرص العمل المتاحة في منطقة برنامج بحث وتطوير البادية الأردنية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عمان ، الأردن : الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية ، العدد (38) ، شوال 1421 هـ - يناير 2001 م ، صص 333- 359 .

الطلاب في مجال وظائف المنشأة بشكل غير متوازن ، فقد كان مغالياً في بعض الوظائف مثل التمويل والمحاسبة والتسويق ، وضعيفاً في البعض الآخر مثل وظائف الإنتاج والأفراد والتطوير والعلاقات العامة ، إلى جانب إهمال وظائف جديدة تعد اليوم مدخلاً ضرورياً لتعليم الطلبة مثل الإدارة والصيانة والنقل والخدمات الأساسية ومواضيع التوظيف والتدريب وكذلك التنظيم وأساليب تنمية المنظمة .

وأوصت الدراسة إلى إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بما يؤدي إلى تطويرها مع زيادة الاهتمام باللغة الأجنبية ، وتقليص عدد المساقات الدراسية المعنية بوظائف التمويل والمحاسبة والتسويق لصالح وظائف الإنتاج والأفراد والعلاقات العامة والتطوير ونظم المعلومات، مع أهمية شمول المناهج لمساقات تخصصية دقيقة مثل توصيف الوظائف وتقييمها والتدريب والتنظيم وتنمية المنظمة ، كما أوصت الدراسة إلى توفير مكتبة إلكترونية والعمل على إدخال واستخدام شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) في الحصول على مستجدات الخبرات المصرفية المتطورة ، وكذلك العمل على توسيع الطاقة الاستيعابية (كما ً ونوعاً ً) لمختبرات الحاسب الآلي في الجامعات (1).

## 7. دراسة مروه احمد (2001) :-

أجرت الباحثة دراستها بهدف استطلاع وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، ومعرفة وجهة نظرهم حول المجالات التي يجب تطبيق جودة التعليم الجامعي في الجامعات الأردنية حسب قطاع الجامعة التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس ، الرتبة الأكاديمية ، وتخصص هيئة التدريس وسنوات خبرتهم التدريسية ، والجامعة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على أعلى مؤهل علمي ، بالإضافة إلى عامل الجنس ذكر أو أنثى .

وقد دلت نتائج الدراسة على أن العملية التعليمية والمنهاج التعليمي احتل المرتبة الأولى ، بينما احتلت الإدارة الجامعية ادنى مرتبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي ، أما بالنسبة إلى الرتبة الأكاديمية فأن أعضاء هيئة التدريس متساوون في وجهة نظرهم حول تطبيق جودة التعليم الجامعي في الجامعات الأردنية ، أما فيما يتعلق بالتخصص فأن أعضاء هيئة التدريس من تخصص علوم إدارية يشعرون بضرورة تطبيق جودة التعليم الجامعي في مجال الطلبة أكثر من شعور أعضاء هيئة التدريس من تخصصات الهندسة والصيدلة والعلوم والآداب والحقوق والتخصصات الأخرى ، وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فأن أعضاء هيئة التدريس الذين خبرتهم من ثلاث سنوات إلى اقل من خمس سنوات يشعرون بضرورة تطبيق جودة

(1) محمد حربي حسن و احمد محمود احمد محمود ، تقويم الخطط الدراسية لأقسام إدارة الأعمال في الجامعات الأهلية الأردنية ، مجلة إربد للبحوث والدراسات ، الأردن : جامعة إربد الأهلية ، عدد خاص ، أب 2000م ، ص ص130- 167 .

التعليم في الإدارة الجامعية ، وأما متغير الجامعة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على أعلى مؤهل علمي نجد أن خريجي الجامعات الإنجليزية يرون أن مجال تطبيق جودة التعليم يجب أن يكون في الإدارة الجامعية ، كما دلت نتائج الدراسة على أن متغير الجنس كان من المتغيرات المؤقتة ، فقد بين أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور يرون تطبيق جودة التعليم الجامعي يجب أن يكون في مجال أعضاء هيئة التدريس ومجال العملية التعليمية والمنهاج التعليمي .

وأوصت الباحثة من خلال الدراسة إلى ضرورة تفعيل دور الإدارة الجامعية ، وإجراء بحوث مستقبلية للتعرف على أساليب وطرق مناسبة لتطبيق جودة التعليم الجامعي ، وزيادة الاهتمام بالكتاب الجامعي لرفع مستوى الطلبة ، والتعرف على مستويات خريجي التعليم الجامعي من وجهة نظر القطاعين العام والخاص .<sup>(2)</sup>

## الدراسات الأجنبية :-

### 1. دراسة فلامهولتز *Flamholtz* (1972) :-

تناول الباحث في هذه الدراسة أهمية الموارد البشرية باعتبارها من أهم الموارد التنظيمية ، وقد قدم نموذج لقياس قيمة الموارد البشرية في التنظيم ، أطلق عليه نموذج القيمة المشروطة للمورد البشري ، ولقد عرف القيمة المشروطة على أنها القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقع الحصول عليها المورد البشري بعد تنميته من خلال عملية التدريب والتطوير .<sup>(1)</sup>

### 2. دراسة توني ريدون *Tony Reardon* (1995) :-

أجرى الباحث دراسته بهدف معرفة أهمية الموارد البشرية باعتبارها مفتاح نجاح أي تنظيم ، فمن خلالها يستطيع التنظيم تحقيق أهدافه المخططة ، ووصف الباحث الموارد البشرية بأنها ثروة تنظيمية يجب الحفاظ عليها والعمل على تنميتها ورفع كفاءتها وزيادة مهاراتها ، ولذلك يرى الباحث ضرورة أن تنفق المنشآت المزيد من الأموال للاستثمار في أهم ثرواتها ، وذلك حتى تتمكن من مواجهة المنافسة في البيئة المحيطة .<sup>(2)</sup>

(2) مروة احمد ، مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عمان ، الأردن : الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية ، العدد (39) ، نوفمبر 2001 ، صص 144 - 165 .

(1) E.Flamholtz , " Towards a Theory of Human Resource Value in Formal Organizations " , The Accounting Review , New York , U.S.A , October 1972 , PP. 666 -678 .

(2) Tony Reardon , " Resorting to Human Resource Management " , Journal of Accountancy , London , U.K , August 1995 , PP.62 - 70 .

## التعليق على الدراسات السابقة :-

بعد عرض الدراسات والبحوث السابقة – اليمينية والعربية والأجنبية – نجد أن هذه الدراسات والبحوث كان لها إسهاماتها في زيادة الاهتمام الذي حظي به موضوع تنمية الموارد البشرية منذ عقد الستينات من القرن العشرين سواءً على مستوى المجتمع أو على مستوى الوحدات الاقتصادية، على اعتبار أن تنمية الموارد البشرية أساس تقدم الأمم والمنظمات ، وقد نظرت تلك الدراسات إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية من زوايا متعددة ، فالبعض منها ركز على مفاهيم وأهمية الموارد البشرية وتنميتها ، والبعض الآخر تناول بعض وسائل تنمية الموارد البشرية كالتدريب والتطوير ولم يفرق بينهما ، ويمكن للباحث أعطى بعض الملاحظات على تلك الدراسات والبحوث في النقاط التالية :-

1. ركزت إحدى الدراسات على معوقات إدارة وتنمية الموارد البشرية في اليمن ، حيث أظهرت النتائج أن للبيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية بالغ الأثر على إدارة و تنمية الموارد البشرية ، انظر دراسة فؤاد راشد (2000) .
2. تناولت بعض الدراسات مفاهيم وأهمية الموارد البشرية وتنميتها واستراتيجياتها ، وهذه الدراسات تتمثل في دراسة *Flamholtz* (1972) ، ودراسة *Tony Readon* (1995) .
3. اقترحت دراسة جمال محمد (1982) اعتماد المنهج الإسلامي كمدخل أمثل لتنمية الموارد البشرية يجب الأخذ به في مجال الدراسات الإدارية باعتباره مدخلاً متكاملًا وشاملاً .
4. استعرضت بعض الدراسات مدى تأثير البرامج التعليمية والصحية على إنتاجية وكفاءة وفاعلية القوى البشرية ، وكذلك الاهتمام بالتعليم في مختلف مراحل وأشكاله كأساس لتنمية الموارد البشرية وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، مثل دراسة حسون واحمد فضيل (2001) .
5. أظهرت بعض الدراسات ضعف مؤهلات خريجي الجامعات في إتقان اللغة الإنجليزية ، وعدم معرفتهم ابجديات الحاسب الآلي ، مما يصعب عليهم التواصل مع المصادر والمراجع

الأجنبية، وتصفح مواقع الإنترنت ، وهذا ما توصلت إليه دراسة عبدالله مهدي (1995) ،  
و دراسة محمد حربي واحمد محمود (2001) .

6. أوصت دراسة عوض الثبيتي (1992) إلى زيادة الأهتمام بأعضاء هيئة التدريس باتاحة  
الفرص لهم لحضور المؤتمرات والندوات العلمية ، ووضع البرامج التطويرية التي تشمل  
التطوير العلمي والإداري والمهني والشخصي .

7. أشارت بعض الدراسات إلى زيادة عدد خريجي الجامعات لصالح التخصصات الأدبية  
الإنسانية مقابل إنخفاض الخريجين من التخصصات المعملية التطبيقية ، إضافة إلى تدني  
مستواهم العلمي والمهني ، مما يؤثر على اتجاهاتهم وسلوكهم ، وتطلعاتهم وطموحاتهم  
مستقبلاً ، أنظر دراسة علي عبدالرازق (1995) .

إن الدراسة الحالية قد استفادت من تلك الدراسات والبحوث السابقة سواءً من خلال  
الإطلاع على الإطار النظري الذي أعطى الباحث صورة واضحة عن موضوع تنمية الموارد  
البشرية فيما يتعلق بالمفاهيم والأهمية وتطوره التاريخي ، وكذا تقسيمات الدراسة ، أو من خلال  
الإطلاع على الجانب الميداني لتلك الدراسات الذي أفاد الباحث في كيفية تصميم المنهجية ،  
والأدوات والأساليب الإحصائية التي تتناسب والدراسة الحالية .

بالرغم من استفادت الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث السابقة في بعض الجوانب  
النظرية والتطبيقية ، إلا أن منهجية الدراسة جاءت مختلفة عنها في بعض الجوانب الأخرى ،  
فالدراسات والبحوث السابقة لم تنطرق إلى دور الجامعات أو المؤسسات التعليمية في كيفية تنمية  
الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير والأبحاث والدراسات العلمية ، ومدى ملائمة ذلك  
بحاجات سوق العمل بصورة واضحة ، ومدى إمكانية مشاركة ممثلين عن منظمات القاعين العام  
والخاص في مجالس الجامعات والكليات ، ودعوتهم لحضور أو للمشاركة في المؤتمرات  
والندوات العلمية ومدى معالجة تلك المؤتمرات والندوات للمشاكل المهنية والمالية والفنية التي  
يعاني منها المجتمع وسوق العمل اليمني ، كما أن الدراسات السابقة لم تتعرض كذلك لعلاقة  
الجامعات بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، ومدى التنسيق فيما بينهم في تحديد  
الدورات التدريبية والتطويرية ، وكذا تحديد نوعية المجالات والتخصصات المطلوبة ، أضف إلى  
ذلك اختلاف البيئة الاجتماعية والاقتصادية في اليمن عن تلك البلدان التي أجريت فيها بعض  
الدراسات العلمية ، كما أن الدراسات السابقة لم تنطرق إلى التفريق بين وسائل تنمية الموارد  
البشرية ( التعليم ، التدريب ، والتطوير ) ، وهذا ما يحاول الباحث تناوله من خلال هذه الدراسة .