

دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية بمدينة الحديدة

صديق، حسن يحيى شوعي، و شاوش، زايد ناجي ناصر. (٢٠٢٥). دور
استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المستدام في
الجامعات اليمنية الأهلية بمدينة الحديدة (رسالة ماجستير غير منشورة).
الجامعة الوطنية - تعز، تعز.



إعداد

عرض الفروض وأهداف البحث العلمي لدراسة دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية بمدينة الحديدة

مقدمة

يُعتبر التحول الرقمي من أبرز التوجهات الحديثة التي تؤثر على جودة الخدمات في مختلف القطاعات، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تهدف إلى تحسين الكفاءة التشغيلية والاستجابة لاحتياجات المواطنين. في هذا السياق، تناول البحث "أثر استراتيجية التحول الرقمي على جودة الخدمات" دراسة تطبيقية على مديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية، محاولاً فهم العلاقة بين التحول الرقمي وجودة الخدمات باستخدام المقارنة المرجعية كمتغير وسيط. ورغم أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك عدة نقاط يمكن نقدها من حيث وضوح المشكلة، دقة صياغتها، المنهجية المستخدمة، وحدود الدراسة.

فروض البحث

الفرضية الرئيسية الأولى:

H.1: يوجد دور لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية (إستراتيجيات التوظيف، التدريب، والتطوير، تقييم الأداء،

إستراتيجيات التعويضات والمكافآت) في تحقيق الأداء المستدام للجامعات اليمنية الأهلية بمدينة الحديدة.

المتغيرات المستقلة: إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية هي المتغيرات المستقلة التي تركز عليها الدراسة. وهي تشمل عدة استراتيجيات:

- التوظيف
- التدريب والتطوير
- تقييم الأداء
- التعويضات والمكافآت
- التمكين

المتغيرات التابعة: الأداء المستدام للجامعات اليمنية الأهلية

فروض البحث

الفرضيات الفرعية:

H.1.1: يوجد دور لدلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بعد التوظيف في تحقيق أداء الجامعات اليمنية الأهلية.

H.1.2: يوجد دور لدلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بعد التدريب والتطوير في تحقيق أداء الجامعات اليمنية الأهلية.

H.1.3: يوجد دور لدلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بعد تقييم الأداء في تحقيق أداء الجامعات اليمنية الأهلية.

H.1.4: يوجد دور لدلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بعد التعويضات والمكافآت في تحقيق أداء الجامعات اليمنية الأهلية.

H.1.5: يوجد دور لدلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بعد التمكين في تحقيق أداء الجامعات اليمنية الأهلية.

فروض البحث

الفرضية الرئيسية الثانية:

- **H.2:** يوجد فروق دالة إحصائية في آراء مجتمع الدراسة حول إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية حسب المتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

فروض البحث

الفرضية الرئيسية الثانية:

- **H.2:** يوجد فروق دالة إحصائية في آراء مجتمع الدراسة حول إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية حسب المتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

فروض البحث

لقد اجتهد البحث بشكل ملحوظ في صياغة الفرضيات بصورة دقيقة ومنهجية تتماشى مع أسس البحث العلمي السليم، حيث لم يقتصر على صياغة فرضية رئيسية فحسب، بل تم تقسيمها إلى فرضيات فرعية دقيقة تتناسب مع أدوات التحليل المستخدمة، وهو ما ساعد بشكل كبير في تعزيز قدرة الباحث على اختبار الفرضيات والتحقق من صحتها في إطار منطقي ومنظم. هذا الأسلوب التخصصي في تقسيم الفرضيات وفر تقسيمًا واضحًا للمتغيرات، بما يسمح بالتحليل المنهجي لكل علاقة بين المتغيرات المختلفة، بما يعزز من قوة استنتاجات الدراسة.

تم تقسيم المتغير المستقل إلى أبعاد متعددة لتمكين الباحث من قياس تأثير كل بُعد بشكل منفصل ودقيق. هذا التقسيم أتاح للباحث فحص كل بعد من أبعاد المتغير المستقل مثل التوظيف، التدريب، التقييم، التعويضات والمكافآت، والتمكين بشكل مستقل عن بعضه البعض، وهو ما يعزز دقة التحليل ويسمح بإجراء فحوصات أكثر تعمقًا وموضوعية لكل جانب من جوانب الإستراتيجيات المدروسة.

فروض البحث

علاوة على ذلك، من خلال هذا التقسيم المدروس، تمكن الباحث من تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل إستراتيجيات الموارد البشرية) و المتغير التابع (الأداء المستدام) بشكل متسلسل، و كل فرضية فرعية تناولت بعداً محدداً من المتغير المستقل وتأثيره على المتغير التابع، وبالتالي أصبح من السهل قياس درجة التأثير لكل من هذه الأبعاد بشكل موجه ودقيق. كما أن هذه الطريقة سمحت بفحص التفاعل بين المتغيرات بشكل أكثر تعمقاً، مما يفتح المجال لاكتشاف علاقات قد لا تكون واضحة في حالة دمج الأبعاد معاً في فرضية واحدة.

فروض البحث

تم أيضاً التأكيد على أهمية التحليل الإحصائي في هذه الدراسة، حيث استند الباحث في تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة إلى أدوات إحصائية دقيقة تتيح اختبار الفرضيات بشكل علمي وموضوعي، بما يساهم في زيادة موثوقية النتائج ويضمن قدرتها على التعميم في سياقات مماثلة. وهو ما يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الاعتمادية على النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها، ويجعل من الدراسة مرجعاً قيماً في المجال البحثي ذاته.

في النهاية، ينعكس هذا الجهد المبذول في صياغة الفرضيات وتنظيمها وتحليلها على قوة البحث ودقته. فقد تمكن الباحث من رسم خريطة مفصلة لدراسة العوامل المؤثرة في الأداء المستدام للجامعات اليمينية الأهلية، مما يساهم في تقديم نتائج دقيقة وعميقة يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء في هذا القطاع.

فروض البحث

بالنسبة للفرضية الثانية في الدراسة، فقد تم بناءها بطريقة منهجية لتعكس التفاعل بين المتغيرات الديمغرافية (مثل النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة) وتأثيرها على إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المستدام للجامعات اليمنية الأهلية، و هذا التحليل يهدف إلى الكشف عن الفروق في الآراء بين أفراد مجتمع الدراسة بناءً على خصائصهم الشخصية والديمغرافية.

تتميز بكونها تحليلية أكثر من كونها استنتاجية، حيث تعطي بُعدًا إضافيًا للدراسة عبر فحص كيفية تأثير المتغيرات الديمغرافية على العلاقة بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية و الأداء المستدام، و هذا التوجه لا يسمح فقط بفحص العوامل الأساسية مثل التوظيف والتدريب، بل يسلط الضوء أيضًا على الاختلافات الفردية في الآراء والمواقف بناءً على متغيرات مثل السن، الجنس، أو الخلفية التعليمية.

اهداف البحث

- التعرف على مستوى إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة.
- التعرف على مستوى الأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة.
- قياس دور إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (إستراتيجيات التوظيف، التدريب والتطوير، إستراتيجيات تقييم الأداء، التعويضات والمكافآت، التمكين) في تحقيق الأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة.
- تحديد ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية حسب المتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).
- تقديم توصيات تهدف إلى تعزيز مستوى الأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية بناءً على نتائج الدراسة.

اهداف البحث

من خلال الاطلاع على أهداف الدراسة، يمكن القول إنها تشكل إطارًا واضحًا ومتكاملًا لموضوع البحث. تم تحديد الأهداف بطريقة منهجية ومدروسة، مما يتيح للباحث تحليل العلاقة بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المستدام في الجامعات اليمنية الأهلية. بداية من التعرف على الوضع الراهن للإستراتيجيات والأداء المستدام، ثم الانتقال إلى قياس تأثير الإستراتيجيات المختلفة، وصولًا إلى التحليل المقارن باستخدام المتغيرات الديمغرافية. هذا التدرج في الأهداف يساعد في فهم العوامل التي تؤثر في الأداء المستدام بشكل دقيق.

إحدى الإيجابيات الرئيسية تتمثل في إدراج التحليل الديمغرافي كأحد الأهداف البحثية. فإدخال المتغيرات الديمغرافية مثل النوع، العمر، المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي يعزز من قدرة الدراسة على تحديد الاختلافات في الآراء والأداء بناءً على هذه العوامل. هذا التحليل يساهم في إثراء البحث من خلال فحص كيفية تأثير الخلفيات المختلفة على الأداء الفردي والجماعي داخل الجامعات، مما يضيف عمقًا للنتائج المستخلصة.

اهداف البحث

يتيح الهدف الثالث للباحث قياس العلاقة بين الأبعاد المختلفة لإستراتيجيات الموارد البشرية ومدى تأثيرها على الأداء المستدام. وهذا التقسيم التفصيلي يساعد في إجراء تحليل دقيق، ما يجعل النتائج أكثر شمولية وموثوقية. كما أن التركيز على الأبعاد المختلفة يعزز من قدرة الباحث على فهم تأثير كل استراتيجية بشكل منفصل.

أحد النقاط القوية في هذه الأهداف هو الهدف الخامس المتعلق بتقديم توصيات عملية بناءً على نتائج الدراسة. هذا يربط البحث بالواقع العملي ويساهم في تحسين الأداء الفعلي للجامعات اليمنية الأهلية، مما يجعل الدراسة أكثر قيمة وجدوى. التوصيات العملية تضمن أن تكون نتائج البحث قابلة للتطبيق في الواقع العملي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

