

The role of human capital development in the development of self-efficacy among employees in the Faculty of Physical Education

Dr.Wael Maroun Mawad*
Aiham Kasser hatra**

(Received 8 / 2 / 2023. Accepted 30 / 3 / 2023)

□ ABSTRACT □

The current study aims to identify the level of human capital development in the Faculty of Physical Education, and also aims to identify the extent to which human capital development contributes to the development of staff competence in the Faculty of Physical Education.

In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical approach, through which he tries to describe the phenomenon under study. The research community included administrative workers in the Faculty of Physical Education at Tishreen University, who numbered /44/ distributed over /13/ divisions and laboratories, while the research sample consisted of individuals who answered the entire questionnaire distributed electronically via the Google Drive link. Where the number of respondents was /26/, which is the number of respondents to the questionnaire.

The study concluded that the development of human capital in the Faculty of Physical Education is not at the required level. And that the main problem in the development of human capital in the Faculty of Physical Education lies in the poor training received by the workers in the college. And that workers rely on their training to learn from senior colleagues. The study also concluded that there is a close relationship between human capital development and the perceived self-efficacy of college employees.

Keywords: human capital - self-efficacy.

Copyright



:Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* Professor - Department of Planning and Sports Management - Faculty of Physical Education - Tishreen University - Syria.

** Doctoral Student - Department of Planning and Sports Management - Faculty of Physical Education- Tishreen University - Syria.

دور تنمية رأس المال البشري في تطوير الكفاءة الذاتية لدى العاملين في كلية التربية الرياضية بجامعة تشرين

د. وائل مارون معوض*

أيهم كاسر هترة**

(تاريخ الإيداع 8 / 2 / 2023. قبل للنشر في 30 / 3 / 2023)

□ ملخص □

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية، كما تهدف إلى التعرف على مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في تطوير كفاءة العاملين في كلية التربية الرياضية. من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والتي يحاول من خلالها وصف الظاهرة موضوع الدراسة. وقد شمل مجتمع البحث العاملين الإداريين في كلية التربية الرياضية بجامعة تشرين والذين بلغ عددهم 44/ موزعين على 13/ شعبة ومخبر، فيما تكونت عينة البحث من الأفراد الذين أجابوا على الاستبيان بالكامل الموزع إلكترونياً عبر رابط Google Drive. حيث بلغ عدد أفراد العينة 26/ وهو عدد المستجيبين على الاستبيان. وقد خلصت الدراسة إلى أن تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية ليست على المستوى المطلوب. وأن المشكلة الرئيسية في تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية تكمن في ضعف التدريب الذي يتلقاه العاملون في الكلية. وأن العاملون يعتمدون في تدريبهم على التعلم من الزملاء الأقدم. كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة بين تنمية رأس المال البشري وبين الكفاءة الذاتية المدركة للعاملين في الكلية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري - الكفاءة الذاتية.

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص



CC BY-NC-SA 04

* استاذ - قسم التخطيط والإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة تشرين - سورية.

** طالب دكتوراه - قسم التخطيط والإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة تشرين - سورية.

مقدمة:

يشير رأس المال البشري إلى المعرفة، والمهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد عادةً إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل. ويختلف رأس المال البشري من شخص إلى آخر ويمكن لكل فرد أن يحسن من رأسماله البشري عن طريق التعليم والتدريب المستمر. عند النظر إلى مستقبل المادي، تعزيز رأس المال البشري هو أمر بالغ الأهمية فضلاً عن إيجاد سبل للحد من المخاطر والحفاظ على الاستقرار المالي طوال العمر.

يلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، حيث يشكل رأس المال البشري أهم موارد المنظمات في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، والذي يتطلب تراكماً كمياً ونوعياً في رأس المال البشري، ذلك نتيجة للخصائص النادرة التي يتحلى بها، وبشكل خاص ندرته وصعوبة محاكاة أو تقليده من قبل المنافسين الأمر الذي يدفع المنظمة لاحتكاره لتمييزه به مقارنة بالمنظمات الأخرى، وقد تزايد الاهتمام برأس المال البشري، نتيجة لدوره الكبير في المنظمة، والتي تعمل على تقديم الأفكار الجديدة الابتكارات والإبداعات التي تساهم في تعزيز قدرة المنظمات للاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية، مما يزيد من قدرتها في الاستجابة السريعة لمتطلبات زبائنها.

لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلى رأس مال بشري دائم الترقى، دائم النمو، سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات، حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار وفي سياق تنافسي بالغ الحدة.

الدراسات السابقة

- دراسة (Preko, A. (2014). بعنوان:

Assessing the impact of human capital development on effective work performance at selected departments in the College of Arts and Social Sciences (Knust)

سعت الدراسة على وجه التحديد إلى تحديد تأثير تنمية رأس المال البشري (HCD) على مشاركة الموظفين وأداء العمل باستخدام كلية الآداب والعلوم الاجتماعية كدراسة حالة. كانت الدراسة وصفية وتضمنت عينة من 120 موظفاً تم اختيارهم من مختلف أقسام كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. كانت البيانات أولية بشكل أساسي، وتم جمعها بمساعدة الاستبيانات. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). ووجدت الدراسة أن الأقسام المختلفة التابعة للكلية لديها أنظمة فعالة لتوصيل برامج التدريب والتطوير. تضمنت التدابير الرئيسية لتنمية رأس المال البشري في الكلية التدريب والتوجيه والتظليل. تضمنت النتائج المحددة بموجب هذه التدابير ملاحظة أن الموظفين يتلقون المساعدة بشكل عام من قبل المشرفين في تحديد أهدافهم، وبالتالي تمكنوا من تطوير المهارات لحل المشكلات من خلال تسهيل التدريبات المقدمة من خلال التدريب. مرة أخرى، هناك استخدام فعال للتوجيه ونتيجة لذلك تمكن معظم الموظفين من تطوير إمكاناتهم من خلال اتباع مشورة الخبراء من المشرفين عليهم. وبالتالي، كان الموظفون قادرين بشكل عام على تطوير المهارات والخبرات من خلال التدريب المستمر. ومع ذلك، شعر معظم الموظفين أن برامج التدريب ليست منتظمة، ونتيجة لذلك لم يلاحظوا تحسناً ملحوظاً في مشاركة الموظفين نتيجة للتدريب المعزز المنتظم. تشير النتائج إلى أن معظم الموظفين يعتقدون أن مهاراتهم في العمل قد تحسنت نتيجة لاستخدام أساليب التعلم الجديدة. يظهر الانحدار الخطي على تأثير HCD على أداء العمل أن هناك تأثيراً كبيراً عند تقديم HCD، تمت التوصية بضرورة أن تعمل الأقسام المختلفة التابعة لكلية الآداب والعلوم الاجتماعية على تحسين

توقيت برامج تنمية رأس المال البشري. ومرة أخرى ، تمت التوصية بضرورة التحسين في أساليب تقديم تنمية رأس المال البشري. سيتطلب ذلك استثمارًا مناسبًا في التكنولوجيا لتقديم التدريب ، بما في ذلك منصات التعلم الإلكتروني لتسهيل عملية التدريب.

- دراسة (Aluko & Aluko 2012)، بعنوان:

Human capital development: Nigeria's greatest challenge

هدفت الدراسة إلى فحص الحجج والمجادلات حول كيف يتم تخطيط رأس المال البشري ليكون مصدرا للميزة التنافسية في القرن الحادي والعشرين في الاقتصاد العالمي. واشتملت الدراسة على تعريف رأس المال البشري والتنمية المستدامة في رأس المال البشري، كذلك أوضحت العلاقة بين تنمية القدرات والتنمية البشرية وربط ما سبق ذكره بالواقع النيجيري | ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: -

• أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية.

• ضعف التنسيق بين الإدارات الحكومية المعنية وجهات التمويل والإشراف على مراكز التطوير والتدريب والتعليم.

- دراسة (Mohammad، 2012) بعنوان

"The Impact of Business Intelligence and Decision Support on the Quality of Decision Making An Empirical Study on Five Stars Hotels in Amman Capital

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة أثر ذكاء الأعمال ونظم دعم القرار على جودة صناعة القرار بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتمت الدراسة على الفنادق من فئة خمس نجوم في عاصمة المملكة الهاشمية الأردنية (عمان)، وأخذت عينات الدراسة من الإدارة الوسطى والعليا، بلغ عددها (150) موظفة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تم تحليل النتائج باستخدام أساليب احصائية مختلفة. وخلصت الدراسة بأن هناك أثرا واضحا لدور ذكاء الأعمال على اتخاذ القرار من خلال تقديمها التقارير تحتوي على معلومات ذات جودة عالية تسرع في عملية اتخاذ القرار.

- دراسة (Muhammad, Jamaluddin, Zeeshan & Waqas ، 2014) بعنوان:

"Business Intelligence as a Knowledge Management Tool in Providing Financial Consultancy Services

هدفت هذه الدراسة لبلورة الطريقة التي يمكن أن يساعد فيها ذكاء الأعمال كأداة لإدارة المعرفة للاستشاريين الماليين في تقديم خدمات مهنية احترافية للقطاع المالي. حيث يمكن أن تمثل أنظمة ذكاء الأعمال ميزة تنافسية للاستشاريين إذا كانوا قادرين على توظيف واستغلال أدوات ذكاء الأعمال مثل مستودع البيانات، وعملية التنقيب عن البيانات، المعالجة التحليلية المتصلة، وعملية قراءة وتحويل وكتابة البيانات. وأشار الباحثان إلى أن الاستشاريين قادرين على استخدام أنظمة ذكاء الأعمال لتحليل البيانات التنظيمية مثل بيانات المنشآت والعمليات التجارية للمؤسسة المالية، من خلال تحليل البيانات التنظيمية. كذلك وتتمكن المؤسسة المالية من تحقيق انتقال وتنسيق أفضل للكفاءات الوظيفية وذلك ليس لمساندة استراتيجيات البيع والتسويق وتطوير أفضل لبرنامج خدمات الزبائن فقط، بل أيضا للتقليل من حجم المخاطر من خلال تطوير إجراءات إدارة المخاطر الأكثر تناسبة. باختصار، من خلال امتلاك هذه الميزة التنافسية، سيكون باستطاعة الاستشاري الصمود في السوق الذي يعتبر في حالة تغير دائم.

وتوصلت الدراسة إلى أن أنظمة ذكاء الأعمال تلعب دورها كأداة لإدارة المعرفة ولتوفير الفائدة للقطاع المالي والذي يتصف دائماً في السوق بسرعة التغير وبحجم هائل من البيانات. حيث يلعب ذكاء الأعمال دوراً في استخلاص الأنماط الخفية والمعلومات القيمة من شبكة الانترنت ومصادر البيانات الخارجية التي تساعد الاستشاريين في إنجاز أعمالهم بشكل أفضل.

- دراسة عامر وموسى (2015) بعنوان:

" الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملائمته لمتطلبات سوق العمل في سورية"

يهدف البحث إلى التعرف على مفهوم الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وأيضاً التعرف لمفهوم سوق العمل، كما يتناول بالعرض والتحليل تطور واقع التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية، من خلال تحليل المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل للفترة (2000-2010).

وخلص البحث إلى: عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في سورية، نتيجة انخفاض كفاءة مخرجات التعليم العالي كما ونوعاً المتمثلة بارتفاع مؤشر عدم الاستفادة من الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري.

- دراسة شبير (2015) بعنوان:

دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني - دراسة حالة (بنك فلسطين)

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، وقد تم اختيار بنك فلسطين ليكون حالة الدراسة، ذلك من خلال التعرف إلى مدى استخدام أدوات أنظمة ذكاء الأعمال المعالجة التحليلية الفورية وإدارة أداء الأعمال والذكاء التنافسي، ودراسة العلاقة بين استخدام تلك الأدوات وتنمية رأس المال البشري بمكوناته وهي (معرفة العاملين، خبرة العاملين، مهارة العاملين، التدريب، روح الابتكار والتجديد).

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، كما وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في بنات فلسطين بقطاع غزة والبالغ عددهم 479 موظفاً. ولكبر حجم عينة المجتمع فقد تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع (230) استبيان تم إعداده لهذا الغرض على أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS).

أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أدوات أنظمة ذكاء الأعمال المعالجة التحليلية الفورية، إدارة أداء الأعمال، الذكاء التنافسي) وتنمية رأس المال البشري في بنك فلسطين، وأن بنك فلسطين يمتلك مستوى مرتفعاً من تنمية رأس المال البشري، كما أوضحت الدراسة أن هناك تفاوتاً في دور أدوات أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري، حيث إن إدارة أداء الأعمال تسهم بشكل كبير في تنمية رأس المال البشري. ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة توسيع نطاق استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في القطاع المصرفي للمساعدة في تنمية رأس المال البشري، وضرورة أن تتعامل إدارة البنك مع رأس المال البشري على أنه مورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد المختلفة التي يمتلكها البنك، والحفاظ عليه وتطويره بشكل مستمر.

- دراسة (مسعودي 2015) بعنوان:

"دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري - دراسة تقييمية لحالة الجزائر"

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور الاستثمار في تنمية رأس المال البشري في الجزائر، حيث تطرق الباحث إلى مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة الاستثمار في رأس المال البشري، وفي هذا الإطار يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم، وتستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية الذي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. هذا ما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم، وتطوير برامج لتحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: -

1- إن رأس المال البشري هو أهم المكونات الفرعية لرأس المال الفكري، وهو يعد أساسا مهما لمكونات رأس المال المعرفي الأخرى.

2- إن الإعداد النوعي لرأس المال البشري يعد أحد الرهانات التنموية في سباق التنافسية العالمية فهو الذي يمنح المجتمع قوته الإنتاجية، التي تسهم في الإنتاج الاقتصادي وفي

المعرفة وفي المعلومات وفي مجالات الإبداع الأخرى

3- إن التعليم يعد استثمار يخلق رأس المال البشري المؤدي إلى ارتفاع الدخل وزيادة الثروة.

4- إن التعليم عامل من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي تسهم في النمو الاقتصادي.

- دراسة (شابط، 2013) بعنوان:

"دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين - دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني الشق المدني بقطاع غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني في قطاع غزة، وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس "ما دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني"، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني خلال الفترة من (1/1/2009 وحتى 31/12/2012)، وعددهم (476) موظفا بمختلف مستوياتهم الوظيفية، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (119) موظف أي بنسبة (25%) من مجتمع الدراسة.

وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وتم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات بواقع (67) فقرة، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات وتفسيرها.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن هناك علاقة قوية بين البرامج التدريبية في وزارة الداخلية والأمن الوطني وتنمية مهارات وقدرات وزيادة معارف وخبرات وتغيير سلوك واتجاهات وقيم موظفيها، وهناك اهتمام ومساندة ودعم مالي من قبل الإدارة العليا للعملية التدريبية في الوزارة، وتوجد دائرة مختصة يشرف عليها طاقم متخصص تعمل على تنفيذ مراحل العملية التدريبية بشكل مهني، وهناك اهتمام من كلا الجنسين بمختلف فئاتهم العمرية ومسمياتهم الوظيفية وسنوات خدمتهم في المشاركة في البرامج التدريبية، واهتمام الموظفين الحاصلين على شهادات علمية في المشاركة في البرامج التدريبية أكبر من غيرهم.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز العملية التدريبية في وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني من خلال زيادة اهتمام الإدارة العليا، وزيادة المخصص المالي الخاص بالتدريب، وتدعيم دائرة التدريب والتطوير بموظفين مختصين من حملة الدراسات العليا، واستخدام الأساليب العلمية في تنفيذ مراحلها، والعمل على تشجيع وتحفيز جميع موظفي الوزارة بمختلف فروعهم الفردية بالمشاركة في البرامج التدريبية وذلك من خلال ربط التدريب بالمسار الوظيفي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفاد الباحث من خلال إطلاع على الدراسات السابقة من الجوانب التالية:

- ❖ الاطلاع على منهجية البحث المستخدمة في الدراسات المشابهة.
- ❖ صياغة مشكلة البحث والتعرف على مفهوم تنمية رأس المال البشري وتطوره ودوره.
- ❖ كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد مساهمة تنمية رأس المال البشري واعتمادها كمحاور لأداة البحث.

وتتميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات المشابهة بكونها تسلط الضوء على دور تنمية رأس المال البشري في مؤسسة تجمع بين الجانب الأكاديمي والرياضي.

أهمية البحث وأهدافه:

تنشأ أهمية البحث من أهمية دور رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية بشكل عام وبكلية التربية الرياضي بشكل خاص.

بناء على ما سبق **تهدف** الدراسة الحالية إلى:

- 1- التعرف على مستوى تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية.
- 2- التعرف على مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في تطوير كفاءة العاملين في كلية التربية الرياضية.

فرضيات البحث:

- 1- مستوى تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية متدني.
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى تنمية رأس المال البشري ومستوى كفاءة العاملين في كلية التربية الرياضية.

الإطار النظري:

مفهوم تنمية رأس المال البشري

إن تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة الطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها، ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية (عرقوب، 2014).

ومن خلال تحليل المقومات الأساسية لمفهوم رأس المال البشري نلاحظ أنها تدور حول بناء الإنسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد في المجتمع قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر، وهذا لن يتم إلا من خلال استراتيجية تنمية لرأس المال البشري بحيث تعتمد الوسائل والأساليب العملية والفنية والتربوية الحديثة

القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية ونشر الخبرات والمعارف والقيم الحضارية بين المكان لرفع أكبر قدر ممكن منهم إلى قوى ذات مستوى أعلى في ضوء الوسائل والمهام التي تضطلع بها عملية تنمية رأس المال البشري كاستثمارات في الإنسان تتوخى أهداف اقتصادية واجتماعية (علي أحمد، 2010)

إن تنمية رأس المال البشري أضحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية، لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية أو العملية والفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو مبادي أو فلسفات تزيد من طاقاته على العمل والإنتاج وهي أيضاً وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية، إضافة إلى كونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي والاجتماعي. (شابط، 2013)

مفهوم رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها، وقد أثرى الباحثون في العلوم الإدارية هذا المفهوم بالبحث والدراسة، وأوردوا الكثير من التعاريف لتحديد مفهومه، وقد اختلفت هذه التعاريف من حيث النظر إلى رأس المال البشري، فبعضهم اعتبره جزءاً من عمل المنظمة، وآخرون ينظرون إليه بأنه يتضمن مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان، ومجموعة ثالثة ترى بأنه يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبره بعضهم بأنه يرتبط مباشرة بالعمل (جرادات، 2008: 43).

كما ويعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2013 أن رأس المال البشري ... هو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي.

ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة، ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والأبنية عرضاً وارتفاعاً وكثافة فلا يمكن قياسه مادياً مثلها، على الرغم من الدور الكبير لرأس المال البشري في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات. مثلاً يمكن اعتبار المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو الجراح أو المهندس أو المحامي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003).

أما منظمة الأمم المتحدة للطفولة فتعرف الرأس مال البشري بأنه " المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء، المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تفكير إمكاناتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية. ويرى بيكر، (1964) Becker أن رأس المال البشري مماثل " للوسائل المادية للإنتاج

مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية). وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على قضية العائد من رأس المال البشري المتوفر. وعلى هذا، فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها، ويتميز رأس المال البشري بالاستقرار وليس بالتحول مثل الأرض والعمل ورأس المال المادي. وقد عرفه الطنبور، (2007) بأنه مجموعة الخيرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في المنظمة ويستثمرونها في العمل وأن مفهوم رأس المال البشري يقصد به عمليات الإنفاق على عملية إعداد البشر لأداء الوظائف من خلال المجالات التي تسهم في بناء الإنسان بدينية وعقلية ومهارية من طفولته حتى بلوغ سن العمل وتشمل الإنفاق على الصحة والتغذية والتدريب والتعليم. فيما يرى (Peters، 2008:3) بأنه مجموعة المهارات الشخصية والقدرات والخبرات والمعرفة التي يمتلكها

الفرد والتي يكتسبها خلال الوقت ويتم الحصول على رأس المال البشري من خلال مجموعة من الوسائل التعليمية، تجارب الحياة، التدريب. ووصفه (النجار، 2006: 16) بأنه كفاءة جماعية للمنظمة وظيفته وضع أفضل الحلول للزيائن من خلال معرفة يمتلكها الأفراد العاملين، وهذا يعني بأنه يشمل جميع الأفراد الذين ينتمون إلى المنظمة ويعملون فيها يومية". ومن جهة أخرى يعرف كل من (المفرجي وصالح، 2003) رأس المال البشري على أنه مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها، العاملة في المنظمة حالية أو التي ستبدأ للعمل مستقبلاً، أو المعطلة منها بسبب حوادث أو إصابات العمل أو الإجازات أو الغياب اللاإرادي، والتي ينطبق عليها الحد الأدنى من موصفات الوظيفة وتقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للمؤسسة.

ومن التعاريف السابقة يمكننا أن نستنتج أن رأس المال البشري يتكون من جزأين أساسيين هما: جزء فطري وجزء مكتسب؛ الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء المكتسب فهو الجزء الأهم في رأس المال البشري فيعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة (يوسف، 2015).

أما من وجهة نظر الباحث، يمثل رأس المال البشري العاملين الذين يتميزون بمجموعة من الكفاءات والمهارات والخبرات القادرة على إدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية وإنتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة على كل شيء في المنظمات بفضل التحسين والابتكار المتواصل، والعقول المدبرة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعل المنظمة قادرة على التميز عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن واقتناص الفرص المناسبة التي تتيحها التقنية.

مكونات رأس المال البشري

يتضمن رأس المال البشري مكونات متعددة ومختلفة وهي كالتالي:

❖ **معرفة العاملين:** وتشمل الأفراد القادرين على فرز، جمع وتفسير استخدام المعلومة المقبولة وذات القيمة، والاستفادة منها. ويمكن التمييز بين نوعين من المعرفة هما:

1. **المعرفة الصريحة:** التي يمكن تجسيدها عن طريق النصوص، الرسوم، الصور أو الرموز، ويقصد بها معرفة المنظمة التي تكون مخزنة في وسائل مادية مثل الأرشيف، المعطيات، الإجراءات، المخططات ومعايير العمليات والتشغيل والنماذج والمستندات. ويمكن للأفراد داخل المنظمة الوصول إليها واستخدامها وتقاسمها مع جميع العاملين من خلال الندوات، اللقاءات والكتب وغيرها (عشاوي، 2005: 310)

2. **المعرفة الضمنية:** وهي ثمرة الخبرة الشخصية، ويمكن التعبير عنها بالمهارات الموجودة في العقول والتي يصعب نقلها أو تحويلها إلى الآخرين.

❖ **خبرة العاملين:** ويقصد بها مستوى ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف متراكمة مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة. ويرى (المغربي، 2004) إن هناك أسباب عديدة بحقل الخبرة ذات تأثير كبير على أداء الفرد في التنظيم وهي:

1. تخفض الخبرة من التكلفة والوقت الذي يتعلق بالتدريب.
2. تعمل الخبرة كمؤشر اجتماعي، حيث يكون الفرد قد تعلم في المنظمات الأخرى التي عمل فيها نوع السلوك المطلوب.
3. إن نوعية الخبرة التي حصل عليها الفرد مهمة لأغراض الترقية في المستقبل، فطول الفترة الزمنية التي خدمها الفرد ليست مبررة قوية لترقيته بقدر نوع العمل الذي مارسه الفرد طيلة حياته.

❖ **مهارة العاملين:** وتمثل القدرات التي تكتسب بالتمرين والتجربة في العمل. وتكمن القدرات الإنسانية كما يراها (المغربي، 2004) بما يلي:

1. القدرات العقلية والقدرة الكلامية اللفظية والرياضية وقدرة المنطق والإبداع.
2. القدرة الحركية.
3. القدرة الميكانيكية.
4. القدرة الخلاقة وتشمل القدرة على تحريك و تنظيم وتجميع الرموز في أوضاع جديدة ومختلفة.

❖ **معنويات العاملين :** يقصد بالمعنويات الحالات النفسية والذهنية لأفراد المجموعة والتي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتحدد رغبتهم في التعاون، فالمعنويات هي مصطلح عام يشير إلى محصلة المشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد، وتعكس مدى الرغبة والاستعداد الذي يظهره العامل تجاه عمله ورؤسائه وزملائه وتجاه أهداف المشروع بصفة عامة. وتعكس المعنويات العالية حماس العاملين ومدى اهتمامهم الزائد بعملهم وحبهم للابتكار وامتنالهم الطوعي أو الاختياري للتعليمات واللوائح والرغبة الاختيارية للتعاون مع الآخرين، وربط أهدافهم الشخصية بأهداف المنظمة، والولاء للمنظمة وإدارته والإشادة بها في المجتمع الخارجي والشعور بالفخر والانتماء للمشروع (سلامة، 2003: 47).

الابتكار والتجديد للعاملين: ويقصد به المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر، وهذا الجزء من رأس المال البشري ضروري وأساسي لإبداع العاملين ولمقدرة المنظمة على التكيف مع المواقف الجديدة. ويرى (الصرن، 2000: 28) بأن الابتكار يتمثل في تقديم طريقة جديدة لتطوير العمل وإدارته وأن المبتكر هو الذي يترجم المعرفة إلى اختيارات جديدة.

تعريف الكفاءة الذاتية المدركة :

يعرفها (طلافة والحرمان، 2013: 1237) بأنها "معارف قائمة حول الذات تحتوي على توقعات ذاتية حول قدرة الشخص في التعليم على مهمات مختلفة، وتعد هذه التوقعات بعدة من أبعاد الشخصية وتتمثل في قناعات ذاتية في قدرة السيطرة على المتطلبات، والتعلم على حل المشكلات والمواقف التي تواجه الفرد". ويعرفها (عوض، 2013: 196) بأنها "معتقدات الفرد في قدرته على المثابرة وبذل الجهد لإنجاز المهام المحددة، وثقته بذاته وتفضيله للمهام الصعبة".

ويعرفها (جاد الرب، 2012: 380) "بإدراك الفرد لقدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع الخبرات الجديدة، والمواقف الصعبة، والمشكلات التي تواجهه مع الناس، ومدى مثابرتة في المواقف التي تتطلب التحدي والإنجاز".

ويعرفها (الزيات، 2001: 501) بأنها "اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى أو كفاءة إمكاناته أو قدراته الذاتية، مما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، وانفعالية دافعية، وحسية فسيولوجية عصبية، المعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز ما في ظل المحددات البيئية القائمة".

مكونات الكفاءة الذاتية المدركة :

يتكون مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة بحسب (غانم، 2005: 83) من مكونين رئيسيين هما:

- **المكون الأول:** وهو الاعتقاد الذي يكونه الفرد أو مجموعة من الأفراد في القدرة على أداء العمل بصورة تلقائية، فالأفراد يؤدون أعمالاً معينة ويفسرون نتائج أداؤهم في هذه الأعمال، ويستخدمون هذه التفسيرات في تكوين معتقدات عن قدرتهم على عمل جديد في نفس المجال.
- **المكون الثاني:** فهو القدرة أو الكفاءة الذي يعتقد الفرد في وجودها وقد يختلف مصطلح الكفاءة عن مصطلح الكفاءة الذاتية المدركة، فالكفاءة تعني القدرة أو الإمكانية أما الكفاءة الذاتية المدركة فهي الإيمان أو الاعتقاد في تواجده أو امتلاك هذه القدرة. ويحظى الاعتقاد الذي يكونه الفرد بأهمية كبيرة مقارنة بالقدرات التي يمتلكها بالفعل، فمستوى الفرد من الدافعية والحالة الانفعالية والأفعال التي يصدرها تعتمد بصورة أكبر على اعتقاده في القدرات التي يمتلكها وذلك مقارنة بما يمتلكه بالفعل ومن هنا فإن معتقدات الفرد في قدراته هي العامل الأساسي في تحقيق الهدف.

طرائق البحث ومواده:

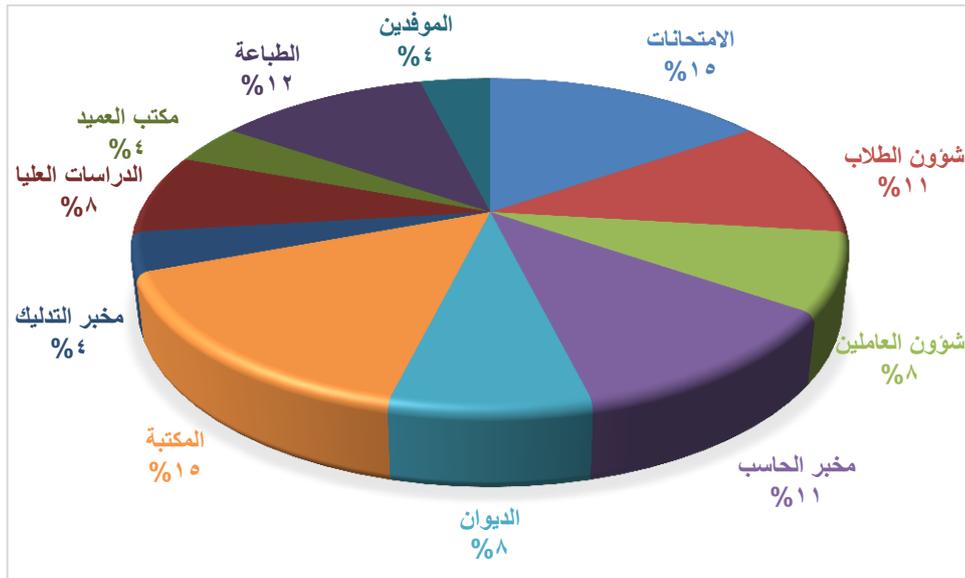
من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والتي يحاول من خلالها وصف الظاهرة موضوع الدراسة.

شمل مجتمع البحث العاملين الإداريين في كلية التربية الرياضية بجامعة تشرين والذين بلغ عددهم /44/ موزعين على /13/ شعبة ومخبر، فيما تكونت عينة البحث من الأفراد الذين أجابوا على الاستبيان بالكامل الموزع إلكترونياً عبر رابط Google Drive.

بلغ أفراد العينة /26/ موزعين بحسب الشعب وفق التالي:

الجدول (1) توزع أفراد العينة بحسب الشعب:

العدد	الشعبة
4	الامتحانات
3	شؤون الطلاب
2	شؤون العاملين
3	مخبر الحاسب
2	الديوان
4	المكتبة
1	مخبر التدليك
2	الدراسات العليا
1	مكتب العميد
3	الطباعة
1	الموفدين
26	المجموع



الشكل (1) توزيع أفراد العينة بحسب الشعب

قام الباحث باختيار استبيان من إعداد (Preko,., 2014) وهو مكون من مقياسين وفق سلم ليكرت الخماسي هما:

1- مقياس تنمية رأس المال البشري (22 سؤال)

2- مقياس الكفاءة الذاتية للعاملين (8 أسئلة).

حيث قام الباحث بعد ترجمة أداة البحث بعرضها على المحكمين لأخذ آرائهم وبعد اخذ موافقة المحكمين قام الباحث بتوزيع الاستبيان إلكترونياً على أفراد العينة عبر موقع Google Drive.

للتحقق من صدق وثبات أداة البحث قام الباحث بحساب قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات ومن ثم احتساب الصدق الاحصائي الذي هو الجذر التربيعي للثبات لكل من مقياس تنمية رأس المال البشري ومقياس الكفاءة الذاتية وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول (2) صدق وثبات مقياس تنمية رأس المال البشري

الصدق	الثبات	عدد العبارات
0.97	0.941	22

نلاحظ من خلال الجدول (2-3) أن قيمة الثبات للمقياس هي 0.94 وبلغت قيمة الصدق 0.97 وهذا يشير إلى ان مقياس تنمية رأس المال البشري يتمتع بدرجة صدق وثبات مرتفعة.

الجدول (3-3) صدق وثبات مقياس الكفاءة الذاتية

الصدق	الثبات	عدد العبارات
0.89	0.795	8

نلاحظ من خلال الجدول (3-3) أن قيمة الثبات للمقياس هي 0.795 وبلغت قيمة الصدق 0.89 وهذا يشير إلى ان مقياس الكفاءة الذاتية يتمتع بدرجة صدق وثبات مرتفعة.

الأدوات الإحصائية المستخدمة

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.

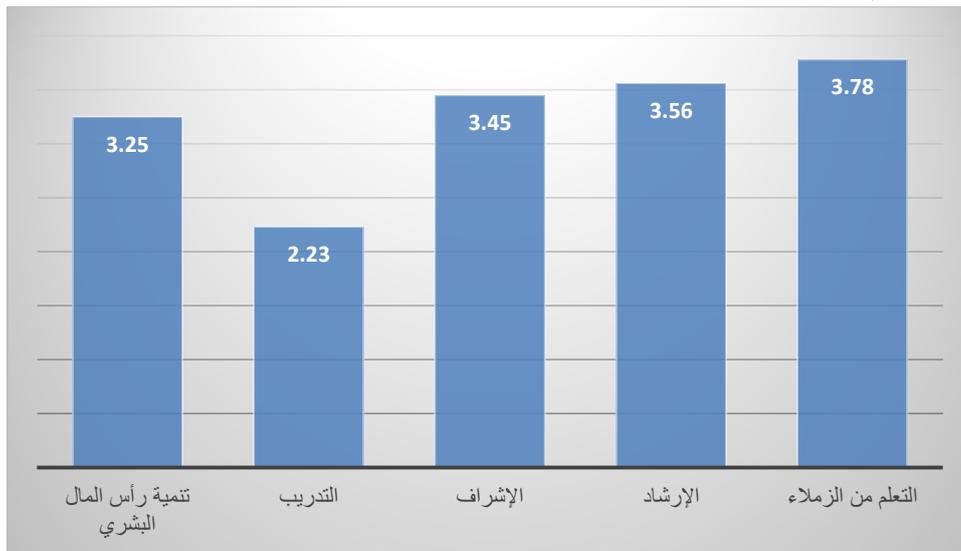
النتائج والمناقشة:

للتحقق من صحة الفرضية الأولى التي تنص على: " مستوى تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية متدني". قام الباحث بحساب المتوسط لإجابات أفراد العينة على مقياس تنمية رأس المال البشري وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول (1-4) المتوسطات الحسابية لمقياس تنمية رأس المال البشري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المحور
0.87	3.78	26	التعلم من الزملاء
1.00	3.56	26	الإرشاد
1.00	3.45	26	الإشراف
0.93	2.23	26	التدريب
0.78	3.25	26	تنمية رأس المال البشري

نلاحظ من الجدول ان مستوى تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية متوسط هذا ما تشير إليه النتائج حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (3.25). كما تظهر النتائج أن هناك ضعف في محور التدريب الذي يتلقاه العاملين حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور التدريب (2.23) في حين يتبين لدينا أن التعلم من الزملاء هو الأسلوب الأكثر استخداماً في تنمية رأس المال البشري حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور التعلم من الزملاء (3.78). وبناء على ما سبق لم تتحقق الفرضية الأولى للبحث.



الشكل (1-4) المتوسطات الحسابية لمقياس تنمية رأس المال البشري

للتحقق من صحة الفرضية الثانية للبحث والتي تنص على: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مستوى تنمية رأس المال البشري ومستوى كفاءة العاملين في كلية التربية الرياضية " قام الباحث بحساب قيمة معامل ارتباط بيرسون بين تنمية رأس المال البشري والكفاءة الذاتية وجاءت النتائج كما يلي:
الجدول (4-2) معامل ارتباط بيرسون

مستوى المعنوية Sig	قيمة R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.031	0.42	0.60	3.25	تنمية رأس المال البشري
		0.78	3.8	الكفاءة الذاتية

نلاحظ من خلال الجدول (4-2) أن قيمة معامل الارتباط بين تنمية رأس المال البشري والكفاءة الذاتية (0.42) بمستوى معنوية 0.031 أي أقل من 0.05 مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط دالة معنوية بين تنمية رأس المال البشري والكفاءة الذاتية وبهذا تتحقق الفرضية الثانية للبحث.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات

بعد تحليل النتائج خلص الباحث إلى الاستنتاجات التالية:

- 1- تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية ليست على المستوى المطلوب.
- 2- تكمن المشكلة الرئيسية في تنمية رأس المال البشري في كلية التربية الرياضية في ضعف التدريب الذي يتلقاه العاملون في الكلية.
- 3- يعتمد العاملون في تدريبهم على التعلم من الزملاء الأقدم.
- 4- توجد علاقة وثيقة بين تنمية رأس المال البشري وبين الكفاءة الذاتية المدركة للعاملين في الكلية.

التوصيات

بناء على الاستنتاجات السابقة يوصي الباحث بما يلي:

- 1- ضرورة الاهتمام بتنمية رأس المال البشري لما له من أهمية تنعكس على الإنتاجية في العمل.
- 2- التركيز على إقامة دورات تدريبية ووضع مناهج تدريب واضحة للعاملين.
- 3- إقامة ورشات عمل بغية تعريف القائمين على إدارة الكلية بمفهوم رأس المال البشري وضرورة وضع برامج لتنميته.
- 4- القيام بالمزيد من الأبحاث التي تتعلق بتنمية رأس المال البشري.

References

- Abu Al-Husayn, Muhammad. (2010). Stressors in workers in the military institution affiliated with the efforts of the institution and nurses working in the military institution working in the military institution, master's thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza.
- Ali Ahmed, Nafez Ayoub (2010). The developmental importance of human capital in the Arab world and the role of education in it", Journal of Human Sciences, the fourteenth issue of July 2010, the Netherlands.
- Al-Mafarji, Adel Harhoush, and Saleh, Ahmed Ali. (2003) "Intellectual Capital Methods. Conservative Conservation", Measuring the Arab Organization for Administrative Development, Cairo,
- Al-Tanbour, Ramez Sami. (2007). The second scientific conference, Al-Israa University, Amman, Jordan.
- Aluko, Y. A., & Aluko, O. (2011). Human capital development: Nigeria's greatest challenge. Journal of sustainable development in Africa, 13(7), 114-131.
- Awad, Doaa, and Nermin, Muhammad. (2013). The self-perceived quality of social responsibility bacteria in the light of some variables among students of the Faculty of Education, Alexandria University, Arab Studies in Psychology, 12 (2), 191-232.
- El-Zayyat, Fathi. (2001). Cognitive Psychology, Models and Theories, Edition (1), Part (2), Universities Publishing House, Egypt.
- Faisal, Qureshi. (2011). A body-related disease state in post-aging, Faculty of Social Sciences, El Hadher University, Batna, Algeria.
- Gad Al-Rub, Hisham, and Arafat, Shaban. (2012). Stressful life events and psychological loneliness among blind students: The role of self-efficacy and social support as mediating variables, Educational Journal, Mansoura University, 105 (2), 373-446.
- Ghanem, Hajjaj. (2005). Educational Psychology, World of Books, Cairo.
- Jaradat, Nasser Ali (2008) "The Impact of Human Capital on the Performance of Real Estate Companies," Ph.D. Thesis, Amman Arab University for Postgraduate Studies, Jordan.
- Massoudi, Yousef. (2015). "The role of investment in the development of education in the development of human capital – an evaluation study of the case of Algeria" Al-Jilani University Bounaama Khemis Miliana, New Economy Journal (12) 1
- Mohammad, H. A. (2012). The Impact of Business Intelligence and Decision Support on the Quality of Decision Making. Middle East University, 74-90.
- Muhammad, G., Ibrahim, J., Bhatti, Z., & Waqas, A. (2014). Business intelligence as a knowledge management tool in providing financial consultancy services. American Journal of Information Systems, 2(2), 26-32.
- Najjar, Shahnaz Fazil Ahmad. (2006). Intellectual capital and its impact on organizational change: an applied study at the University of Technology", unpublished master's thesis, Faculty of Economics, Al-Mustansiriya University, Baghdad, Iraq.
- Peters, Marybeth (2008). "Human Capital management plan 2004-2008".www.copyright.gov
- Preko, A. (2014). Assessing the impact of human capital development on effective work performance at selected departments in the College of Arts and Social Sciences (Knust) (Doctoral dissertation).

- Shabet, Nasir Ahmed (2013). "The Role of Training Programs in Human Capital Development from an Applied Study on the National Ministry of Interior in the National Aviation Sector", Master Thesis, Public Policy Department, Gaza, Palestine.
- Shank, Khadija. (2014). "Human Capital from an Islamic Perspective", International Islamic Economics Journal, November / 2014, University of August 20 1955 Skikda, Algeria.
- Talafha, Firas, and Muhammad Al-Hamran. (2013). The effect of teaching a model educational unit of cognitive-emotional interaction on the development of self-perceived tenth graders, An-Najah Journal, Humanities Research, 27 (6), 1233-1266.
- United Nations Program: Human Development Report 2003.
- Walid Amer, & Nermin Moussa. (2015). Educational investment in human capital and its suitability in the labor market in Syria. Tishreen University Journal – Economic and Legal Sciences Series, 37 (1).

الملاحق:**الملحق رقم 1/**

استبيان لقياس دور تنمية رأس المال البشري في تطوير أداء العاملين في عدد من شعب كلية التربية الرياضية |
المعلومات الأساسية

الشعبة:.....

المنصب:.....

الجنس:

• ذكر

• أنثى

المستوى التعليمي:

• تاسع

• ثانوية

• معهد

• جامعة

عدد سنوات الوظيفة

• 1-5 سنوات

• 5-10 سنوات

• 10-15 سنة

• أكثر من 15 سنة

نوع الوظيفة:

• دائمة

• عقد سنوي

العبارات أدناه تشير إلى مستوى موافقتك أو عدم موافقتك. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. الرجاء استخدام المقياس الموضح أدناه:

1= لا أوافق بشدة 2= لا أوافق 3= محايد 4= أوافق 5= أوافق بشدة

إجراءات تنمية رأس المال البشري

التدريب					
5	4	3	2	1	
					1. لقد تم تزويدي بمعلومات للتدريب والتطوير
					2. يتم إيصال أهداف التدريب والتطوير
					3. أتلقى التدريب المنتظم اللازم للقيام بعملتي
					4. يتم تقييم برامج التدريب باستخدام الأساليب الموضوعية
					5. لقد تم تزويدي بفرص كافية للتدريب والتطوير
					6. أتلقى التدريب الذي أحتاجه لأداء عملي.
الإشراف والتوجيه					
					1. يساعد مشرفي في تحديد هدفي
					2. يتدخل مشرفي لمساعدتي في حل المشكلات
					3. 8 لقد طورت مهارات لحل المشكلات من خلال التدريبات الميسرة
					4. يساعدني مشرفي في إيجاد حلول للمشاكل
					5. لقد طورت موقفاً إيجابياً لأداء المهام من خلال دعم مشرفي
					6. يساعدني مشرفي في صياغة قيم العمل
الإرشاد					

					1. تلقيت نصيحة بشأن وظيفتي من رؤسائي
					2. مشرفي يشارك الخبرات في الأداء الوظيفي
					3. أتلقى مشورة الخبراء بشأن اكتساب المعرفة
					4. لقد طورت إمكانياتي باتباع مشورة الخبراء من مشرفي
التعلم من الزملاء					
					1. أقضي فترة من الوقت في مراقبة الزملاء ذوي الخبرة في العمل
					2. استشعر جوانب أخرى من مسيرتي المهنية من خلال دراستي لأشخاص آخرين.
					3. عند الضرورة ، أعمل مع أشخاص آخرين لاكتساب نظرة ثاقبة للطرق التي تسمح بالتعامل الفعال مع الوظيفة
					4. اكتسب نظرة ثاقبة على الإجراءات والأساليب في الأداء الوظيفي من خلال ملاحظة الزملاء الآخرين لفترة من الوقت
					5. يُسمح لي بالتعلم من زملائي الآخرين من خلال الملاحظة
					6. أحصل على شراكة مع زملائي ذوي الخبرة في مجال حياتي المهنية للتعلم منهم

مقياس الكفاءة الذاتية للعمل. الرجاء استخدام المقياس أدناه للإجابة على الأسئلة التالية.					
الديباجة: عندما تفكر في عملك ، ما مدى نجاحك في...					
					1. تحقيق الأهداف الموكلة إليك
					2. احترام الجداول الزمنية والمواعيد النهائية
					3. تعلم طرق عمل جديدة
					4. تركيز كل طاقتك على العمل
					5. التعاون مع الزملاء الآخرين
					6. العمل مع أشخاص من خلفيات متنوعة
					7. التمتع بعلاقات جيدة مع الرؤساء المباشرين
					8. العمل ضمن فريق