



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير /

عنوان البحث

استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية على الجامعات
السعودية

إعداد الطالب

Abdullah Alluhaydan

إشراف

Dr. Alfaisal Abdulhameed
Dr. Fayez Garad

العام الدراسي

2024

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة

في عصر يتسم بالتنافسية العالية والتغيرات المتسارعة، أصبحت استراتيجيات استقطاب الكفاءات عنصراً حيوياً في نجاح المنظمات وتميزها. فهي لم تعد مجرد وظيفة روتينية ضمن إدارة الموارد البشرية، بل تحولت إلى ضرورة استراتيجية لضمان البقاء والنمو في بيئة الأعمال المعاصرة. تتجلى أهمية استقطاب الكفاءات في قدرتها على تعزيز الابتكار، وتحسين الإنتاجية، ورفع مستوى الأداء التنظيمي بشكل عام.

في هذا السياق، برز الأداء التنظيمي كمؤشر رئيسي لنجاح المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. فالأداء التنظيمي المتميز لا يعكس فقط الكفاءة التشغيلية، بل يمتد ليشمل القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية، وتلبية توقعات أصحاب المصلحة، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة. إن العلاقة بين استقطاب الكفاءات والأداء التنظيمي تمثل محوراً هاماً في الدراسات الإدارية الحديثة، حيث تؤكد على الدور الحاسم للموارد البشرية المتميزة في دفع عجلة النمو والتطور المؤسسي (زيدان، 2018).

أكدت العديد من الدراسات والتجارب العالمية على الأثر الإيجابي لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات على الأداء التنظيمي. حيث أشارت عدة دراسات إلى أن الاستثمار الفعال في استقطاب المواهب يعزز القدرة التنافسية للمنظمات بشكل ملحوظ. كما أكدت دراسات أخرى أن الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية تمثل المصدر الرئيسي للميزة التنافسية على المدى البعيد، وأن المنظمات التي تقبل في استقطاب وتطوير هذه الكفاءات تخاطر بمستقبلها في السوق (Rop and Kwasira , 2015).

علاوة على ذلك، تشير التجارب العالمية إلى أن التميز في الأداء التنظيمي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرة على استقطاب أفضل المواهب والكفاءات. كما أثبتت أن الاستثمار في استراتيجيات استقطاب الكفاءات يعد عاملاً حاسماً في تحقيق الريادة والابتكار على المستوى العالمي (Sembiring and Damayanti, 2023).

في ضوء هذه الحقائق والتجارب، تأتي أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على الأداء التنظيمي. وذلك من خلال دراسة تحليلية تستهدف استكشاف العلاقة بين هذه الاستراتيجيات ومختلف مؤشرات الأداء التنظيمي، سعياً لتقديم رؤية متعمقة حول كيفية توظيف هذه الاستراتيجيات لتحسين الأداء المؤسسي. كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز القدرة التنافسية

للمنظمات من خلال تطوير استراتيجيات فعالة لاستقطاب الكفاءات، وذلك في إطار التوجهات العالمية نحو اقتصاد المعرفة والتحول الرقمي.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة الملحة لفهم وتحليل العلاقة بين استراتيجيات استقطاب الكفاءات والأداء التنظيمي في ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتنافسية العالية والتغيرات المتسارعة. فعلى الرغم من الإدراك المتزايد لأهمية استقطاب الكفاءات في تحقيق التميز المؤسسي، إلا أن هناك فجوة معرفية في فهم الآليات الدقيقة التي تربط بين هذه الاستراتيجيات ومؤشرات الأداء التنظيمي المختلفة.

تبرز هذه المشكلة بشكل خاص في ظل التحديات التي تواجهها المنظمات في جذب واستبقاء المواهب المتميزة، وفي الوقت نفسه، الحاجة إلى تحسين الأداء التنظيمي لمواكبة متطلبات السوق المتغيرة. كما أن هناك حاجة لدراسة كيفية تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على جوانب مختلفة من الأداء التنظيمي، بما في ذلك الابتكار، الإنتاجية، والقدرة التنافسية. فالعلاقة بين هذه المتغيرات معقدة ومتعددة الأبعاد، وتحتاج إلى تحليل دقيق لفهم ديناميكياتها وتأثيراتها المتبادلة.

إضافة إلى ذلك، تكمن المشكلة في الحاجة إلى تحديد أفضل الممارسات في مجال استقطاب الكفاءات وكيفية تطبيقها بفعالية لتحقيق أقصى تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي. فالمنظمات تواجه تحديات متزايدة في تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لاستقطاب الكفاءات في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل والتطورات التكنولوجية المتسارعة. هذا يتطلب فهماً عميقاً لكيفية مواءمة هذه الاستراتيجيات مع الأهداف التنظيمية الشاملة وثقافة المؤسسة.

علاوة على ذلك، هناك حاجة ملحة لدراسة تأثير العوامل البيئية والثقافية على فعالية استراتيجيات استقطاب الكفاءات. فما ينجح في سياق ثقافي أو تنظيمي معين قد لا يكون بالضرورة فعالاً في سياق آخر. هذا يطرح تساؤلات حول كيفية تكيف هذه الاستراتيجيات لتناسب السياقات المختلفة، وكيف يمكن للمنظمات أن تطور مرونة في نهجها لاستقطاب الكفاءات.

وفي ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة والتحول الرقمي، تبرز أيضاً الحاجة إلى فهم كيفية تأثير هذه التحولات على استراتيجيات استقطاب الكفاءات والأداء التنظيمي. فالمهارات والكفاءات المطلوبة تتغير بسرعة، مما يضع ضغوطاً إضافية على المنظمات لتطوير استراتيجيات مرنة وقابلة للتكيف لاستقطاب المواهب المناسبة.

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوات المعرفية والعملية من خلال تحليل شامل للعلاقة بين استراتيجيات استقطاب الكفاءات والأداء التنظيمي. كما تهدف إلى تقديم رؤى قابلة للتطبيق لتعزيز فعالية هذه الاستراتيجيات في سياق التحول الرقمي واقتصاد المعرفة، مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات والفرص التي تفرضها البيئة التنافسية المعاصرة.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه استراتيجيات استقطاب الكفاءات في تحسين الأداء التنظيمي في بيئة الأعمال المعاصرة. يمكن تفصيل أهمية الدراسة على النحو التالي:

الأهمية العملية للدراسة

1. تعزيز الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية:

- تحسين عمليات التوظيف: تساعد استراتيجيات استقطاب الكفاءات في تحسين دقة وفعالية عمليات التوظيف من خلال تحديد وجذب المواهب المناسبة.
- إدارة المواهب بكفاءة: تتيح هذه الاستراتيجيات تحديد وتطوير المواهب الداخلية وتقليل معدل دوران الموظفين.
- تعزيز الابتكار: تساهم الكفاءات المستقطبة في تعزيز قدرة المنظمة على الابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة.

2. مواجهة التحديات في سوق العمل المتغير:

- التكيف مع التغيرات التكنولوجية: تساعد الدراسة في فهم كيفية استقطاب الكفاءات اللازمة للتعامل مع التطورات التكنولوجية السريعة.
- التحديات الديموغرافية: توضح كيفية التعامل مع تحديات الشيخوخة السكانية وتنوع القوى العاملة.
- المنافسة العالمية على المواهب: تقدم استراتيجيات للتنافس على المواهب في سوق عمل عالمي.

3. تعزيز الثقافة التنظيمية وبيئة العمل:

- تحسين جاذبية بيئة العمل: تسلط الدراسة الضوء على كيفية تطوير ثقافة تنظيمية جاذبة للمواهب وداعمة للإبداع والابتكار.

من خلال تناول هذه الجوانب المختلفة، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة ومتكاملة لدور استراتيجيات استقطاب الكفاءات في تعزيز الأداء التنظيمي، مما يسهم في تحقيق التميز والاستدامة في بيئة الأعمال التنافسية والمتغيرة.

الأهمية العلمية للدراسة

4. دعم المنظمات الصغيرة والمتوسطة:

- تقديم حلول مناسبة: تطوير استراتيجيات استقطاب تتناسب مع موارد وإمكانيات المنظمات الصغيرة والمتوسطة.
- التغلب على محدودية الموارد: تقديم أفكار مبتكرة لجذب المواهب رغم القيود المالية والتنافسية.

5. إثراء المعرفة الأكاديمية والتطوير المهني:

- مساهمة في البحث الأكاديمي: توفير بيانات وتحليلات جديدة تثري الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي.
- دعم التطوير المهني: تقديم رؤى وأدوات للممارسين في مجال الموارد البشرية لتحسين ممارساتهم في استقطاب الكفاءات.

6. تقديم توصيات وأفضل الممارسات:

- استراتيجيات الاستقطاب: تقديم استراتيجيات فعالة لجذب الكفاءات المتميزة في مختلف القطاعات.
- أفضل الممارسات: عرض نماذج ناجحة من تجارب الشركات الرائدة في مجال استقطاب المواهب.
- إرشادات لتقييم فعالية الاستراتيجيات: تطوير معايير لقياس نجاح استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين استراتيجيات استقطاب الكفاءات والأداء التنظيمي في بيئة الأعمال المعاصرة. وتتمثل الأهداف الرئيسية للدراسة في:

1. تحديد وتحليل الاستراتيجيات الفعالة لاستقطاب الكفاءات وتأثيرها على مؤشرات الأداء التنظيمي الرئيسية، مثل الإنتاجية والابتكار والقدرة التنافسية.
 2. استكشاف التحديات التي تواجهها المنظمات في تصميم وتنفيذ استراتيجيات استقطاب الكفاءات في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل والتطورات التكنولوجية.
 3. تقييم أثر استراتيجيات استقطاب الكفاءات على تعزيز الثقافة التنظيمية وتحسين بيئة العمل، وانعكاس ذلك على الأداء التنظيمي الشامل.
 4. تطوير إطار عمل لمساعدة المنظمات، خاصة الصغيرة والمتوسطة منها، في تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لاستقطاب الكفاءات تتناسب مع مواردها وإمكانياتها.
 5. تحديد أفضل الممارسات في مجال استقطاب الكفاءات من خلال دراسة تجارب الشركات الرائدة وتحليل نماذج ناجحة في مختلف القطاعات.
 6. اقتراح معايير وأدوات لقياس فعالية استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي، بما يساعد المنظمات على تقييم وتحسين ممارساتها في هذا المجال.
- من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى عملية وتوصيات قابلة للتطبيق لمساعدة المنظمات في تعزيز قدرتها على استقطاب وتطوير الكفاءات، وبالتالي تحسين أدائها التنظيمي في بيئة الأعمال التنافسية والمتغيرة.

تساؤلات الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي: "ما هو تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على الأداء التنظيمي في بيئة الأعمال المعاصرة؟" ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:
1. ما هي الاستراتيجيات الأكثر فعالية في استقطاب الكفاءات في الجامعات في المملكة العربية السعودية؟
 2. ما هي مؤشرات الأداء التنظيمي في الجامعات في المملكة العربية السعودية؟
 3. ما هو تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية؟
- يتفرع عنه:

- ما هو تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي المتعلقة بجودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات السعودية؟
- ما هو تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي المتعلقة برضا الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية؟
- ما هو تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي بالإنتاجية والابتكار في الجامعات السعودية؟
- ما هو تأثير استراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي بالقدرة التنافسية والتكيف مع التغيرات في الجامعات السعودية؟

فرضيات الدراسة

استناداً إلى أهداف الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات على الأداء التنظيمي في الجامعات في المملكة العربية السعودية؟

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي المتعلقة بجودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات في المملكة العربية السعودية؟
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي المتعلقة برضا الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات في المملكة العربية السعودية؟
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي بالإنتاجية والابتكار في الجامعات في المملكة العربية السعودية؟
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات على مؤشرات الأداء التنظيمي بالقدرة التنافسية والتكيف مع التغيرات في المملكة العربية السعودية؟

الدراسات السابقة

دراسات سابقة تتعلق بمحور جذب واستقطاب الكفاءات

دراسة المجروب (2013) بعنوان: "أثر استراتيجيات استقطاب الكفاءات الإدارية العليا في أداء العاملين في البنوك التجارية الكويتية"

جرت الدراسة في القطاع المصرفي الكويتي وتناولت تأثير استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة على أداء العاملين، حيث شملت عينة واسعة من المديرين في عدد من البنوك الكويتية، معتمدة على منهجية بحثية متكاملة جمعت بين المصادر الأولية والثانوية. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين عملية جذب الكفاءات الإدارية العالية وتحسن أداء الموظفين، كما برز تأثير واضح لاستراتيجيات الاستقطاب المتبعة ومدى الإلمام بمصادر الكفاءات على مستويات الأداء الوظيفي. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة مقترحات لتطوير الممارسات الإدارية في القطاع المصرفي، مثل تعزيز مهارات المديرين في مجال استقطاب الكفاءات من خلال برامج تدريبية متخصصة، والاستعانة بخبرات استشارية في إدارة المواهب، وتبني معايير موضوعية ودقيقة في عملية اختيار وتقييم الكفاءات الإدارية. تؤكد هذه الدراسة على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير استراتيجيات فعالة لجذب الكفاءات المتميزة، لما لذلك من أثر إيجابي على أداء المؤسسات المصرفية وقدرتها التنافسية في السوق الكويتي.

دراسة Kissoonduth (2017) بعنوان: "retaining Talent Management: Attracting and academic staff at selected public higher education institutions "

بحث الدراسة التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في جنوب أفريقيا في مجال استقطاب الكفاءات الأكاديمية والحفاظ عليها، مع التركيز بشكل خاص على الأكاديميين الأفارقة. شملت الدراسة ثلاث جامعات رئيسية في جنوب أفريقيا، وهدفت إلى تحديد الفجوات في استراتيجيات إدارة المواهب الحالية وإيجاد حلول لوقف هجرة الكفاءات. اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية متكاملة جمعت بين الأساليب الكمية والنوعية، حيث تم إجراء استبيان إلكتروني شمل جميع الأكاديميين في كليات العلوم الاقتصادية والإدارية في الجامعات المستهدفة، مع مراعاة تمثيل مختلف المستويات الأكاديمية. كشفت نتائج الدراسة عن مجموعة من التحديات الرئيسية التي تؤثر سلباً على استقطاب المواهب الأكاديمية، بما في ذلك المنافسة الشديدة في سوق العمل، وعدم استقرار بيئة التعليم العالي، والتحديات المالية المؤسسية، وضعف نظم المكافآت للموظفين الأكاديميين. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة لتحسين استراتيجيات إدارة المواهب في مؤسسات التعليم

العالي. تشمل هذه التوصيات تطوير آليات لاكتشاف وتنمية المواهب الفردية للموظفين، وتعزيز الثقافة المؤسسية الداعمة من خلال تحسين التواصل والشفافية والعدالة ونظم المكافآت وفرص التقدير. كما أكدت الدراسة على أهمية إدارة عبء العمل الإداري بشكل فعال، وضرورة تحقيق التكامل بين استراتيجيات إدارة المواهب والمكافآت والموارد البشرية، مع ضمان مواءمتها مع الاستراتيجية المؤسسية الشاملة. تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة لصانعي السياسات ومديري الجامعات حول كيفية تعزيز قدرتهم على جذب والاحتفاظ بالكفاءات الأكاديمية في سياق التحديات المعاصرة التي تواجه قطاع التعليم العالي في أفريقيا.

دراسة , Mohammed et al. (2020) بعنوان: " An examination of talent management processes in Australian higher education "

هدفت الدراسة إلى فهم أفضل العمليات المُستخدمة حاليًا في إدارة المواهب في مؤسسات التعليم العالي الأسترالية، وفحص سياسات التعليم العالي ذات الصلة. اعتمدت الدراسة منهجية مختلطة شملت أساليب نوعية مثل العصف الذهني ومجموعات التركيز والمقابلات الفردية، بالإضافة إلى استبيان كمي. شارك في الدراسة عينة متنوعة من الموظفين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس من تسع جامعات أسترالية.

كشفت نتائج الدراسة عن تأثير تصنيف الجامعات على قدرتها في استقطاب والاحتفاظ بالمواهب الأكاديمية والمهنية. كما أبرزت أهمية عملية المحافظة على المواهب، مع التركيز على عناصر مثل المقارنة المرجعية، الرضا الوظيفي، المكافآت غير المالية، تمكين وتحفيز الموظفين. أشارت النتائج أيضاً إلى أهمية الخدمات والدعم الاجتماعي في جذب المواهب.

في ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة التركيز على استراتيجيات متكاملة لاستقطاب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب، مع الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية الرائدة. كما أكدت على أهمية وعي الجامعات بتصنيفها ومقارنتها مع نظيراتها محلياً ودولياً، وتطوير ثقافتها التنظيمية وبرامج الدعم الاجتماعي كعوامل أساسية في جذب أفضل المواهب.

دراسة زبوج (2021) بعنوان: " دور الحوافز في استقطاب الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة شركة Sonelgaz بسطيف"

بحثت الدراسة في تأثير الحوافز على استقطاب الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مع التركيز على دور السياسات التحفيزية في جذب أفضل المواهب. اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان شمل 27 سؤالاً وزع على عينة من 20 مشاركاً. أظهرت نتائج التحليل

الإحصائي، الذي استخدم أدوات مثل المتوسط الحسابي والنسب المئوية واختبار كاي مربع، أن المؤسسة تتبنى سياسة استقطاب متوسطة الفعالية، مع وجود قصور في مجال إشراك الموظفين في صنع القرار. كما كشفت الدراسة عن ضعف في جهود المنظمة لاستقطاب الكفاءات من المؤسسات المنافسة، مؤكدة على الدور الحيوي للحوافز في جذب المواهب المتميزة. وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات لتحسين استراتيجيات الحوافز وتعزيز ثقافة استقطاب الكفاءات داخل المؤسسة. كما اقترحت تبني نظام أجور يعتمد على الكفاءة بدلاً من الاعتماد حصرياً على المؤهلات العلمية، وذلك لزيادة قدرة الشركة على جذب واستبقاء الموارد البشرية المتميزة.

طلحاي وبولغيتي (2021): "سياسة استقطاب إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق استمرارية المؤسسة دراسة حالة لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ولاية أدرار"

تناولت الدراسة موضوعاً حيوياً في مجال إدارة الموارد البشرية، مركزة على استراتيجيات استقطاب الكفاءات وأهميتها في تعزيز أداء المؤسسات. هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الآليات الفعالة لجذب الموارد البشرية المتميزة، مع التركيز على إبراز القيمة الحقيقية لهذه الموارد ودورها الحاسم في تحقيق النجاح المؤسسي والاستدامة التنظيمية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل واقع ممارسات الاستقطاب في المؤسسة المستهدفة. وقد كشفت النتائج عن وجود تحديات متعددة تواجه عملية الاستقطاب والتوظيف، تتمثل في ضغوط داخلية وخارجية، بالإضافة إلى صعوبات في التنسيق بين المؤسسة ومكاتب التوظيف. كما أظهرت الدراسة أن قرارات الاستقطاب تخضع لمركزية إدارية عالية، حيث تعتمد إدارة الموارد البشرية على موافقة المديرية المركزية في العاصمة قبل اتخاذ أي قرارات توظيف.

في ضوء نتائج الدراسة، تم تقديم مجموعة من التوصيات الاستراتيجية لتحسين عمليات استقطاب الكفاءات وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة. تشمل هذه التوصيات تبني نهج متوازن يجمع بين الاستقطاب الداخلي والخارجي، وإعادة تقييم إجراءات التوظيف لضمان اختيار أفضل الكفاءات. كما تؤكد على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال برامج التدريب والتطوير الوظيفي ونظم الحوافز المتكاملة. وتدعو الدراسة إلى تعزيز مرونة صنع القرار في عمليات الاستقطاب، وبناء شراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب، والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف. كما تشدد على أهمية تعزيز صورة المؤسسة كجهة عمل مفضلة من خلال استراتيجيات التسويق الوظيفي. وتختتم الدراسة بالتأكيد على ضرورة النظر إلى الموارد البشرية كاستثمار استراتيجي، مما يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة وضمان استدامة نجاحها في بيئة الأعمال المتغيرة.

دراسة Musakuro & de klerk (2021) بعنوان: Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African " higher education sector "

هدفت الدراسة إلى تحديد العقبات التي تواجه عملية إدارة المواهب وفهم أسبابها، بهدف تحسين الممارسات في هذا المجال. اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية نوعية تفسيرية، حيث تم جمع البيانات من خلال مقابلات شبه منظمة مع عينة هادفة شملت متخصصين في الموارد البشرية وشركاء أعمال من خمس كليات، بالإضافة إلى أخصائي في إدارة المواهب من قسم رأس المال البشري. كشفت نتائج الدراسة عن تحديات متعددة في مجال إدارة المواهب، من أبرزها الافتقار إلى التوحيد والاتساق في ممارسات تخطيط القوى العاملة عبر الإدارات المختلفة. وقد عزت الدراسة هذه التحديات إلى عدة عوامل، منها غياب قيادة دائمة لقسم رأس المال البشري، وعدم وجود أهداف تخطيط طويلة المدى، وضعف استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين ذوي الخبرة. كما أشارت النتائج إلى أن المؤسسة تواجه صعوبات في تقديم رواتب تنافسية مقارنة بالقطاع الخاص أو الدول المتقدمة، مما يؤثر سلباً على قدرتها في استقطاب المواهب والاحتفاظ بها. وأبرزت الدراسة أيضاً تحديات في مجال تخطيط التعاقب الوظيفي، خاصة فيما يتعلق بملء الشواغر التي يتركها كبار الموظفين عند مغادرتهم المؤسسة. إضافة إلى ذلك، لوحظ نقص في المعرفة والمهارات اللازمة لإدارة الأداء لدى المدراء المباشرين في المؤسسة. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتوسيع نطاق البحث المستقبلي ليشمل مؤسسات تعليم عالي أخرى خارج مقاطعة كيب الغربية، مع اقتراح استخدام منهجيات كمية للوصول إلى عينات بحثية أكبر، مما قد يوفر رؤى أشمل حول تحديات إدارة المواهب في قطاع التعليم العالي بجنوب إفريقيا.

دراسة الغامدي (2023) بعنوان: " دور إدارة الكفاءات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس "

تناولت هذه الدراسة الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والتطوير المؤسسي موضوعاً هاماً يتعلق بتأثير عوامل الاستقطاب والتحفيز والاحتفاظ بالكفاءات على تحقيق التميز المؤسسي في قطاع التعليم العالي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث تم تطوير استبيان خاص لجمع البيانات من عينة مكونة من 191 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز، من إجمالي 380 عضواً.

أظهرت نتائج الدراسة أن عملية الاستقطاب تلعب دوراً كبيراً في تحقيق التميز المؤسسي بالجامعة. كما أشارت النتائج إلى أن كلاً من الاستقطاب والحوافز والاحتفاظ بالكفاءات لها تأثير إيجابي ملموس على التميز المؤسسي،

مع وجود تباين في درجة تأثير كل عامل. وقد أكدت الدراسة على أهمية المتابعة المنتظمة لمستويات الرضا الوظيفي بين الكفاءات البشرية في المؤسسة.

في ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة لتعزيز التميز المؤسسي. من أبرز هذه التوصيات ضرورة تطوير استراتيجيات متكاملة للحوافز تتناسب مع احتياجات وتطلعات الكفاءات البشرية، وتعزيز آليات الاحتفاظ بالموهب من خلال توفير برامج تطوير مهني مستمر وفرص واضحة للنمو الوظيفي. كما أوصت الدراسة بإجراء استطلاعات دورية لقياس الرضا الوظيفي بين الكفاءات البشرية، مما يساعد في تحديد مجالات التحسين وتطوير بيئة العمل. اقترحت الدراسة إجراء بحوث مستقبلية لمتابعة وتقييم تأثير هذه الاستراتيجيات على التميز المؤسسي على المدى الطويل. هذا النهج الشامل في إدارة الموارد البشرية من شأنه أن يساهم في تحسين جودة التعليم العالي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الأكاديمية، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات التعليم وخدمة المجتمع.

دراسة المالكي (2023) بعنوان: "دراسة بحثية حول دور القيادة في استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات الخاصة، والحفاظ عليها في المؤسسات الحكومية بدولة قطر: جهاز التخطيط والإحصاء حالة دراسية"

بحثت الدراسة موضوعاً هاماً في مجال الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي، يتعلق بتقييم القوى العاملة المتخصصة في مجال الإحصاء وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل، مع التركيز بشكل خاص على جهاز التخطيط والإحصاء. هدفت الدراسة إلى تحديد حجم ومهارات القوى العاملة المتخصصة في الإحصاء، وتحليل الفجوات بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى دراسة دور إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل. اعتمدت الدراسة على منهجية تحليلية شاملة لفحص هذه الجوانب، مع التركيز على تقييم استراتيجيات جذب الكفاءات والحفاظ عليها. كشفت نتائج الدراسة عن وجود استراتيجيات تنظيمية متكاملة في جهاز التخطيط والإحصاء، لكنها أظهرت أيضاً تحديات ملموسة في تنفيذ الإجراءات العملية لاستقطاب الكفاءات والحفاظ عليها. كما أبرزت الدراسة الحاجة الملحة إلى بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتنفيذ هذه الاستراتيجيات بفعالية. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة، تشمل تطوير استراتيجيات مبتكرة لجذب الكفاءات والاحتفاظ بها، وتعزيز بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز رضا الموظفين. كما أكدت على أهمية ترسيخ ثقافة تنظيمية إيجابية لدعم الاستراتيجيات التنظيمية وتحقيق التكامل بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، مما يساهم في رفع كفاءة القوى العاملة وتعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات المستقبلية في مجال الإحصاء والتخطيط.

دراسات سابقة تتعلق بمحور الأداء التنظيمي

دراسة Kwasisira & Rop (2015) بعنوان: "Influence of talent attraction on performance in public university campuses in county Organizational government of Nakuru, Kenya"

في مجال إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي تناولت الدراسة موضوعاً هاماً يتعلق بتأثير استقطاب المواهب على الأداء المؤسسي في الجامعات العامة بمقاطعة ناكورو في كينيا. اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية شاملة جمعت بين الأساليب الكمية والنوعية، مستهدفة عينة متنوعة من الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين والمدراء. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة بين استراتيجيات جذب المواهب والأداء التنظيمي، مما يشير إلى أهمية قدرة المؤسسات على استقطاب أفضل الكفاءات من خلال تعزيز صورتها كجهة عمل مفضلة وضمان التوافق المناسب بين الموظفين وبيئة العمل. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات عملية لإدارات الموارد البشرية، تشمل ضرورة التكيف المستمر مع احتياجات القوى العاملة المتغيرة، وتبني استراتيجيات متكاملة لإدارة المواهب لتحسين الأداء المؤسسي. كما اقترحت الدراسة إجراء المزيد من البحوث في القطاع الخاص الجامعي لتحديد أوجه الاختلاف في استراتيجيات استقطاب المواهب وتأثيرها على الأداء التنظيمي.

دراسة Damayanti & Sembiring (2023) بعنوان: "Talent attraction, Talent retention and Talent management as a mediating on organization performance".

تناولت هذه الدراسة الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية موضوعاً هاماً يتعلق بتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على استقطاب المواهب وإدارتها، وأثر ذلك على الأداء التنظيمي في الشركات الكبرى بإندونيسيا. اعتمدت الدراسة على منهجية كمية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات إلكترونية من 119 مشاركاً في شركات التعدين واسعة النطاق، باستخدام أسلوب العينة الاحتمالية.

كشفت نتائج الدراسة أن تقديم حزم تعويضات تنافسية ومزايا متفوقة يعد عاملاً رئيسياً في جذب أفضل المواهب. كما أظهرت النتائج تأثيراً كبيراً لاستقطاب المواهب على إدارة المواهب والأداء التنظيمي، حيث تؤثر عملية الاستقطاب الأولية على كيفية إدارة الموارد البشرية وفقاً لقدرات الموظفين ومواهبهم. ومع ذلك، لم تجد الدراسة تأثيراً ملحوظاً للاحتفاظ بالمواهب على الأداء التنظيمي.

في ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات لاستراتيجيات توظيف مبتكرة، والابتعاد عن الأساليب التقليدية. كما شددت على أهمية جعل إدارة المواهب أولوية في استراتيجيات التوظيف، مع التركيز على الحفاظ على المواهب وتطويرها لتحسين الأداء التنظيمي.

قدمت هذه الدراسة رؤى قيمة للشركات الكبرى حول أهمية تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب، وتسلط الضوء على الدور الحاسم لاستقطاب المواهب في تعزيز الأداء التنظيمي.

دراسة النويصر وآخرون (2024) بعنوان: "أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التنظيمي" دراسة تطبيقية على منتسبي وزارة الداخلية الكويتية"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التنظيمي في وزارة الداخلية الكويتية. تم تطوير استبيان لجمع البيانات الأولية وتوزيعه على عينة من 400 منتسب للوزارة، حيث تم استرداد 379 استبيانًا صالحًا للتحليل الإحصائي، واستخدمت الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة اهتمام القيادات الإدارية في وزارة الداخلية الكويتية بتطوير نظام فعال لإدارة الموارد البشرية إلكترونياً، وتحسين البنية التحتية الإلكترونية، وتوفير الأجهزة والبرمجيات اللازمة لتحسين الأداء التنظيمي. كما أكدت على أهمية تخصيص موارد مالية كافية لدعم خطة الوزارة في مواكبة التطور التكنولوجي وتطوير أساليب وأدوات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، اقترحت الدراسة إجراء بحوث مستقبلية ذات صلة بموضوع الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء التنظيمي في القطاع العام.

دراسة الشويخات وآخرون (2024) بعنوان: "تحليل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية في عملها التعزيزي للأداء التنظيمي بقطاع الاتصالات المملكة العربية السعودية".

هدف هذا البحث إلى تتبع وتحليل استراتيجيات ورؤية إدارة الموارد البشرية في منظمات المملكة العربية السعودية، مع التركيز على قطاع الاتصالات. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام عينة عشوائية بسيطة من العاملين في شركات الاتصالات بلغ عددها 220 مشاركًا. تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت عبر وسائل التواصل الاجتماعي. أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الأداء التنظيمي في شركات قطاع الاتصالات بمتوسط حسابي 3.964 وانحراف معياري 0.888. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الاستقطاب والتعيين والأداء التنظيمي، حيث

تبين أن زيادة مستوى تطبيق هذه الاستراتيجيات بنسبة 1% يؤدي إلى زيادة مستوى الأداء التنظيمي بنسبة 1.637%. هذه النتائج تؤكد أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الشركات وتحسين أدائها التنظيمي، خاصة في ظل التحديات المستمرة في البيئات الداخلية والخارجية للمنظمات السعودية.

دراسة حسون (2024) بعنوان: "تنمية مواهب الموارد البشرية وأثرها على مخرجات الاداء التنظيمي"

هدف هذا البحث إلى تتبع وتحليل استراتيجيات ورؤية إدارة الموارد البشرية في منظمات المملكة العربية السعودية، مع التركيز على قطاع الاتصالات. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام عينة عشوائية بسيطة من العاملين في شركات الاتصالات بلغ عددها 220 مشاركًا. تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت عبر وسائل التواصل الاجتماعي. أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الأداء التنظيمي في شركات قطاع الاتصالات بمتوسط حسابي 3.964 وانحراف معياري 0.888. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الاستقطاب والتعيين والأداء التنظيمي، حيث تبين أن زيادة مستوى تطبيق هذه الاستراتيجيات بنسبة 1% يؤدي إلى زيادة مستوى الأداء التنظيمي بنسبة 1.637%. هذه النتائج تؤكد أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الشركات وتحسين أدائها التنظيمي، خاصة في ظل التحديات المستمرة في البيئات الداخلية والخارجية للمنظمات السعودية.

دراسة درامية (2024) بعنوان: "أثر التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء التنظيمي"

تناولت هذه الدراسة إلى أثر التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء التنظيمي في عينة من المؤسسات الخدمية بمدينة قالمه. اعتمدت الدراسة على استبيان تم توزيعه عشوائيًا على 85 موظفًا في المؤسسات المستهدفة. تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى وجود اعتماد قوي للمؤسسات الخدمية في قالمه على التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي، كما أظهرت مستوى عالٍ من الأداء التنظيمي في هذه المؤسسات. كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين بعض أبعاد التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي والأداء التنظيمي. في النهاية، خلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء التنظيمي في المؤسسات الخدمية بمدينة قالمه، مما يؤكد أهمية هذه الوسائل في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز فعاليتها التنظيمية.

دراسة، Abbas et al. (2023) بعنوان: "The impact of successful administrative leadership on organizational performance"

تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة الإدارية الناجحة على الأداء التنظيمي، حيث حددت أبعاد القيادة الإدارية الناجحة بـ (مصادر قوة القائد، تأثير القائد على المرؤوسين، مهارات القائد)، وأبعاد الأداء التنظيمي بـ (المصادر، النتائج، الأهداف). اعتمدت الدراسة على الاستبيان والملاحظة لجمع البيانات، حيث تم توزيع 87 استبانة على القيادات العليا في مصفاة الدورة بشكل قصدي، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي للقيادة الإدارية الناجحة على الأداء التنظيمي، مما يؤكد أهمية القيادة الإدارية الفعالة في تحسين الأداء التنظيمي ويشير إلى ضرورة الاهتمام بتطوير مهارات القادة وتعزيز قدرتهم على التأثير الإيجابي في مرؤوسهم لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. وبناءً على هذه النتائج، تم صياغة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات لصالح المعنيين بالدراسة الحالية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

استقطاب الكفاءات

يعتبر مفهوم استقطاب الكفاءات في مجال إدارة الموارد البشرية من الأسس الجوهرية التي يتوجب على القيادات الإدارية ورواد الأعمال فهمها وتطبيقها بشكل فعال. تتمحور هذه العملية حول البحث عن أفضل المواهب والخبرات المتوفرة في سوق العمل وجذبها للانضمام إلى المنظمة، وذلك بهدف تعزيز قدرات فريق العمل وتحسين الأداء المؤسسي وزيادة القدرة التنافسية للمنظمة. إن نجاح المؤسسات في استقطاب الكفاءات المتميزة يعد عاملاً حاسماً في تمكينها من التعامل بكفاءة مع التحديات المتزايدة في الأسواق العالمية. وكما أشار حجراڤ (2019)، فإن الخبرات والمهارات العالية تظل في صدارة أولويات المؤسسات الطامحة للنمو والتطور المستمر في بيئة الأعمال الحديثة.

في ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات على جذب أفضل المواهب، تبرز الثقافة التنظيمية كعنصر محوري في عملية الاستقطاب. فالبيئة المؤسسية التي تتسم بالإيجابية والتحفيز تشكل عامل جذب قوي للكفاءات الطموحة التي تبحث عن مكان عمل يدعم طموحاتها ويلهم إبداعها. وبالتالي، فإن المنظمات التي تنجح في تطوير ثقافة تنظيمية قوية وداعمة تكتسب ميزة تنافسية هامة في سوق العمل، مما يمكنها من جذب المواهب النادرة والحفاظ عليها على المدى الطويل. إن عملية استقطاب الكفاءات لا تقتصر فقط على توفير فرص عمل جذابة، بل تمتد لتشمل خلق بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع والابتكار، وهو ما يعزز قدرة المؤسسة على مواجهة تحديات الأسواق المتنامية بكفاءة عالية.

مفهوم استقطاب الموارد البشرية

يعتبر استقطاب الموارد البشرية عنصراً محورياً في إدارة الموارد البشرية، حيث يمثل عملية استراتيجية تهدف إلى اكتشاف وجذب الكفاءات المؤهلة لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة. تكمن أهمية هذه العملية في كونها الخطوة الأولى نحو بناء قوة عاملة متميزة قادرة على دفع عجلة التقدم والإنجاز. وفقاً للخليل (2015)، يشمل الاستقطاب سلسلة من الإجراءات المنهجية، بدءاً من تحديد المواصفات الدقيقة للوظائف المطلوبة، مروراً باختيار الوسائل الأنسب للترويج لهذه الفرص، وصولاً إلى تقييم وانتقاء أفضل المرشحين. وقد عرّف المغربي والعنقري (2015) استقطاب الموارد البشرية بأنه عمليات البحث والدراسة والتحري عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل لملء الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية، والعمل على جذبها وانتقاء الأفضل منها للعمل بالمنظمة.

يمكن النظر إلى الاستقطاب على أنه فن البحث عن المواهب الكامنة وتحفيزها للانضمام إلى صفوف المؤسسة، مما يتطلب مهارات تحليلية وإبداعية عالية من قبل القائمين على هذه العملية. وفي ظل التطورات المتسارعة في عالم الأعمال، أصبح من الضروري تطوير استراتيجيات الاستقطاب باستمرار، والاستفادة من التقنيات الحديثة لضمان الوصول إلى أوسع شريحة ممكنة من المواهب المحتملة. وكما أشار حسن (1999)، فإن هذا التطور المستمر في استراتيجيات الاستقطاب أصبح ضرورة ملحة لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة الأعمال وضمان جذب أفضل الكفاءات المتاحة في سوق العمل.

أهمية استقطاب الكفاءات

تكتسب عملية استقطاب الكفاءات أهمية بالغة في نجاح وتطور المنظمات المعاصرة، حيث تعد حجر الأساس في بناء قوة عاملة فعالة ومنتجة. وتتجلى أهمية هذه العملية في عدة جوانب رئيسية، كما أشار إليها عطوات وأيمن (2020):

أولاً: يفتح الاستقطاب الناجح آفاقاً واسعة أمام المنظمة لاختيار أفضل الكفاءات، مما يعزز قدراتها التنافسية من خلال ضم أفضل المواهب إلى صفوفها.

ثانياً: تعمل عملية الاستقطاب كقناة اتصال فعالة بين المنظمة والمرشحين المحتملين، مما يساهم في تقديم المنظمة كبيئة عمل جاذبة تدعم التطور المهني وتحقيق الذات.

ثالثاً: يشكل الاستقطاب الفعال حجر الزاوية في بناء قوة عمل ذات كفاءة عالية، مما ينعكس إيجاباً على استقرار العمالة وزيادة إنتاجية المنظمة ككل.

رابعاً: يسهم الاستقطاب الجيد في ترشيد عملية الاختيار وتحسين كفاءتها، مما يوفر الوقت والجهد في مراحل الاختيار اللاحقة.

أخيراً، يساعد الاستقطاب الفعال في تعزيز الصورة الإيجابية للمنظمة في سوق العمل، مما يزيد من قدرتها على جذب أفضل المواهب في المستقبل. وبهذا، يمكن اعتبار عملية استقطاب الكفاءات استثماراً استراتيجياً يسهم في بناء أساس متين لنجاح المنظمة وتميزها على المدى الطويل.

الأداء التنظيمي

يعتبر الأداء مفهوماً محورياً في مجال الإدارة، حيث يمثل المحصلة النهائية لجهود المنظمة في تحقيق أهدافها المحددة مسبقاً. فهو يعكس الاستراتيجية التي وضعتها المنظمة لضمان استمرارية عملها، ويشير إلى مستوى كفاءة وفعالية الأفراد في إنجاز المهام وتحقيق أهداف المنظمة.

يشمل الأداء مجموعة من المتغيرات مثل الإنتاجية والولاء والابتكار، والتي تتأثر بعوامل متعددة كالثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي، بالإضافة إلى عوامل تكنولوجية واقتصادية وغيرها.

نظراً لأهمية الأداء، تولي المنظمات اهتماماً كبيراً بعملية قياسه لتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها. يعد هذا التقييم عنصراً ضرورياً لضمان استمرارية المنظمة على المدى الطويل، حيث يساعدها على تحديد نقاط القوة والضعف وتحسين أدائها بشكل مستمر.

تعريف الأداء التنظيمي

يمكن تعريف الأداء التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها بكفاءة وفعالية. وقد تعددت تعريفات الأداء التنظيمي بين الباحثين، فيرى دافنت أنه يتمثل في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستغلال مواردها بكفاءة وفعالية. بينما يعرفه ريتشاردو بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها. أما باسو لونغ فيصفه بأنه العمل الذي يؤديه الموظفون داخل المنظمة وفقاً لسلطاتهم ومسؤولياتهم لتحقيق أهداف المنظمة القانونية. (Silitonga and Widodo, 2017).

وبناءً على هذه التعريفات، يمكن القول إن الأداء التنظيمي هو تعبير عن عمل المنظمة وتحقيقها لأهدافها من خلال المهارات والجهود المبذولة من قبل الأفراد. ويتضمن ذلك الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بكفاءة، مما يمكن الأفراد من إنجاز أعمال تتفوق على ما يقدمه الآخرون كمّاً ونوعاً، وتقديم خدمات ومنتجات تتسم بالحدثاء والعصرية.

أهمية الأداء التنظيمي تكمن في كونه

يعتبر الأداء التنظيمي عنصرًا محوريًا في تحديد نجاح أو فشل أي منظمة. فهو يمثل المقياس الأساسي الذي يعكس قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المحددة مسبقًا، ويوضح موقعها وإمكاناتها مقارنة بمنافسيها في مجال عملها.

أهمية الأداء التنظيمي تكمن في كونه:

1. مؤشرًا لقياس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.
 2. أداة لتقييم قدرة المنظمة على البقاء والنمو في بيئة الأعمال التنافسية.
 3. وسيلة لتحديد نقاط القوة والضعف في أداء المنظمة.
 4. أساسًا لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وتحسين الأداء المستقبلي.
- من خلال تحليل الأداء التنظيمي، تستطيع المنظمات تقييم فعالية استراتيجياتها وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير. كما يساعد في توجيه الموارد والجهود نحو تحقيق الأهداف بكفاءة أعلى، مما يعزز قدرة المنظمة على المنافسة والاستمرار في السوق.

مكونات الأداء التنظيمي

مكونات الأداء التنظيمي تتكون من أربعة عناصر رئيسية تساعد في فهم وتحديد الأداء التنظيمي بشكل أفضل (Sayed 2021):

1. الفعالية التنظيمية: وهي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المحددة. يتطلب ذلك وضع أهداف واضحة وتحديد مؤشرات دقيقة لقياس مدى تحقيق هذه الأهداف بفعالية.
2. الكفاءة التنظيمية: تعتبر من المجالات الرئيسية في أنظمة الإدارة الاقتصادية. وهي تمثل النسبة بين المدخلات والمخرجات، حيث تسعى المنظمة لإنتاج أكبر قدر ممكن من المخرجات باستخدام مجموعة محددة من المدخلات. تؤدي الكفاءة التنظيمية إلى تحسين المنتجات والخدمات وزيادة قيمة المساهمين وحجم الأصول.
3. الجدوى المالية: تشير إلى ربحية الشركة واستدامتها على المدى الطويل. إذا كانت الشركة في حالة مالية مرضية، فإنها تكون قادرة على الاستمرار ماليًا بشكل جيد.

4. الملاءمة: وهي العنصر الرابع الذي لم يتم تفصيله في النص الأصلي، ولكنه يشير عادة إلى مدى توافق أنشطة المنظمة وأهدافها مع متطلبات البيئة الخارجية والداخلية.

هذه المكونات الأربعة تعمل معًا لتشكيل صورة شاملة عن الأداء التنظيمي، مما يساعد المنظمات على تقييم أدائها وتحديد مجالات التحسين.

العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي

تنقسم العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي إلى مجموعتين رئيسيتين: العوامل الداخلية والعوامل الخارجية.

العوامل الداخلية

تركز هذه الفقرة على العوامل الداخلية التي تخضع لسيطرة المنظمة وتؤثر بشكل مباشر على أدائها (خلف، 2013):

1. الهيكل التنظيمي: يحدد الإطار الرسمي للعمل في المنظمة، ويوضح العلاقات بين الأقسام وخطوط السلطة ومواقع اتخاذ القرار. يساعد الهيكل التنظيمي الفعال في تحسين عمليات التوجيه والتنسيق والإشراف، مما يؤثر إيجابًا على أداء المنظمة وكفاءتها في اتخاذ القرارات وتنفيذها.

2. الثقافة التنظيمية: تمثل مجموعة الافتراضات والاعتقادات والقيم والمعايير المشتركة بين أفراد المنظمة. تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً مهماً في توجيه جهود الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها، كما تساعد في تحقيق التكيف مع العوامل الداخلية والخارجية.

3. العوامل البشرية: يعد الموظفون العنصر الأهم في المؤسسة، حيث يؤثرون في مختلف العمليات ويتحكمون في القرارات. جودة القرارات التي يتخذها العنصر البشري تحدد جودة الإنتاج وكميته وتكلفته.

4. ظروف العمل: تشمل عوامل مثل الإضاءة، الأمن، الرعاية الصحية والاجتماعية، النظافة، وأدوات العمل. تؤثر ظروف العمل بشكل مباشر على نفسية الموظفين وبالتالي على أدائهم. كلما كانت ظروف العمل ملائمة، تحسن أداء العاملين والعكس صحيح.

هذه العوامل الداخلية تشكل المناخ التنظيمي الذي له تأثير كبير على أداء كل من الموظفين والمؤسسة ككل. من خلال فهم وإدارة هذه العوامل بفعالية، يمكن للمنظمات تحسين أدائها التنظيمي وزيادة كفاءتها.

العوامل الخارجية

العوامل الخارجية هي العوامل التي تقع خارج نطاق سيطرة المؤسسة ولا يمكن التحكم بها مباشرة. تتضمن هذه العوامل ثلاث فئات رئيسية (تراس، 2021):

1. العوامل الاقتصادية:

- تنقسم إلى عوامل اقتصادية عامة مثل النمو الاقتصادي، سياسات التجارة الخارجية، ومعدلات التضخم.
- وعوامل قطاعية خاصة مثل درجة المنافسة، توفر اليد العاملة، وتوافر المواد الأولية.
- تؤثر هذه العوامل على أداء المؤسسة في المدى القصير والطويل.

2. العوامل التكنولوجية:

- تشمل المعارف العلمية والهندسية والأساليب الفنية المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات.
- لها تأثير قوي على الأداء التنظيمي وطبيعة العمل.
- تستخدم في التعاملات الإدارية وشرح السلوك التنظيمي وطبيعة الوظائف والمهارات.

3. العوامل السياسية والقانونية:

- تتضمن السياسة الخارجية، الاستقرار السياسي والأمني الدولي، النظام القانوني، وانتشار الأحزاب السياسية.
 - التغيرات السريعة في هذه العوامل تنعكس على أداء المؤسسة.
 - يجب على المؤسسة التكيف مع هذه التغيرات وفقاً لمصالحها.
- هذه العوامل الخارجية تشكل تحديات وفرص للمؤسسات، وتتطلب مراقبة مستمرة وتكييف استراتيجيات المؤسسة لضمان الأداء الفعال في بيئة الأعمال المتغيرة.

أدوات الدراسة

تم تصميم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة لدراسة "استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية". يتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية:

الجزء الأول: الأسئلة الديموغرافية

يهدف هذا الجزء إلى جمع معلومات أساسية عن المشاركين، بما في ذلك:

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- الوظيفة الحالية
- الكلية أو القسم
- سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي
- الجامعة التي تعمل بها
- مستوى الوظيفة
- نوع التوظيف
- عدد الساعات الأسبوعية للعمل

الجزء الثاني: استراتيجيات استقطاب الكفاءات

يهدف هذا الجزء إلى استكشاف استراتيجيات استقطاب الكفاءات المستخدمة في الجامعات، ويتضمن المحاور التالية:

- محور التوظيف الداخلي: يتناول استراتيجيات مثل الترقية والتطوير المهني.
- محور التوظيف الخارجي: يركز على الطرق المستخدمة لجذب الكفاءات من خارج الجامعة.

- محور تحسين بيئة العمل: يستعرض العوامل التي تسهم في خلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة.
- يتضمن كل محور عشرة عبارات تقيس فعالية هذه الاستراتيجيات وفق مقياس ليكرت الخماسي.

الجزء الثالث: مؤشرات الأداء التنظيمي

يركز هذا الجزء على تقييم مؤشرات الأداء التنظيمي، ويتضمن المحاور التالية:

- محور جودة التعليم والبحث العلمي: يقيم تأثير استراتيجيات الاستقطاب على جودة البرامج الأكاديمية والبحث.
- محور رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس: يستكشف مدى رضا المعنيين عن البيئة التعليمية.
- محور الابتكار والإبداع: يقيس مدى تعزيز الابتكار نتيجة لاستراتيجيات استقطاب الكفاءات.
- محور القدرة التنافسية والتكيف مع التغيرات السريعة: يدرس قدرة الجامعة على المنافسة والتكيف مع المتغيرات في سوق العمل الأكاديمي.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل عملية التعبير عن الآراء والمواقف، مما يتيح للمشاركين تحديد مدى توافقهم مع كل عبارة. تم توجيه الاستبيان لأعضاء الهيئة التعليمية والموظفين والإداريين في الجامعات السعودية لضمان الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة تعكس تجاربهم وآرائهم.

منهجية الدراسة

سوف تعتمد هذه الدراسة على منهجية البحث الكمي، حيث سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. سيتم تصميم الاستبيان ليشمل أسئلة ديموغرافية، بالإضافة إلى أسئلة تتعلق باستراتيجيات استقطاب الكفاءات ومؤشرات الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية. سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل التحليل الوصفي والتحليل الاستنتاجي، بهدف فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

مجتمع الدراسة

سوف يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التعليمية والموظفين والإداريين في الجامعات السعودية. سيتم استهداف هذا المجتمع نظرًا لدورهم الحيوي في تنفيذ استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي داخل مؤسسات التعليم العالي.

عينة الدراسة

سوف يتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، حيث سيتم استهداف حوالي 300 مشارك من مختلف الجامعات السعودية. ستتضمن العينة تنوعاً في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، ونوع الوظيفة لضمان تمثيل شامل لمختلف الآراء والخبرات. سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً لتسهيل الوصول إليها وزيادة نسبة الاستجابة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية

ستكون الحدود المكانية لهذه الدراسة مقتصرة على الجامعات السعودية، حيث سيتم إجراء البحث في مجموعة من الجامعات الحكومية والخاصة المنتشرة في مختلف مناطق المملكة. هذا سيمكن الباحث من دراسة استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي في سياق بيئة أكاديمية متنوعة.

الحدود الزمانية: ستغطي الدراسة الفترة الزمنية من الفصل الدراسي الأول في العام الدراسي 2024-2025.

المقاييس والاختبارات الإحصائية

سوف يتم استخدام مجموعة من المقاييس والاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة. تشمل هذه الأدوات:

1. التحليل الوصفي: لتقديم ملخصات إحصائية حول خصائص العينة، مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية.
2. اختبارات الفرضيات:

- اختبار t : لمقارنة متوسطات مجموعتين (مثل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين) فيما يتعلق بأرائهم حول استراتيجيات الاستقطاب.

- تحليل التباين (ANOVA): لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أكثر من مجموعتين.

3. الارتباط والانحدار: لتحليل العلاقة بين استراتيجيات استقطاب الكفاءات ومؤشرات الأداء التنظيمي، مما يساعد على فهم مدى تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء.

المراجع

- حسن، راوية. (1999). إدارة الموارد البشرية. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- حسون، كرار. (2024). تنمية مواهب الموارد البشرية وأثرها على مخرجات الاداء التنظيمي. مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة, 7(1), 68-86.
- <https://www.asjp.cerist.dz/index.php/en/article/252030>
- خلوف، زهرة. (2013). الثقافة التنظيمي كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي. مجلة الاقتصاد الجديد. 2(9). 258-262.
- الخليل، عبد الرحمن. (2018). إدارة الموارد البشرية. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- درامنية، خولة. (2024). أثر التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء التنظيمي [رسالة ماجستير]. جامعة 8 ماي 1945. الجزائر.
- زبوج، أميرة (2021). دور الحوافز في استقطاب الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة شركة Sonelgaz بسطيف. الابتكار والتنمية الصناعية, 4(2), 1-19.
- زيدان، أسماء مراد صالح مراد. (2018). إدارة المواهب كمدخل لتدعيم الميزة التنافسية في كليات التعليم الصناعي بمصر (تصور مقترح). مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس. 42 (3). 91-192.
- الشويخات، صادق علي، آل تويم، هيا ابراهيم، & الدوسري، سارة سعد. (2024). تحليل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية في عملها التعزيزي للأداء التنظيمي بقطاع الاتصالات المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية, 8(11), 91-103.
- <https://doi.org/10.26389/ajsrp.s020324>
- طلحاي، مريم؛ بولغيتي، وهيبة. (2021). سياسة استقطاب إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق استمرارية المؤسسة دراسة حالة لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ولاية أدرار. (أطروحة ماجستير). جامعة أحمد دراية أدرار. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/5283>
- عطوات، زليخة وأيمن، نعيمة. (2020)، أثر آليات الاستقطاب على أداء العاملين. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

الغامدي، فوزية علي صالح. (2022). دور إدارة الكفاءات البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، 88(4). 850 - 887. Doi:

MKMGT.2023.178156.1415/10.21608

المالكي، حصّه عليّ عبد الرَّحْمَن. (2023). دراسة بحثية حول دور القيادة في استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات الخاصة، والحفاظ عليها في المؤسسات الحكومية بدولة قطر: جهاز التخطيط والإحصاء حالة دراسية. (أطروحة ماجستير) كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة قطر.

المجروب، عبد الله سلطان صالح. (2013). أثر استراتيجيات استقطاب الكفاءات الإدارية العليا في أداء العاملين في البنوك التجارية الكويتية. (أطروحة ماجستير). جامعة عمان العربية، الأردن.

المغربي، عبد الحميد والعنقري، عبد العزيز (2015). إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين. دار المريخ للنشر: الرياض.

النويصر، فهد عبد العزيز فهد، علي، نادية أمين محمد، & محمد، أسماء جمال أحمد. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التنظيمي. مجلة البحوث التجارية المعاصرة،

38(3)، 108-124. <https://doi.org/10.21608/sjcp.2024.312915.1014>

هبة، تراس. (2021). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين ومعدل دوران العمل في المنظمات الإنسانية. رسالة ماجستير يفي إدارة الأعمال التنفيذية، قسم موارد البشرية، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.

Abbas, A. S., Ali, asrar A. Z., & Mahmoud, M. F. E.-D. (2024). The impact of successful administrative leadership on organizational performance. *Al-Ghary Journal for Economic and Administrative Sciences*, 20(2), 575–587. <https://doi.org/10.36325/ghjec.v20i2.15467>

Kissoonduth , K. (2017). *Talent Management: Attracting and retaining academic staff at selected public higher education institutions. PhD thesis*. University of south Africa. pp51-110.

Mohammed ,A.A., Baig ,A and Gururajan ,R. (2020). Talent Management: Attracting and retaining academic staff at selected public higher education institutions. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 69 (6), 1271-1299.

- Musakuro, R.N., and De Klerk, F. (2021). Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 19(0), 1-13. a1394. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1394>.
- Rop ,L.J and Kwasira ,J.W. (2015). Influence of talent attraction on Organisational performance in public university campuses in county government of Nakuru , Kenya. *International Journal Of Management & Information Technology*. 10 (8), 2455-2458.
- Sayad SaadiaAli .(2021). a research study about financial viability in connection to profitability-bioenergy industry perspective in the state of andhra pradesh & telangana state (india)", international Conference on Computer Communication and informatics , january 2021.
- Sembiring, E and Damayanti , N. (2023). Talent attraction, Talent retention, and Talent management as a mediating on organization performance. *Ultima Management Journal*. 15 (1), 62-72.
- Silitonga, P.Eddy Sanusi, and Widodo, Djoko S. (2017). Organizational Performance Analysis: Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Recent Scientific Research*. .8 (4), pp.16732-16740.

الملاحق

مقدمة الاستبيان

عزيزي/عزيزتي المشارك/ة،

نشكركم على تخصيص وقتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة "استراتيجيات استقطاب الكفاءات وتأثيرها على الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية". تأتي هذه الدراسة في إطار جهودنا لفهم العلاقة بين استراتيجيات استقطاب الكفاءات ومؤشرات الأداء التنظيمي، وذلك بهدف تحسين بيئة العمل الأكاديمية وتعزيز جودة التعليم والبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي.

يستهدف هذا الاستبيان أعضاء الهيئة التعليمية والموظفين والإداريين في الجامعات السعودية، حيث نرغب في جمع آرائكم القيمة حول الاستراتيجيات المستخدمة في استقطاب الكفاءات ومدى تأثيرها على الأداء التنظيمي. ستساهم إجاباتكم في توفير رؤى مهمة تساعد صناع القرار في تطوير سياسات واستراتيجيات فعالة تعزز من جودة التعليم وتجذب الكفاءات المتميزة.

نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي سيتم جمعها ستظل سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط. نقدر تعاونكم ونتطلع إلى آرائكم الصادقة والمفيدة.

شكراً لكم على مشاركتكم القيمة.

مع خالص التحية،

الأسئلة الديموغرافية للاستبيان

1. الجنس:

- [] ذكر

- [] أنثى

2. العمر:

- [] أقل من 25 سنة

- [] 25-34 سنة

- [] 35-44 سنة

- [] 45-54 سنة

- [] 55 سنة أو أكثر

3. المؤهل العلمي:

- [] بكالوريوس

- [] ماجستير

- [] دكتوراه

- [] مؤهل آخر (يرجى التحديد): _____

4. الوظيفة الحالية:

- [] عضو هيئة تدريس

- [] موظف إداري

- [] موظف دعم فني

- [] موظف آخر (يرجى التحديد): _____

5. الكلية أو القسم:

- [] العلوم الإنسانية

- [] العلوم الاجتماعية

- [] العلوم الطبيعية

- [] الهندسة والتكنولوجيا

- [] الأعمال والإدارة

- [] أخرى (يرجى التحديد): _____

6. سنوات الخبرة في العمل الأكاديمي:

- [] أقل من سنة

- [] 1-5 سنوات

- [] 6-10 سنوات

- [] 11-15 سنة

- [] أكثر من 15 سنة

7. الجامعة التي تعمل بها:

- (يرجى كتابة اسم الجامعة): _____

8. مستوى الوظيفة:

- [] مبتدئ

- [] متوسط

- [] متقدم / خبير

9. نوع التوظيف:

- [] دائم

- [] مؤقت / عقد

10. عدد الساعات الأسبوعية للعمل:

- [] أقل من 20 ساعة

- [] 20-30 ساعة

- [] 31-40 ساعة

- [] أكثر من 40 ساعة

اعتماداً مقياس ليكرت الخماسي:

1. أوافق بشدة - 2. أوافق - 3. محايد - 4. لا أوافق - 5. لا أوافق بشدة

أجب عن العبارات التالية:

الجزء الأول: استراتيجيات استقطاب الكفاءات في الجامعات السعودية

محور التوظيف الداخلي:

1. يتم تشجيع الموظفين الحاليين على التقدم للوظائف الشاغرة داخل الجامعة.

2. تُستخدم الترقية كوسيلة رئيسية لاستقطاب الكفاءات.

3. يتم تنفيذ برامج تدريب وتطوير لتعزيز مهارات الموظفين الحاليين.

4. تُعلن الجامعة عن الوظائف الشاغرة عبر قنوات داخلية بشكل منتظم.

5. يتم تقييم أداء الموظفين الحاليين بشكل دوري لتحديد المرشحين للترقية.

6. تُعطى الأولوية للموظفين الحاليين عند شغل المناصب الجديدة.
7. يتم توفير فرص للتدوير الوظيفي لتعزيز الخبرة الداخلية.
8. تُستخدم التوصيات من مدراء الأقسام لاختيار المرشحين المناسبين.
9. يتم إعادة توظيف الموظفين السابقين الذين أثبتوا كفاءتهم.
10. يتم توفير حوافز للموظفين الذين يساهمون في استقطاب زملاء جدد.

محور التوظيف الخارجي:

1. تُستخدم وكالات التوظيف لجذب الكفاءات الجديدة.
2. يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر منصات التواصل الاجتماعي.
3. تُعقد معارض توظيف للالتقاء بالمرشحين المحتملين.
4. تُستخدم الإحالات من قبل الموظفين الحاليين كوسيلة فعالة لاستقطاب الكفاءات.
5. يتم تقديم عروض تنافسية لجذب أفضل المرشحين من الخارج.
6. تُنظم ورش عمل وجلسات تعريفية لجذب الطلاب والخريجين الجدد.
7. تُعتبر سمعة الجامعة عاملاً مهماً في جذب الكفاءات الخارجية.
8. يتم استخدام أساليب مبتكرة مثل المقابلات عبر الفيديو لاستقطاب المرشحين.
9. تُعقد شراكات مع الجامعات المحلية لتسهيل عملية الاستقطاب.
10. يتم تقييم فعالية قنوات الاستقطاب الخارجية بشكل دوري.

محور تحسين بيئة العمل:

1. توفر الجامعة بيئة عمل داعمة ومحفزة للموظفين.
2. يتم تشجيع الابتكار والإبداع في بيئة العمل الجامعية.
3. تُقدم حوافز ومكافآت لتحفيز الأداء العالي للموظفين.
4. تتمتع الجامعة بترتيبات عمل مرنة تلبي احتياجات الموظفين.
5. يتم توفير موارد كافية لدعم الأنشطة الأكاديمية والبحثية.
6. تُعزز ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء الهيئة التعليمية.
7. تُعتبر المرافق الحديثة جزءاً أساسياً من تحسين بيئة العمل.
8. يتم الاستماع لآراء الموظفين بشأن تحسين بيئة العمل بشكل دوري.
9. يُشجع على تطوير مهارات التواصل بين الفرق المختلفة في الجامعة.
10. تتوفر برامج دعم نفسي وصحي للموظفين لتعزيز رفايتهم.

الجزء الثاني: مؤشرات الأداء التنظيمي في الجامعات السعودية

محور جودة التعليم والبحث العلمي:

1. تسهم استراتيجيات استقطاب الكفاءات في تحسين جودة التعليم بالجامعة.
2. يزداد مستوى البحث العلمي نتيجة لجذب أكاديميين متميزين.
3. تتوفر موارد كافية لدعم الأبحاث والمشاريع العلمية الجديدة.
4. يُشجع على التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لتحسين نتائج البحث العلمي.
5. تتبنى الجامعة معايير عالية لتقييم جودة البرامج الأكاديمية.

6. يُعتبر الابتكار جزءًا أساسيًا من العملية التعليمية في الجامعة.
7. تساهم الاستثمارات في البنية التحتية في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي.
8. يتم تقديم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم التعليمية.
9. يُعقد مؤتمرات علمية دورية لتعزيز تبادل المعرفة والأفكار الجديدة.
10. يُعتبر تقييم أداء الطلاب جزءًا مهمًا من تحسين جودة التعليم.

محور رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس:

1. يشعر الطلاب بالرضا عن جودة التعليم المقدم في الجامعة.
2. يُظهر أعضاء هيئة التدريس رضاهم عن بيئة العمل داخل الجامعة.
3. تتم معالجة شكاوى الطلاب بشكل فعال وسريع من قبل الإدارة الجامعية.
4. تتوفر قنوات للتواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتحسين التجربة التعليمية.
5. يُعتبر الدعم الأكاديمي المقدم للطلاب كافيًا وفعالاً.
6. يشعر أعضاء هيئة التدريس بالتقدير والاحترام من قبل الإدارة والطلاب على حد سواء.
7. يتم تنظيم فعاليات دورية لتعزيز روح المجتمع بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
8. يتلقى الطلاب الدعم اللازم لتحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية.
9. تساهم الأنشطة اللامنهجية في تعزيز رضا الطلاب عن تجربتهم الجامعية.
10. يُعتبر التواصل الفعال بين الإدارة والطلاب عاملاً مهماً في تحقيق الرضا.

محور الابتكار والإبداع:

1. تشجع الجامعة على تقديم أفكار جديدة من قبل أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
2. تتوفر موارد كافية لدعم المشاريع الابتكارية داخل الحرم الجامعي.
3. يُعتبر الابتكار جزءًا أساسيًا من الثقافة المؤسسية للجامعة.
4. تُنظم مسابقات وفعاليات تحفيزية لتعزيز الإبداع بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
5. تساهم الشراكات مع المؤسسات الأخرى في تعزيز الابتكار الأكاديمي والبحثي.
6. يُعتبر تبادل المعرفة بين الأقسام المختلفة دافعًا رئيسيًا للإبداع والابتكار.
7. تتبنى الجامعة تقنيات جديدة لتحسين العملية التعليمية وتعزيز الابتكار.
8. يتم تشجيع المشاريع البحثية التي تركز على الحلول الابتكارية للمشكلات المجتمعية.
9. يُعتبر دعم الأفكار الجديدة جزءًا من استراتيجية الجامعة للنمو والتطور المستدام.
10. يشعر الموظفون بأن أفكارهم ومقترحاتهم تلقى اهتمامًا وتقديرًا من الإدارة.

محور القدرة التنافسية والتكيف مع التغيرات السريعة:

1. تتمتع الجامعة بسمعة قوية تجعلها وجهة مفضلة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس المتميزين.
2. تتبنى الجامعة استراتيجيات مرنة للتكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل الأكاديمي.
3. تُعتبر البرامج الأكاديمية المقدمة متوافقة مع احتياجات سوق العمل المتغيرة باستمرار.
4. تساهم الشراكات مع الصناعة في تعزيز قدرة الجامعة التنافسية على الصعيد المحلي والدولي.
5. يتم تحديث المناهج الدراسية بشكل دوري لتلبية المتطلبات الحديثة للسوق الأكاديمي والمجتمعي.
6. يشعر الموظفون بأنهم مجهزون جيدًا لمواجهة تحديات السوق المتغيرة بفضل التدريب المستمر الذي يتلقونه.

7. تُعتبر الابتكارات التكنولوجية جزءًا أساسيًا من استراتيجية الجامعة للبقاء تنافسية في المجال الأكاديمي.
8. تتمتع الجامعة بالقدرة على جذب التمويل الخارجي لدعم مشاريعها البحثية والتطويرية المهمة.
9. تتبنى إدارة الجامعة ثقافة التعلم المستمر لمواكبة التطورات الحديثة في مجال التعليم العالي.
10. يُعتبر التحليل الدوري للأداء جزءًا من استراتيجية الجامعة لضمان قدرتها التنافسية.