

فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها

نسبية حمدان المهيدات، عدنان بدري الإبراهيم *

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة للبحث الحالي، فضلاً عن استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات تكونت عينة الدراسة من (210) قادة إداريين الجامعات الحكومية، و(115) من القادة الإداريين في الجامعات الخاصة، من أبرز أظهرته نتائج الدراسة أن درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها كانت متوسطة، فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.44) وانحرافها المعياري (.73). كما أظهرت وجود أثر ذات دلالة إحصائية للمتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب. وبناءً على نتائج الدراسة فقد أوصى الباحثان تفعيل دور إدارة الموارد استجاب في الجامعة بشكل أكبر من أجل تحديد احتياجاتها من القوى العاملة وربطها بالموارد المالية والإدارية لديها وتفعيل الدور التخطيطي لإدارة الموارد استجاب في الجامعة من أجل تفعيل التخطيط التدريجي الذي يتم في أوقات منتظمة العمل وبشكل جدي على عملية تقييم أداء العاملين، والتركيز على التقييم وفقاً لمعايير الخبرة والكفاءة والجودة.

الكلمات الدالة: أداء إدارة الموارد استجاب، الموارد استجاب، الجامعات الأردنية، المتغيرات المجتمعية، القادة الإداريين.

المقدمة

مارس الإنسان العمل الإداري منذ أن تولى الخلافة في هذه الأرض، حيث كانت الأسرة تمثل المنظمة الأولى التي عرفها الإنسان، وما رب الأسرة إلا المدير الذي يوزع الأعمال في هذه المؤسسة، ويوجه الأفراد فيها ويبحث عن نقاط الضعف ليقومها، ونقاط القوة ليعززها، وكل هذا كان في سبيل الحفاظ على تماسك الأسرة؛ من أجل بقائها، وبعد الثورة الصناعية التي حدثت، من هنا زادت الحاجة إلى علم الإدارة بشكل عام،

أما عن تعريف الإدارة فقد تعددت التعريفات وتعددت الآراء لكن ذهبنا إلى تعريف السعود (2006، ص22) وهو أن الإدارة هي الوصول إلى الهدف باستعمال أحسن الطرق في استغلال الموارد استجاب والموارد المادية وبأقل مايمكن من وقت وجهد ومال.

إن جوهر العمل الإداري هو العنصر البشري، الذي يشكل الأساس في المنظمة فبالرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس المال والتجهيزات والمباني)، وغيرها من الموارد الأخرى ذات أهمية لكن يعتبر المورد البشري هو أهمها؛ لأن المورد البشري هو الذي يقوم بعملية الإبداع والابتكار وهو المسؤول عن وضع الأهداف والاستراتيجيات والاستثمار في رأس المال (عبد الرحمن، 2010، ص19).

ونظراً لأهمية العنصر البشري في المؤسسات التعليمية كان لزاماً على المؤسسات من رعاية المعلم لتحسين ادائه والحصول على مخرج بأعلى كفاءه (ابو شندي، 2011، ص9)، وقد أورد برير بأنه ينبغي على المنظمات أن تعمل بأقصى كفاية، من أجل الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في المنظمات، لذا ينبغي النظر للعامل في المنظمة على أنه عنصر أساسي وينبغي التخطيط له وانتقائه واستخدامه وتقييمه وتدريبه بما يحقق أهداف المنظمة (برير، 2000، ص47).

قد أشار سالم لتعريف إدارة الموارد استجاب أنها جذب وتنمية الأفراد الذين يمتلكون المواهب والخيال اللازمين للشركات لكي تتنافس في بيئة متغيرة ومعقدة (سالم، 2009، ص10).

قد ذهب رابعه إلى تعريف آخر وهو أنها مجموعة من الأنشطة المتمثلة في تحليل العمل والاختيار والتعيين وتقييم أداء

* قسم الإدارة والأصول التربوية، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/09/18، وتاريخ قبوله 2017/01/11.

العاملين وترقيتهم ونقلهم وتصميم هيكل أجورهم وتدريبهم وتوفير سبل الأمن والسلامة لهم (ربابعه، 2003، ص20).
لقد اعترف الأكاديميون والممارسون على حد سواء بأن الكفاءة في أداء المؤسسات تتوقف على كفاءة تسيير العنصر البشري مما دفع الجامعات استحداث إدارة الموارد استجاب في برامج مختلفة من فروع العلوم الإدارية والتربوية (دره والصبغ، 2011).
تعد إدارة الموارد استجاب في أي جهاز إداري بشكل عام، والجامعات بشكل خاص حجر الأساس في العملية الإدارية لأن فاعلية المنظمة في الجامعات تقوم على المورد البشري لما تتمتع به من مهارة وقدرة على التعامل مع المشكلات وحلها، ولذلك يجب على الجامعات بشكل خاص أن تعمل جاهدة من أجل تحفيز العاملين فيها؛ من أجل التميز في الأداء ورفع مستوى الجامعة بين مثيلاتها حتى تتحقق الفاعلية والكفاءة في الأداء، وتعود على المجتمع بمخرجات تعليمية تتميز بنوعية عالية من الخبرات والمهارات والقدرات؛ لأن العاملين في الجامعات سواء كان عضو هيئة تدريس أو رئيس قسم أو مدير كلما قامت الجامعة بتحقيق حاجاته سيسعى جاهداً من أجل خدمة الجامعة والأفراد الذين تقدم الجامعات لهم الخدمات من طلاب وطلاب دراسات عليا وزوار وغيرهم.

تتسم المؤسسات الحديثة بالرؤية الثاقبة التي تصيغ رسالتها، وتضع أهدافها وتتوقع مكانتها من خلال متغيرات المستقبل بعيد المدى، ومن هنا فإن إدارة الموارد استجاب بالشكل الحديث ليست وليدة الساعة، وإنما هي نتيجة مجموعة من التطورات المتداخلة التي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية (الأبعج وشعبان، 2014، ص26).
لقد شهد العالم في السنوات الأخيرة من تغيرات متسارعة على كافة القطاعات سواء كانت اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وطالت هذه التغيرات العادات والتقاليد والتركيبة السكانية للأفراد.

والركن الأساسي الذي أثر عليه هذا التغيير هو الإنسان الذي يعد الركن والمحور الأساسي في أي عملية من العمليات، والإنسان يعتبر المورد الذي يسهم في تحريك عجلة التقدم في المنظمات ويحتل المورد البشري أهمية كبيرة في إيجاد الحلول التي ولدتها هذه المتغيرات (والاجتماعية، الاقتصادية، والتكنولوجية).

قد شهدت بدايات القرن الحادي والعشرين العديد من التغيرات المحلية في النواحي الاجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية، وهي لم تدع مجالاً من مجالات الحياة إلا وقد أثرت فيه ونتج عن هذه التغيرات مجموعة من التحولات كما وردت في الظاهر (2009) وهي:

لقد فرضت المتغيرات العالمية المعاصرة تحديات كثيرة على مختلف الأنظمة التعليمية مما يستلزم التعامل مع هذه المتغيرات المتسارعة بفاعلية ووعي في محاولة لفهم معطيات الحاضر والتكيف معها ومن ثم التهيؤ لمواجهة تحديات المستقبل، وتتطلب هذه المتغيرات مواطناً عصبياً متفتح الذهن لديه الحافز والقدرة على التفكير الخلاق والإبداع والتميز وتأكيد الولاء والانتماء (هندي، 2009، ص92-ص93).

وقد أورد الطائي (2011) أن تطوير التعليم الجامعي أصبح ضرورة ملحة خاصة في ظل ما فرضه الواقع المعاصر من تغيرات.

ولابد من أن ندرك أن قضية التعليم الجامعي الهدف منها خلق القوى استجاب القادرة على الإسهام في بناء مجتمع عصري، والنهوض بالمجتمع في المستقبل.

على إدارة الموارد استجاب في أي جامعة أن تقوم بصياغة أهدافها بشكل واضح من أجل التميز في التنظيم والإدارة، ويجب أن تعمل إدارة الموارد في الجامعة على توفير حوافز مادية ومعنوية، وإعتماد لجنة من الكفاءات من أجل تقييم أداء العاملين والعمل على تطوير الأداء الإداري من أجل تحقيق التميز ويكون ذلك من خلال توصيف تحديد المسؤوليات ورسم الاختصاصات حتى لا يحصل تضارب (قطب، 2009، ص170).

إن الجامعات في كافة الدول تواجه الكثير من التحديات التي يجب الأخذ بها والعمل على إزالة أثرها؛ من أجل رفع المخرجات التعليمية وذلك من خلال الأداء المتميز للموارد استجاب في الجامعات؛ لأن رسالة ورؤية الجامعة لا تقتصر فقط على التدريس وإنما تشمل خدمة المجتمع والتفاعل معه والسعي إلى تطويره نحو الأفضل (تمام، 2009، ص3). ومن هنا نجد أن إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية يجب أن تكون إدارة واعية، وقادرة على مواجهة كافة التحديات التي تواجه أنظمة التعليم فيها نظراً للتوسع الكمي الهائل.

من خلال استعراض ماسبق من متغيرات وتطورات فإنه يمكن القول أن الجامعة تغيرت عما كانت عليه في السابق حيث كانت الجامعات مكان لإعداد قلة من العلماء والمفكرين والآن أصبحت مكاناً لتشكل وإعداد المتخصصين والقادة في جميع

المجالات؛ لأنها تعد إحدى المؤسسات الرائدة التي تزود المجتمع بما يحتاجه من الكفاءات الفنية والإدارية التي وضعت حجر الأساس لها بناءً على فلسفة إدارية تخدم هدف تنمية القوى العاملة والتخطيط لها من أجل زيادة كفاءتها الأدائية في العمل الموكول لها وتمكينها من خلال البرامج التي تعمل على تطوير القدرات للعاملين من أجل مواجهة كافة التحديات التي نتجت عن كافة المتغيرات سواء الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو التكنولوجية.

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة ذات العلاقة بفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب:

أجرت العوضي (2014) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى فاعلية الموارد استجاب العالمية في فروع الجامعات الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة وحصر أبرز التحديات التي تواجه مديري إدارات الموارد استجاب والموظفين (أكاديميين وإداريين) في تلك الفروع وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية إدارة الموارد استجاب العالمية في فروع الجامعات الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة كان متوسط على الأداة ككل وعلى المجالات ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر متغير جنسية الجامعة لصالح جنسية الجامعة أسترالية أو بريطانية كما كشفت الدراسة أن التحديات التي تواجه الموظفين كانت بمستوى متوسط ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر متغيري الجنس والمسمى الوظيفي وأن مستوى التحديات التي تواجه مديري إدارات الموارد استجاب كانت متوسطة.

وأجرت مشاقبة (2011) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ارتباط فاعلية إدارة الموارد استجاب وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين وهل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين فاعلية إدارة الموارد ودرجة الأداء الوظيفي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين من مديرين ومساعدين ورؤساء أقسام الدوائر الإدارية في الجامعات الحكومية . أجرى الحويلة (2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن تقديرات القادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت لدرجة فاعلية إدارة الموارد استجاب في الوزارة، كما هدفت إلى الكشف عن الاختلافات بين تقديرات أفراد عينة الدراسة باختلاف المركز الوظيفي، والعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي، والجنس.

Ioo-seebeh (2013) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أفضل الممارسات للموارد استجاب وأداء الشركات. حيث يعتبر من منظور عالمي بأن هناك مجموعه من ممارسات إدارة الموارد استجاب يمكن أن تحقق ميزة تنافسية وأداء عالي للشركات ماليزيا توصلت هذه الدراسة إلى أن تقييم الأداء والاتصال الداخلي والتخطيط الوظيفي من أفضل ممارسات إدارة الموارد استجاب.

الدراسات التي لها علاقة بالمتغيرات المجتمعية:

أجرى العواسا (2015) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة والأثر بين الفاعلية الاستراتيجية للمنظمة وإدارة الموارد استجاب في ظل المتغيرات العالمية الجديدة في الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن حيث تألف مجتمع الدراسة من 62 شركة حيث يبلغ عددهم 434 مديرا من الرجال والنساء وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين الفاعلية الاستراتيجية للشركة من حيث أهداف الشركة والأهداف المجتمعية وكذلك إدارة الموارد استجاب ووجود أثر لأبعاد فاعلية استراتيجية الشركة من حيث أهداف الشركة والأهداف المجتمعية وكذلك أبعاد إدارة الموارد استجاب.

وأجرى Bloh and Trkman (2003) دراسة هدفت إلى ملاحظة ماهي الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد استجاب، وبشكل رئيسي كيف يمكن استعمالها لكسب موظفين جدد، وحفزهم وقيادتهم، وكذلك ملاحظة ماهي المخرجات المتوقعة لاستخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد استجاب في المستقبل.

وقد خلص الباحثان إلى النتائج التالية:

في مجال التوظيف: أظهرت النتائج أن 79% من أكبر 500 شركة عالمية تستخدم الإنترنت للبحث عن موظفين جدد أن فوائد الإنترنت في عملية الاستقطاب هي في تقليل التكاليف والسرعة في عملية الاستقطاب.

في مجال تطوير الموظفين: بينت النتائج أن الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات توفر احتمالية كبيرة لامتلاك الموظفين المعرفة والمهارة الجديدة، من حيث إنها توفر الوصول السريع للإداعات العلمية والتكنولوجية للشركات والمؤسسات الأخرى.

دراسة اليوسف (2014) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ومستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد استجاب في منظمات الأعمال وخصوصاً في شركة توزيع الكهرباء كما التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في شركة توزيع الكهرباء على (الأداء الوظيفي، والانتماء التنظيمي، الالتزام بالأنظمة والقوانين، وسلوك المواطن) لدى العاملين في هذه الشركة وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في شركة توزيع الكهرباء كانت بدرجة متوسطة كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد استجاب على الأداء الوظيفي والانتماء التنظيمي، والالتزام بالأنظمة والقوانين، وسلوك المواطن لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء. يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات تعددت واختلقت باختلاف الهدف الذي سعت إلى تحقيقه، كما أنها اختلفت في القطاعات التي تناولتها والبيئات التي تمت فيها، ومن خلال مراجعة هذه الدراسات وجد الباحثان إلا أن هناك تشابهاً في بعض الجوانب واختلافاً في بعضها الآخر. وقد استفاد الباحثان في تطوير أداة الدراسة من الدراسات السابقة، والأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة، إذ تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها موضوعاً فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب، وتميزت عنها أنه لا توجد أية دراسة بحثت متغيرات الدراسة الحالية مجتمعةً. وقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة الكشف عن فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها، حيث إنه لم تُجرى أية دراسة على تناول المتغيرين معاً في الجامعات الأردنية.

مشكلة الدراسة

إن الاهتمام بالعنصر البشري ورعايته بدأ منذ بدأت أعداد المؤسسات والعاملين في إزدياد لما للعنصر البشري من أهمية في تسيير عجلة التقدم في المؤسسه وزيادة تنافسيتها بين مثيلاتها، وبعد كل هذه المتغيرات التي حصلت لابد من دراسة أداء إدارة الموارد استجاب في ظل المتغيرات التي تحدث في المجتمع اليوم. إن عدم إدراك العلاقة بين المتغيرات المجتمعية وفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية يشكل بحد ذاته مشكلة تستحق الاهتمام والبحث؛ كون المتغيرات المجتمعية لها أثر على فاعلية الأداء. من هنا تأتي ضرورة الاهتمام بدراسة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في ظل المتغيرات المجتمعية؛ لاجاءت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى إلى المتغيرات التالية (نوع الوظيفة، القطاع الذي تنتمي اليه الجامعة، الخبرة العملية، الجنس، المؤهل العلمي)؟

السؤال الثالث: ما دور المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والتكنولوجية في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب من وجهة نظر القادة الإداريين فيها؟

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب تعزى إلى المتغيرات التالية (نوع الوظيفة، القطاع الذي تنتمي اليه الجامعة، الخبرة العملية، الجنس، المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة

لابد من وجود هدف لكل دراسة تولد في حيز الواقع حيث تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعه من الأهداف وهي: إعطاء تصور واضح عن أداء إدارة الموارد استجاب في ظل التغيير المتسارع الذي يشهده العالم اليوم. التركيز على مفاهيم الأداء والنجاح التنظيمي من خلال الأدبيات التي استخدمت لإنجاز الدراسة. بيان أثر المتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية.

الاستفادة من التطورات والمتغيرات المجتمعية في شتى المجالات وتوظيف ذلك في أطر وقنوات لصالح الموارد استجاب.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية بالإضافة إلى دراسة العلاقة الارتباطية بين فاعلية الأداء والمتغيرات المجتمعية، كما تأتي أهمية الدراسة وعلى حد علم الباحثة من قلة الدراسات العربية والأجنبية حول موضوعها فمكتبة الجامعة وقواعد البيانات العربية والأجنبية تكاد تخلو من دراسة مشابهة. لذلك يؤمل من هذه الدراسة أن تفيد متخذي القرارات في كافة المستويات الإدارية في الجامعات الأردنية في رفع مستوى أداء إدارة الموارد استجاب في ظل المتغيرات المجتمعية. كما يؤمل أن تفيد هذه الدراسة الباحثين في إجراء دراسات مماثلة بناءً على نتائج توصياتها.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة

الموارد استجاب: عرفت الموارد استجاب من منظور جزئي بأنها كافة العاملين في المنظمة وتشمل المديرين والعمال والمستخدمين.

كما عرفها من منظور كلي بأنها جميع سكان الدولة المدنيين والعسكريين باعتبارهم مواطنين ترعاهم الدولة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وثقافياً وتربوياً (درة وصباغ، 2010: 20)

ويمكن تعريف الموارد استجاب إجرائياً بأنها كافة العاملين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة من أعضاء هيئة تدريسية أو إداريين ويعملون من أجل تحقيق أهداف الجامعة.

إدارة الموارد استجاب: في هذا التعريف قد أشار المغربي إلى أنها جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد استجاب وتنمية قدراتها ورفع الكفاءة ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة (المغربي، 2012، ص17).

كما يمكن تعريف إدارة الموارد استجاب إجرائياً بأنها مجموعة الأنشطة التي تؤثر على فاعلية الموارد استجاب في الجامعات الأردنية.

الفاعلية: الأصل اللغوي للفعالية هو الفعل فعل وقد اختاره مجمع اللغة العربية في القاهرة للدلالة على وصف الفعل بالنشاط والإتقان وقد ورد في القرآن الكريم لفظ فعال في قوله تعالى: "فعال لما يريد" (البروج/16). وهو يدل على أن ما يريده تعالى ويفعله في غاية الكثرة.

كما عرفها (Derek Rollinson & Others) (1998) على أنها استخدام أقل التكاليف الممكنة للحصول على أفضل المخرجات لتحقيق الأهداف (ص493).

ويمكن تعريف الفعالية إجرائياً بأنها حسن استخدام الموارد المتاحة من أجل تحقيق أهداف الجامعة.

المتغيرات المجتمعية: هي كافة التغيرات التي حدثت على الكيان المجتمعي سواء كان تغير إيجابي أو سلبي، سريعاً مفاجئاً أو بطيئاً أي ليس هناك اتجاه أو نمط محدد لذلك التغير.

كما يمكن تعريف المتغيرات المجتمعية إجرائياً بأنها كافة المتغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية التي لها تأثير على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية.

الإداريين: هم مجموعة العاملين الذين يقومون بمجموعة الوظائف الفنية والمالية والأعمال المساندة في المنظمة.

أما التعريف الإجرائي للإداريين يكمن في مدرء الدوائر، ومساعديهم، ورؤساء الأقسام في التنظيمات الإدارية في الجامعات الأردنية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: سوف تقتصر هذه الدراسة على المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية. الحدود المكانية: الجامعات الأردنية.

الحدود الزمانية: هي الفترة التي تم فيها إنجاز الدراسة حيث تم تطبيق أداة الدراسة خلال العام (2015/2016).

الحدود استجاب: القادة الإداريين في الجامعات الأردنية بقطاعها العام والخاص.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة بالنسبة للجامعات: تكون مجتمع الدراسة من القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وعددهم (1385) قائداً إدارياً في الجامعات الحكومية، و(446) قائداً إدارياً في الجامعات الخاصة والذي يعملون في المناصب الإدارية (مدير دائرة، مساعد مدير، رئيس قسم) وفقاً لإحصائيات الجامعات الأردنية للعام الدراسي (2016/2015).

عينة الدراسة:

اختارت الباحثة العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بنسبة (15%) من مجتمع الدراسة في الجامعات الحكومية، و25% من مجتمع الدراسة في الجامعات الخاصة وقد تم اختيار هذه النسبة في الجامعات الخاصة نظراً لقلّة عدد القادة الإداريين فيها مقارنة بالجامعات الحكومية، وتم توزيع أداة الدراسة على كافة الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية وبلغ عدد أفراد العينة (210) تم توزيعها على القادة الإداريين في الجامعات الحكومية، و(115) من الجامعات الخاصة والجدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

خصائص أفراد العينة:

يتضح من الجدول (1) أن (223) من أفراد العينة كانوا من الذكور وبنسبة 68.6% بينما بلغ عدد الإناث 102 وبنسبة 31.4%، كما يتضح من الجدول (1) بأن غالبية أفراد العينة هم من حملة درجة البكالوريوس؛ حيث بلغ عدد أفراد العينة ممن يحملون تلك الدرجة 224 وبنسبة 68.9%، بينما بلغ عدد الأفراد ممن يحملون الشهادات العليا (ماجستير، دكتوراه) 65 قائداً إدارياً و20 قائداً إدارياً وبنسبة 36%، 11.1% على التوالي. كما يتبين من الجدول (1) أن (210) من أفراد العينة وبنسبة 64.6% من القادة الإداريين كانوا في الجامعات الحكومية مقابل 115 وبنسبة 35.4% في الجامعات الخاصة، ويلاحظ أيضاً أن 108 فرد وبنسبة 33.2% هم ممن يشغلون منصب مدير دائرة إدارية و71 فرد وبنسبة 21.8% ممن يشغلون منصب مساعد مدير دائرة مقابل 146 فرد وبنسبة 45% ممن يشغلون منصب رئيس قسم إداري، وأخيراً فإن 107 فرداً من أفراد العينة كانت خبراتهم أقل من 10 سنوات وبنسبة 32.9% مقابل 218 فرداً وبنسبة 67.1% هم ممن يمتلكون خبرات 10 سنوات فأكثر.

الجدول (1)

خصائص أفراد العينة

الجنس	ذكر		أنثى		
	عدد القادة الإداريين	النسبة %	عدد القادة الإداريين	النسبة %	
	223	68.6	102	31.4	
المؤهل العلمي	بكالوريوس		ماجستير		دكتورة
	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين
	224	68.9	65	20	36
صفة الجامعة	حكومية		خاصة		
	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	
	210	64.6	115	35.4	
المستوى الوظيفي	مدير دائرة		مساعد مدير دائرة		رئيس قسم إداري
	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين
	108	33.2	71	21.8	146
الخبرة العملية	أقل من 10 سنوات		10 سنوات فأكثر		
	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	
	107	32.9	218	67.1	

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أدواتي دراسة لتحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها، وذلك من خلال توجيه أسئلة ذات نهايات مغلقة،

والاعتماد على عدد من الدراسات والأدبيات السابقة للإفادة منها في بناء وتطوير فقرات أداتي الدراسة.

تصحيح أداة الدراسة:

الأداة الأولى تتضمن أربعة محاور وهي محاور تتعلق بإدارة الموارد استجاب وهي:

تخطيط الموارد استجاب وعدد فقراته (7) فقرات.

التوظيف وعدد فقراته (10) فقرات.

تقييم الأداء وعدد فقراته (7) فقرات.

التدريب وعدد فقراته (7) فقرات.

الأداة الثانية تتضمن ثلاثة محاور وهي محاور تتعلق بدور المتغيرات المجتمعية في فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب وهي:

دور المتغيرات الاجتماعية وعدد فقراتها (7) فقرات.

دور المتغيرات الاقتصادية وعدد فقراتها (7) فقرات.

دور المتغيرات التكنولوجية وعدد فقراتها (9) فقرات.

وقد أعطي وزن المدرج وفق سلم ليكرت الخماسي لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وذلك حسب الترتيب الآتي: البديل الأول (أوافق بشدة) وأعطي خمس درجات، والبديل الثاني (أوافق) وأعطي أربع درجات، والبديل الثالث (أوافق بدرجة متوسطة) وأعطي ثلاث درجات، والبديل الرابع (لاأوافق) وأعطي درجتان، والبديل الخامس (لاأوافق بشدة) وأعطي درجة واحدة وذلك لجميع فقرات الاستبانة باستثناء الفقرة رقم 35 وكونها فقرة سلبية فقد أعطي البديل الأول (أوافق بشدة) درجة واحدة، وأعطي البديل الثاني (أوافق) درجتان، وأما البديل الثالث (أوافق بدرجة متوسطة) فقد أعطي ثلاث درجات، فيما أعطي البديل الرابع (لاأوافق) أربع درجات، والبديل الخامس (لاأوافق) بشدة فقد أعطي خمس درجات.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداتي الدراسة قامت الباحثة بتوزيعها بصيغتها الأولية على أربعة عشر محكم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة، ومن مختلف التخصصات الأكاديمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة للوقوف على انتماء الفقرات للمجال الذي وضعت فيه وصلاحيتها لقياس ماصممت لقياسه، وهل هي بحاجة إلى تعديل، وإجراء أي تعديل مقترح يرويه مناسباً لتطوير أداتي الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

جرى التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-re test) وذلك بتطبيق الأداة على عينة خارج عينة الدراسة بلغ عدد أفرادها (30) قائداً إدارياً وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات (Reliability) باستخراج معامل ارتباط بيرسون (Person) وقد أظهر التحليل أن معامل ارتباط بيرسون للأداة ككل بلغ (0.983) وللمجالات السبعة تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون بين 0.941 و 0.991 لكافة المجالات.

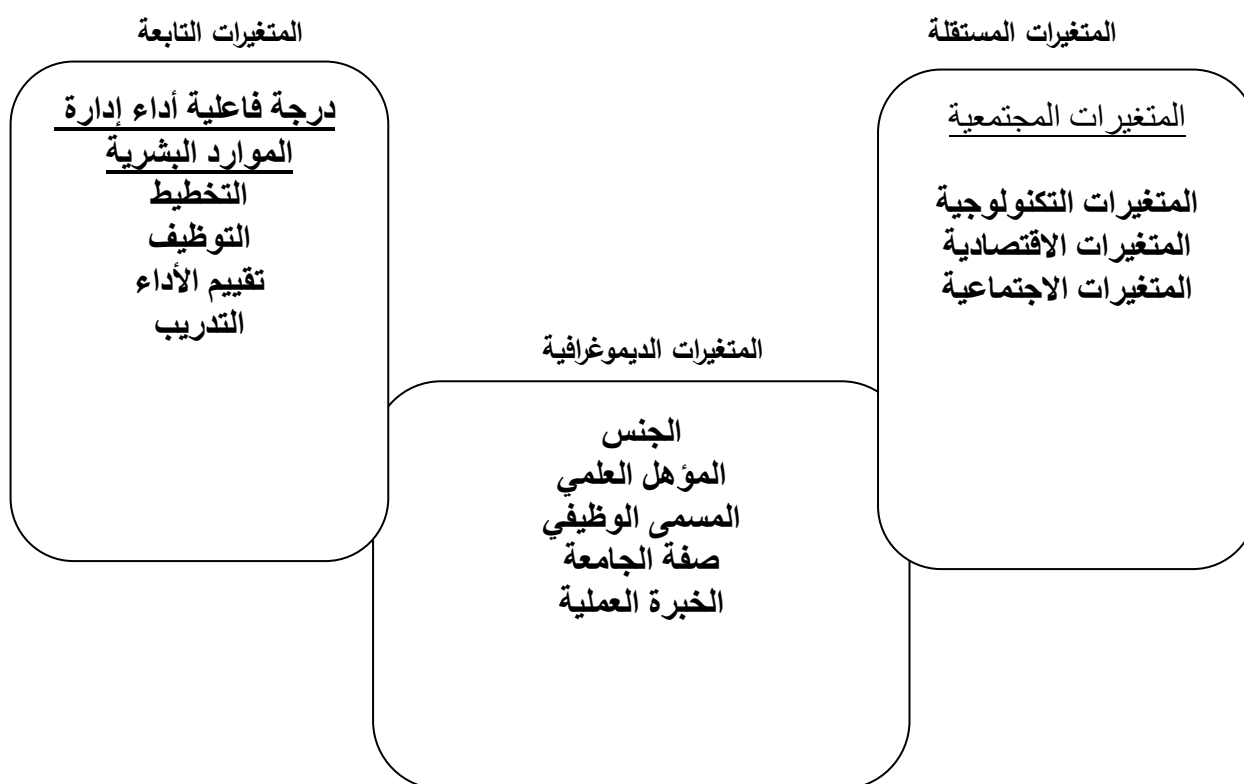
كما تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي للمجالات الثمانية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا والجدول (2) يبين قيم معاملات الثبات (كرونباخ ألفا).

الجدول (2)

قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا

المجال	طريقة الاختبار وإعادة الاختبار	طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا
مجال التخطيط	0.947	0.993
مجال التوظيف	0.971	0.992
مجال تقييم الأداء	0.986	0.991
مجال التدريب	0.991	0.990
مجال المتغيرات الاجتماعية	0.988	0.991
مجال المتغيرات الاقتصادية	0.974	0.992
مجال المتغيرات التكنولوجية	0.948	0.993
الأداة ككل	0.975	0.983

إنموذج الدراسة (متغيرات الدراسة):



الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية.

المعالجة الإحصائية:

بغية تحقيق أهداف الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها فقد تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لكل سؤال من أسئلة

الدراسة، وعلى النحو الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي،

بالإضافة لاستخدام طريقة شفيه المقارنات البعدية. للإجابة عن السؤال الثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتم استخدام تحليل الانحدار. للإجابة عن السؤال الرابع تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي، بالإضافة لاستخدام طريقة شفيه المقارنات البعدية. استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، لإيجاد معامل الثبات باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest). استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها؟
يتبين من الجدول (3) أن درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها كانت متوسطة، فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.46) وانحرافها المعياري (.73). وهذا يعني أن هناك درجة فاعلية في أداء إدارة الموارد استجاب قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة نتيجة التغيرات التي تحدث على الهياكل التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي، والظروف المتغيرة التي تحيط بالقادة الإداريين، وزيادة أعداد العاملين في الجامعات، ونظراً لكثرة عدد العاملين في الجامعات فقد أصبحت إدارة الموارد استجاب تهتم في جوانب معينة وتترك جوانب أخرى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مشاقبة، 2011 ومقابلة، 2010).

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	ج	تقييم الأداء	3.46	.72	متوسطة
2	ب	التوظيف	3.46	.71	متوسطة
3	د	التدريب	3.44	.77	متوسطة
4	أ	التخطيط	3.42	.73	متوسطة
		الأداة ككل	3.44	.73	متوسطة

- السؤال الثاني:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a=0,05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، صفة الجامعة، المستوى الوظيفي، الخبرة العملية)؟
يتبين من الجدول (4) ما يلي:-
1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0,05$) لفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات وذلك على مستوى الأداة ككل.
 2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0,05$) لفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك على مستوى الاداة ككل.
 3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0,05$) لفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير صفة الجامعة في مجالات (التوظيف، وتقييم الأداء، والتدريب وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط يعزى لمتغير صفة الجامعة وذلك على مستوى الأداة ككل.
 4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0,05$) لفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي في جميع المجالات استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفافية كما هو مبين في الجدول (5).
 5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0,05$) لفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير

الخبرة العملية وذلك على مستوى الاداء ككل. وتتفق مع دراسة مشابهة (2011) التي أوردت أن هناك عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة العملية بين تقديرات الإداريين فاعلية إدارة الموارد استجاب وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية. تختلف مع دراسة حويلة (2006) التي أورد أن هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة العملية بين تقديرات القادة التربويين، تقدير درجة فاعلية إدارة الموارد استجاب في وزارة التربية في دولة الكويت.

الجدول (4)

تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وصفة الجامعة، والمستوى الوظيفي، والخبرة العملية على استجابة عينة القادة الإداريين لمجالات مقياس درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.305	1.054	.523	1	.523	مجال التخطيط	الجنس هوتلنج=0.10 ح=0.533
.380	.773	.357	1	.357	مجال التوظيف	
.419	.656	.311	1	.311	مجال تقييم الأداء	
.574	.317	.157	1	.157	مجال التدريب	
.069	2.690	1.336	2	2.672	مجال التخطيط	المؤهل العلمي هوتلنج=0.54 ح=0.033
.174	1.759	.812	2	1.624	مجال التوظيف	
.113	2.192	1.040	2	2.079	مجال تقييم الأداء	
.137	1.998	.991	2	1.983	مجال التدريب	
.056	3.665	1.820	1	1.820	مجال التخطيط	صفة الجامعة هوتلنج=0.44 ح=0.009
*.019	5.570	2.571	1	2.571	مجال التوظيف	
*.020	5.485	2.601	1	2.601	مجال تقييم الأداء	
*.010	6.712	3.331	1	3.331	مجال التدريب	المستوى الوظيفي هوتلنج=0.67 ح=0.008
*.004	5.512	2.737	2	5.475	مجال التخطيط	
*.005	5.330	2.461	2	4.921	مجال التوظيف	
*.004	5.757	2.730	2	5.460	مجال تقييم الأداء	
*.016	4.208	2.088	2	4.177	مجال التدريب	الخبرة العملية هوتلنج=0.22 ح=0.143
.991	.000	.000	1	.000	مجال التخطيط	
.897	.017	.008	1	.008	مجال التوظيف	
.896	.017	.008	1	.008	مجال تقييم الأداء	
.915	.012	.006	1	.006	مجال التدريب	الخطأ
		.497	317	157.427	مجال التخطيط	
		.462	317	146.343	مجال التوظيف	
		.474	317	150.323	مجال تقييم الأداء	
		.496	317	157.327	مجال التدريب	الكلية
			325	3967.217	مجال التخطيط	
			325	4043.365	مجال التوظيف	
			325	4053.593	مجال تقييم الأداء	
			325	4017.670	مجال التدريب	

الجدول (5)

المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر المستوى الوظيفي

رئيس قسم	مساعد مدير	مدير دائرة	المتوسط الحسابي	المجال
(*)000	(*)029		3.660	مجال تخطيط الموارد استجاب
			3.369	
	.562		3.258	
(*)000	(*)024		3.689	مجال توظيف الموارد استجاب
			3.400	
	.663		3.310	
(*)000	(*)014		3.708	مجال تقييم أداء الموارد استجاب
			3.394	
	.668		3.304	
(*)000	(*)035		3.666	مجال تدريب الموارد استجاب
			3.381	
	.729		3.299	
(*)000	(*)016		3.600	الأداة ككل
			3.310	
	.867		3.260	

*دالة عند مستوى الدلالة (a=0.05).

يتبين من الجدول (5) أعلاه مايلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) بين مدير ومساعد مدير من جهة ومدير ورئيس قسم من جهة أخرى حيث جاءت الفروق لصالح مدير في كافة مجالات فاعلية أداء الموارد استجاب.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) بين مساعد مدير ورئيس قسم في كافة مجالات فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب.

السؤال الثالث: ما دور المتغيرات المجتمعية في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معاملات الانحدار المتعدد حول المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية وعلى فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد حول أثر المتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب

الأبعاد	R	R ²	F	Sig F	B	Std error	T	Sig T
المتغيرات الاجتماعية					-.002	.207	-.035	.972
المتغيرات الاقتصادية	.928	.861	663	.000	.400	.119	3.357	.001
المتغيرات التكنولوجية					.442	.137	3.22	.001

يبين الجدول (6) أن هناك علاقة إيجابية بدرجة عالية بين المتغيرات المجتمعية وفاعلية أداء إدارة الموارد استجاب حيث بلغت قيمة العلاقة (R) (.92) وبلغت قيمة (R²) (.86). وهذا يدل على وجود أثر للمتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب وتعتبر هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لأن قيمة (sigF) البالغة (000) كانت أقل من (0.05) مما يشير إلى وجود تأثير للمتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب.

وباستعراض قيم (T) المحسوبة يتبين أن هنالك متغيرين من المتغيرات المجتمعية تؤثر في فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية وهي المتغيرات الاقتصادية التي بلغت قيمة (SigT) فيها (.001) والمتغيرات التكنولوجية التي بلغت قيمة

(SigT) فيها (0.001).

وتجدر الإشارة إلى أن المتغيرات الاجتماعية أنها لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية. وهذه النتائج لها ما يبررها في أن التعليم الجامعي يسهم في تلبية احتياجات الاقتصاد، وفي تنمية وتطور الاقتصاد التي تتصل بما تفرزه التغيرات في طبيعة عمل الاقتصاد في نشاطاته وفي تركيب هذه النشاطات وما يرافق ذلك من تغيرات في تركيب السكان والقوى العاملة حسب التغيرات في تركيب النشاطات.

إذ أن هنالك العديد من التغيرات هذه التي تتحقق في الاقتصاد في إطار تنميته وتطوره حيث تزداد الأهمية النسبية لقطاعات معينة في تكوين الناتج، والدخل القومي، والتشغيل، والصادرات وهذه التحولات شملت الاقتصاد العالمي، وأصبح بمثابة متغيرات اقتصادية عالمية لها تأثيرها على الاقتصاد المحلي والإقليمي وعلى صانعي القرار على كافة المستويات الإدارية. وإدارة الموارد استجاب في الجامعات تسعى جاهدة إلى أن تصل إلى الأداء المتميز من خلال استثمار الموارد استجاب استثمارا فاعلا وإحداث التغيير الإيجابي في المنظمة من خلال استثمار الموارد والإمكانات للتوسع في العملية التعليمية وتطوير نظمه لمواجهة الطلب الاجتماعي.

ومن هذا المنطلق فرضت التغيرات الاقتصادية على الدول النامية الأخذ بمفهوم التنمية المستدامة كركيزة للاستثمار في العنصر البشري، وذلك لمراعاة اعتبارات البيئة وقدرات الفئات الاجتماعية على تحمل التغيير والإفادة منه وهذا ما استلزم وضع رؤية واضحة لدور الدولة في إطار المستجدات العالمية المرتبطة بالتغيرات الاقتصادية.

وتمثل التكنولوجيا بأنواعها وأنماطها ومستواها مجموعة من التحديات التي تحدد مدى نجاح القيادات الإدارية في المهام الملقاة على عاتقها ومدى قدرتها على استخدام المستحدثات التكنولوجية استخداما أمثلا وتوظيفها في التعليم والتعليم الجامعي.

والتغيير التكنولوجي هو أحد مفاتيح البقاء والاستمرار في القرن الواحد والعشرين لأن التكنولوجيا المتطورة حققت وتحقق للقيادة والإدارة ميزات هائلة وأسهم استخدام التكنولوجيا في توسيع الموارد والقدرة على المنافسة وتقليل التكاليف وتحسين الاتصال بين الجامعة أو مؤسسة التعليم العالي ومؤسسات التعليم الأخرى العالمية، وتحسين الاتصال بين الأفراد داخل الجامعات.

تتفق هذه النتائج مع دراسة العواسا (2015) التي ورد فيها وجود فروق لأثر فاعلية استراتيجية الشركة وإدارة الموارد استجاب للشركات الصناعية المساهمة العامة تعزى للمتغيرات العالمية من حيث عالمية الأسواق وتحرير التجارة وثورة التكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتتفق أيضاً هذه الدراسة مع دراسة شعبان (2006) اوصت بضرورة الاعتماد على التدريب والتأهيل المستمرين وتحديث منظومة التعليم والبحث العلمي والاستفادة القصوى من تقنيات العصر باعتبارها سبيلا وحيدا لمواجهة هذه التحديات أو للتقليل من أثرها.

تتفق هذه النتائج مع دراسة بالو وتركمان (2003) (Bloh and Trkman) وهي عبارة عن ورقة عمل بعنوان أثر الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات على العمل وإدارة الموارد استجاب، هدفت هذه الدراسة إلى ملاحظة ماهي الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد استجاب،

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (a=0,05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور المتغيرات المجتمعية في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، صفة الجامعة، المستوى الوظيفي، الخبرة العملية)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة عينة الدراسة حول دور المتغيرات المجتمعية في تحديد فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية حسب متغير الجنس، المؤهل العلمي، صفة الجامعة، المستوى الوظيفي، الخبرة العملية). والجدول (7) يوضح ذلك.

(7) الجدول

تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وصفة الجامعة، والمستوى الوظيفي، والخبرة العملية على استجابة عينة القادة الإداريين لمجالات مقياس اثر المتغيرات المجتمعية على درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.532	.391	.200	1	.200	المتغيرات الاجتماعية	الجنس هوتلنج=0.010 ح=0.364
.398	.715	.381	1	.381	المتغيرات الاقتصادية	
.486	.487	.243	1	.243	المتغيرات التكنولوجية	
.266	1.329	.678	2	1.356	المتغيرات الاجتماعية	المؤهل العلمي ويليكس=0.985 ح=0.559
.359	1.027	.547	2	1.094	المتغيرات الاقتصادية	
.196	1.640	.817	2	1.635	المتغيرات التكنولوجية	
*.002	9.426	4.809	1	4.809	المتغيرات الاجتماعية	صفة الجامعة هوتلنج=0.030 ح=0.025
*.003	8.962	4.774	1	4.774	المتغيرات الاقتصادية	
*.002	9.462	4.716	1	4.716	المتغيرات التكنولوجية	
*.003	6.083	3.103	2	6.207	المتغيرات الاجتماعية	المستوى الوظيفي ويليكس=0.953 ح=0.019
*.002	6.559	3.494	2	6.987	المتغيرات الاقتصادية	
*.006	5.185	2.584	2	5.168	المتغيرات التكنولوجية	
.919	.010	.005	1	.005	المتغيرات الاجتماعية	الخبرة العملية هوتلنج=0.001 ح=0.965
.914	.012	.006	1	.006	المتغيرات الاقتصادية	
.864	.029	.015	1	.015	المتغيرات التكنولوجية	
		.510	317	161.727	المتغيرات الاجتماعية	الخطأ
		.533	317	168.852	المتغيرات الاقتصادية	
		.498	317	157.995	المتغيرات التكنولوجية	
			325	4047.237	المتغيرات الاجتماعية	الكلية
			325	4051.053	المتغيرات الاقتصادية	
			325	4013.961	المتغيرات التكنولوجية	

*دالة عند مستوى الدلالة (a=0.05).

يتضح من الجدول (7) أعلاه ما يلي:-

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) تعزى لأثر صفة الجامعة في جميع المجالات، وكانت هذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة.
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) تعزى لأثر المستوى الوظيفي في جميع المجالات، وقد تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفية كما هو مبين في الجدول (8).
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) تعزى لأثر الخبرة العملية في جميع المجالات.

الجدول (8)

المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر المستوى الوظيفي

رئيس قسم	مساعد مدير	مدير دائرة	المتوسط الحسابي	المجال
(*)000	(*)013		3.71	مجال المتغيرات الاجتماعية ودورها في تحديد فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب.
.669			3.38	
			3.29	
(*)000	(*)017		3.71	مجال المتغيرات الاقتصادية ودورها في تحديد فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب.
.593			3.39	
			3.28	
(*)000	(*)023		3.68	مجال متغيرات التكنولوجيا ودورها في تحديد فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب.
.684			3.38	
			3.29	
(*)000	(*)012		3.60	الأداة ككل
.925			3.31	
			3.27	

*دالة عند مستوى الدلالة (a=0.05).

يتبين من الجدول (8) مايلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) بين مدير ومساعد مدير من جهة ومدير ورئيس قسم من جهة أخرى حيث جاءت الفروق لصالح مدير في كافة مجالات فاعلية أداء الموارد استجاب.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=0.05) بين مساعد مدير ورئيس قسم في كافة مجالات فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب.

التوصيات:

- توصلت الدراسة إلى أن فاعلية أداء إدارة الموارد استجاب في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها كانت متوسطة بشكل عام، ولكل مجال من مجالات الأداة، وبناءً على ذلك توصي الباحثة بما يأتي:
1. تفعيل دور إدارة الموارد استجاب في الجامعة بشكل أكبر من أجل تحديد احتياجاتها من القوى العاملة وربطها بالموارد المالية والإدارية لديها، وأن تتأكد إدارة الموارد استجاب من حسن توزيع القوى العاملة لديها في كافة المجالات.
 2. تفعيل الدور التخطيطي لإدارة الموارد استجاب في الجامعة من أجل تفعيل التخطيط التدريجي الذي يتم في أوقات منتظمة؛ من أجل الابتعاد عن العشوائية والتخبط في اتخاذ القرارات، وتحديد نقاط القوة والضعف في الجامعة.
 3. العمل وبشكل مستمر من قبل إدارة الجامعات على تطوير إدارتها والأقسام المختلفة فيها؛ من أجل جذب العاملين المؤهلين والاستفادة من الخبرات الموجودة في المجتمع المحلي؛ من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعة والمجتمع معاً.
 4. العمل وبشكل جدي على عملية تقييم أداء العاملين، والتركيز على التقييم وفقاً لمعايير الخبرة والكفاءة والجودة، لأنه من خلال عملية تقييم الأداء يتم تحديد الإنجازات والنتائج للعاملين.
 5. العمل على دعم البرامج التطويرية التي تعزز حقوق الإنسان، وتعمل على تمكين عمل المرأة وتحسين دورها وأدائها الوظيفي.
1. العمل من قبل إدارة الموارد استجاب بالاهتمام بالعاملين من أجل تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للعاملين تجاه الجامعات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الاببعج، م. وشعبان، م. (2014)، إدارة الموارد استجاب في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة (الجودة الشاملة والهندرة). عمان: الرضوان.
- أبو شندي، س. (2011)، إدارة الموارد استجاب في المؤسسات التعليمية. ط1. عمان: دار أسامة.
- بربر، ك. (2000)، إدارة الموارد وكفاءة الأداء التنظيمي. ط2. بيروت: المؤسسة الجامعية.
- تمام، ش. (2009)، تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. ط1. مصر: المكتبة العصرية.
- الحويلة، ع. (2006)، تقدير درجة فاعلية إدارة الموارد استجاب في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- دره، ع. والصبغ، ز. (2010)، إدارة الموارد استجاب في القرن الحادي والعشرين. ط2. عمان: دار وائل.
- ربايعة، ع. (2003)، إدارة الموارد استجاب. عمان: دار صفاء.
- سالم، م. (2009)، تنمية الموارد استجاب في ظل المتغيرات العالمية. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- السعود، ر. (2006)، الإشراف التربوي. ط1. عمان: دار المسيرة.
- الظاهر، ن. (2009)، تنمية الموارد استجاب. ط1. إريد: عالم الكتب الحديث.
- العبادي، ه. والطائي، ي. (2011)، التعليم الجامعي من منظور إداري. ط1. عمان: دار اليازوري.
- عبد الرحمن، ع. (2010)، إدارة الموارد استجاب. ط1. اليازوري: عمان.
- العواسا، ص. (2015)، فاعلية استراتيجية المنظمة في إدارة الموارد استجاب في ظل المتغيرات العالمية الجديدة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجنان، لبنان.
- العوضي، ع. (2014)، فاعلية إدارة الموارد استجاب العالمية في فروع الجامعات الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة. أطروحة دكتوراه غير منشور، جامعة اليرموك، الأردن.
- قطب، سمير. (2009)، فلسفة التميز في التعليم الجامعي. مصر: هبة النيل.
- مشاقبه، ن. (2011)، فاعلية إدارة الموارد استجاب وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- المغربي، ع. (2012)، الاتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد استجاب. مصر: المكتبة العصرية.
- هندي، ع. (2009)، التحولات الاقتصادية. ط1. مصر: دار العلم.
- اليوسف، أ. (2014)، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد استجاب على الفاعلية التنظيمية في شركة توزيع الكهرباء الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Baloh, P. and trkmanpr. (2003). Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management, Informing since in sit –where parallels intersect”497-506 June.
- Derek, Rn. and Others, Organizational Behavior And Analysis An Integrated Approach, First Edition, Wesley longman,UK,1998, P493.
- See Beh-l. (2013). Best practice and organizational performance in field of human resources management. Serbian journal management, 8, (2):155-167.

The Effectiveness of the Performance of Human Resources Management in Light of Societal Variables from the Viewpoint of Administrative Staff Leaders at Jordanian Universities

*Nosaiba H. Moheidat, Adnan B. AL-Ibraheem **

ABSTRACT

This study aimed at identifying the degree of the effectiveness of the performance of human resources management at Jordanian universities in light of societal variables from the viewpoint of the administrative staff leaders. To achieve the objectives of the study, the researcher employed descriptive survey, as the most appropriate approach for the current study, as well and questionnaires as an instrument for data collection. The study sample consisted of (210) people from statistical community of administrative leaders at state universities and (115) people from statistical community of administrative leader at private universities, using stratified random sample. The most important results the study revealed was that the degree of the effectiveness of the performance of human resources management was moderate, representing the mean (3.44) and standard deviation (0.73). Further, there was a statistical significant impact to the societal variables on effectiveness of the performance of human resources management. Based on the results of the study, researchers recommended activating the role of human resources at the university at a larger scale to determine the needs manpower and activating the planning role for human resources management at the university to activate the progressive planning in timeline.

Keywords: Performance of human resources management, Human resources, Jordanian universities, Societal variables, Staff leaders.

* Department of Administration and Foundations, Faculty of Education, Yarmouk University, Jordan. Received on 18/09/2016 and Accepted for Publication on 11/01/2017.