

١. الفصل الثالث : منهجية البحث

٣,١ المقدمة :

هدفه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات في الجامعات الخاصة .

يتضمن هذا الفصل منهج الدراسة المستخدم ، ومجتمع الدراسة وعينتها ، و أدوات الدراسة ، ومصادر الحصول على المعلومات .

٣,٢ منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، إذ يهدف المنهج الوصفي إلى تحديد مستويات الظاهرة موضوع الدراسة، إلى جانب ذلك فقد تم استخدام المنهج الارتباطي والذي يهدف إلى تحديد تأثير متغير، أو مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

٣,٣ التعريفات الإجرائية للدراسة :

تعريف أداء المنظمات غير المالي :

استخدم الباحثون عدداً من المؤشرات الدالة على أداء المنظمة ، فوفقاً ل (Richard 2009) et al , فإن أداء المنظمات يقاس على محاور متعلقة بمخرجات المنظمة ويتحدد أداء المنظمة في حدود هذه الدراسة بالأداء غير المالي والمتضمن : مستوى الجودة ، وأداء المنتج في السوق ، ونوعية الخدمة المقدمة ، وتطور الخدمة المقدمة ، وقدرة المنظمة على استقطاب العاملين ، والاحتفاظ بالعاملين ، ورضى العاملين ، وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة .

إستراتيجية إدارة الموارد البشرية Strategic Human Resource Management : (SHRM)

إستراتيجية إدارة الموارد البشرية تتعلق بتطوير مجموعة من الممارسات ، والبرامج والسياسات لتسهيل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة .

الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (SHRM) Practices :

وتعرف باسم ممارسات العمل عالية الأداء أو أفضل الممارسات ، وهي القرارات والإجراءات التي تهتم إدارة الموظفين على جميع المستويات في الأعمال ، والمتعلقة بتطبيق الاستراتيجيات الموجهة نحو الحفاظ على الميزة التنافسية . ومن الأمثلة على ذلك : التدريب والتطوير ، نظم التعويض ، تقييم الأداء ، التوظيف والاختيار ، ونظام التخطيط .

ولأغراض هذه الدراسة ، فقد تم الاعتماد على الممارسات التالية :

• الاستقطاب والتعيين :

يتعلق جوهر عملية الاستقطاب بجذب أكبر عدد ممكن من الأفراد المؤهلين وتشجيعهم على تقديم طلبات عمل في المنظمة لإتاحة فرصة للمنظمة لاختيار وتعيين الأفراد الأكثر كفاءة (جودة ، ٢٠١٠).

• التدريب والتطوير :

بشكل عام يشير إلى الجهود المنظمة التي تسهم في تعليم المعرفة المتعلقة بالوظيفة والمهارات وسلوك الموظفين وهو أيضاً بناء نظام معرفي لدى الموارد البشرية في المنظمة وتطوير مهاراتهم الحالية وإكسابهم مهارات جديدة ومتنوعة بهدف تحقيق أهداف المنظمة بعيدة المدى .

• نظم التعويض :

وهي تتعلق بتعويض الموظف بكافة أنواع الأجور أو العوائد التي يحصل عليها الموظف نظير اشتغاله وظيفه معينة ، وهذه التعويضات تتضمن عنصرين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة والتي قد تأخذ شكل الأجور والمرتبات والحوافز والعملات والأرباح ، والمدفوعات المالية غير المباشرة والتي تأخذ شكل المزايا المالية مثل تأمينات وإجازات مدفوعة الأجر .

• مشاركة العاملين :

إن مشاركة العاملين تشجع العاملين على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات ، التي لها تأثير مباشر على بيئة العمل والمشاركة الواسعة في الإدارة أمر حيوي للتكامل الوظيفي وكفاءة العمل ، وفتح اتصال مع القيادة لطرح أفكار خلاقة ومبتكرة ، والنتيجة في الرؤيا المشتركة والاحترام والثقة المتبادلة .

• أداء العاملين :

يعد أداء العاملين عنصراً من عناصر الإنتاجية ، وهو يختص بالجانب الإنساني ويتم تحديد الإنتاجية للعامل تبعاً لعدة أبعاد متداخلة وهي : العمل الذي يؤديه العامل ومدى تفهمه لدوره واختصاصه ومدى اتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة عبر المشرف المباشر له ، أو الإنجاز الذي يحققه العامل ومدى توافقه مع المعايير ومستويات الجودة وربما يشير إلى وسلوك

العامل مع وظيفته أو زملائه ، أو الحالة النفسية للعامل من حيث الرغبة في العمل أو طرق التحسين التي يمكن أن يوفرها العامل في عمله.

٣,٤ مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الخاصة . أما عينة الدراسة فتكونت من الإداريين ضمن المناصب التالية : (نائب الرئيس للشؤون الإدارية ، مدير الموارد البشرية ، مدير ضمان الجودة ، مدير القبول والتسجيل ، مدير العلاقات العامة ، وحدة التدريب والتطوير ، المدير المالي) وتم توزيع استبان الدراسة على عينة الدراسة والتي تتكون من (١٠٣) مفردة ، حيث تمت استعادة (٩٢) استبانة في بنسبة استجابة بلغت (٨٩٪) من الحجم الكلي وتم استبعاد الاستبانات الغير صالحة للتحليل ، بحيث أصبح حجم العينة المستردة الصالحة لتحليل (٨٨) بنسبة (٨٥٪) .

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
76.1	67	ذكر
23.8	21	أنثى
99.9	88	المجموع

الجدول (١) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

ألاحظ أن الدراسة التي أجريت على عينة الأفراد كانت بنسبة (76.1 %) للذكور ، و (23.8 %) للإناث . نستنتج من الجدول السابق بأن الجامعات الخاصة اعتمدت في تعيين الكوادر (مجتمع الدراسة) على نسبة عدد الذكور والتي كانت أعلى من الإناث بما يقارب (53 %) .

النسبة المئوية	التكرار	العمر
3.4	3	أقل من 25 سنة
21.5	19	26-35 سنة
32.9	29	36-45 سنة
19.3	17	46-55 سنة
22.7	20	أكثر من 55 سنة
99.8	88	المجموع

الجدول (٢) :توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

ألاحظ من الجدول السابق أن الدراسة التي أجريت على أفراد العينة كانت تتراوح أعمارهم بنسبة (3.4 %) أقل من 25 سنة و (21.5 %) من 26 – 35 سنة ونسبة (32.9 %) من 36 – 45 سنة ونسبة (19.3 %) من 46 – 55 سنة ونسبة (22.7 %) لأكثر من 55 سنة. ويلاحظ أن نسبة الكوادر الإدارية (مجتمع الدراسة) ذات الأعمار المتوسطة (36 – 45) هي النسبة الأكبر في الجامعات الخاصة .

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من دبلوم	2	2.2
دبلوم	5	5.6
بكالوريوس	36	40.9
ماجستير	23	26.1
دكتوراه	22	25.0
المجموع	88	99.8

الجدول (٣) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

نلاحظ من الجدول أن الدراسة التي أجريت على أفراد العينة للمؤهل العلمي كانت بنسبة (2.2%) للأقل من دبلوم ونسبة (5.6 %) للدبلوم ونسبة (40.9 %) للبكالوريوس ونسبة (26.1 %) للماجستير و (25.0 %) للدكتوراه تشير هذه النتيجة إلى اعتماد الجامعات الخاصة على الكوادر الإدارية (مجتمع الدراسة) من حملة الشهادات الجامعية الأولى والعليا وهنا دلالة واضحة على أن أغلب حملة الشهادات العليا من الذكور .

النسبة المئوية	التكرار	المركز الوظيفي
5.6	5	نائب الرئيس للشؤون الإدارية
15.9	14	مدير الموارد البشرية
11.2	10	مدير ضمان الجودة
12.4	11	مدير القبول والتسجيل
11.2	10	مدير اللوازم والخدمات
12.4	11	مدير العلاقات العامة
3.4	3	مدير وحدة التدريب والتطوير
14.7	13	المدير المالي
12.5	11	مركز وظيفي آخر
99.3	88	المجموع

الجدول (٤) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير إجمالي سنوات المركز الوظيفي

نلاحظ من الجدول أن الدراسة التي أجريت على أفراد ومركزهم الوظيفي فكانت نسبة (15.9%) لمدير الموارد البشرية وهي كانت أعلى نسبة و (3.4 %) لوحدة التدريب والتطوير وهي كانت أقل نسبة . يلاحظ من الجدول انخفاض عدد وحدات التدريب والتطوير في الجامعات الخاصة بما لا يتناسب طردياً مع عدد الإدارات الأخرى .

النسبة المئوية	التكرار	إجمالي سنوات الخبرة
17.0	15	أقل من 5 سنة
19.3	17	من 6-10 سنة
19.3	17	من 11-16 سنة
18.1	16	من 17-20 سنة
26.1	23	أكثر من 20 سنة
99.8	88	المجموع

الجدول (٥) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير إجمالي سنوات الخبرة

نلاحظ من الجدول أن الدراسة التي أجريت على أفراد العينة لعدد سنوات الخبرة فكانت بنسبة (17%) أقل من 5 سنوات ونسبة (19.3%) من 6 – 10 سنوات ونسبة (19.3%) من 11 - 16 سنة (18.1%) ، ومن 20-17 سنة ونسبة (26.1%) لأكثر من 20 سنة . نتبين من

هذه النتيجة أن الجامعات الخاصة تستقطب الكوادر الإدارية (مجتمع الدراسة) ذوي الكفاءات والخبرات العالية والاعتماد عليهم .

٣,٥ أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات :

بغية تحقيق هدف الدراسة ، الاعتماد على الأدوات التالية للحصول على البيانات والمعلومات :

١- المصادر الثانوية : اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى عدة مصادر تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة ، الدوريات ، والمقالات ، والتقارير ، والأبحاث السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالي ، والبحث والمطاريه في مواقع الإنترنت المختلفة التي لها علاقة بموضوع الدراسة .

٢- المصادر الأولية : لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة الحالية فقد تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث ، مصممت خصيصاً لهذا الغرض وقد شملت الاستبانة عدد من العبارات تعكس أهداف الدراسة وأسئلتها ، للإجابة عنها من قبل المبحوثين ، وسيتم استخدام قياس (Osgood,1999) السباعي ، بحيث تأخذ كل إجابة أهمية نسبية ولأغراض التحليل سيتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء هي :

(أولاً) القسم الأول : ويحتوي متغيرات تتعلق بالخصائص الديمغرافية لعينه الدراسة من خلال خمس فقرات والمتضمنة : الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، المركز الوظيفي ، و إجمالي سنوات الخبرة .

(ثانياً) القسم الثاني : وتشمل الفقرات التي تغطي الممارسات الإستراتيجية والمكونة من (٢٣) فقرة وهي كانت موزعة كما يلي :

- ١- الاستقطاب التعيين ولها (٦ فقرات)
- ٢- التدريب والتطوير ولها (٦ فقرات)
- ٣- نظم التعويض الحوافز ولها (٦ فقرات)
- ٤- مشاركة العاملين ولها (٦ فقرات)

(ثالثاً) القسم الخاص : أداء الجامعي والمكون من (١٥) فقرة وهي كانت موزعة كما يلي :

- ١- أداء الجامعة وله (٨ فقرات)

٢- أداء العاملين وله (٧ فقرات) وتكون المقياس من (٣٨) فقرة تراوح مدى الاستجابة من (١-٧) وكان المقياس على النحو الآتي :

أُتفق كلياً	أُتفق	أُتفق بعض الشيء	محايد	لا أُتفق بعض الشيء	لا أُتفق	لا أُتفق إطلاقاً
7	6	5	4	3	2	1