

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

نسيبة حمدان المهيدات، عذنان بدرى 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 المحسبي بوصفه المنهج الأكثر ملائمة للبحث الحالي، فضلاً عن استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات تكانت عينة الدراسة من (210) قادة إداريين في 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 تعزيز دور إدارة الموارد استجاب في الجامعة بشكل أكبر من أجل تحديد احتياجاتها من القوى العاملة وربطها بالموارد المالية والإدارية لديها وتعزيزدور التخطيطي لإدارة الموارد استجاب في الجامعة من أجل تعزيز التخطيط التدريجي الذي يتم في أوقات منتظمة العمل وبشكل جدي على عملية تقييم أداء العاملين، والتركيز على التقىم 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 الخلفه 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، ونقط القوة ليعززها، وكل هذا كان في سبيل الحفاظ على تمسك 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 الأراء لكن ذهنا إلى تعريف السعود (2006، ص22) وهو أن الإدارة هي الوصول إلى الهدف باستعمال أحسن الطرق في استغلال الموارد استجاب والموارد المادية وبأقل ما يمكن من وقت وجهد ومال.

إن جوهر العمل الإداري هو العنصر البشري، الذي يشكل الأساس في المنظمة وبالرغم 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 أداؤه والحصول على مخرج بأعلى كفاءة (ابو شندي، 2011، ص9)، وقد أورد بيرر 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 وانقائه واستخدامه وتقييمه وتدريبه بما يحقق أهداف المنظمة (بيرر، 2000، ص47).

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

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

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

العاملين وترقيتهم ونقاهم 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 استجابة في برامج مختلفة من فروع العلوم الإدارية والتربية (دره والصياغ، 2011).

تعد إدارة الموارد استجابة 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، وتتعود 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.

تنسم المؤسسات الحديثة بالرؤية الثاقبة التي تصبح رسالتها، وتضع أهدافها وتتوقع مكانتها من خلال متغيرات المستقبل بعيد المدى، ومن هنا فإن إدارة الموارد استجابة 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 وتقنولوجية 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 تحرك عجلة التقدم في المنظمات ويحتل المورد البشري أهمية كبيرة في إيجاد الحلول التي ولدتها هذه المتغيرات (الاجتماعية، 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 ونجح 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 والتكييف معها ومن ثم التهيئة لمواجهة تحديات المستقبل، وتنطلب هذه المتغيرات مواطناً عصرياً مفتح الذهن لديه الحافز والقدرة على التفكير الخلاق والإبداع والتميز وتأكيد الولاء والانتقام (هندي، 2009، ص92-ص93).

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

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

على إدارة الموارد استجابة في أي جامعة أن تقوم بصياغة أهدافها بشكل واضح من أجل التميز في التنظيم والإدارة، ويجب أن تعمل إدارة الموارد في الجامعة على توفير حواجز مادية ومعنوية، وإعتماد لجنة من الكفاءات من 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 استجابة في الجامعات؛ لأن رسالة ورؤية الجامعة لانتقاص فقط على التدريس وإنما تشمل خدمة المجتمع والتفاعل معه والسعى إلى تطويره نحو الأفضل (تمام، 2009، ص3). ومن هنا نجد أن إدارة الموارد استجابة في الجامعات الأردنية يجب أن تكون إدارة واعية، وقدرة على مواجهة كافة التحديات التي تواجه أنظمة التعليم فيها نظراً للتوسيع الكمي الهائل.

من خلال استعراض مasic من متغيرات وتطورات فإنه يمكن القول أن الجامعة تغيرت بما كانت عليه في السابق حيث كانت الجامعات مكان لإعداد قلة من العلماء والمفكرين والآن أصبحت مكاناً لتشكيل 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 كفاعتها الأدائية في العمل الموكول لها وتمكنها 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 استجابة:

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

وأجرت مشaque (2011) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ارتباط فاعلية إدارة الموارد استجابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين وهل هناك علاقه ارتباطيه ذات دلاله بين فاعلية إدارة الموارد ودرجة الأداء الوظيفي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين من مديرى ومساعدين ورؤساء أقسام الدوائر الإدارية في الجامعات الحكومية .

أجرى الحويلة (2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن تقييرات القادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت لدرجة فاعلية إدارة الموارد استجابة في الوزارة، كما هدفت إلى الكشف عن الاختلافات بين تقييرات أفراد عينة الدراسة باختلاف المركز الوظيفي، والخبرة، والمرتب، والجنس.

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

الدراسات التي لها علاقة بالمتغيرات المجتمعية:

أجرى العواسا (2015) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة والأثر بين الفاعلية الاستراتيجية للمنظمة وإدارة الموارد استجابة 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 استجابة وجود أثر لأبعاد فاعلية استراتيجية الشركة من حيث أهداف الشركة والأهداف المجتمعية وكذلك أبعاد إدارة الموارد استجابة.

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

وقد خلص الباحثان إلى النتائج التالية:

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

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

دراسة اليوسف (2014) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع مستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد استجابة في منظمات الأعمال خصوصاً 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 أهمهاً إن 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 استجابة 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 تعدد واختلفت 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 فاعلاً أداء إدارة الموارد استجابة، وتميزت عنها أنه لا توجد أية دراسة بحث متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة.

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 استجابة في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها، حيث إنه لم تجرى أي 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 تسخير عجلة التقدم في المؤسسة وزيادة تنافسيتها بين مثيلاتها، وبعد كل هذه المتغيرات التي حصلت لابد من دراسة أداء إدارة الموارد استجابة في ظل المتغيرات التي تحدث في المجتمع اليوم.

إن عدم إدراك العلاقة بين المتغيرات المجتمعية وفاعلية أداء إدارة الموارد استجابة 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 استجابة في ظل المتغيرات المجتمعية؛ لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة 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 استجابة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها؟

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

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

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a=0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة تعزى إلى المتغيرات التالية (نوع الوظيفة، القطاع الذي تنتهي إليه 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 استجابة في ظل التغير 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 استجابة في الجامعات الأردنية.

الاستفاده من التطورات والمتغيرات المجتمعية في شتى المجالات وتوظيف ذلك في إطار 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 يؤمن من هذه الدراسة أن تقييد متذبذبي القرارات في كافة المستويات الإدارية في الجامعات الأردنية في رفع مستوى أداء إدارة الموارد استجاب في ظل المتغيرات المجتمعية. كما يؤمن أن تقييد 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 وتربيوياً (درة وصياغ، 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 جهدها وفكراها من أجل تحقيق أهداف المنظمة (المغربي، 2012، ص 17).

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

الفعالية: 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 فعل في قوله تعالى: "فعال لما ي يريد" (البروج/16). وهو يدل على أن ما يريد تعالى ويفعله في غاية الكثرة.

كما عرفها (Derek Rollinson& Others) (1998) على أنها استخدام أقل التكاليف الممكنة للحصول على أفضل المخرجات لتحقيق الأهداف (ص 493).

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 ايجابي أو سلبي، سريعاً مفاجئاً أو بطئاً أي ليس هناك اتجاه أو نمط محدد لذلك التغير.

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

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

أما التعريف الإجرائي للإداريين يمكن في مدراء 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 الزمنية: هي الفترة التي تم فيها إنجاز الدراسة حيث تم تطبيق أداة الدراسة خلال العام (2015/2016).

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

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحى.

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 (2015/2016).

عينة الدراسة:

اختارت الباحثة العينة بالطريقة الطبقية 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 لقلة 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 يبيّن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديوغرافية.

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 من يحملون تلك الدرجة 224 وبنسبة 68.9%， بينما بلغ عدد الأفراد من يحملون الشهادات العليا (ماجستير، دكتوراه) 65 قائداً إدارياً و 20 قائداً إدارياً وبنسبة 36%， 11.1% على التوالي. كما يتبيّن 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 من يشغلون منصب مدير دائرة إدارية و 71 فرد وبنسبة 21.8% هم من يشغلون منصب مساعد مدير دائرة مقابل 146 فرد وبنسبة 45% هم من 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 من يمتلكون خبرات 10 سنوات فأكثر.

الجدول (1)
خصائص أفراد العينة

أنثى		ذكر		الجنس
%	عدد القادة الإداريين	%	عدد القادة الإداريين	
31.4	102	68.6	223	المؤهل العلمي
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	بكالوريوس	
النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة
11.1	36	20	65	68.9
خاصة		حكومية		صفة الجامعة
النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	
35.4	115	64.6	210	المستوى الوظيفي
رئيس قسم إداري	مساعد مدير دائرة	مدير دائرة	مدير دائرة	
النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة
45	146	21.8	71	33.2
أقل من 10 سنوات		أقل من 10 سنوات		الخبرة العملية
النسبة	عدد القادة الإداريين	النسبة	عدد القادة الإداريين	
67.1	218	32.9	107	أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداتي دراسة لتحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة 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 أربع محاور وهي محاور تتعلق بإدارة الموارد استجابة وهي:

تخطيط الموارد استجابة وعدد فقراته (7) فقرات.

التوظيف وعدد فقراته (10) فقرات.

تقييم الأداء وعدد فقراته (7) فقرات.

التربيب وعدد فقراته (7) فقرات.

الأداة الثانية تتضمن ثلاثة محاور وهي محاور تتعلق بدور المتغيرات المجتمعية في فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة 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 الخمسي لكل فقرة من فقرات الاستبيانات، وذلك حسب الترتيب الآتي: البديل الأول (أوافق بشدة) وأعطي خمس درجات، والبديل الثاني (أوافق) وأعطي أربع درجات، والبديل الثالث (أوافق بدرجة متوسطة) وأعطي ثلات درجات، والبديل الرابع (لا أافق) وأعطي درجتان، والبديل الخامس (لا أافق بشدة) وأعطي درجة واحدة وذلك لجميع فقرات الاستبيانة 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 ثلات درجات، فيما أعطي البديل الرابع (لا أافق) أربع درجات ، والبديل الخامس (لا أافق) بشدة فقد أعطي خمس درجات.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداتي الدراسة قامت الباحثة بتوزيعها بصيغتها الأولية على أربعة عشر معلم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة، ومن مختلف التخصصات الأكademie ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة للوقوف على انتقاء الفقرات لل المجال الذي وضع فيها وصلاحيتها لقياس ماصمم لها، وهل هي بحاجة إلى تعديل، وإجراء أي تعديل مقترن يرون أنه 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 أفراده (30) قائداً إدارياً وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات (Reliability) باستخراج معامل ارتباط بيرسون (Person) وقد أظهر التحليل أن معامل ارتباط بيرسون للأداة كل بلغ (0.983) وللمجالات السبعة تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون بين 0.941 و 0.991 لكافة المجالات.

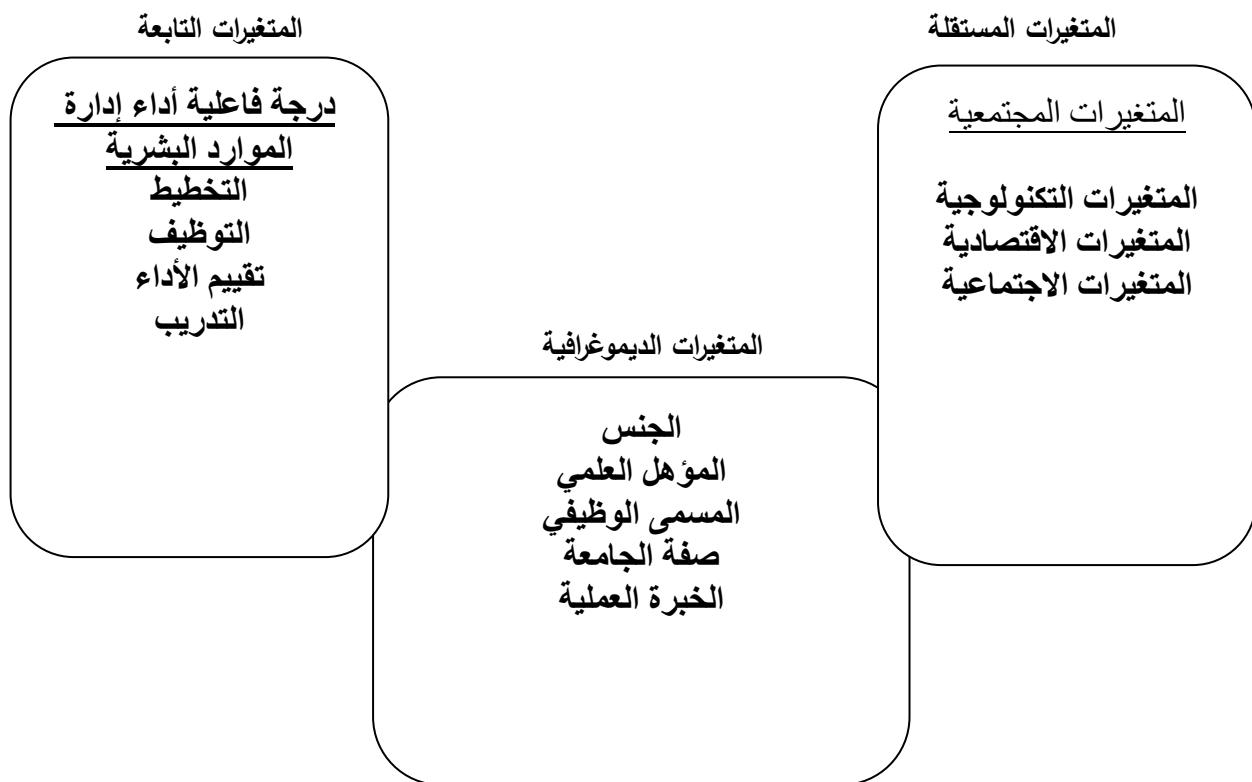
كما تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي للمجالات الثمانية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا والجدول (2) يبين قيم معاملات الثبات (كرونباخ ألفا).

الجدول (2)

قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا

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

إنموذج الدراسة (متغيرات الدراسة):



الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حدتها 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 البعيدة.

لإجابة عن السؤال الثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتم استخدام تحليل الانحدار.

لإجابة عن السؤال الرابع تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي، بالإضافة لاستخدام طريقة شفيه المقارنات البعيدة.

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 أداء 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؟

يتبيّن 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 (0.73).

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. وتنقق هذه النتيجة مع دراسة (مشaque، 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	التربية	3.44	.77	متوسطة
4	أ	الخطيط	3.42	.73	متوسطة
		الأداء 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)؟

يتبيّن 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 الأداء 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 الأداء 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، وتقدير الأداء، والتربية) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الخطيط يعزى لمتغير صفة الجامعة وذلك على مستوى الأداء 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 استخدم المقارنات البعيدة بطريقة شفيه 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.

وتنتفق مع دراسة مشaque (2011) التي أوردت أن هناك عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة العملية بين تقديرات الإداريين فاعلية إدارة الموارد استجابة 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 القيادة التربويين، تقدير درجة فاعلية إدارة الموارد استجابة في وزارة التربية في دولة الكويت.

الجدول (4)

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

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

الجدول (5)

المقارنات البعيدة بطريقة شفية لأثر المستوى الوظيفي

رئيس قسم	مساعد مدير	مدير دائرة	المتوسط الحسابي	المجال
(*)000	(*)0.029		3.660	مجال تخطيط الموارد استجابة
			3.369	
.562			3.258	
(*)000	(*)0.024		3.689	مجال توظيف الموارد استجابة
			3.400	
.663			3.310	
(*)000	(*)0.014		3.708	مجال تقييم أداء الموارد استجابة
			3.394	
.668			3.304	
(*)000	(*)0.035		3.666	مجال تدريب الموارد استجابة
.729			3.381	
			3.299	
(*)000	(*)0.016		3.600	الأداة ككل
.867			3.310	
			3.260	

*دالة عند مستوى الدلالة (a=0.05).

يتبيّن من الجدول (5) أعلى ما يلي:

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

السؤال الثالث: ما دور المتغيرات المجتمعية في تحديد درجة فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة في الجامعات الأردنية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معاملات الانحدار المتعدد حول المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية وعلى فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

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

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

يبين الجدول (6) أن هناك علاقة إيجابية بدرجة عالية بين المتغيرات المجتمعية وفاعلية أداء إدارة الموارد استجابة حيث بلغت قيمة العلاقة (R) (.92). وبلغت قيمة (R^2) (.86). وهذا يدل على وجود أثر للمتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة وتعتبر هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لأن قيمة ($sigF$) البالغة (000) كانت أقل من (.05) مما يشير إلى وجود تأثير للمتغيرات المجتمعية على فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة.

وباستعراض قيم (T) المحسوبة يتبيّن أن هناك متغيرين من المتغيرات المجتمعية تؤثّر في فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة في الجامعات الأردنية وهي المتغيرات الاقتصادية التي بلغت قيمة (SigT) (.001) والمتغيرات التكنولوجية التي بلغت قيمة

(SigT) فيها (.001).

وتتجدر 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 تقرره التغيرات في طبيعة عمل الاقتصاد في نشاطاته وفي تركيب هذه النشاطات وما يراقب 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 تطويره حيث تزداد الأهمية النسبية لقطاعات معينة في تكوين الناتج، والدخل القومي، والتشغيل، وال الصادرات 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 استجابة في الجامعات تسعى جاهدة إلى أن تصل إلى الأداء المتميز من خلال استثمار الموارد استجابة استثماراً فاعلاً وإحداث التغيير الإيجابي في المنظمة من خلال استثمار الموارد والإمكانات للتوسيع 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 لمراقبة اعتبارات البيئة وقدرات الفئات الاجتماعية على تحمل التغيير والإفاده منه وهذا ما استلزم وضع رؤية واضحة لدور الدولة في إطار المستجدات العالمية المرتبطة بالتغييرات الاقتصادية.

وتمثل التكنولوجيا بأنواعها وأنمطتها ومستواها مجموعة من التحديات التي تحدد مدى نجاح القيادات الإدارية في المهام الملقاة على عانقها ومدى قدرتها على استخدام المستحدثات التكنولوجية استخداماً أمثل وتوظيفها في التعليم والتعليم الجامعي.

والتحديث التكنولوجي هو أحد مفاتيح البقاء والاستمرار في القرن الواحد والعشرين لأن التكنولوجيا المتطرفة حققت وتحقق للقيادة والإدارة ميزات هائلة وأسهمت باستخدام 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.

تنقق هذه النتائج مع دراسة العواسا (2015) التي ورد فيها وجود فروق لتأثير فاعلية استراتيجية الشركة وإدارة الموارد استجابة للشركات الصناعية المساعدة العامة تعزيز للمتغيرات العالمية من حيث عالمية الأسواق وتحرير التجارة وثورة التكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتنقق أيضاً هذه الدراسة مع دراسة شعبان (2006) أوصت بضرورة الاعتماد على التدريب والتأهيل المستمرة وتحديث منظومة التعليم والبحث العلمي والاستفادة القصوى من تقنيات العصر باعتبارها سبلاً وحيداً لمواجهة هذه التحديات أو للقليل من أثرها.

تنقق هذه النتائج مع دراسة بالو وتركمان (2003) وهي عبارة عن ورقة عمل بعنوان آثر الإنترنٌت وتكنولوجيا المعلومات على العمل وإدارة الموارد استجابة، هدفت هذه الدراسة إلى ملاحظة ماهي الآثار الإيجابية والسلبية المتربطة على استخدام الإنترنٌت وتكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد استجابة،

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 استجابة في الجامعات الأردنية تعزيز إلى المتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، صفة الجامعة، المستوى الوظيفي، الخبرة العملية)؟

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

الجدول (7)

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

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.532	.391	.200	1	.200	المتغيرات الاجتماعية	الجنس هونننج=.010 ح=.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 وبلوكس=.985 ح=.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 هونننج=.030 ح=.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 وبلوكس=.953 ح=.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 هونننج=.001 ح=.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	الكلي
			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	مساعد مدير دائرة	مدير دائرة	المتوسط الحسابي	المجال	
(*)000 .669	(*)013			3.71 3.38 3.29	مدير دائرة مساعد مدير رئيس قسم	مجال المتغيرات الاجتماعية ودورها في تحديد فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة.
(*)000 .593	(*)017			3.71 3.39 3.28	مدير دائرة مساعد مدير رئيس قسم	
(*)000 .684	(*)023			3.68 3.38 3.29	مدير دائرة مساعد مدير رئيس قسم	
(*)000 .925	(*)012			3.60 3.31 3.27	مدير دائرة مساعد مدير رئيس قسم	مجال متغيرات التكنولوجية ودورها في تحديد فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة.
						الأداة ككل

* دالة عند مستوى الدلالة (a=0.05).

يتبيّن من الجدول (8) مايلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=.05) بين مدير ومساعد مدير من جهة ومدير ورئيس قسم من جهة أخرى حيث جاءت الفروق لصالح مدير في كافة مجالات فاعلية أداء الموارد استجابة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a=.05) بين مساعد مدير ورئيس قسم في كافة مجالات فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة.

التوصيات:

- توصلت الدراسة إلى أن فاعلية أداء إدارة الموارد استجابة في الجامعات الأردنية في ظل المتغيرات المجتمعية من وجهة نظر القادة الإداريين فيها كانت متوسطة بشكل عام، ولكن مجال من مجالات الأداء، وبناءً على ذلك توصي الباحثة بما يأتى:
1. تفعيل دور إدارة الموارد استجابة في الجامعة بشكل أكبر من أجل تحديد احتياجاتها من القوى العاملة وربطها بالموارد المالية والإدارية لديها، وأن تتأكد إدارة الموارد استجابة من حسن توزيع القوى العاملة لديها في كافة المجالات.
 2. تفعيل الدور التخطيطي لإدارة الموارد استجابة 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 إداراتها 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 استجابة بالاهتمام بالعاملين من أجل تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للعاملين تجاه الجامعات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الابعج، م. وشعبان، م. (2014)، ادارة الموارد استجاب في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة (الجودة الشاملة والهندسة). عمان: الرضوان.
- أبو شندي، س. (2011)، ادارة الموارد استجاب في المؤسسات التعليمية. ط1. عمان: دار أسامة.
- برير، ك. (2000)، ادارة الموارد وكفاءة الأداء التنظيمي. ط2. بيروت: المؤسسة الجامعية.
- تمام، ش. (2009)، تقييم الأداء التربوي 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. والصياغ، ز. (2010)، ادارة الموارد استجاب في القرن الحادي والعشرين. ط2. عمان: دار وائل.
- ريابعه، ع. (2003)، ادارة 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. إربد: عالم الكتب الحديث.
- العبادي، ه. والطائي، ي. (2011)، التعليم الجامعي من منظور إداري. ط1. عمان: دار اليازوري.
- عبد الرحمن، ع. (2010). ادارة 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 منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- قطب، سمير. (2009)، فلسفة التمييز في التعليم الجامعي. مصر: هبة النيل.
- مشاقب، 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.
- هندى، 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

Nosai'a 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 as 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.