

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس
نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية (دراسة تطبيقية)
د. السيد يوسف السيد حراز
مدرس إدارة الأعمال
بالمعهد العالي للعلوم الإدارية بالمنصورة

المخلص:

في ظل السعي الحثيث لجامعة الملك فيصل لإيجاد مناخ مناسب يتيح لأعضاء هيئة التدريس فرص التطوير المستمر لمعارفهم ومهاراتهم، وتعزيز قدراتهم في كافة المجالات العلمية، والبحثية، والإدارية، يأتي هذا البحث للتعرف علي الأسباب التي من الممكن أن تقف وراء عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها الجامعة، وقد إعتد البحث الحالي علي المنهج الوصفي التحليلي، وعلي أسلوب الدراسة الميدانية، ويتكون مجتمع البحث من جميع منسوبي جامعة الملك فيصل من أعضاء هيئة التدريس الذين كانوا يزاولون العمل في وقت إجراء البحث والبالغ عددهم (١٣٩١) مفردة، ويعتمد البحث علي أخذ عينة عشوائية مكونة من (384) مفردة من أعضاء هيئة التدريس، وتستند الدراسة الميدانية في جمع بياناتها علي إستبانة تم صياغتها من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بعملية العزوف عن المشاركة في البرامج التدريبية، وتوصل البحث لمجموعة من النتائج أهمها وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالاتجاهات نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدتها الجامعة يُعزي لمتغير النوع، والرتبة الأكاديمية، كما توصلت نتائج البحث الي عدم وجود اختلاف يُعزي لمتغير الجنسية، وكذلك أيضا وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمكونات العملية التدريبية (المحتوي التدريبي، المدرب، المتدرب، البيئة التدريبية، الأساليب التدريبية) علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية.

Abstract :

Under the relentless pursuit of King Faisal University to find a suitable climate allows for faculty continuous development opportunities for their knowledge and skills, and enhance their abilities in all fields of science and research, and management, this research comes to identify the causes that could be behind the reluctance of some teaching about the staff members the presence of internal training programs held by the university, and depends on the current research descriptive analytical method, and the method of field study, Single from faculty research community of all the staff of King Faisal University faculty members who carry on work at the time of the search and totaling consists (1391) Single, and supports research to take a random sample of (384), and based on field study in the collection of data to identify been formulated through a review of previous studies on the process of reluctance to participate in training programs, and research found a set of results the most important of the existence of a statistically significant between the research sample of faculty members with respect to trends toward reluctance to attend internal training programs held by the university views differ sex, and the presence of a statistically significant components of the training process effect (content training, the trainer, the trainee, the training environment, training methods) Ali trends faculty members to refrain from attending training programs.

المقدمة :

لقد شهد التعليم العالي مؤخرًا تحولاً جذرياً في أساليب وأنماط التعليم ومجالاته ، وقد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي، والتي تمثل أهمها في في تطور تقنيات التعليم ، وزيادة الاقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل ، وبروز التكتلات الاقتصادية ، وظاهرة العولمة ، ونمو صناعات جديدة أدت الى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي ، من هنا فقد أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة ، وذلك من خلال تطوير رأس المال البشري المتاح من أعضاء هيئة التدريس والموظفين ، مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر. (Peterson , 2002) .

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة تلك التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس ، لذا بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر ، إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم ، مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته ، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم. Bland (and Sgure , 2003) .

ولكن في المقابل نجد أن هناك جملة من المعوقات التي تقف أمام عملية التطوير التي تستهدف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل ، حيث تلاحظ من ناحية ضعف عملية حضور أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في المشاركة في الدورات والفعاليات التدريبية التي تقام داخل الجامعة، ومن ناحية أخرى تركزت عملية الحضور على أعضاء هيئة التدريس غير المواطنين ، مما انعكس على تطوير مهاراتهم في العملية البحثية والتربسية داخل الجامعة.

ومن هنا جاء هذا البحث بغية إلقاء الضوء على الأسباب التي من الممكن أن تقف وراء عزوف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها الجامعة ، والتوصل إلي مجموعة من الحلول والتوصيات

التي تساعد علي زيادة مشاركتهم في البرامج التدريبية التي تقيمها الجامعة ممثلة في عمادة التطوير الجامعي.

الدراسة الاستطلاعية :

وللوقوف علي أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور الدورات التدريبية الداخلية، فقد قام الباحث بدراسة استطلاعية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل⁽¹⁾، وتوصل الباحث لمجموعة من النتائج التي تقف وراء عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية، ومن تلك النتائج ما يلي:

١/١- يوجد لدي (٨٧%) من المبحوثين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل القناعة بعدم جدوى الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تقيمها الجامعة في عملية التطوير اللازمة لعضو هيئة التدريس.

٢/١- يري (٨٠%) من المبحوثين أن عدم اعتماد الشهادات الممنوحة عن الدورات من جهات محلية أو عالمية، عدم ارتباط الدورات التدريبية بتقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس، يقف وراء عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية.

٣/١- يري (٦٧%) من المبحوثين أن ضغط العمل، وزيادة العبء التدريسي والأعمال الإدارية، وعدم تميز وحدات مواضيع البرامج التدريبية، تعارض وقت انعقاد البرنامج التدريبي مع مهام عضو الهيئة التعليمية يقف وراء عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية.

٤/١- يري (٦٠%) من المبحوثين أن عدم تناسب موضوعات التدريب مع احتياجات الفئة المستهدفة، عدم تجانس المتدربين في البرنامج التدريبي من حيث الدرجة العلمية، الاعتماد على الجانب النظري في التدريب، والافتقار للتطبيق العملي، يقف وراء عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية.

ومما سبق، ومن خلال النتائج الأولية التي أفرزتها الدراسة الاستطلاعية السابقة، يتضح للباحث أن أسباب عملية العزوف عن حضور البرامج التدريبية من جانب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل، قد ترجع إلي عوامل تتعلق بعضو هيئة

التدريس ذاته ، أو محتوى البرامج التدريبية، أو البيئة التدريبية ، أو المدرب ، أو أساليب التدريب.

(١) دراسة استطلاعية قام بها الباحث عن طريق المقابلة الشخصية لعدد (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل ، وفقاً لإطار محدد خلال الفترة ٢٠١٤/١٢/٢١ حتى ٢٠١٤/١٢/٢٥.

مشكلة البحث :

إن التدريب أثناء الخدمة لا ينظر إليه بوصفه أسلوباً لمعالجة أوجه القصور في الإعداد قبل الخدمة فحسب ، وإنما ينظر إليه على أنه جزء من التنمية المستمرة لعضو هيئة التدريس طيلة ممارسته للمهنة ، يتم من خلاله تجديد معارفه وصقل خبراته ومهاراته المهنية بهدف تحسين فاعلية العملية التعليمية ، وتلعب إتجاهات أعضاء هيئة التدريس دوراً بارزاً في استفادة عضو هيئة التدريس من هذه الدورات التدريبية ، فهذه العملية تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ، وإعداد البرامج ، وتنفيذها ، وتقويمها ، وقناعات أعضاء هيئة التدريس بالاستفادة منها ، حيث أنه تمثل مجموعة من الحلقات المتكاملة ، ولا يمكن فصل حلقة من هذه الحلقات عن بعضها الآخر.

وتقوم جامعة الملك فيصل ممثلة في عمادة التطوير الجامعي ، ببذل جهود حثيثة لتطوير وتنمية معارف ، ومهارات ، وإتجاهات أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات العلمية والمهنية ، حيث تظهر تلك الجهود من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية الداخلية لأعضاء هيئة التدريس خلال الأربع سنوات السابقة ، وذلك كما يلي :

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

الجدول رقم (١)
أعداد المشاركون من أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية

السنة	الفئة	عدد البرامج	إجمالي الدورات المنفذة	عدد المتدر بين	إجمالي المتدر بين
/١٤٣١	ذكور	٣٠	٧٠	٩٣٨	١٨٧٨
	إناث	٤٠		٩٤٠	
/١٤٣٢	ذكور	٢١	٦١	٦٥٤	١٢٣٩
	إناث	٢٩		٥٨٥	
/١٤٣٣	ذكور	٣٠	٥٩	٧١٩	١١٧٧
	إناث	٢٩		٤٥٨	
/١٤٣٤	ذكور	٢٩	٥٨	٦٥٣	١٠٩٢
	إناث	٢٩		٤٣٩	

المصدر : عمادة تطوير التعليم الجامعي ، التقرير الختامي للبرامج والأنشطة ،
١٤٣٥هـ

ومن الجدول السابق يتضح أن مستوي إقبال أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل علي حضور البرامج التدريبية للعام ١٤٣٥/١٤٣٤ مقارنة بالعام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣١ قد تراجع بنسبة (٤٢%) ، وهو ما يُعد مؤشر قوي علي عزوف أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في البرامج التدريبية التي تقيمها الجامعة ، وعلي الجانب الآخر نجد أن تلك الأعداد التي شاركت في حضور تلك الفعاليات والمناشط التدريبية قد تكون نسب خادعة وغير حقيقية ، حيث أن نسبة المشاركة السابق عرضها بالجدول رقم (١) قد اقتصر علي أعضاء دون غيرهم ، حيث تلاحظ أن هناك نسبة قليلة من أعضاء هيئة التدريس هي التي تشارك دائماً في البرامج والمناشط التدريبية التي تقيمها عمادة التطوير الجامعي، بينما البعض الآخر لم يشارك في أية برامج تدريبية أقامتها تلك العمادة^(١) ، وهذا ما يمكن توضيحه من خلال الجدول رقم (٢) التالي :

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

الجدول رقم (٢)
البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من الرجال

السنة	عدد المتدربين الكلي	عدد المتدربين بدون تكرار
١٤٣٢ / ١٤٣١	٩٣٨	٤٧٥
١٤٣٣ / ١٤٣٢	٦٥٤	٣٨٣
١٤٣٤ / ١٤٣٣	٧١٩	٣٠٦
١٤٣٥ / ١٤٣٤	٦٥٣	٢٩٨

المصدر : عمادة تطوير التعليم الجامعي ، التقرير الختامي للبرامج والأنشطة ،
١٤٣٥هـ

ومن الجدول رقم (٢) يتضح أن العدد الفعلي الذي شارك في البرامج التدريبية الداخلية في العام ١٤٣٢/١٤٣١ يمثل (٥١%) من العدد الكلي للمتدربين ، وبلغ (٥٩%) في العام ١٤٣٣/١٤٣٢ من العدد الكلي للمتدربين ، وبلغ (٤٣%) في العام ١٤٣٤/١٤٣٣ من العدد الكلي للمتدربين ، بينما بلغ (٤٦%) في العام ١٤٣٦/١٤٣٥ من العدد الكلي للمتدربين ، وهو ما يمثل (٢١%) من إجمالي أعضاء هيئة التدريس في هذا العام.

(١) مقابلة شخصية مع فريق العمل القائم علي تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل ، ٢٠١٥/١/١ .

ومن خلال المظاهر السابقة ، وبعد الاطلاع علي بعض الدراسات السابقة في مجال عزوف أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في البرامج التدريبية ، وكذا المظاهر التي خرج بها الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية، يمكن صياغة مشكلة هذا البحث الحالي في : أن عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور الدورات التدريبية الداخلية التي تقيمها جامعة الملك فيصل ، قد يرجع إلي محتوى البرامج التدريبية ، والمدرّب ، والمتدرب ، والبيئة التدريبية ، والأساليب التدريبية المستخدمة ، ويمكن ترجمة مشكلة البحث إلي مجموعة من التساؤلات التي تتطلب لمزيد من النقصي والتحليل ، وتقديم إجابات واضحة ودقيقة ، وتتضمن هذه التساؤلات ما يلي :

١. هل يقف محتوى البرامج التدريبية الداخلية أمام اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور تلك البرامج التي تقيمها عمادة التطوير الجامعي؟
٢. هل تقف سمات وقدرات المدربين المسؤولين عن تنفيذ تلك البرامج التدريبية أمام اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور تلك البرامج التي تقيمها عمادة التطوير الجامعي؟
٣. هل تقف طبيعة المهام والمسئوليات الأكاديمية أمام اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور تلك البرامج التي تقيمها عمادة التطوير الجامعي؟
٤. هل تقف البيئة التدريبية المقام فيها البرامج التدريبية الداخلية أمام اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور تلك البرامج التي تقيمها عمادة التطوير الجامعي؟
٥. هل تقف الأساليب التدريبية المستخدمة في تنفيذ البرامج التدريبية الداخلية أمام اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور تلك البرامج التي تقيمها عمادة التطوير الجامعي؟

فروض البحث :

- في ضوء مشكلة وأسئلة البحث قام الباحث بصياغة الفروض التالية :
- ١/٣- يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فيما يتعلق باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدها الجامعة يُعزي لمتغير الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية.
 - ٢/٣- يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فيما يتعلق بأسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدها الجامعة يُعزي لمتغير الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية.
 - ٣/٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمكونات العملية التدريبية (المحتوي التدريبي ، المدرب، المتدرب ، البيئة التدريبية ، الأساليب التدريبية) علي اتجاهات

أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية. ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية :

١/٣/٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحتوي البرامج التدريبية علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.

٢/٣/٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لخصائص وسمات المدرب علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.

٣/٣/٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطبيعة الأعمال الأكاديمية لعضو هيئة التدريس علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.

٤/٣/٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للبيئة التدريبية علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.

٥/٣/٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للوسائل التدريبية المستخدمة علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.

أهداف البحث :

إن الهدف الأساسي لهذا البحث هو تحديد العوامل المسببة لعزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها جامعة الملك فيصل ، وذلك بغرض معالجة تلك الأسباب ، وبناء إطار يساعد علي الارتقاء بجودة العملية التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ولذلك يمكن القول إن أهداف هذا البحث تركز علي:

١/٤- تحديد ما إذا كان هناك اختلاف بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بإتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدها الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية (الجنسية، النوع، الرتبة الأكاديمية).

٢/٤- تحديد ما إذا كان هناك اختلاف بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل فيما يتعلق بأسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي

تعقدھا الجامعة ، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية (الجنسية، النوع، الرتبة الأكاديمية).

٣/٤- اختبار العلاقة التأثيرية بين مكونات العملية التدريبية (المحتوي التدريبي ، المدرب ، المتدرب، البيئة التدريبية ، الأساليب التدريبية) ، والاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وذلك من حيث طبيعتها (ما إذا كانت العلاقة مباشرة أو غير مباشرة) ، اتجاهها (سالبة أو موجبة) ، قوتها (ضعيفة أو قوية).

٤/٤- تقديم مجموعة من التوصيات والحلول التي تساعد القائمين علي عملية التدريب بجامعة الملك فيصل علي تعديل الإتجاهات السلبية لأعضاء هيئة التدريس نحو البرامج التدريبية الداخلية ، والعمل علي تحسين فعالية تنفيذ البرامج التدريبية الداخلية ، بما يؤدي إلي تقليل نسبة العزوف عن حضور تلك البرامج ، مما ينعكس في النهاية علي تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس.

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث الحالي مما يترتب عليها من مساهمات ذات فائدة من الناحية النظرية، والتطبيقية ، كما يتضح مما يلي :

١/٥- الأهمية النظرية :

١/١/٥- يُعد البحث الحالي امتدادا للبحوث السابقة المتعلقة بإدارة العملية التدريبية ، وقد تكون إضافة مفيدة للمكتبة الإدارية في مجال التعرف علي أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج والمناشط التدريبية الداخلية في الجامعات.

٢/١/٥- تظهر أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله ، ومن ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، والمقدمة لهم أثناء الخدمة.

٢/٥- الأهمية التطبيقية :

١/٢/٥- أهمية قضية تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس ، والتي تُعتبر واحدة من أولويات الجامعات في القرن الحالي ، حيث تواجه تلك الجامعات العديد من المسؤوليات الأكاديمية والبحثية والمجتمعية ، والتي يسهم في تحقيقها بشكل كبير رأس المال البشري المتاح لديها من أعضاء هيئة التدريس.

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

٢/٢/٥- يقدم البحث للمسؤولين عن تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ترتيباً بالأسباب الخاصة بعملية عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وبالتالي فإن هذا البحث سوف يساهم في ترشيد وتصويب القرارات الإدارية الخاصة بإدارة العملية التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس.
٣/٢/٥- إن نتائج البحث المتوقعة يمكن أن تساعد المسؤولين في جامعة الملك فيصل في تطوير البيئة التدريبية الداخلية بالجامعة ، وبالأخص الممارسات الخاصة بكل من تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ، والحصول على اعتمادات عالمية للبرامج الداخلية المقامة بالجامعة ، وانتقاء المدرسين المؤهلين لتنفيذ تلك البرامج.

حدود البحث :

يخضع هذا البحث لعدد من المحددات المختلفة والتي نوضحها فيما يلي :

١/٦- **الحدود الموضوعية** : يقتصر البحث الحالي على الكشف عن أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وبالتالي لا تدخل الأنواع الأخرى للتدريب في نطاقها.

٢/٦- **الحدود المكانية** : يقتصر هذا البحث على جامعة الملك فيصل فقط ، وذلك بعد أخذ الموافقة من الجهات المسؤولة للقيام بإجراء البحث على منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

٣/٦- **الحدود البشرية** : يقتصر هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من الذكور والإناث ، ومن كل الجنسيات.

٤/٦- **الحدود الزمنية** : سوف يتم هذا البحث في الفترة من ٢٠١٥/٢/١ حتى ٢٠١٥/٨/٣٠م.

الإطار النظري والبحوث السابقة :

هناك اتجاه متزايد لدى الجامعات للاستثمار في التدريب وذلك باعتبار التدريب وسيلة للارتقاء بمهارات وقدرات وسلوكيات واتجاهات منسوبيها من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس ، مما يعود بالنفع على كفاءة الجامعة ومستوى انجازها ،

وبالتالي الرفع من قدرتها التنافسية، لذا أصبح رأس المال الفكري من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والمتوافر بالجامعات الآن ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من الجامعات الأخرى، ويتمثل في توافر الأفراد الذين لديهم معلومات وخبرات وميزات ابتكارية لا تتوافر لدى غيرهم ، ولذلك فإن الجامعات الناجحة اليوم هي تلك الجامعات التي تقوم بإدارة متكاملة لمجموعة من الركائز المتعددة لاستقطاب وتنمية والحفاظ علي رأس المال الفكري المتاح لديها ، والتي يمكن إجمالها في عمليات التوظيف ، التعليم المستمر، التدريب، البحث العلمي والتطوير، العادات وتقالييد العمل، أساليب ونوعية القيادة ، أساليب ونظم الإدارة ، توفر الموارد بكافة أنواعها، بيئة العمل المشجعة للإبداع والابتكار، ونظم التحفيز المتبعة. ,, (Altarawneh , 2009; Halim , Siana , 2010).

ويُعتبر التدريب بكافة أشكاله هو الأداة الفاعلة في عمليات التجديد والتطوير ، وأحد أهم المقومات الأساسية التي تزيد من فعالية المؤسسات التعليمية بكافة أشكالها وقدرتها على النمو ومسايرة ركب التطور وزيادة كفاءتها ، ولكن في المقابل نجد أن هناك جملة من المعوقات التي تقف أمام عملية التطوير المنشودة من خلال عملية التدريب ، أهمها ضعف قناعة المشاركين واتجاهاتهم نحو العملية التدريبية مما ينعكس علي عملية المشاركة في الفعاليات التدريبية الداخلية ، وعلي الجهود المبذولة في تطوير معارفهم ومهاراتهم داخل الجامعة.

إن قناعة أعضاء هيئة التدريس ، واتجاهاتهم نحو العملية التدريبية بأكملها يكون بمثابة الدافع نحو المشاركة أو العزوف عن المشاركة في تلك البرامج التدريبية ، لذا فكلما قويت اتجاهات عضو هيئة التدريس نحو العملية التدريبية أقتنع بها وسعي إلي المشاركة والالتحاق بالدورات التدريبية والعكس صحيح. (Deaux et al.,1993) ، وفيما يلي سوف نقوم بالعرض والتحليل لكل من اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البرامج التدريبية ، العوامل التي تساهم في تغيير تلك الاتجاهات ، العوامل المؤثرة علي اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو حضور البرامج التدريبية ، وذلك كما يلي :

١/٧- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البرامج التدريبية: يعتبر موضوع

الاتجاهات من الموضوعات المهمة والمثيرة للنقاش في العديد من الدراسات الاجتماعية ، ولعل ذلك نابع من كونها تعمل وسيطا بين العمليات النفسية الداخلية للفرد وبين ما

يصدره من سلوك ظاهر، وهي بذلك تحدد وتوجه وتضبط السلوك الإنساني؛ لذلك فقد حظيت دراسة الاتجاهات بنصيب وافر من الدراسات النفسية والتربوية والاجتماعية، ومن ناحية موضوع البحث تُعد دراسة اتجاهات الأفراد والعمل على تكوينها وقياسها ومحاولة تعديلها وتطويرها من العمليات الضرورية لتشكيل وبناء سلوك عضو هيئة التدريس، ومساعدته على التكيف الناجح في الجامعة. (القشامي، ٢٠٠٤ م Deaux etal., 1993).

ويعرف الاتجاه بأنه "الميل نحو الاستجابة بالقبول أو الرفض للعوامل والمتغيرات والأحداث المحيطة بالفرد وذلك في ضوء استعدادات الفرد وخبراته السابقة تجاه تلك المواقف والأحداث المحيطة" (Altarawneh, 2009).

ولقد توصل (عبد الرحمن وتادرس، ٢٠١٣) إلي وجود اختلاف ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العملية التدريبية لصالح الذكور وسنوات الخبرة، بينما توصلت دراسة (Gibbs, 2004) إلي وجود اختلاف بدرجة كبيرة بين أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا البرنامج التدريبي (المجموعة التجريبية)، وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لم يحضروا البرنامج التدريبي (المجموعة الضابطة) لصالح المجموعة التجريبية، في حين توصل (Groez, ٢٠٠٤) إلي عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية فيما يتعلق باتجاهات أعضاء الهيئتين الإدارية والتدريسية نحو برامج التنمية المهنية، وعلى الجانب الآخر وفي دراسة أجراها (باصقر، ٢٠٠٩) للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الإلكتروني في قسم علم الاجتماع بجامعة أم القرى، خلصت الدراسة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم يؤيدون استخدام التدريب الإلكتروني.

ويمكن القول أن اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العملية التدريبية يتكون من ثلاثة عناصر وهي: (Mitchell, B., and Geva-May, I., 2009).

١. **خبرات ومعارف أعضاء هيئة التدريس**: وتتمثل في الخلفية التي تتوافر لدي عضو هيئة التدريس حول أحداث أو قضايا أو موضوعات معينة، وفي ضوء هذه الخلفية يستطيع عضو هيئة التدريس أن يكون اتجاهاً أو موقفاً تجاه هذه الأحداث أو القضايا، وتترجم الخبرة في صورة أفكار يعتقد فيها الفرد ويؤمن بها ويدافع عنها، ومن الأمثلة على ذلك اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو

البرامج التدريبية من حيث الجودة والفائدة، هذا الاتجاه يتكون لدي عضو هيئة التدريس من خبراته السابقة في حضور البرامج التدريبية أو من خلال المعلومات التي يحصل عليها الفرد من الزملاء الذين لديهم خبرات وتجارب مع تلك البرامج التدريبية السابقة التي تقيمها الجامعة.

٢. **العاطفة المتولدة** : في ضوء خبرات ومعارف ومعتقدات عضو هيئة التدريس التي تشكلت في مراحل سابقة تتكون لديه عاطفة معينة ، وهي عبارة عن مجموعة من المشاعر التي يحملها الفرد داخله، وتترجم العاطفة في شكل إيجابي (قبول أو حب) أو في شكل سلبي (رفض أو كره) نحو أشخاص أو أحداث أو مواقف معينة ، والعاطفة بطبيعتها لا تستند إلى المنطق أو العقل وإنما تستند إلى المشاعر التي يكنها الفرد في ضوء ظروف معينة.

٣. **السلوك** : في ضوء الخبرات والمشاعر السابقة التي يحملها عضو هيئة التدريس يتوجه سلوكه للتصرف بطريقة معينة، والسلوك يمثل المحصلة الأخيرة التي تنتج عن الخبرة والعاطفة ، فعن عضو هيئة التدريس الذي لديه خبرة أو معرفة بالبرامج التدريبية فإنه يكون مشاعر معينة مع أو ضد تلك البرامج وفي ضوء ذلك يكون سلوكه المؤيد أو المضاد لها.

ويعتبر قياس الاتجاهات أمراً على جانب كبير من الأهمية ، لأنه يمكن من معرفة نوع وقوة وطبيعة الاتجاه ، كما أنه يساعد في تفسير سلوك الأفراد داخل المؤسسات وخارجها ، كما يمكن من معرفة العوامل التي ساهمت في تكوين تلك الاتجاهات ، وبالتالي تساعد عملية القياس في توجيه هذه الاتجاهات أو السيطرة عليها ، وتختلف مقاييس الاتجاهات باختلاف نوع ومجال هذه الاتجاهات ، فقياس اتجاهات الرأي العام في مجتمع ما يختلف عن قياس اتجاهات العاملين في مؤسسة معينة. (Hodges, 2002).

وتشير الدراسات والبحوث إلى أنه من الممكن تغيير وتعديل اتجاهات الأفراد، حيث ثبت أن الاتجاهات تتغير وتتبدل بتغيير العوامل والظروف التي ساهمت في تكوينها، وهذا الأمر يكون واضحاً في الاتجاهات الخاصة بالأنشطة التدريبية داخل الجامعة ، فقد يكون الاتجاه إيجابياً في وقت ما ثم يتغير إلى اتجاه سلبي في وقت آخر ، وقد يكون الاتجاه داعماً في وقت معين، وقد يكون معارضاً في وقت آخر، وبدراسة هذا

التغير في الاتجاه يلاحظ أنه يعود إلى تغيير الأسباب أو العوامل التي أوجدته. (الحربي ، ٢٠٠٧)

وهذا يعني أنه من الممكن تعديل الاتجاهات المتعلقة بالعملية التدريبية بشكل هادف ، حيث يستطيع المسؤولين عن إدارة العملية التدريبية في الجامعة أن يخطوا لوضع برامج محددة لتغيير الاتجاهات السلبية لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه العملية التدريبية برمتها ، ويشير البعض إلى أن تغيير تلك الاتجاهات يتركز على مجالين هما :
(Ahmad, H. Ahmad, K. & Ali Shah, I., 2010)

١. طبيعة الاتجاه :

حيث يتم التركيز على تحويل الاتجاه السلبي إلى اتجاه إيجابي وتحويل الاتجاهات الراضية لأفكار وسياسات المؤسسة إلى اتجاهات بالقبول والدعم، فمثلاً يقوم المسؤولين عن إدارة العملية التدريبية بالجامعة بتغيير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الراضية لحضور البرامج التدريبية الداخلية من خلال إغراءهم بالحصول علي شهادات معتمدة دولية ، أو ربط التقييم السنوي لعضو هيئة التدريس بعدد الدورات التدريبية التي حضرها، بشكل يشجع الأعضاء على تغيير اتجاهاتهم في الاتجاه الذي ترغبه الإدارة.

٢. شدة الاتجاه :

حيث يمكن للمسؤولين عن إدارة العملية التدريبية بالجامعة التأثير في شدة وقوة الاتجاه وفقاً لما فيه مصلحة الجامعة ، فيمكن أن تقوي اتجاهات معينة وهي الاتجاهات المؤيدة لخططها وسياساتها، ويمكن أن تسعى لإضعاف اتجاهات أخرى أو القضاء عليها وهي الاتجاهات السلبية والتي تأخذ مواقف معارضة لسياسات وخطط الجامعة.

ومن الجدير بالذكر أن تغيير الاتجاهات أمر ليس بالهين؛ لأن المطلوب يتمثل في تغيير أفكار ومعتقدات الأفراد ، وهذا الأمر يحتاج إلى فترات زمنية ما بين متوسطة وطويلة، ويحتاج الأمر إلى تحديد العوامل والمتغيرات التي تؤثر وتتحكم في بناء وتكوين الاتجاهات لأن هذه المتغيرات هي التي ستلعب الدور الرئيس في تغيير الاتجاهات ، وهدم الاتجاهات القديمة وبناء اتجاهات جديدة.

(Yu, M.L., etal., 2009)

٢/٧- العوامل التي تساهم في تغيير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس :

يري (Mitchell, B., and Geva-May, I., 2009) أنه من أجل زيادة رضا المشاركين عن البرامج التدريبية ، وتعظيم قيمة العائد من وراء الدورات التدريبية داخل المؤسسة ، فهناك حاجة ماسة لانسجام البرامج التدريبية التطويرية مع التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة، وهذا يعني ضرورة تصميم برامج تدريبية فعالة تتواءم مع تلك التوجهات التي تم تحديدها، والأهم من ذلك ، هناك حاجة إلى قياس أثر البرنامج التدريبي على نتائج الأعمال من خلال أداء العاملين الذين تعرضوا للبرامج التدريبية. (عبد الرحمن وتادرس ، ٢٠١٣).

كما يشير (الخياط ، ٢٠١٣) إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الحاسمة في العملية التدريبية ، وأي خلل يحدث في هذه الخطوة ينتقل أثره إلى باقي خطوات التدريب، وفي ذلك هدر كبير في الجهود والنفقات، بالإضافة لما يولده من اتجاهات سلبية لدى المتدربين نحو عملية التدريب ككل ، وفي هذا الخصوص يري (النويجم ، ٢٠٠٥م) إلى أن انخفاض كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها كانت بسبب انخفاض كفاءة تحديد الاحتياجات التدريبية، والطرق المستخدمة في تنفيذ البرامج التدريبية ، فاعلية وكفاءة الطرق المستخدمة عند تقييم البرامج التدريبية..

ويري (المصدر ، ٢٠١٠) أنه لضمان رضا المشاركين عن العملية التدريبية يجب أن يتم تغيير المناخ التنظيمي بحيث تبقى عملية التدريب جزء من عملية مستمرة من التغيير التنظيمي ، بحيث يتم تصميم تلك البرامج التدريبية على أنها ضمن عملية التعلم والتطوير المستمر بالمؤسسة ، وذلك من خلال برامج تلبي احتياجات الموظفين ، وتوفير نظام التغذية المرتدة لإعادة تصميم وتعديل إصدارات أخرى من تلك البرامج والتي تعتمد على الاحتياجات التنظيمية والموظف معا ، وعلاوة على ذلك فإن فعالية التدريب ينبغي أن تستند إلى أي مدى المتدربين قادرين على تطبيق المعرفة والمهارات والمواقف التي حصلوا عليها أثناء التدريب في بيئة العمل ، وفي هذا الخصوص يشير (الشرعة ، ٢٠٠٨) أنه لزيادة رضا المشاركين عن البرامج التدريبية يجب أن نقيس قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة والمهارات والقدرات المكتسبة خلال التدريب داخل بيئة عملهم والمحافظة عليها مع مرور الوقت في سياقات عملهم.

ويشير (الحربي ، ٢٠٠٧) إلي أن عدم تفرغ المتدرب ، وعدم المشاركة في تحديد الأهداف ، توفير المدربين من ذوي الكفاءات ، وعدم وضع حوافز تشجيعية للمتدربين أثناء الدورات التدريبية قد يعكس سلبا علي إتجاهات المتدربين نحو حضور البرامج التدريبية ، بينما توصل (الشهري، ٢٠٠٦م) إلي أن ضعف محتوى بعض البرامج التدريبية ، عدم تشجيع الإدارة على الالتحاق بالدورات التدريبية ، قلة خبرة المدرب القائم بالتدريب ، بُعد موقع التدريب عن موقع العمل ، ضعف البيئة التدريبية ، قد انعكس سلبا علي إتجاهات المتدربين نحو حضور البرامج التدريبية.

وعلي الجانب الآخر توصل (القتامي ، ٢٠٠٤م) إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة العملية التدريبية ومحتوي البرامج التدريبية المقدمة ، ويضيف (الشمري ، ٢٠٠٣م) أن هناك مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية والبيئية المحددة لإتجاهات الأفراد نحو برامج التدريب الإداري كان أهمها : رغبة المتدرب في اكتساب معلومات جديدة في مجال عمله ، تشجيع العمل التعاوني والودي بين المدربين والمتدربين ، وإن أبرز المعوقات تأثيرا في عدم تفعيل برامج التدريب الإداري في معاهد التدريب الأمنية هي عدم توفير الحوافز المادية للمشاركين في الدورة التدريبية وعدم توفير التخطيط العلمي الدقيق لحاجات المتدربين وعدم الإهتمام بالجوانب التطبيقية في البرامج التدريبية ، وأخيراً يري (فطيس ، ٢٠٠٧) أن عدم قناعة بعض الرؤساء بجدوي البرامج التدريبية يقف وراء ضعف إتجاهات الأفراد نحو حضور البرامج التدريبية ، وفي هذه الخصوص يضيف (بخش، ٢٠٠٩م) أن من الشروط الأساسية لنجاح البرنامج التدريبي ضرورة تجانس المشاركين في البرامج التدريبية من حيث الخبرات والمؤهل العلمي.

ومما سبق يمكن لنا القول أنه توجد العديد من العوامل التي يمكن استخدامها كوسائل لتغيير إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العملية التدريبية ، ومن هذه المتغيرات ما يأتي :

١. محتوى الإتجاه :

إن تحليل موضوع ومحتوى الإتجاه يساعد في معرفة الأسس التي بني عليها، كما أنه يوضح مدى قوة أو ضعف الإتجاه ، وبالتالي يساعد في وضع الخطط التي تمكن من تعديل الإتجاه أو السعي إلى إضعافه ثم تلاشيته بالتدريج.

٢. كفاءة الاتصالات بالجامعة :

إن تغيير الاتجاهات لدي أعضاء هيئة التدريس يتطلب نظام للاتصالات يتسم بالوضوح والكفاءة ، ويتيح المعلومات اللازمة من خلال قنوات الاتصال المختلفة بما يساعد في تكوين اتجاهات جديدة مرغوبة من قبل الجامعة ، حيث تساعد كفاءة الاتصالات في مقاومة الشائعات والاتجاهات الخاطئة داخل الجامعة.

٣. العلاقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس :

لاشك أنه كلما اتسمت العلاقة بين إدارة الجامعة والعاملين بها بالقوة والمتانة والجودة، فإنه يسود المؤسسة جو من الوضوح والتفاهم والثقة المتبادلة، وهو الأمر الذي يبسر على إدارة الجامعة تغيير الاتجاهات المعارضة والخاطئة، وبناء اتجاهات جديدة تفيد كلا من الجامعة ومنسوبيها.

٤. جماعة العمل :

يمكن للجامعة أن تستفيد من جماعات العمل في التأثير في اتجاهات الأعضاء التابعين لها بشكل يخدم مصالح الجامعة ويحسن من بيئة ومناخ العمل بالمؤسسة ، وبما يشجع اتجاهات جديدة تشجع علي حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها الجامعة.

٥. المصالح المتبادلة :

إن إحلال مفهوم المصالح المتبادلة بدلاً من مفهوم المصالح الفردية أو الشخصية يؤدي إلى تغيير اتجاهات عضو هيئة التدريس في الجامعة.

٦. خبرات وتجارب الأعضاء :

تلعب الخبرات والتجارب السابقة لكل من العضو والجامعة دوراً كبيراً في تغيير الاتجاهات، حيث يمكن أن تساعد تلك الممارسات والخبرات السابقة في تغيير الاتجاهات الحالية وتوجيهها في اتجاهات جديدة إيجابية تكون في صالح الجامعة والأعضاء ، فكما تلعب هذه التجارب والخبرات دورها في تكوين الاتجاهات فإنها يمكن أن تلعب دوراً في تغيير تلك الاتجاهات. فالعضو الذي تشير تجاربه وخبراته السابقة إلى أن القصور في حضور الدورات التدريبية الداخلية سوف يجرمه من المكافآت والعلاوات فإنه سيغير اتجاهاته السلبية نحو

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

الحضور إلى اتجاهات إيجابية، كما أن تجارب الجامعة السابقة في علاج قصور حضور الأعضاء سوف تساعدنا في تغيير اتجاهات الأعضاء نحو حضور البرامج التدريبية بشكل يفيد الجامعة.
ومما سبق يمكننا القول أن موضوع الاتجاهات من الموضوعات المهمة والمؤثرة علي سلوك الفرد، حيث تحدد وتوجه وتضبط السلوك الإنساني لكونها تعمل وسيطا بين العمليات النفسية الداخلية للفرد وبين ما يصدره من سلوك ظاهر ؛ لذلك فإن دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والعمل على تكوينها وقياسها ومحاولة تعديلها وتطويرها من العمليات الضرورية لتشكيل وبناء سلوك عضو هيئة التدريس، ومساعدته على التكيف الناجح في الجامعة ، وبالتالي يمكن للمسؤولين عن العملية التدريبية في جامعة الملك فيصل العمل علي بناء وتعديل الاتجاهات الإيجابية لدي أعضاء هيئة التدريس بما يساعد علي تفعيل البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها الجامعة وزيادة العائد عليها.

منهجية البحث :

فيما يلي سوف نوضح المنهجية التي تم اتباعها في إجراء هذا البحث فيما يتعلق بمجتمع البحث ، والعينة ، المنهج العلمي للبحث ، ونموذج البحث ومتغيراته، والأساليب الإحصائية المتبعة ، وذلك كما يلي :

١/٨ - مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع منسوبي جامعة الملك فيصل من أعضاء هيئة التدريس، والذين يزاولون العمل في وقت توزيع أداة البحث ، ويوضح الجدول رقم (٣) مجتمع البحث الخاص بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل، وذلك كما يلي :

الجدول رقم (٣)

مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل

المجموع	معيد		محاضر		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		أستاذ		الجنسية	جهة العمل
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠	٢	٠	مواطن	١. الأمانة العامة
٦٢	٠	٠	٠	٠	٧	٥	٤٢	٥	٢	١	غير	

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

											مواطن	
٦٢	١٩	٧	١٨	٣	٥	٠	٧	٠	٣	٠	مواطن	٢. كلية
٣٥	٠	٠	٠	٠	٤	٠	٢٢	٤	٤	١	غير مواطن	إدارة الأعمال
١٧٠	٧	٤٥	١٤	٤٠	١٢	٣	٢٣	٢١	٤	١	مواطن	٣. كلية الآداب
١١٦	٠	٠	٠	٠	٣٦	١١	٤١	١٥	١٠	٣	غير مواطن	
١١٢	٨	٢٦	١٥	٣٠	٥	٢	١٣	١٠	٣	٠	مواطن	٤. كلية التربية
٨٠	٠	٠	٠	٠	١٤	١٢	٢٩	٢٠	٥	٠	غير مواطن	
٤	٠	٠	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	مواطن	٥. كلية الحقوق
٦	٠	٠	٠	٠	١	٠	٣	٢	٠	٠	غير مواطن	
١٢	٦	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٠	٠	٠	مواطن	٦. كلية الصيدلة
٣٤	٠	٠	٠	٠	٧	٣	١٦	٤	٣	١	غير مواطن	الإكلينيكية
٧٤	٤٣	٢٣	٠	٠	١	٠	٧	٠	٠	٠	مواطن	٧. كلية الطب
٩٣	٠	٠	٠	٠	١٧	٥	٤١	٢٠	٩	١	غير مواطن	
٣١	٣	٠	١	٠	٦	٠	١١	٠	١٠	٠	مواطن	٨. كلية الطب البيطري
٣٧	٠	٠	٠	٠	١٥	٠	١٤	٠	٨	٠	غير مواطن	
٩٨	٢	٣٠	٣	٣٥	٥	٠	١١	١٠	٢	٠	مواطن	٩. كلية العلوم
١٠٣	٠	٠	٠	٠	٢٠	١٤	٤٠	١٨	٩	٢	غير مواطن	
٧٥	٧	٣	٦	٤	١٩	١	١٦	٣	١٥	٠	مواطن	١٠. كلية العلوم الزراعية
٥٩	٠	٠	٠	٠	٦	٣	٣٠	١٣	٥	٢	غير مواطن	
١٤	٢	٥	١	١	٠	٠	٠	٠	١	٠	مواطن	١١. كلية العلوم الطبية التطبيقية
١٤	٠	٠	٠	٠	٠	٣	٣	٨	٠	٠	غير مواطن	
٤	٢	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠	مواطن	١٢. كلية

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

الهندسة	غير مواطن	٠	٧	١	٢٠	٠	٩	٠	٠	٠	٠	٣٧
١٣. كلية طب الأسنان	مواطن	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠	٠	٠	٠	١
	غير مواطن	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠	٠	٠	٠	١
١٤. كلية علوم الحاسب	مواطن	٠	٠	٠	٤	٠	٥	٠	١	٢	١	١٨
	غير مواطن	٠	٤	٧	٢٢	٢	٦	٠	٠	٠	٠	٤١
المجموع		١٢	١٠٧	١٦١	٤١٩	٦٤	٢٠٢	١١٤	٦٤	١٤٧	١٠١	١٣٩١

المصدر : مركز الإحصاء والمعلومات ، عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين ، ٢٠١٤ ،

٢/٨ - عينة البحث :

لكبر حجم مجتمع البحث ، إضافة إلي القيود الخاصة بالوقت والتكلفة ، فقد تقرر الاعتماد على أسلوب وإجراءات العينات العشوائية الطبقيّة لجمع البيانات الأولية اللازمة من مجتمع البحث ، وبافتراض أن الظاهرة محل البحث تتمثل في المجتمع بنسبة ٥٠% وبمعامل ثقة ٩٥% ، فإن حجم العينة يبلغ (384) طبقاً للمعادلة التالية : (محمد علي ، ١٩٨٢)

$$n = \frac{z^2 L(1-L)}{d^2} = \frac{(1.96)^2 0.5 (1-0.05)}{(0.05)^2} = 384$$

حيث : z : التوزيع الطبيعي المعياري وتساوي (1.96) عند معامل ثقة (95%)
L: احتمال وجود الظاهرة محل البحث في المجتمع وتساوي (0.5)
D : الخطأ المسموح به ويساوي (0.05)

ويعرض الجدول رقم (٤) توزيع عينة البحث حسب العوامل الديموغرافية (النوع، الجنسية ، الرتبة الأكاديمية) ، وذلك كما يلي :

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

الجدول رقم (٤)

توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس حسب العوامل الديمغرافية

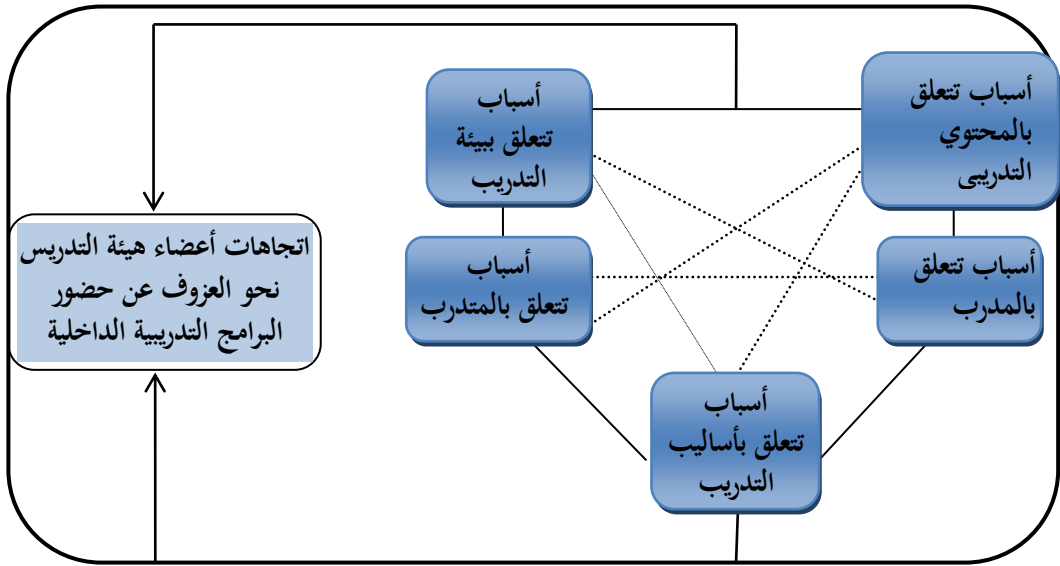
المتغير	الفئة	العدد	النسبة	العينة
النوع	ذكور	٨٦١	٦٢%	٢٣٨
	إناث	٥٣٠	٣٨%	١٤٦
	الإجمالي	١٣٩١	١٠٠%	٣٨٤
الجنسية	مواطن	٨٢١	٥٩%	٢٢٧
	غير مواطن	٥٧٠	٤١%	١٥٧
	الإجمالي	١٣٩١	١٠٠%	٣٨٤
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	١١٩	٩%	٣٥
	أستاذ مساعد	٥٨٠	٤٢%	١٦٢
	أستاذ مشارك	٢٤٠	١٧%	٦٥
	محاضر	٢٣٢	١٦%	٦١
	معيد	٢٢٠	١٦%	٦١
	الإجمالي	١٣٩١	١٠٠%	٣٨٤

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء إحصائية أعضاء هيئة التدريس ، ٢٠١٤

٣/٨- منهج البحث : إعتد هذا البحث علي المنهج الوصفي التحليلي ، وعلي أسلوب الدراسة الميدانية ، والتي توفر بياناتها من المصادر المكتبية ، والدراسات السابقة ، ومن المصادر الأولية المتمثلة بالبيانات ، والتي سوف يقوم الباحث بجمعها بواسطة إستبانة سيتم توزيعها علي عينة البحث.

٤/٨- نموذج البحث : في ضوء مشكلة وفروض البحث وأهدافه ، فقد تم بناء نموذج يحدد أبرز المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث مع علاقاتها الرئيسية ، إضافة إلي العلاقات الفرعية التي تنتبثق من هذه العلاقات مع ترابطاتها المتبادلة وكما هو موضح في الشكل (١).

الشكل رقم (1)
نموذج البحث المقترح



المصدر : من إعداد الباحث ، في ضوء الدراسات السابقة
ومن الشكل السابق يمكن تحديد متغيرات البحث كما يلي :

- المتغير المستقل : ويتمثل في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية بجامعة الملك فيصل ، ويشتمل علي خمسة أبعاد فرعية (المحتوي التدريبي ، المدرب ، المتدرب ، البيئة التدريبية، الأساليب التدريبية).
- المتغير التابع : ويتمثل في اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية بجامعة الملك فيصل.
- المتغيرات الديمجرافية : وتتمثل في : الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

٥/٨- أداة البحث :

سوف يعتمد البحث الميداني في جمع بياناته علي إستبانة تم صياغتها من خلال

مراجعة الدراسات والبحوث السابقة والمتعلقة بالاتجاهات ، وظاهرة العزوف عن حضور البرامج التدريبية، وهي مكونة من قسمين رئيسيين :

القسم الأول : خاص بالسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس وتتمثل في النوع ، الجنسية ، الرتبة الأكاديمية.

القسم الثاني : وهو عبارة عن مجالات الدراسة ، ويتكون من جزئين ، الجزء الأول : تم تخصيصه لقياس اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، بينما تم تخصيص الجزء الثاني لقياس الأسباب التي تقف وراء عملية العزوف (المحتوي التدريبي ، والمدرّب، والمتدرب، والبيئة التدريبية، والوسائل التدريبية).

تحليل ومناقشة نتائج البحث الميداني :

يهدف الباحث من خلال هذا الجزء إلي دراسة تحديد العوامل المسببة لعزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها جامعة الملك فيصل ، وذلك بغرض معالجة تلك الأسباب ، وبناء إطار يساعد علي الارتقاء بجودة العملية التدريبية المُقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ولتحقيق ذلك فإن الباحث سوف يقوم بداية بتقييم الاعتمادية والصلاحية لمقاييس البحث الحالية ، ثم اختبار الفروض وتحليل ومناقشة نتائج البحث ، وذلك كما يلي :

١/٩- **تقييم الاعتمادية والصلاحية :**تمثلت الخطوة الأولى لعملية تحليل البيانات الأولية الخاصة بهذا البحث في تقييم الاعتمادية (Reliability) للمقاييس التي اعتمد عليها البحث الحالي ، وذلك بهدف تقليل أخطاء القياس العشوائية وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في البحث من ناحية ، والتوصل إلي مقاييس يمكن الاعتماد عليها في بحوث مستقبلية من ناحية أخرى ، وبعد تقييم الإعتدالية للمقاييس المستخدمة في البحث ، تقرر التحقق من درجة صلاحية (Validity) المقاييس التي اعتمد عليها البحث الحالي، ولتحقيق هذا الهدف ، تم تطبيق أسلوب الصدق الذاتي (بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات) على مجموعة متغيرات ، ويبين الجدول رقم (٥) نتائج تقييم الاعتمادية والصلاحية.

الجدول رقم (٥)
تقييم الاعتمادية والصلاحية لأداة الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	معامل الثبات (الاعتمادية)	معامل الصدق (الصلاحية)
الاتجاه نحو حضور البرامج التدريبية الداخلية	11	0.71	0.81
أسباب الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية	21	0.81	0.78
- أسباب تتعلق بالمحتوي التدريبي	3	0.82	0.81
- أسباب تتعلق بالمدرّب	3	0.83	0.80
- أسباب تتعلق بالمتدرّب	7	0.82	0.81
- أسباب تتعلق ببيئة التدريب	4	0.81	0.80
- أسباب تتعلق بأساليب التدريب	4	0.71	0.81

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء التحليلات الإحصائية

وباستعراض الجدول رقم (٥) يتضح أن قيم معاملى الثبات والصدق مقبولة لجميع الأسئلة، حيث تضمنت قائمة الاسنقصاء سؤالين رئيسيين يأخذ شكل (ليكرت) الخماسى وتتكون من أكثر من عنصر ، وكانت قيمة معامل الثبات (0.71) للسؤال الأول المتعلق باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية ، بينما تراوحت بين (0.71)، (0.83) للسؤال الثانى والمتعلق بأسباب الاتجاه نحو العزوف ، في حين كانت قيم معامل الصدق (0.81) للسؤال الأول ، في حين تراوحت بين (0.78) للسؤال الثانى و (0.81) للسؤال الثالث ، وبذلك يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم النتائج على مجتمع البحث.

٢/٩- تحليل ومناقشة فروض الدراسة :

١/٢/٩- تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرض الأول :وينص علي أنه يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث عند مستوي الدلالة ٠.٠٥ فيما يتعلق باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدتها الجامعة يُعزى لمتغير الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية. ويناقش هذا الفرض مدي وجود اختلاف بين آراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، ولاختبار هذا الفرض تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وذلك من حيث الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية ، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

١/١/٢/٩- الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية تبعا للجنسية : يوضح الجدول رقم (٦) نتائج التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية في جامعة الملك فيصل حسب الجنسية ، ويتضح من الجدول رقم (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث تعزى لمتغير الجنسية فيما يتعلق بالاتجاه نحو البرامج التدريبية الداخلية ، حيث توجد اتجاهات إيجابية متوسطة للجميع أعضاء هيئة التدريس نحو العملية التدريبية ، حيث أن متوسط اتجاه أعضاء هيئة التدريس من المواطنين بلغت (٥٠%) ، بينما بلغ (٥١%) لأعضاء هيئة التدريس من غير المواطنين ، مع ملاحظة وجود اختلاف بين عينة البحث فيما يتعلق بالنية للالتحاق بالبرامج التدريبية المنعقدة بالجامعة متي سنحت الفرصة بُعزى لأعضاء هيئة التدريس من غير المواطنين.

ويعزو الباحث عدم الاختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس إلي تشابه طبيعة وظروف العمل في الجامعة التي تتساوي فيها إلي حد كبير المكانة الاجتماعية والعلمية ، ارتفاع مستوي ودرجة التعليم لكلا من أعضاء هيئة التدريس المواطنين وغير المواطنين ، بالإضافة إلي تشابه ثقافة أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الجامعية والذين غالبا ما ينتمون لنفس العوامل البيئية والاجتماعية.

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

جدول رقم (٦)

نتائج التحليل الإحصائي لآراء أعضاء هيئة التدريس حول إتجاهاتهم
نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية حسب الجنسية

Sig.	غير مواطن		مواطن		الاتجاهات نحو حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
.065	.454	2.79	1.122	2.24	١. يوجد ربط بين الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
.064	.342	2.01	1.093	2.23	٢. يوجد استراتيجية واضحة بالجامعة لحضور أعضاء هيئة التدريس البرامج التدريبية
.070	.376	1.95	.706	2.68	٣. يوجد تخطيط دقيق لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من التدريب
0.088	.529	1.34	.646	2.62	٤. البرامج التدريبية الداخلية مصدر للتطوير المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس
.181	.504	1.38	.697	2.64	٥. البرامج التدريبية الداخلية لها أهمية كبيرة في تخطيط مساري الوظيفي
.070	.484	1.37	1.013	2.32	٦. البرامج التدريبية الداخلية التي شاركت بها تتفق مع احتياجاتي الحقيقية

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

0.077	0.369	3.84	0.985	2.38	٧. يوجد متابعة من المسؤولين في العمل لمدي تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب
0.066	0.385	3.18	0.992	2.86	٨. البرامج التدريبية الداخلية المنعقدة بالجامعة هدر لمواردها المالية
0.084	0.430	3.24	0.984	2.93	٩. البرامج التدريبية الداخلية المنعقدة بالجامعة هي هدر لوقت عضو هيئة التدريس
0.093	0.533	2.44	0.551	2.21	١٠. التحاقى بالدورات التدريبية يتم فقط لاستكمال جوانب إدارية
0.122	0.502	4.51	0.677	2.80	١١. سوف ألتحق بالبرامج التدريبية المنعقدة بالجامعة متي سنحت الفرصة لي
		51%		50%	المتوسط العام للاتجاه نحو البرامج التدريبية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * معنوى عند مستوى معنوية 0.05

٢٠١٠/١/٢/٩ - الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية تبعا النوع : يوضح الجدول رقم (٧) نتائج التحليل الإحصائي لأراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية في جامعة الملك فيصل حسب النوع، ويتضح من الجدول رقم (7) وجود فروقا ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث تعزى لمتغير النوع فيما يتعلق بالاتجاه نحو البرامج التدريبية الداخلية ، حيث توجد اتجاهات إيجابية عالية إلي حد ما لأعضاء هيئة التدريس من الذكور مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الإناث نحو العملية التدريبية، حيث أن متوسط اتجاه

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

أعضاء هيئة التدريس من الذكور بلغت (٥٩%) ، بينما بلغت (٤١%) لأعضاء هيئة التدريس من الإناث.

ويري الباحث أن الاختلاف بين الذكور والإناث فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو العملية التدريبية قد يرجع إلى أن زيادة الالتزامات الأسرية والاجتماعية لأعضاء هيئة الذكور من الإناث والتي تنعكس بصورة طبيعية عن الوقت المتاح لديهم لحضور البرامج التدريبية الداخلية والتي تعقدتها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (٧)

نتائج التحليل الإحصائي لأراء أعضاء هيئة التدريس حول اتجاهاتهم نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية حسب النوع

Sig.	إناث		ذكور		الاتجاهات نحو حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معيارى	وسط حسابى	انحراف معيارى	وسط حسابى	
.000	.861	1.71	.629	3.01	١. يوجد ربط بين الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
.156	.563	1.46	.732	2.74	٢. يوجد استراتيجية واضحة بالجامعة لحضور الأعضاء البرامج التدريبية
.000	.364	2.09	.787	2.72	٣. يوجد تخطيط دقيق لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من التدريب
.000	.504	1.86	.988	2.46	٤. البرامج التدريبية الداخلية مصدر للتطوير المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

Sig.	إناث		ذكور		الاتجاهات نحو حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
.000	.579	1.89	.982	2.48	٥. البرامج التدريبية الداخلية لها أهمية كبيرة في تخطيط مساري الوظيفي
.000	.719	1.53	.999	2.39	٦. البرامج التدريبية الداخلية التي شاركت بها تتفق مع احتياجاتي الحقيقية
.000	1.229	2.25	.551	3.38	٧. يوجد متابعة من المسؤولين في العمل لمدي تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب
.087	.688	2.32	.563	3.49	٨. البرامج التدريبية الداخلية المنعقدة بالجامعة هدر لمواردها المالية
.000	.675	2.35	.491	3.60	٩. البرامج التدريبية الداخلية المنعقدة بالجامعة هي هدر لوقت عضو هيئة التدريس
.000	.553	2.12	.518	2.43	١٠. التحاق بال دورات التدريبية يتم فقط لاستكمال جوانب إدارية
.000	1.208	3.01	.703	3.68	١١. سوف ألتحق بالبرامج التدريبية المنعقدة بالجامعة متي سنحت الفرصة لي
		41%		59%	المتوسط العام للاتجاه نحو

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

Sig.	إناث		ذكور		الاتجاهات نحو حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
					البرامج التدريبية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي * معنوى عند مستوى معنوية 0.05

٣/١/٢/٩- اتجاهات أعضاء نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية
الداخلية تبعا للرتبة الأكاديمية: يوضح الجدول رقم (٨) نتائج التحليل الإحصائي لآراء
عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية
الداخلية في الجامعة حسب الرتبة الأكاديمية ، ويتضح من الجدول رقم (8) وجود فروقا
ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية فيما يتعلق
بالاتجاه نحو البرامج التدريبية الداخلية ، حيث توجد اتجاهات إيجابية عالية إلي حد ما
لأعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين والأساتذة المشاركين مقارنة بأعضاء
هيئة التدريس من الأساتذة نحو العملية التدريبية ، حيث بلغ متوسط اتجاه أعضاء هيئة
التدريس من الأساتذة المساعدين (٥٩%) ، بينما بلغ (٥٦%) لأعضاء هيئة التدريس
من الأساتذة المشاركين ، في حين بلغ (٤٠%) لأعضاء هيئة التدريس من الأساتذة.

ويري الباحث أن الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين ،
والأساتذة المشاركين ، والأساتذة فيما يتعلق بالاتجاه نحو حضور البرامج التدريبية ، قد
يرجع وصول الأساتذة الجامعيين إلي درجة علمية ومكانة اجتماعية عالية ، وعدم وجود
الدافع الحقيقي لحضور تلك البرامج ، علي عكس أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة
المساعدين ، والأساتذة المشاركين.

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

جدول رقم (٨)

نتائج التحليل الإحصائي لآراء أعضاء هيئة التدريس حول اتجاهاتهم
نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية حسب الرتبة الأكاديمية

Sig.	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الاتجاهات نحو حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
.000	.780	1.53	.671	2.95	.621	2.95	١. يوجد ربط بين الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
.000	.561	1.36	.751	2.65	.684	2.37	٢. يوجد واضحة بالجامعة لحضور الأعضاء البرامج التدريبية
.000	.438	2.10	.737	2.65	.955	2.37	٣. يوجد تخطيط دقيق لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من التدريب
.001	.441	1.97	1.012	2.34	.976	2.21	٤. البرامج التدريبية الداخلية مصدر للتطوير

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

							المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس
009	.533	2.02	1.016	2.33	.933	2.26	٥. البرامج التدريبية الداخلية لها أهمية كبيرة في تخطيط مساري الوظيفي
000	.756	1.57	1.016	2.25	1.003	2.32	٦. البرامج التدريبية الداخلية التي شاركت بها تتفق مع احتياجاتي الحقيقية
000	1.115	2.01	.652	3.38	.607	3.42	٧. يوجد متابعة من المسؤولين بالعمل لمدي تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب
000	.657	2.22	.623	3.40	.513	3.47	٨. البرامج التدريبية الداخلية المنعقدة بالجامعة هي هدر لمواردها المالية
000	.694	2.25	.542	3.51	.496	3.37	٩. البرامج التدريبية الداخلية

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

							المنعقدة بالجامعة هدر لوقت عضو هيئة التدريس
003	.612	2.18	.504	2.33	.507	2.58	١٠. التحاق بالدورات التدريبية بالجامعة يتم فقط لاستكمال جوانب إدارية
000	.939	2.65	.807	3.79	.705	3.95	١١. سوف ألتحق بالبرامج التدريبية المنعقدة بالجامعة متي سنحت الفرصة لي
		%40		%56		%59	المتوسط العام للاتجاه نحو البرامج التدريبية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي * معنوي عند مستوى معنوية 0.05
ومما سبق يتضح صحة الفرض الأول بوجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء
عينة البحث عند مستوي الدلالة ٠.٠٥ ، فيما يتعلق باتجاهات أعضاء هيئة التدريس
نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدتها الجامعة يُعزى لمتغير
النوع ، والرتبة الأكاديمية ، بينما اتضح عدم صحة الفرض الأول فيما يتعلق بوجود
اختلاف يُعزى لمتغير الجنسية.

٢/٢/٩- تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرض الثاني :وينص علي أنه
يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث عند مستوي الدلالة ٠.٠٥ فيما
يتعلق بأسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي
تعقدتها الجامعة يُعزى لمتغير الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية.

ويناقش هذا الفرض مدي وجود اختلاف بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل حول أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، ولاختبار هذا الفرض تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك من حيث الجنسية ، والنوع ، والرتبة الأكاديمية ، ويمكن توضيح ذلك كما يلي :

١/٢/٢/٩- أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية تبعا للجنسية : يوضح الجدول رقم (٩) نتائج التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس حول الأسباب المؤدية إلي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية بجامعة الملك فيصل حسب الجنسية.

ومن الجدول رقم (٩) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ٠.٠٥ فأقل في متوسط إجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل حول الأسباب المؤدية إلي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية بالجامعة فيما يتعلق بالأسباب المتعلقة بالمحتوي التدريبي ، والمدرّب ، وبيئة التدريب ، وأساليب التدريب ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالأسباب المتعلقة بالمدرّب ، وتميل تلك الفروق لصالح المواطنين بمتوسط حسابي قدره (3.17) ، (2.56) لكل من الأسباب المتعلقة بالمدرّب وبيئة التدريب ، بينما تميل الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس غير المواطنين بمتوسط حسابي قدره (3.75) ، (٣.٧٧) لكل من الأسباب المتعلقة بالمحتوي وأساليب التدريب.

جدول رقم (٩)

نتائج التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث

حول أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية حسب الجنسية

Sig.	غير مواطن		مواطن		أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معيارى	وسط حسابى	انحراف معيارى	وسط حسابى	
.003	.34001	3.75	.46615	1.64	١. أسباب تتعلق بالمحتوي التدريبي

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

0.000	.34113	1.88	.79891	3.17	٢. أسباب تتعلق بالمدرّب
.244	.21288	4.17	.25241	4.27	٣. أسباب تتعلق بالمتدرّب
.000	.25553	1.50	.38010	٢.56	٤. أسباب تتعلق ببيئة التدريب
.000	.25103	3.77	.33407	3.51	٥. أسباب تتعلق بأساليب التدريب

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * معنوى عند مستوى معنوية 0.01
٢/٢/٢/٩ - أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية تبعا
للنوع: يوضح الجدول رقم (١٠) نتائج التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث من
أعضاء هيئة التدريس حول الأسباب المؤدية إلي الاتجاه نحو العزوف عن حضور
البرامج التدريبية بجامعة الملك فيصل حسب النوع ، وذلك كما يلي :

جدول رقم (١٠)

نتائج التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث
حول أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية حسب النوع

Sig.	أنثى		ذكر		أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية
	انحراف معيارى	وسط حسابى	انحراف معيارى	وسط حسابى	
.304	1.1692	2.38	1.02118	2.40	١. أسباب تتعلق بالمحتوي التدريبي
.000	.43447	2.32	1.05661	3.07	٢. أسباب تتعلق بالمدرّب
.016	.27276	2.29	.20624	4.19	٣. أسباب تتعلق بالمتدرّب

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

٤.	أسباب تتعلق ببيئة التدريب	1.37	.22371	3.74	.35354	.000
٥.	أسباب تتعلق بأساليب التدريب	3.11	.19968	3.71	.41326	.000

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي * معنوى عند مستوى معنوية 0.01
ومن الجدول رقم (١٠) السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في متوسط إجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل حول الأسباب المؤدية إلي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية بالجامعة فيما يتعلق بالأسباب المتعلقة بالمدرّب ، وبيئة التدريب ، وأساليب التدريب ، والمتدرب ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالأسباب المتعلقة بالمحتوي التدريبي ، وتميل تلك الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الذكور بمتوسط حسابي قدره (3.07) ، (4.19) لكل من الأسباب المتعلقة بالمدرّب والمتدرب ، بينما تميل الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث بمتوسط حسابي قدره (3.74) ، (٣.٧١) لكل من الأسباب المتعلقة بالمحتوي وأساليب التدريب.

٣/٢/٢/٩ - أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية تبعا للرتبة

الأكاديمية:

يوضح الجدول رقم (١١) نتائج التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس حول الأسباب المؤدية إلي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية بجامعة الملك فيصل وذلك حسب الرتبة الأكاديمية ، ويتضح من الجدول رقم (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث تعزي لمتغير الكادر الأكاديمي ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05 ، وكانت قيم Sig. أقل من مستوى المعنوية ، مما يدل على وجود اختلاف معنوي بين آراء عينة البحث حول مدي انتشار ظاهرة الفساد الإداري في القطاع محل البحث ، ويعزو الباحث الاختلاف في آراء أعضاء هيئة التدريس حسب الكادر الأكاديمي إلي أن خبرات أعضاء هيئة التدريس التي تولدت لدي الأساتذة وطبيعة المناصب الإدارية والتكليفات العلمية قد تكون السبب وراء هذا الاختلاف.

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لآراء عينة الدراسة
حول أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية حسب الرتبة الأكاديمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
أسباب تتعلق بالمحتوي التدريبي	بين المجموعات	30.835	2	15.417	14.041	.000
	داخل المجموعات	363.442	331	1.098		
	المجموع	394.277	333			
أسباب تتعلق بالمدرّب	بين المجموعات	26.091	2	13.045	17.149	.000
	داخل المجموعات	251.793	331	.761		
	المجموع	277.884	333			
أسباب تتعلق بالمتدرب	بين المجموعات	.658	2	.329	5.715	.004
	داخل المجموعات	19.045	331	.058		
	المجموع	19.702	333			
أسباب تتعلق ببيئة التدريب	بين المجموعات	13.593	2	6.796	87.126	.000
	داخل المجموعات	25.820	331	.078		
	المجموع	39.413	333			
أسباب تتعلق بأساليب التدريب	بين المجموعات	9.362	2	4.681	56.339	.000
	داخل المجموعات	27.502	331	.083		
	المجموع	36.865	333			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * معنوي عند مستوى معنوية 0.05

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

ومما سبق يتضح صحة الفرض الثاني ، حيث يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس عند مستوى الدلالة 0.05 فيما يتعلق بأسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدتها الجامعة يُعزي لمتغير الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية.

٣/٢/٩- تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرض الثالث :

وينص علي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمكونات العملية التدريبية (المحتوي التدريبي ، المدرب ، المتدرب ، البيئة التدريبية ، الأساليب التدريبية) علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية. وذلك كما يلي :

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار المتدرج لتحديد أهم عناصر العملية التدريبية (المحتوي التدريبي ، والمدرب ، والمتدرب ، والبيئة التدريبية ، والأساليب التدريبية) التي تؤثر في اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها جامعة الملك فيصل ، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٢) :

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير التابع (الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية) والمتغير المستقل (العملية التدريبية)

المتغير التابع (الاتجاه نحو العزوف)				المتغيرات المستقلة
الدلالة (Sig.)	T	β	B	
.000	8.107	.391	.203	١- محتوى البرامج التدريبية
.000	16.177	.770	.477	٢- خصائص وسمات المدرب
.000	4.767	.183	.310	٣- طبيعة الأعمال الأكاديمية للمتدرب
.060	5.456	.207	.340	٤- البيئة التدريبية
.578	.557	.018	.043	٥- الوسائل التدريبية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي * معنوى عند مستوى معنوية 0.05

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

ويبين لنا الجدول رقم (١٢) معنوية العلاقة بين الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، ومكونات العملية التدريبية في جامعة الملك فيصل ، وذلك فيما يتعلق بكل من محتوى البرامج التدريبية ، وخصائص وسمات المدرب ، وطبيعة الأعمال الأكاديمية للمتدرب ، وعدم معنوية العلاقة فيما يتعلق بالبيئة التدريبية والوسائل التدريبية.

وبناء علي ماسبق نقبل الفرضية التي تنص علي "وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمكونات العملية التدريبية علي الحد من الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية بجامعة الملك فيصل ، وهذا يعني أن تحسين سياسة العملية التدريبية في جامعة الملك فيصل سوف تقلل من اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تقيمها الجامعة ، ويرى الباحث أن الأثر الإيجابي للعملية التدريبية علي الحد من الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، يبرر الحاجة لمعرفة مقدار مساهمة كل بُعد من أبعاد العملية التدريبية علي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وذلك كما يلي :

١/١/٦/٣- أثر محتوى البرامج التدريبية علي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية: يعرض جدول رقم (١٣) تقديرات نماذج الإنحدار المترج لانحدار المتغير التابع (الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية) على المتغيرات المستقلة (محتوي البرامج التدريبية) وذلك كما يلي :

جدول رقم (١٣)

نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بقياس أثر محتوى البرامج التدريبية علي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية

التقديرات				المتغيرات المستقلة	F (sig.)	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
Sig.	T	β					
.000	34.163		Constant	Y13, y11, Y12	45764 (0.00)	.016	الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية
.033	2.145	.194	Y13				
.009	.374	.034	Y11				
.064	1.677	.161	Y12				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * معنوي عند مستوى معنوية 0.01

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

ويتضح من الجدول رقم (١٣) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية (0.05) حيث ان قيمة اختبار (F) المحسوبة (45.764) و Sig (P- value = 0.000) أقل من مستوى المعنوية ، ويدل ذلك على جودة نموذج العلاقة بين محتوى البرامج التدريبية واتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء ويشير معامل التحديد إلي أن عدم تناسب موضوعات التدريب مع احتياجات الفئة المستهدفة ، وعدم تميز وحداثة موضوعات البرامج التدريبية تفسر 0.16% من التغيرات التي تحدث في الاتجاه نحو العزوف ، وتبقى نسبة 84% تُفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها ، ويشير قيمة اختبار "T" إلى أن تأثير محتوى البرامج التدريبية لا يمكن أن يصل إلى الصفر بمعنى أن محتوى البرامج التدريبية له تأثير على واتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية في جامعة الملك فيصل.

٢/١/٦/٣- أثر خصائص وسمات المدرب علي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية: يعرض جدول رقم (١٤) تقديرات نماذج الإنحدار المتدرج لانحدار المتغير التابع (الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية) على المتغيرات المستقلة (خصائص وسمات المدرب) وذلك كما يلي :

جدول رقم (١٤)

نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بقياس أثر خصائص وسمات المدرب علي اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية

التقديرات				المتغيرات المستقلة	F (sig.)	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
Sig.	T	β	Constant				
.000	19.443		Constant	Y23, Y21, Y22	16.865 (0.000)	0.11	الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية
.000	3.978	.270	Y23				
.000	4.900	.318	Y21				
.165	1.390	.096	Y22				

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي * معنوى عند مستوى معنوية 0.01

إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

ويتضح من الجدول رقم (١٤) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية (0.05) حيث ان قيمة اختبار (F) المحسوبة (16.865) و (Sig (P- value = 0.000) أقل من مستوى المعنوية ، ويدل ذلك على جودة نموذج العلاقة بين خصائص وسمات المدرب واتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء ، ويشير معامل التحديد إلى أن ضعف الإمكانيات الفنية للمدربين ، عدم توفر معلومات عن المدرب ومؤهلاته أثناء الإعلان عن البرنامج التدريبي تفسر 0.11% من التغيرات التي تحدث في الاتجاه نحو العزوف ، وتبقى نسبة 89% تُفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها ، ويشير قيمة اختبار "T" إلى أن تأثير خصائص وسمات المدرب لا يمكن أن يصل إلى الصفر بمعنى أن تلك الخصائص والسمات المميزة للمدرب لها تأثير على اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية في جامعة الملك فيصل.

٣/١/٦/٣- أثر خصائص وطبيعة الأعمال الأكاديمية علي الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية : يعرض جدول رقم (١٥) تقديرات نماذج الانحدار المتدرج لانحدار المتغير التابع (الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية) على المتغيرات المستقلة (خصائص وطبيعة الأعمال الأكاديمية للمتدربين) وذلك كما يلي :

جدول رقم (١٥)

نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بقياس أثر خصائص وطبيعة الأعمال الأكاديمية علي اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية

التقديرات				المتغيرات المستقلة	F (sig.)	معامل التحديد R2	المتغير التابع
Sig.	T	β	Constant				
.004	2.903	1.439	Constant	y37, y33, y35, y36, y34, y31, y32	16.865 (0.000)	0.27	الاتجاه نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية
.03	1.637	.081	y37				
.000	5.239	.254	y33				
.025	-.007-	.000	y35				
.000	4.531	.219	y36				

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي * معنوي عند مستوى معنوية 0.01

ويتضح من الجدول رقم (١٥) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية (0.05) حيث ان قيمة اختبار (F) المحسوبة (16.865) و Sig (P- value = 0.000) أقل من مستوى المعنوية ، ويدل ذلك على جودة نموذج العلاقة بين خصائص وطبيعة الأعمال الأكاديمية للمتدربين واتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية ، وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء ، ويشير معامل التحديد إلي أن عدم اعتماد الشهادات الممنوحة عن الدورات من جهات محلية أو عالمية ، تعارض وقت انعقاد البرنامج التدريبي مع مهام عضو الهيئة التعليمية ، عدم الحضور لا يؤثر على الترشيح لمواقع أفضل ، ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم للمتدربين تقدر 0.27% من التغيرات التي تحدث في الاتجاه نحو العزوف ، وتبقى نسبة 73% تُفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها ، ويشير قيمة اختبار "T" إلى أن تأثير خصائص وطبيعة الأعمال الأكاديمية لا يمكن أن يصل إلى الصفر بمعنى أن تلك الخصائص والسمات المميزة للمدرب لها تأثير على اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية في جامعة الملك فيصل.

ومما سبق يتضح صحة الفرض الثالث والذي ينص علي أنه : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمكونات العملية التدريبية (المحتوي التدريبي ، المدرب ، المتدرب ، البيئة التدريبية ، الأساليب التدريبية) علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية.

النتائج والتوصيات :

توصل الباحث إلي مجموعة من النتائج التي تستحق البحث والاهتمام من جانب المسؤولين عن العملية التدريبية في جامعة الملك فيصل ، والمؤسسات الجامعية بصفة عامة ، وتتخلص أهم هذه النتائج فيما يلي :

١. وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالاتجاهات نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدها الجامعة يُعزي لمتغير النوع ، والرتبة الأكاديمية ، وعدم وجود اختلاف يُعزي لمتغير الجنسية.

٢. وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية التي تعقدها الجامعة يُعزي لمتغير الجنسية ، النوع ، الرتبة الأكاديمية.
٣. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمكونات العملية التدريبية (المحتوي التدريبي ، المدرب ، المتدرب ، البيئة التدريبية ، الأساليب التدريبية) علي إتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية.
٤. وجود إتجاهات سلبية متوسطة لجميع أعضاء هيئة التدريس (المواطنين وغير المواطنين) نحو العملية التدريبية ، حيث بلغ متوسط إتجاه أعضاء هيئة التدريس من المواطنين (٥٠%) ، بينما بلغ (٥١%) لأعضاء هيئة التدريس من غير المواطنين.
٥. توجد إتجاهات إيجابية عالية إلي حد ما لأعضاء هيئة التدريس من الذكور مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الإناث نحو العملية التدريبية ، حيث بلغ متوسط إتجاه أعضاء هيئة التدريس من الذكور نحو العملية التدريبية (٥٩%) ، بينما بلغ (٤١%) للإناث.
٦. توجد إتجاهات إيجابية عالية إلي حد ما لأعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين والأساتذة المشاركين مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الأساتذة نحو العملية التدريبية ، حيث بلغ متوسط إتجاه أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين (٥٩%) ، (٥٦%) لأعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المشاركين ، (٤٠%) لأعضاء هيئة التدريس من الأساتذة.
٧. بلغ تأثير خصائص وطبيعة الأعمال الأكاديمية للمتدربين (٢٧%) علي إتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية ، ويرجع هذا التأثير إلي عدم اعتماد الشهادات الممنوحة عن الدورات من جهات محلية أو عالمية ، تعارض وقت انعقاد البرنامج التدريبي مع مهام عضو الهيئة التعليمية ، عدم الحضور لايؤثر على الترشيح لمواقع أفضل ، ضعف الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للمشاركين في تلك البرامج التدريبية.
٨. بلغ تأثير محتوى البرامج التدريبية (١٦%) علي إتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية ، ويرجع هذا التأثير إلي عدم

تناسب موضوعات التدريب مع احتياجات الفئة المستهدفة ، وعدم تميز وحدثة
موضوعات البرامج التدريبية.

٩. بلغ تأثير خصائص وسمات المدرب (١١%) علي اتجاه أعضاء هيئة التدريس
نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية ، ويرجع هذا التأثير إلي عدم توفر
معلومات عن المدرب ومؤهلاته أثناء الإعلان عن البرنامج التدريبي.

وفي ضوء النتائج السابقة يمكننا عرض مجموعة من التوصيات ، والتي يمكن
للمسؤولين في الجامعات الاسترشاد بها لتحسين مستوى جودة البرامج التدريبية الداخلية
وتقليل الاتجاهات السلبية لدي أعضاء هيئة التدريس نحو المشاركة في تلك البرامج ،
وفيما يلي عرض لتلك التوصيات :

١. أن يكون لدي الإدارة العليا القناعة والإيمان بأن التدريب هو أساس عملية
التطوير والتحسين بالجامعة من خلال رؤية واضحة والتزام طويل المدى ،
وضرورة إعداد تقديرات سليمة لتكاليف تنفيذ البرامج التدريبية ، وتوفير
التمويل الكافي لتنفيذها.

٢. عدم الاعتماد فقط علي تقييم ردود أفعال المشاركين كأحد الوسائل الخاصة
بقياس العائد علي التدريب ، بل ضرورة قياس العائد كمنظومة متكاملة تبدأ
بردود الأفعال مروراً بقياس درجة التعلم والسلوك والنتائج التنظيمية.

٣. ضرورة استفادة المؤسسات الجامعية من التطورات التكنولوجية في إدارة
العملية التدريبية بصفة عامة ، وذلك بدءاً من تحديد الاحتياجات التدريبية وتنفيذ
البرامج التدريبية وقياس العائد علي التدريب.

٤. ضرورة ربط عملية تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس والعلاوات أو
المكافآت الدورية في المؤسسات الجامعية بمقاييس مرتبطة بالتدريب
والمبادرات التي ترتبت علي حضور البرامج التدريبية من جانب عضو هيئة
التدريب.

٥. ضرورة تميز وحدثة أهداف البرامج التدريبية وربطها بموضوعات البرامج
التدريبية ، وقيام المسؤولين عن العملية التدريبية بمراجعة الملفات التدريبية
الواردة من جانب المدربين ومراجعتها وفق معايير إعداد الحقائق التدريبية.

٦. ضرورة إعداد حقائب تدريبية مبنية على احتياج فعلي ويتناسب مع الواقع العملي للمتدربين وتخضع الحقيقية التدريبية لكل دورة (أو برنامج) للمراجعة مرة واحدة على الأقل سنوياً، بحيث تتلاءم مع التقدم العلمي في مجال البرامج التدريبية المطروحة.
٧. ضرورة تصميم برامج تدريبية بصورة تساعد أعضاء هيئة التدريس على إمكانية استدعاء المحتوى التدريبي وتطبيق المعلومات في مجال العمل ، والتعديل المستمر لمحتوى التدريب للتعامل مع أوجه قصور محددة في العمل.
٨. البحث والتقيب عن الخبراء المتميزين في جميع المجالات ومن جميع الجنسيات ، وإبرام تعاقدات سنوية معهم لتنفيذ برامج تدريبية محددة بصفة دورية خلال العام ، يتم الإعلان عنها بصورة واضحة في الجامعة.
٩. ضرورة وضع معايير معينة للمدربين من داخل الجامعة حتي يتسني له القيام بتنفيذ برامج تدريبية داخل الجامعة ، مثل ضرورة الحصول علي دورة تدريب المدربين ، والالتحاق بجمعيات متخصصة ، وتنفيذ عدد محدد من الساعات التدريبية في مجال الدورة.
١٠. ضرورة التنسيق بين مواعيد حضور البرامج التدريبية من جانب أعضاء هيئات التدريس وبين الأعباء التدريسية والأعمال الإدارية المكلفين بها ، وإبلاغ أعضاء هيئة التدريس بمواعيد تلك البرامج بفترة زمنية كافية.
١١. ضرورة ربط حضور واجتياز عدد محدد من الدورات التدريبية الداخلية بالجامعة بتقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس ، والترشح لمواقع قيادية أو إشرافية بالجامعة ، وكذلك ربطها بعملية الترشح لبرامج تدريبية خارجية.
١٢. ضرورة اعتماد الشهادات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس عن الدورات التي تم حضورها من جهات محلية أو عالمية معترف بها وذات مكانة علمية مرموقة ، وذلك من خلال بروتوكولات تعاون وصدقة بين الجامعة وتلك الجهات.
١٣. ضرورة انتباه القائمين علي العملية التدريبية إلي ضرورة تجانس المتدربين في البرنامج التدريبي الواحد من حيث الدرجة العلمية والخبرة.

١٤. الاتفاق مع المدربين علي التنوع في الأساليب التدريبية المستخدمة في تلك البرامج ، وتقديم حقيبة تدريبية للبرنامج بمواصفات قياسية يتم تسليمها قبل البرنامج بفترة كافية لمراجعتها واعتمادها.
١٥. ضرورة استخدام أدوات تقييم مختلفة ، عند إجراء عملية تقييم البرامج والدورات وعدم الاكتفاء بتقييم البرامج والدورات عن طريق الاستفتاء الموجه للدارسين والدارسات في نهاية كل برنامج ، حيث يجب قياس العائد علي السلوك والنتائج المترتبة علي حضور الدورة .

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- البكر ، جاسم (٢٠٠٦). واقع تقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية ، الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة ، مركز بحوث شرطة الشارقة ، مجلة الفكر الشرطي ، ١٥ (٥٧) ، ص ٧٧-٩٤.
- الحربي ، فهد محمد (٢٠٠٧). تقييم برامج التدريب الفني في مراكز تدريب الدفاع المدني من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية.
- الخياط ، عبدالعزيز بن سعيد بن عبدالله (٢٠١٣). إتجاهات موظفي إدارات العلاقات العامة في الجامعات الحكومية والأهلية بالمملكة العربية السعودية نحو التدريب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.
- الدوسري ، نادية سالم (١٤١٥ هـ). إتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن نحو المشاركة في برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر " دراسة حالة " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.
- الشريعة ، عطا الله محمد تيسري طافش (٢٠٠٨). استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية ، عمان ، الأردن.
- الشمري ، هيثم محمد (٢٠٠٣). إتجاهات منسوبي معاهد التدريب الأمنية نحو العوامل المحددة لفاعلية التدريب الإداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية.
- القتامي ، حازم عبيد (٢٠٠٤). مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات قوات الطوارئ الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية.
- المصدر ، أيمن عبد الرحمن سليمان (٢٠١٠). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر ، غزة - فلسطين.
- النويجم ، صالح محمد (٢٠٠٥). تقييم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية.

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية.....
د. السيد يوسف السيد حراز

- بامدهف، رقيقة إبراهيم (2006). التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية : دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة بجامعة عدن ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة عدن : الجمهورية اليمنية.
- بخش، أميرة طه (٢٠٠٩). تقويم برامج تدريب معلمي التربية الخاصة وتطويرها في ضوء مدركاتهم عن حاجاتهم التدريسية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، الكويت ، المجلة التربوية ، ٢٣ (٩٠) ، ص ٥١-٢٣.
- عبد الرحمن ، إيمان جميل و تادرس ، إبراهيم حربي (٢٠١٣). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية ، كلية التربية ، جامعة البلقاء ، مجلة دراسات العلوم الإدارية ، ٤ (١) ، ص ٦٥-٣٣.
- فطيس ، عادل (٢٠٠٧). تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها علي أداء العاملين وسلوكهم (دراسة حالة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت، الجماهيرية العربية الليبية.

ثانيا : المراجع باللغة الإنجليزية :

- Ahmad, H. Ahmad, K. & Ali Shah, I. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment, European Journal of Social Sciences , 54 (3) , pp. 647-662.
- Altarawneh, I. (2009). Training and Development Evaluation in Jordanian Banking Organizations , Research and Practice in HRM , 17 (1), pp. 1-23
- Bland, S. and Sgure, L. (2003). An Evaluation of The Teacher Training , Educational Management and Administration , 28 (1) pp. 21 -32.
- Deaux, Kay etal., (1993). Social Psychology in "90s.6th Edition , Brooks/cole Publishing Company, Pacific Grove, California, USA.
- Gibbs, G. (2004). The Impact of Training of University Teachers on their Teaching Skills, their Approach to Teaching and the Approach to Learning of their Students" Active Learning in Higher Education , 5 (1) , pp. 22=54.

- Groez, D. (2004). Faculty and Administrative Perceptions of Professional Programs at Three Private Liberal Arts Colleges. Unpublished Dissertation, USA, By UMI Proquest Digital Dissertation, ATT 3154776.
- Halim , Siana (2010). " Statistical Analysis on the Intellectual Capital Statement " , Journal of Intellectual Capital , 11(1) , pp. 13-29.
- Hodges, Jeanlle Bland. (2002). Factor Associated with Staff Development Processes and Creation of Innovation Science Course in Higher Education, Ph.D, The University of Albama, AAC9949378, Pr- Quest-Dissertation Abstracts International.
- Mitchell, B., and Geva-May, I., (2009). Attitudes affecting Online learning implementation in higher education institution, Journal of distance education , 23(1), pp. 71-88.
- Peterson, K. (2002). The Professional Development of Principals: Innovations and Opportunities, Educational Administration Quarterly, 38(2), pp. 233-255.
- Yu, M.L., Hamid, S., Ijab, M.T. & Soo, H.P. (2009).The e-balanced scorecard (e-BSC) for measuring academic staff performance excellence , High Education, 57(1) , pp. 813-828.