

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة
- دراسة ميدانية -

**The role of human resources management practices in improving
the performance of faculty members at the university –**

عبد الرزاق سلام**

أستاذ محاضر (أ)

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

فيروز زروخي*

أستاذة محاضرة (أ)

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

تاريخ النشر: 2019/06/30

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية ممثلة في (التوظيف، التدريب، الحفاظ على الموارد البشرية، التحفيز) في تحسين مستويات أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالتطبيق على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار، حيث قمنا بتوزيع استمارة استبيان، وكانت 48 منها صالحة للمعالجة الإحصائية.

خلصت الدراسة إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت مرتفعة، كما أن تقييم مستوى أدائهم التدريسي والبحثي جاء بنسبة مرتفعة كذلك. كما توصلت الدراسة كذلك إلى أن كل من مستوى الأداء التدريسي والبحثي لأعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسة محل الدراسة يتأثران بممارسات إدارة الموارد البشرية بما نسبته 10.8% و0.3% على التوالي.

الكلمات الدالة: ممارسات إدارة الموارد البشرية، الأداء التدريسي، الأداء البحثي، الهيئة التدريسية، كلية الاقتصاد، جامعة أدرار.

Summary:

This study aims to highlight the role of human resource management practices represented in (recruitment, training, conservation of human resources, motivation) in improving the performance of faculty members by applying to the Faculty of Economics, Business and Management Sciences at the University of Adrar. Of these, 48 were valid for statistical processing.

* fairouzma@yahoo.fr
** prof.sell@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2019/05/22

تاريخ الارسال: 2019/01/01

The study found that the level of the responses of the study sample members to human resources management practices was high and that the evaluation of their teaching and research performance was also high.

The study also found that the level of teaching and research performance of the teaching staff in the institution under study is influenced by human resources management practices by 10.8% and 0.3%, respectively.

Keywords: Human Resource Management Practices, Teaching Performance, Research Performance, Faculty Member, Faculty of Economics, University of Adrar.

مقدمة

يعد عضو هيئة التدريس من أهم أركان التعليم العالي، حيث يتوقف نجاح الجامعة في سعيها لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية إلى حد كبير على ما يبذله الأستاذ من نشاط، ومقدار ما يملكه من كفاءات ومهارات وقدرات، وباعتباره عنصرا فاعلا قادرا على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي، تزايد الاهتمام به من خلال توجيهه وتكوينه ورفع مستوى كفايته الإنتاجية، حتى يمكن الاستفادة من هذه الطاقة الفكرية أكبر فائدة.

وفي هذا السياق يبرز دور إدارة الموارد البشرية بالجامعة وبمختلف ممارساتها، من خلال الانشغال التام والعناية الفائقة بهذا المورد حتى يصنع فارقا في مستويات أدائه، وعليه ومن خلال دراستنا هذه سنحاول الإجابة عن الإشكالية الرئيسة التالية:

ما مدى مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة أدرار في تحسين مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تطبيق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار لممارسات إدارة الموارد البشرية؟

- ما مستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة؟

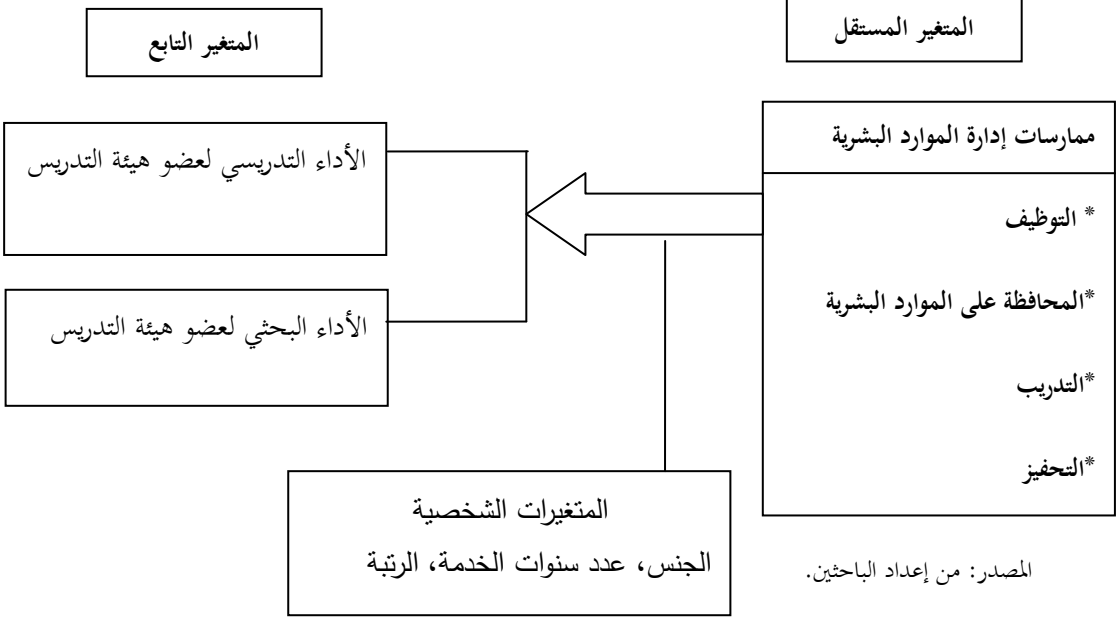
- ما مستوى الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة؟

- ما طبيعة علاقة الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار ومستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية بها؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى الأداء البحثي والتدريسي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية؟

نموذج الدراسة: قام الباحثان ببناء نموذج الدراسة على النحو التالي:

الشكل 1: نموذج الدراسة



فرضيات الدراسة: من أجل معالجة إشكالية الدراسة تم طرح الفرضيات الرئيسة التالية:

1- مستوى تطبيق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار لممارسات إدارة الموارد البشرية مرتفع.

2- مستوى أداء عضو هيئة التدريس بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع.

3- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار وبين مستويات أداء أعضاء الهيئة التدريسية.

وتنقسم هذه الفرضية إلى فرضيتين فرعيتين:

* توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار ومستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

* توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار ومستوى الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى الأداء البحثي والتدريسي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، عدد سنوات الخبرة والرتبة).

أهمية الدراسة:

من خلال هذه الدراسة سنحاول وضع مقارنة تحلل العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أدرار، ومنتظر الخروج بتوصيات واقتراحات والتي من خلالها يمكن صنع فارق في الأداء من خلال تبني الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- تقديم إطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة.
- الوقوف على واقع تبني الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار.
- الوقوف على واقع الأداء التدريسي والبحثي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة.
- تحديد مدى مساهمة الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التدريسي والبحثي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة.

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والاطلاع على أدبيات الموضوع من أجل بناء إطار نظري للدراسة، إلى جانب استخدام أسلوب المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة قائمة الاستبيان وجه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار، ليتم بعدها تحليلها إحصائيا باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

الإطار النظري للدراسة

قسم البحث في شقه النظري إلى قسمين:

أولا: ممارسات إدارة الموارد البشرية

تعد إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة من أهم وظائف المؤسسة، فرأس المال البشري أو المعرفي هو أساس تميزها، فاختيار العاملين بعناية ثم تدريبهم وتطويرهم ليس بالمهمة السهلة والسريعة، كذلك تقييم أدائهم وتحفيزهم بالأجور العادلة أمر يتطلب اهتمام خاص من الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية.

1- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية هي مجموعة السياسات والممارسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالجوانب البشرية التي تحتاجها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه¹ وهي عملية نظامية ورسمية

تصمم لقياس تكاليف ومنافع كل برامج إدارة الموارد البشرية ومقارنة كفاءتها وفعاليتها مع أداء المؤسسة السابق.²

كما أن إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث تركز على الجوانب الأساسية التي يتبناها ويتولاها المديرون في تنمية الجوانب البشرية، كما تسعى إلى وضع طرق حديثة واستراتيجيات متطورة لاختيار الأفراد والموظفين والعاملين، وتدريبهم وتطويرهم، وتنمية مواهبهم إداريا وعلميا وثقافيا.

كما تسعى إلى وضع استراتيجيات حديثة في أنظمة المكافآت والتعويضات للأفراد وإلى إحداث التواءم وخلق جو من الانسجام بين الأقسام الإدارية الوظيفية المتعددة.³

وبعد استعراضنا لمجموعة التعاريف السابقة نستخلص أن إدارة الموارد البشرية هي مجموعة الممارسات التي تستخدم لإدارة العنصر البشري بشكل يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها وأهداف كل من الفرد والمجتمع.

2-التحديات التنافسية المؤثرة على ممارسات إدارة الموارد البشرية

هناك مجموعة من التحديات التي تؤثر في سياسات إدارة الموارد البشرية وتستدعي الدراسة والتحليل واستخلاص آثارها من بين هذه التحديات نجد:⁴

- تحديات العولمة.

- تحديات الجودة.

- التحديات الاجتماعية، ممثلة في:

*التغيرات الديمغرافية.

*التغير في هيكل القطاعات الاقتصادية في الدولة.

*إزالة فجوة المهارات.

*التغيرات في قيم وأخلاقيات العاملين.

*التغيرات التشريعية والقضائية وتغير العرف والتقاليد.

*الاعتبارات الأخلاقية.

- تحديات نظم الأداء المتميز في العمل:

*التغير في أدوار قوة العمل ومتطلبات المهارة.

*التغير في طبيعة العمل الإداري.

*التغير في هيكل المؤسسة.

*ازدياد أهمية بناء قاعدة البيانات المرتبطة بنشاط الموارد البشرية بالمؤسسة.

*تغير طبيعة المسار الوظيفي.

إلا أن التحديات السالفة الذكر ساهمت فعلا في إحداث تطور في ممارسات إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال سعي هذه الإدارة إلى تصميم برامج وسياسات مناسبة ومتوافقة مع تلك التحديات.

3- أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية

تتضمن إدارة الموارد البشرية مجموعة من الممارسات إلا أننا سنركز على تلك التي جاءت في نموذج الدراسة كما يلي:

أ- **التوظيف:** ويشير إلى مجموعة من الإجراءات والتي تبدأ بعملية الاستقطاب التي تعنى بالبحث عن جذب المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة ليتم بعدها اختيار أحسنهم من خلال مجموعة من الإجراءات، بعد أن يتم اختيار الشخص الملائم للوظيفة الشاغرة يتخذ قرار بتعيينه في تلك الوظيفة.

ب- **التدريب:** يقصد بعملية التدريب مجموعة الجهود الإدارية المستمرة والهادفة لتزويد الأفراد العاملين بالمعلومات والمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتحسين قدراتهم على أداء الأعمال المطلوبة منهم. ويشير كذلك لتلك العملية التي تهدف إلى تزويد الموظفين بمهارات خاصة أو مساعدتهم لتصحيح القصور في مستوى أدائهم الحالي.⁵

ت- **الحفاظ على الموارد البشرية:** يجب على إدارة الموارد البشرية توفير عوامل الأمان بالنسبة لظروف العمل، وكذلك توفير الرعاية الصحية لجميع العاملين، وذلك لتحقيق هدف أساسي يتعلق بالمحافظة على العمالة التي تتصف بالكفاءة، كما يجب عليها تصميم برامج فعالة للاتصال بالعاملين داخل المنظمة تهدف إلى نقل معلومات تساعدهم على معرفة جميع الحقائق المتعلقة بالعمل وتؤدي في نفس الوقت إلى خلق اتجاه إيجابي من قبل العاملين نحو المنظمة مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء.⁶

ث- **التحفيز:** يشير التحفيز إلى مجموعة العوامل التي تدفع الأفراد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف.

هذا، وتعد الحوافز من المؤثرات الأساسية التي تؤدي دورا مهما وحيويا في سلوك العاملين، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، وتتوقف عملية تحقيق المؤسسة لأهدافها على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى العاملين، ووضع نظام فاعل للحوافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للعمل وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل بالشكل الذي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء.⁷

ثانيا: أدوار أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة

يعد عضو هيئة التدريس اللبنة الأولى التي تقوم عليها الجامعة، ومهمته لا تقتصر على تعليم وإعداد المتعلمين فحسب، إنما اتسع دوره ليشمل التعليم والبحث وخدمة المجتمع والسعي إلى تطويره نحو الأمثل في إطار التنمية الشاملة في شتى المجالات.

1- مفهوم عضو هيئة التدريس وصفاته

عضو هيئة التدريس هو الشخص الذي تتوفر فيه كفاءات التدريس الجامعي ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمر الإداري، والتأليف في مجال اختصاصه، والقدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته، وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية.⁸

وينبغي أن تتوفر فيه مجموعة من القيم والأخلاق التي يجب أن يمارسها في عمله التربوي والتعليمي وعليه الالتزام بها، من بينها نجد:

- التواضع والعدل خصوصا بين الطلبة.

- الرفق والصبر.

- الصدق والأمانة.

- القدوة والتوجيه.

- الالتزام بأخلاقيات المهنة.

- النصيحة والتوعية الاجتماعية.

- التفاني وإدارة الوقت.

- متمكن من تخصصه.

- قادر على إيصال المعلومة.

- قادر على قيادة الطلبة.

- ملم بالتطورات العلمية في مجال تخصصه.

هذه الصفات تقودنا إلى الحديث عن أهم الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وهو ما سنسلط الضوء عليه في النقطة الآتية.

2- أبعاد أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة

يقوم عضو هيئة التدريس بمجموعة من المهام والتي تعكس أدوار أو وظائف الجامعة والمبينة أو المركز على الجانب المعرفي باعتباره الدور الأول والأساسي للجامعة، وعلى الدور الاجتماعي باعتباره المكان الذي يدرس أوضاع ومشكلات المجتمع ويعمل على إيجاد حلول لها.

وعليه، وبناءً على ما جاء في نموذج دراستنا سيركز الباحثان على دورين أساسيين لعضو هيئة التدريس، وهما:

أ-الدور التدريسي: لا تعنى وظيفة التدريس بنقل المعرفة من خلال إلقاء المحاضرات فقط، وإنما وجب على عضو هيئة التدريس التطوير في: مناهج التدريس، المقررات والوسائل التعليمية والتقويمية. وذلك باعتبار أن القيام بهذا الدور على الوجه الصحيح يجب أن ينظر إليه من ثلاثة جوانب وهي المنهج الدراسي، طرق التدريس، ومدى توافر الوسائل التعليمية المساعدة، وتقييم فعالية التدريس من حيث فعالية (المنهج والطرق).⁹

ب-البحث العلمي: وهو وظيفة أساسية لعضو هيئة التدريس، ويعنى بتنمية المعرفة الإنسانية وإغنائها، بهدف اكتشاف معارف جديدة أو الوصول إلى حل مشكلات قائمة، ويساهم الدور البحثي للأستاذ الجامعي بصفة مباشرة في تحسين أدائه التدريسي.

3-مؤشرات تحسين مستوى أداء عضو هيئة التدريس: من بينها نجد:¹⁰

- إلحاق الأساتذة بدورات تدريسية في طرق التدريس.
- تشجيع الأستاذ على المشاركة في المنتديات والندوات والنشر في المجلات العلمية وتخصيص جائزة لذلك.
- وجود نظام فعال لتقييم أداء الأستاذ وإشراك الطلبة في ذلك.
- دراسة أوضاع الأساتذة والعمل على تحفيزهم لأداء أفضل.
- الاختيار بين الأساتذة قصد التوظيف وفق معايير موضوعية.
- دراسة آراء جهات التوظيف في نوعية مستوى خريج الجامعة لتحديد جوانب النقص في المهارات والعمل على تصويبها.

الدراسة الميدانية

1-منهجية الدراسة:

أ-مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع دراستنا في مجموع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار والمحدد بـ 72، حيث أخذنا عينة سهلة المنال ووزعنا عليها 70 استمارة استبيان، واسترجعنا منها 55 استمارة، وكانت 48 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية.

ب- وصف عينة الدراسة: لوصف عينة الدراسة قمنا باختيار المتغيرات التالية: الجنس، عدد سنوات الخبرة بالجامعة والرتبة، وقع اختيارنا على هذه المتغيرات لأننا رأينا أن لها أثراً على مستوى أداء الأستاذ الجامعي، وجاءت النتائج المحصل عليها ملخصة في الجدول التالي:

الجدول 1: وصف عينة الدراسة

المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	68,8
	أنثى	31,3
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	00
	5-10	35,4
	10-15	43,8
	أكثر من 15 سنة	20,8
الرتبة	أستاذ مساعد ب	20,8
	أستاذ مساعد أ	20,8
	أستاذ محاضر ب	16,7
	أستاذ محاضر أ	41,7
	أستاذ التعليم العالي	00
	أخرى	00

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

ت- بناء أداة القياس وثباتها

اعتبر الاستبيان من أهم المصادر المعتمد عليها للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي من الدراسة، تضمنت استمارة الاستبيان ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: يشمل المعلومات الشخصية ممثلة في: الجنس وعدد سنوات الخبرة في الجامعة والرتبة.

الجزء الثاني يشمل 18 عبارة، وهي تتعلق بأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية ممثلة في: التوظيف، والتدريب، والتطوير، والحفاظة على الموارد البشرية، والتحفيز.

الجزء الثالث يشمل عبارة تتعلق بأبعاد أداء عضو هيئة التدريس ممثلة في: الأداء التدريسي والأداء البحثي.

ولبناء الاستبانة تم الاعتماد على مجموعة من المراجع، وللتأكد من صحتها ومن مصداقيتها تم عرضها على عدد من الأكاديميين المتخصصين، واعتمد إجماع المحكمين للتأكد من صحة الأداة، كذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق اختبار ألفا كرونباخ وكانت درجة الاتساق الداخلي 93.1% لذا يمكن القول إن البيانات التي تم الحصول عليها تخضع لدرجة اعتمادية عالية. والجدول التالي يبين لنا قيمة الثبات من خلال قيمة ألفا كرونباخ.

الجدول 2: قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

اسم المتغير	معامل الثبات (%)
ممارسات إدارة الموارد البشرية	93
أداء عضو هيئة التدريس	94.5
الاستبيان ككل	93.1

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

ث-أساليب المعالجة الإحصائية

- تم الاعتماد على البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية لتفريغ البيانات وتحليلها، وذلك من خلال إتاحة خمس احتمالات للإجابة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.

- نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار تأثير عناصر المتغير المستقل على المتغير التابع.

- تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة.

2-تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة

سنوضح فيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بعد استخدام برنامج SPSS في عملية التحليل الإحصائي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ومن خلال ذلك سنقوم باختبار مدى صحة فرضيات البحث على النحو التالي:

*الفرضية الرئيسية الأولى: نصت هذه الفرضية على أن "مستوى تطبيق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار لممارسات إدارة الموارد البشرية مرتفع"

وتم تلخيص نتائج الإجابات في الجدول التالي:

الجدول 3: واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية بمؤسسة الدراسة

مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المرجح	أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية
مرتفع	0.685	3.73	التوظيف
مرتفع	0.788	3.62	التدريب
مرتفع	0.832	3.732	الحفاظ على الموارد البشرية
مرتفع	0.7884	3.658	التحفيز
مرتفع	0.773	3.685	المتوسط العام

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار مرتفع وجاء بوسط حسابي قدره (3.685) وانحراف معياري مقدر بـ (0.773)، وجاءت ممارسات إدارة الموارد البشرية بالكلية مرتبة كما يلي:

أولاً: بعد الحفاظ على الموارد البشرية بمتوسط حسابي قدره (3.732)

ثانياً: بعد التوظيف بوسط حسابي قدره (3.73)

ثالثاً: بعد التحفيز بوسط حسابي قدره (3.658)

رابعاً: بعد التدريب بوسط حسابي قدره (3.62)

فحسب ما جاء في إجابات أفراد العينة المدروسة فإن المؤسسة محل الدراسة تعمل على جذب الأساتذة ذوي المهارات العالية، كما أن عملية الاختيار تتم على أساس اختبار مستوى المعرفة وقدرات الأساتذة بالخصوص، أضف إلى ذلك البرامج التكوينية التي يتلقاها الأساتذة خصوصاً الموظفين الجدد من خلال التوجيه والتطوير لمستوى أدائهم بشكل يمكنهم من اكتساب مؤهلات جديدة وزيادة معارفهم.

كما تحرص الجامعة إلى الحفاظ على أعضاء هيئة التدريس من خلال جملة من الممارسات كتوفير بيئة العمل المناسبة، الحرص على الرضا الوظيفي، الأجر المناسب، تقاسم الدعم للأساتذة وغيرها. وعليه، وبناءً على النتائج المحصل عليها تثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى القائلة أن "مستوى تطبيق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار لممارسات إدارة الموارد البشرية مرتفع"

*الفرضية الرئيسية الثانية: نصت هذه الفرضية على أن "مستوى أداء عضو هيئة التدريس بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع"

وتم تلخيص نتائج الإجابات في الجدول التالي:

الجدول 4: مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية المدروسة

مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المرجح	مستوى أداء عضو هيئة التدريس
مرتفع جدا	0.562	4.481	الأداء التدريسي
مرتفع جدا	0.594	4.481	الأداء البحثي
مرتفع جدا	0.578	4.481	المتوسط العام

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

من الجدول السابق يتضح لنا أن مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار مرتفع جدا وما يبين ذلك قيمة الوسط الحسابي والمقدرة بـ (4.481)

فحسب ما جاء في إجابات الباحثين فإن أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار يحرصون على:

- التحلي بالضمير المهني وأخلاقيات المهنة.
 - الإلمام بالمعارف والتحكم في المهارات الحديثة المتعلقة بواجباتهم المهنية.
 - إثراء العملية التعليمية باستمرار وفق آخر الأبحاث والمستجدات.
 - الالتزام بتطبيق المقرر وفق ما هو منصوص عليه من قبل الجهة الوصية.
 - التواصل مع الجامعات ومراكز البحث داخلية وخارجية للاستفادة من إمكاناتهم العلمية.
 - نشر الأبحاث والمشاركة بندوات ومؤتمرات علمية بهدف الرفع من مستوى أدائهم.
 - الحرص على الاجتهاد في الإشراف على مذكرات نهاية السنة وإخراجها بالمستوى المطلوب.
- وعليه، وبناءً على النتائج المحصل عليها ثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية القائلة أن "مستوى أداء عضو هيئة التدريس بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع"

*الفرضية الرئيسية الثالثة: نصت هذه الفرضية على أنه "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار وبين مستويات أداء أعضاء الهيئة التدريسية".

ولاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:
الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار ومستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 5: اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة محل الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	1,146	1	1,146	5,551	4.051	,328 ^a	,108	0,023 ^b
الخطأ	9,492	46	,206					
المجموع	10,638	47	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

نستخلص من الجدول السابق ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات الدراسة والمثلة في أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
- كما تشير النتائج كذلك إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تساهم بما نسبته 10.8% في تحسين مستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار، أما النسبة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم نقم بدراستها.
- تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى الدلالة يساوي 0.023 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الفرعية الأولى.
- والجدول الآتي يعطينا نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بمؤسسة الدراسة.

الجدول 6: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	3,395	,466	,328	7,289	,000
الأداء التدريسي	,295	,125		2,356	,023

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

من الجدول السابق يمكننا صياغة نموذج للعلاقة بين متغيري الدراسة على النحو التالي:

$$\text{الأداء التدريسي} = 0.295 \text{ ممارسات إدارة الموارد البشرية} + 3.395$$

أي أنه كلما زادت ممارسات إدارة الموارد البشرية بوحدة واحدة تحسن مستوى الأداء التدريسي بـ 29.5% ، والناتج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار ومستوى الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F) : One Way Anova كما هو في الجدول التالي:

الجدول 7: اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة محل الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	,361	1	,361	1,483	4.051	,177 ^a		,230
الخطأ	11,186	46	,243				,031	b
المجموع	11,547	47	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

نستخلص من الجدول السابق ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة إلا أنها ضعيفة بين متغيرات الدراسة والممثلة في أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء البحثي لعضو هيئة التدريس.

- كما تشير النتائج كذلك إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تساهم بما نسبته 0.31% في تحسين مستوى الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار، أما النسبة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم نقم بدراساتها.

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى الدلالة يساوي 0.23 (أكبر من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أكبر من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي رفض الفرضية الفرعية الثانية وقبول الفرضية العدمية.

* اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أبعاد أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار تعزى للمتغيرات الشخصية.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو في الجدول التالي:
الجدول 8: نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أداء الهيئة التدريسية حسب المتغيرات الشخصية.

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	بين المجموعات	,185	1	,185	,894	,349
	داخل المجموعات	9,522	46	,207		
	المجموع	9,707	47	/		
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	,152	2	,076	,357	,702
	داخل المجموعات	9,556	45	,212		
	المجموع	9,707	47	/		
الرتبة	بين المجموعات	,218	3	,073	,337	,799
	داخل المجموعات	9,489	44	,216		
	المجموع	9,707	47	/		

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول السابق إلى ما يلي:

بالنسبة لإدراك أفراد العينة المدروسة لمستوى أدائهم وفقا لمتغير الجنس فنلاحظ من الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة بلغت (0.894) وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة (4.051) عند درجات الحرية (1-46)، وعند مستوى الدلالة البالغ (0.349)، وهذا ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى الأداء تعزى لجنس أفراد العينة المدروسة. أما بالنسبة لإدراك أفراد العينة المدروسة لمستوى أدائهم وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة فكانت النتائج على النحو التالي: قيمة F المحسوبة بلغت (0.357)، وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة (3.204) عند درجات حرية (2-45)، وعند مستوى الدلالة البالغ (0.702)، وهذا ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى الأداء تعزى لعدد سنوات الخبرة لأفراد العينة المدروسة.

بالنسبة لإدراك أفراد العينة المدروسة لمستوى الأداء وفقا لمتغير الرتبة فكانت نتائجها على النحو التالي: قيمة F المحسوبة بلغت (0.337)، وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة (2.816) عند درجات حرية (3-44)، وعند مستوى الدلالة البالغ (0.799)، وهذا ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى الأداء تعزى لرتبة أعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسة محل الدراسة.

وبناء على النتائج السابقة نرفض الفرضية الرئيسية الرابعة ونقبل بالفرضية العدمية.

الخاتمة:

- من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:
- مستوى تطبيق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة أدرار لممارسات إدارة الموارد البشرية مرتفع، وجاءت الأبعاد مرتبة كما يلي: بعد الحفاظ على الموارد البشرية، بعد التوظيف، التحفيز، وأخيرا بعد التدريب.
 - مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار مرتفع، سواء ما تعلق منه بالأداء البحثي أو بالأداء التدريسي.
 - تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار في تحسين مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية بما نسبته 10.8%.
 - تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار في تحسين مستوى الأداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية بما نسبته 0.3% وهي نسبة مساهمة ضعيفة جدا.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أبعاد أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، عدد سنوات الخبرة، الرتبة).
- وبناءً على النتائج المتحصل عليها نقترح التوصيات التالية:
- وضع أسس ومعايير واضحة لنظام المكافآت والحوافز والأجور المطبقة بالكلية.
 - تنوع الحوافز وفق حاجات ودوافع أعضاء الهيئة التدريسية، وبالشكل الذي يسهم في تطوير أبحاثهم العلمية.
 - ضرورة اعتماد الكلية لنظم وأساليب حديثة من أجل رفع مستوى الأداء والارتقاء بمستوى جودة الأبحاث خصوصا.
 - دعم عملية مشاركة الطلبة في تقييم مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية من أجل الوقوف على جوانب القصور في مستويات الأداء خصوصا التدريسي.
 - تفعيل عملية التوظيف من خلال جذب واستقطاب الأساتذة الموهوبين وتعيينهم بالجامعة.

الهوامش والمراجع:

- ¹ رافدة الحريزي، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، (عمان، دار اليازوري، 2014، ص 05.
- ² Lvancevich, J, Human resource management evaluation, Exclusive right, the Mc Graw-Hill companies, INC ? New York, 2002, p 34.
- ³ محمد سرور الحريزي، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2011، ص 14.
- ⁴ محمود عبد الفتاح رضوان، الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012، ص ص 15-16.
- ⁵ Mejia, Balkin & Cardy, managing human resources, 7 th ed, Prentice Hall, New Jersey, 2012, p 259.
- نقلا عن فاضل جميل طاهر، علي عبد السلام عبد الدائم، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في استثمار رأس المال البشري بحث تطبيقي في وزارة الصحة، مجلة دنانير، العدد 7، ص 35.
- ⁶ أسامة محمد عبد المنعم، إدارة الموارد البشرية، ص 23، متوفر على الموقع الإلكتروني:
<https://vb.ckfu.org/t431423.html>
، تاريخ الاطلاع: 2018/11/8.
- ⁷ فاضل جميل طاهر، قاسم علي محمد، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح المنظمي بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة، العدد 104، المجلد 24، 2018، ص 54.
- ⁸ قمر محمد ماجي، أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة النوعية، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، 2012، ص 1036.
- ⁹ دقيش خندودة، بعض مصادر الاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة 2، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 10، جوان 2017، ص 262.
- ¹⁰ روبة يحيى، سدي علي، الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس بالمدارس العليا للأساتذة من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة الشاملة، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، العدد 12، المجلد 6، ص 59.