

دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

عدنان بدري الإبراهيم

أستاذ الإدارة التربوية، قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، المملكة الأردنية الهاشمية.

استلم بتاريخ: 2014/11/11

عُدل بتاريخ: 2015/1/26

قُبِل بتاريخ: 2015/6/1

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة 93 من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى أن دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسط، مع وجود فرق في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة من العاملين يعزى لمتغير الجنس لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية. وجاء الفرق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الذكور. واتضح وجود فرق بين من خبرتهم 10-15 سنة من جهة، ومن خبرتهم 5- أقل من 10 سنوات من جهة أخرى، وجاء الفرق لصالح من خبرتهم 10-15 سنة. كما تبين وجود فرق بين من لديهم 3-6 دورات من جهة، ومن لديهم أكثر من 6 دورات من جهة أخرى، وجاء الفرق لصالح من لديهم أكثر من 6 دورات. وبينت الدراسة عدم وجود فرق في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة يعزى لمتغير الرتبة العلمية لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية. وتوصي الدراسة باستخدام التقنيات الحديثة مع التنوع في أساليب التدريب في برامج التنمية المهنية من أجل تعظيم أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التنمية المهنية، جامعة اليرموك، الأردن.

المقدمة

ترتبط كفاءة الأداء في مختلف المؤسسات الإدارية بالاستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية، وبصفة خاصة الموارد البشرية، إذ انها تعتبر القاسم المشترك الأعظم في كل الأنشطة والعمال لأي مؤسسة، حيث لوحظ خلال السنوات العشر الماضية تزايد الاهتمام بها لأنها من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري، الذي يُعتبر أتمن مورد لدى الإدارة، والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق، وتعتبر إدارة وتنمية الموارد البشرية ركناً أساسياً في غالبية المنظمات، فهي تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين الوزارات والمنظمات الحكومية والأهلية من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية.

وتأتي أهمية إدارة الموارد البشرية من كونها العنصر الأكثر تأثيراً في نجاح المؤسسات، وهذا ما أعطاها بعداً

مهماً لدى الباحثين والمهتمين في الإدارة، وذلك لكونها تتعامل مع العنصر البشري على أساس أنه أصول استثمارية، يجب إدارتها وتطويرها بفعالية وكفاءة، وهذا ما جعل الإدارة الحديثة توليها ذلك الاهتمام. وهذا العنصر يحتاج للتنمية المهنية في مختلف المجالات لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث في المؤسسات الإدارية المختلفة (عبدالباقي، 2000).

وتستهدف التنمية المهنية إضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك (هلال، 2000). وتُعبر التنمية المهنية للإدارة عن: "عمليات وأنشطة مستمرة يمكن من خلالها إحداث التغييرات والتحسينات المطلوبة في اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومهاراتهم وقدراتهم، وإكسابهم كافة الخبرات والمعلومات التي يحتاجونها، والتي لا يكون لها انعكاس مباشر على أداء الإدارة فقط ولكن على أداء جميع العاملين في المنظمة، حيث إن هذه العمليات يجب أن تكون جزءاً

بها بشكل فعال". مما سبق يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الباحث، بأنها "مجموعة من السياسات التي تتضمن القوانين والتنظيمات واللوائح التشريعية للنصوص المتعلقة بحقوق العاملين ومزاياهم وبواجباتهم والتزاماتهم نحو أداء وظائفهم، بمعنى أنها الخطوط العريضة التي ترشدنا للحصول على انتقاء وترقيات وتعويض وحل المشكلات للعاملين خلال مسيرتهم الوظيفية داخل المؤسسة".

أهداف إدارة الموارد البشرية:

تهدف إدارة الموارد البشرية في نشاطاتها وممارساتها إلى تكوين وتنمية العنصر البشري المؤهل، والمحافظة عليه داخل المؤسسة، بحيث تسهم بذلك في رفع كفاءة وفاعلية المؤسسة. وتسهم إدارة الموارد البشرية بكل وظائفها في تحقيق أهداف متعددة، حيث تهدف إدارة الموارد البشرية بشكل أساسي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وخفض تكلفة العمل من خلال تخفيض معدل دورانها، والغياب عنه، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة، وضمان استمرارية نشاطاتها، من خلال تحسين الإنتاجية والنوعية لعمليات ومخرجات المؤسسة.

وتهدف برامج إدارة الموارد البشرية إلى التنسيق الكامل مع الإدارات الأخرى في المنظمة لتحقيق ما يلي (أبو تايه، 2004):

- أ. التشاركية في توقيع اللوائح والتعليمات والسياسات التي تنتجها المنظمة للعاملين.
 - ب. إبداء الإرشاد لمديري الإدارات الأخرى فيما يتعلق بأعمالهم، وإطلاعهم أولاً بأول على كافة المستويات الحكومية التي لها تأثير على نشاط إداراتهم الإدارية.
 - ج. حث مديري الإدارات على إتباع نظم السلامة اللازمة لحماية العاملين وممتلكاتهم.
 - د. المساعدة في وضع الحلول المناسبة لجميع المشكلات التي تعترض العمل والعاملين.
- وتهدف برامج إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الانسجام والترابط والتكامل بين سياسات الأفراد من اختيار وتعيين ووصف الوظائف والأعمال والأجور، بالشكل الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية العاملة، وتنمية المهارات الإدارية في مجال الإشراف والقيادة وصيانة العنصر البشري، وكذلك في العلاقات الإنسانية لدى المديرين، وتحقيق التأثير الإيجابي في سلوك العاملين (الصيرفي، 2003).

من العمل اليومي لهذه الفئة (حنفي، 2000).
ومما لا شك فيه أن الأردن شهد الكثير من التحولات المعاصرة في كافة المجالات، وكان لها تأثير على جميع العاملين في كافة المؤسسات بصفة عامة، وعلى العاملين في مجال التعليم العالي بصفة خاصة، ومنهم العاملون في جامعة اليرموك، التي تُعد صرحاً شامخاً من صروح العلم والتعليم، ومن أهم وظائفها ومهامها تأهيل الكوادر البشرية وتقديم التدريب وتوفير فرص التعلم بهدف تحسين وتطوير المعرفة والمهارات للمتعلمين من خلال التعلم والتدريب.

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تقوم المؤسسات بإنشاء إدارة الموارد البشرية من أجل تسهيل التعامل مع الأفراد العاملين فيها، وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي قد تنشأ فيما بينهم من جهة، أو بينهم وبين الإدارات المختلفة في المؤسسة من جهة أخرى، وينعكس تدريبهم إيجاباً على رفع روحهم المعنوية واستقرارهم الوظيفي، وزيادة إنتاجهم مما يؤدي في النهاية إلى حسن انجاز العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.

وعرفها الهيبي (2003، ص18) على أنها "الإدارة المسؤولة عن تمكين المنظمة من بناء مزاياها الاستراتيجية والمحافظة عليها، وتطويرها من خلال تخطيط واقعي للموارد البشرية، وتوظيف ملائم وتدريب دقيق للموارد البشرية، بالإضافة إلى المتابعة المستمرة وتطوير الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق الموازنة بين المنظمة والجماعة والفرد والوظيفة".

أما صالح (2004، ص8) فقد أكد أن إدارة الموارد البشرية هي التي تقوم على استقرار المنظمة ورفع روحها المعنوية، كما تقوم هذه الإدارة بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي شاركت في صياغتها واعتمدها الإدارة العليا في المؤسسة، كما عرفها علاقي (2007، ص33) بأنها تصميم وإعداد أهداف وسياسات ونشاطات إدارة الموارد البشرية بشكل يحقق التناغم والتناسق فيما بينها، مما يحقق التكامل مع بقية أهداف وسياسات ونشاطات الإدارات الأخرى في المنظمة.

وعرّف الموسوي (2006، ص11) إدارة الموارد البشرية بأنها "المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين المنظمة وموظفيها، وترمي إلى تحقيق أهدافها، ويتم ذلك من خلال مجموعة أنشطة وبرامج خاصة للحصول على الموارد البشرية وتنميتها وتوظيفها وتقويم أدائها وصيانتها والاحتفاظ

تنجزها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بكفاءة وفاعلية، إذ يتوقف على ذلك مسار كافة النشاطات الوظيفية بالمؤسسة، وتعد الأداة الأساسية التي يمكن من خلالها استقدام الأفراد وإجراء المفاضلة بينهم، وفقاً للمعايير العلمية، والتعرف على من تتوفر فيهم الشروط اللازمة لأداء العمل، وتحمل المسؤولية على أكمل وجه (عبد المحمود، 2004).

ثالثاً: التدريب:

يعرف التدريب بأنه نشاط تعليمي من نوع خاص، فهو نشاط متعمد تمارسه المنظمة بهدف إلى تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها، وهو من وسائل تطوير العاملين في المنظمة، وقد يكون الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها المنظمة لتطوير العاملين، إذا لم يكن لديها برامج للتطوير (برنوطي، 2004).

رابعاً: تقييم الأداء:

يُعتبر مجال تقييم الأداء أحد الأركان الفعالة المؤثرة في مجالات التطوير والتنمية لمختلف المستويات التخطيطية الخاضعة للتقييم، فتطوير الفرد وتنمية قدراته لا يتم إلا من خلال متابعة أدائه الفعلي، والتأكد من استمراريته في تقييم حجم الأعمال والواجبات والمهام المسندة إليه بشكل متطور. والهدف الأساسي من تقييم الأداء هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء داخل التنظيم وبمستوى من الكفاءة والفاعلية، حيث يعتبر التقييم من الركائز الأساسية المؤثرة في مجالات التطوير والتنمية المختلفة داخل أي منشأة، وبما أن الفرد هو المحور الأساسي في عملية التقييم من خلال إسناد الوظائف إلى الأكفأ من العاملين القادرين على تحمل المسؤولية، والنهوض بأعباء الوظائف، لذا كان من الطبيعي وجود معايير ومستويات محددة لتقييم العاملين والتأكد من صلاحيتهم لأعمال المناطة بهم (الغامدي، 2006).

خامساً: الحوافز والمكافآت والتعويضات

تُعتبر التعويضات من أهم الوسائل التي تستخدمها المنظمات في جذب العاملين وإثارة دافعيتهم، وتلعب إدارة الموارد البشرية دوراً هاماً في تصميم وإدارة نظم التعويضات في المنظمات. وتتعدد سياسات ونظم دفع التعويضات للعاملين، ويهدف كل منها إلى تحقيق نوعين من العدالة، الأول: العدالة الخارجية وهي تلك التي يشعر بها الفرد

إن إدارة الموارد البشرية تهدف إلى تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بحيث تقوم على تسهيل قدرة المنظمة على المنافسة، والمحافظة على التوازن بين الوظائف وشاغليها، أي التوازن بين الفرص المتاحة والقوى البشرية التي يمكنها التقدم للحصول على هذه الفرص، وتحقيق انتماء الأفراد للمنظمة، والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها، وزيادتها كلما أمكن ذلك (حسن، 2001).

وظائف إدارة الموارد البشرية:

تمثل إدارة الموارد البشرية إحدى الوظائف الهامة في المنظمات والمؤسسات الحديثة، والتي تختص باستخدام العنصر البشري بكفاءة وفعالية، وأما المهام التخصصية فتمارسها إدارة الموارد البشرية بدءاً بتخطيط الموارد البشرية، ومروراً بالتدريب وتقييم أداء العاملين، وانتهاءً بالسلامة المهنية ورعاية العاملين (السالم، 2002). وتناول الباحث في هذا المقام الحديث عن هذه المهام التخصصية بشكل موجز وهي (التخطيط والتدريب والتوظيف والحوافز والمكافآت وتقييم أداء الموظفين).

أولاً: تخطيط الموارد البشرية:

يقصد بالتخطيط للموارد البشرية التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية وعرض هذه الموارد في المنظمة خلال فترة مستقبلية، إن هذا المفهوم يوضح الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية والعرض المتوفر بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً، للإيفاء بمتطلبات الأعمال المتوفرة لديها، أو التي من الممكن أن تتوفر مستقبلاً (عباس، 2003)، وبالتالي فالتخطيط للموارد البشرية يقتضي وجود خطة واضحة المعالم، تتضمن عمليات أو أنشطة إدارية أخرى، تمارسها إدارة الموارد البشرية، كالتوظيف والتدريب وتنمية العاملين في المنظمة، والتي تتطلب جمع معلومات دقيقة وصادقة وكافية من أجل اتخاذ القرارات التي تضمن النجاح المتصاعد للمنظمة. ومن جانب آخر، فإن عملية تخطيط الموارد البشرية تقع في إطار مفهوم تحليلي شامل للظروف البيئية المحيطة بالمنظمة وكذلك ظروف البيئة الداخلية.

ثانياً: التوظيف (الاستقطاب والاختيار والتعيين)

تعد عملية التوظيف من أهم الوظائف التي يجب أن

- تحفز التنمية المهنية الموظفين داخل أي شركة على الاهتمام بمناصبهم الحالية ومحاولة التطوير والتقدم أكثر لإفادة الشركة أكثر وأكثر.

أهداف التنمية المهنية:

لا بُدَّ لأي برنامج تنموي يراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق "الحاجات التنموية"، لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح. وعليه فإن التنمية المهنية تهدف إلى ما يلي (خليل، 2009):

- أ. تحسين مهارات الأداء للعاملين.
 - ب. تنمية المعارف النظرية والمفاهيم الوظيفية.
 - ج. تحقيق الرضا الوظيفي والشعور بالقيمة.
 - د. تنمية وجهة نظر أوسع تجاه الوظيفة.
- وأن الحاجة إلى النمو المستمر تعكسها أهداف التنمية المهنية والتي يمكن بلورتها في الآتي (المرسي، 2003):
- أ. تقديم العون الضروري للموظفين الجدد، ومن يمارس منهم لأول مرة مسئولية جديدة أو يدخل ميداناً جديداً من ميادين العمل.

- ب. تحسين وتوسيع مدى مهارات الموظفين المؤهلين عن طريق الدراسة للحصول على درجات علمية أعلى.
- ج. زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.

- د. تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه.

وأجرت النجار (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية بغزة، من خلال محاور الدراسة الأساسية، المتمثلة في وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية، المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي، جودة الخدمات المقدمة، الإبداع والتطوير، كما هدفت إلى التعرف على المهارات التي ينبغي توافرها في المورد البشري، لضمان نجاحه في عصر المعلومات، واستجلاء الغموض تجاه موضوع صناعة المعلومات. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، التي طبقت على عينة عشوائية طبقية من الموظفين الأكاديميين والإداريين العاملين والبالغ عددهم (268) موظفاً. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة

عندما يقارن دخله من العمل مع الدخل الذي يحصل عليه فرد آخر له نفس مؤهلاته وخبراته من منظمة أخرى مماثلة لتلك التي يعمل بها. والثاني العدالة الداخلية، وهي التي يشعر بها الفرد عندما يقارن دخله من العمل، بالدخل الذي يحصل عليه زميل آخر يعمل في وظيفة مماثلة في نفس المنظمة (عبدالباقي وحسن، 2007).

مفهوم التنمية المهنية:

يعرف (عبد السلام، 2007، ص431) التنمية المهنية بأنها العملية التي تهدف إلى إضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك.

وتتضمن التنمية المهنية استخدام التكنولوجيا التي تسرع نمو القيادات والعاملين، ويشتمل التعريف على أوجه أبعاد التدريب وتطبيقاته المهارية، حيث يتضمن الطرق الرسمية وغير الرسمية التي تساعد العاملين في تعلم مهارات جديدة وفي تنمية مفاهيم جديدة نحو العمل، وخلق دعم جديد لمواجهة التحديات التي يظهرها التقدم العلمي والتكنولوجي السريع (خليل، 2009).

ويعرف الباحث التنمية المهنية بأنها: "أهداف طويلة الأجل وعمل مطور يهدف إلى تزويد الموظف بقدر كبير من المعرفة والإبداع، من خلال تعليم وتدريب ودعم مهني مستمر يمكنه من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل، تساعد على أداء أعماله بكفاءة، مما ينعكس على تحقيق المستوى الوظيفي المرغوب فيه".

أهمية التنمية المهنية:

تتلخص فوائد التنمية بالنسبة لأصحاب العمل والشركات في أربع نقاط مهمة تتضمن الآتي (محمود، 2012):

- تقوم التنمية المهنية بتزويد القدرة العملية للموارد البشرية (الأصول البشرية) داخل الشركة.
- تقوم التنمية المهنية بمساعدة العاملين الحاليين داخل أي شركة على التقدم وتطوير أنفسهم، وبالتالي يكون صاحب العمل في غنى عن تعيين الموظفين الجدد من فترة إلى أخرى.
- تساعد التنمية المهنية على تطوير الموظفين المتميزين ليكونوا قادرين مستقبلاً على شغل مناصب أعلى في الشركة وبالتالي توفر مجموعة من القادة المستقبليين للشركة.

كان متوسطاً. ولم تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة، وكان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة، عدا تقدير المجال تنمية المهارات.

وأجرى (الكساسبة والفاعوري والعميان، 2010) دراسة هدفت إلى قياس تأثير وظائف إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، والمحافظة على الموارد البشرية) في المنظمة المتعلمة في مجموعة شركات طلال أبو غزالة في الأردن، وحاولت هذه الدراسة قياس مستوى تطبيق هذه المتغيرات في مجموعة الشركات التي تم تطبيق البحث عليها. وقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك تأثيراً للمتغيرات (الاستقطاب والاختيار؛ التدريب والتطوير؛ المحافظة على الموارد البشرية) في (المنظمة)، وكان مستوى تصورات من تم تطبيق البحث عليهم حول مستوى تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير، والمحافظة على الموارد البشرية) في مجموعة شركات طلال أبو غزالة متوسطاً، في حين كان مستوى تطبيق وظيفة الاستقطاب والاختيار مرتفعاً.

وقام (الغامدي، 2009)، بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة تم توزيعها على كامل أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (118) قائداً إدارياً في وزارة التعليم العالي في المملكة، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها. وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الفعالية لجميع مجالات الدراسة، ولإدارة الموارد البشرية ككل، في وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. ووجود فرق يُعزى للمؤهل العلمي في جميع المجالات باستثناء مجال التخطيط للموارد البشرية والتدريب وتنمية الموارد البشرية. وكان الفرق لصالح حملة مؤهل الماجستير فأعلى. ووجود فرق للمسمى الوظيفي في جميع المجالات والأداة ككل، وكان الفرق لصالح فئة (وكيل وزارة ومساعد وكيل وزارة ومدير عام). وهنالك مستوى مرتفع من الإعاقة لإدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، يعود للعوامل المتعلقة بعدم توافر قدر كافٍ من اللامركزية، وضعف مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وقلة عدد المختصين في مجال التخطيط للموارد البشرية، وضعف الحوافز المالية الجاذبة للموظفين للعمل في الوزارة،

بين محاور الدراسة الأساسية وصناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية، بالإضافة لتمتع الجامعة بمستوى جيد في مجال الصناعة المعلوماتية، من حيث استخدامها لبرامج محوسبة تخدم مختلف الأقسام والدوائر، وسهولة الوصول لقواعد البيانات الالكترونية التي توفرها المكتبة المركزية، وتناسب أعدادها مع أعداد المستفيدين لها، وأن الخدمات المتنوعة التي تقدمها الجامعة الإسلامية تتمتع بجودة لها تأثير على مستوى صناعة المعلومات فيها، بالإضافة إلى اهتمامها بالتوظيف الأمثل لتقنية المعلومات، ومواكبتها للتغيرات المتلاحقة في عالم تكنولوجيا المعلومات والاستفادة منها بما يخدم النظام الإداري والأكاديمي فيها.

وأجرت (الصالح، 2011) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الإبداع المؤسسي في تنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بالإضافة للمصادر الثانوية من كتب ودوريات، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (11) منظمة غير حكومية (أهلية) في مدينة عمان. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في المنظمات غير الحكومية (الأهلية) يدركون بشكل جيد مفهوم الإبداع المؤسسي، وأهميته بالنسبة للمنظمة غير الحكومية (الأهلية). ويرون أن لتعامل الإدارة معهم بطريقة ايجابية ومتميزة الأثر الكبير في تنميتهم، مما يعكس إيجاباً على قدرتهم في المساهمة في تحقيق الإبداع المؤسسي لمنظمتهم، وبالتالي تطويرها ونموها واستمرارها. وأن لمساهماتهم الإبداعية دوراً فعالاً في تعزيز وتطوير الإبداع المؤسسي في المنظمة التي يعملون بها، وأن لأساليب تنمية المورد البشري من تأهيل وتفويض الدور الكبير في تحفيزهم وتطويرهم وتنمية قدراتهم.

وقام الشخشير (2010) بدراسة هدفت إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية). وتكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس، ولأغراض هذه الدراسة تم بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية، والتي تكونت بصورتها النهائية من (51) فقرة، وقد تم التحقق من صدق الأداة وثباتها، وقد أظهرت النتائج أن تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم

وأما دراسة (الحويلة، 2006) فاستهدفت الكشف عن درجة فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية في الكويت، والوقوف على نقاط القوة والضعف في مجالات إدارة الموارد البشرية. وقد بلغ مجموع عينة الدراسة (208) أفراد من القادة الإداريين، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة الفاعلية الكلية لإدارة الموارد البشرية جاءت ضمن درجة متوسطة. وأن هناك رغبة حقيقية لدى القادة التربويين للعمل على نشر وتعميق الوعي بثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة، للوصول إلى آليات عملية وتطبيقية قادرة على كشف الممارسات السلبية المختلفة الناجمة عن الفساد وسوء الإدارة. وأن تقديرات القادة التربويين لعناصر الاستقطاب والاختيار والتعيين جاءت متوافقة مع واقع إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية في الكويت.

وقام كوفمان (Coffman, 2004) بدراسة هدفت إلى تحديد مدى نقل المعلمين المهارات المستفادة من برنامج للتنمية المهنية في المجتمع التخليبي عبر الإنترنت، إلى ممارسات صافية داخل الفصول. أجريت الدراسة في مدارس مدينة منيسوتا في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحث التحليل الكمي والتحليل النوعي لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة. وأن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم المتمركزة حول المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء. وبرنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يعد بديلاً مهماً في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

وأجرى كارترلاري ناراسيمهان (Carterlarry and Narasimhan, 2000) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى تأثير إدارة الموارد البشرية في إدارة المشتريات على إدارة الجودة الشاملة، وذلك من خلال تحليل ممارسات الموارد البشرية في عملية المشتريات، لتحديد علاقتها بنجاح إدارة الجودة الشاملة. وقد شملت عينة الدراسة مؤسسات صناعية في الولايات المتحدة الأمريكية، بحيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية للدراسة. وقد تم الحصول على المعلومات عن طريق المسح الاستبائي للمديرين في هذه المنظمات، بحيث شملت المديرين الإداريين، مديرين من المشتريات، المسؤولين من مديري المشتريات، وقد تم توزيع (3000)

وتدخل المحسوبيات في عمليات التوظيف، وتقييم أداء الموظفين وترقيتهم إلى مواقع أعلى. بالإضافة إلى وجود فرق لتقديرات من تم تطبيق البحث عليهم لأبرز المعوقات لإدارة الموارد تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي في بعض المعوقات.

وأجرت (رضوان، 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود مشكلات تعترض المشروع في مراحله الأولى (من 2004 إلى 2008) من حيث التمويل أو الإمكانيات المادية أو القوى البشرية... إلخ، إلا أنه في هذه المرحلة الانتقالية لا بد من توفير آلية لتمويل المشروع من خلال الجامعة أو من ميزانية التعليم العالي لضمان استمراره في إطار جديد، من خلال إنشاء مركز للتدريب على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بجامعة بنها، وإنشاء قسم بكل كلية للتدريب على رأس العمل يتفرع من المركز الرئيسي بالجامعة، مع توفير المناخ الملائم لاستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في إطار منظومة التعليم الجامعي، وألا يقتصر التدريب على محور التدريب الأساسي كما يتم الآن، ولكن يمتد ليشمل محور التدريب المتقدم والتدريب المتخصص ليلبي الاحتياجات النوعية لأعضاء هيئة التدريس كل في مجاله، وفي إطار تخصصه. وأسفرت نتائج الدراسة عن تباين المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة بنها في درجة إتقانهم للمهارات اللازمة لاستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والكمبيوتر، وفي معدل استخدامهم لها.

وأجرى (هودلي، 2009) دراسة هدفت إلى بيان مدى مساهمة جامعة القدس المفتوحة في تنمية العاملين مهنيًا في المؤسسات الفلسطينية، والتعرف على جوانب التنمية المهنية للعاملين في المؤسسات الفلسطينية التي تحققت للخريجين بعد دراستهم في الجامعة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، واختيرت عينة عشوائية من الخريجين في مختلف التخصصات عددهم (270 خريجاً)، وأظهرت النتائج أن أسلوب التعلم عن بعد في الجامعة مناسب لطبيعة عمل الخريجين وبدرجة عالية جداً. وتناسب البرنامج الأكاديمي مع ظروف واحتياجات الخريجين المهنية وبدرجة عالية. وقدم البرنامج الأكاديمي تدريبات عملية في مجال مهنة الخريجين بدرجة منخفضة.

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين:

السؤال الأول: ما دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

السؤال الثاني: هل يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين يعزى للمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية؟)

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الوقوف على دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.
- معرفة فيما إذا كان هنالك فرق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين يعزى للمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أمرين:

- الأهمية النظرية التي تكمن في موضوع الدراسة وهو تنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الإدارية، وأثرها في الأداء وتحسينه وتقييمه بصفة عامة، وبالتحديد التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة بصفة خاصة، وهم العنصر الأساسي في العمل الجامعي، وكذلك توفير المعلومات التي قد تساعد على تطوير وتحسين دور إدارة الموارد البشرية.
- الأهمية العملية: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال مساعدة صانعي القرار في جامعة اليرموك في الأردن في وضع خطط من أجل تطوير وتنمية إدارة الموارد البشرية التابعة لها، وقد تُساعد المعنيين بتطوير قطاع الموارد البشرية والتفاعل البناء مع التطور في مختلف مجالات الحياة، والانفجار المعرفي، والتكنولوجي، وكونها قد تفتح الباب لمزيد من الدراسات في هذا المجال في مختلف مؤسسات القطاع العام الأخرى.

استبانة، وبينت النتائج أن المنظمات الأكثر نجاحاً في عملية تطبيق إدارة الجودة الشاملة لديها نظام رسمي لتقييم الأداء، وهذه المنظمات تقوم بتفويض الصلاحيات للموظفين، كما أن موظفيها يشعرون بالاستقرار والأمن الوظيفي، وكذلك يتلقون برامج تدريبية على مبادئ وأدوات الجودة الشاملة، بالإضافة إلى أن هذه المنظمات توفر الحوافز للموظفين عند تحقيقهم للأهداف المرجوة.

هذا سرد مجمل لبعض الدراسات السابقة التي أفاد منها الباحث في الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بالتنمية المهنية والموارد البشرية. وتعرّف النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، والافادة منها في بيان مدى الاتفاق أو الاختلاف من حيث النتائج التي تم التوصل إليها. وتم بناء أداة الدراسة الحالية بالافادة من بعض المؤشرات والمتغيرات والعبارات التي تناولتها الدراسات السابقة، وتحديد المتغيرات الرئيسية والفرعية للدراسة ومدى إمكانية تأسيس العلاقة بينهما. وتحديد الوسائل الإحصائية التي تلائم معالجة بيانات ومعلومات الدراسة الحالية، وتحديد الحجم المناسب لعينة الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات لا يتلقون تدريباً سابقاً لعملهم الجامعي، الأمر الذي يتطلب من الجامعات العمل على إنشاء وحدات تدريبية تهتم بهذا الأمر، وقد تضافرت عوامل عديدة في العقود الثلاثة الماضية جعلت من وجود برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئات التدريس أثناء الخدمة، ضرورة ملحة للمحافظة على مستويات مقبولة من الأداء، وبالتالي من الجودة في التعليم الجامعي، وقد حظي موضوع التنمية المهنية ومكوناته باهتمام الباحثين والدارسين، لما له من تأثير على كفاءة الأداء مثل دراسة (العمرى، 2011؛ السلطان، 2007) وغيرها، وذلك في محاولات مستمرة لدفع وتغيير سلوك العاملين في المنظمات، بما يحقق رفع كفاءة ومستوى الأداء، إلا أنّ هذه الدراسات أو غالبيتها تعاملت مع تلك العوامل بشكل منفصل دون التركيز على المحرك الفعلي للسلوك، وهو إدارة الموارد البشرية. من هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة تكمن في السؤال الرئيس الآتي: ما دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

لطبيعة الدراسة، ومناسبته لتحقيق أهدافها (العساف، 2010).

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	71	76.3
	أنثى	22	23.7
	المجموع	93	100.0
المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الرتبة العلمية	أستاذ	48	51.6
	أستاذ مشارك	15	16.1
	أستاذ مساعد	30	32.3
	المجموع	93	100.0
المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	4	4.3
	5 - أقل من 10 سنوات	28	30.1
	10 - 15 سنة	39	41.9
	أكثر من 15 سنة	22	23.7
	المجموع	93	100.0
المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
عدد الدورات التدريبية	أقل من 3 دورات	37	39.8
	من 3-6 دورات	24	25.8
	أكثر من 6 دورات	32	34.4
	المجموع	93	100.0

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة اليرموك ممن هم في رتبة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) للعام الدراسي 2014/2013 والبالغ عددهم (890) عضو هيئة تدريس حسب إحصائية وزارة التعليم العالي لعام 2014/2013.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (93) عضو هيئة تدريس من جامعة اليرموك من مختلف الكليات بنسبة تمثيل بلغت

محددات الدراسة:

- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على جامعة اليرموك في الأردن.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ممن هم في رتبة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).
- الحدود الزمانية: جرى تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي 2014/2013.

تعريف المصطلحات: تتضمن الدراسة المصطلحات التالية:

إدارة الموارد البشرية: النشاط الذي بموجبه يتم الحصول على الأفراد اللازمين للمنظمة من حيث العدد والنوعية التي تخدم أغراضها وترغبهم في البقاء بخدمتها، وجعلهم يبذلون أكبر قدر ممكن من طاقاتهم وجهودهم لإنجاحها وتحقيق أهدافها، وهي في سبيل ذلك تقوم بتنمية قدراتهم وطاقاتهم ومعاونتهم في أن يقدموا أقصى إنتاجيتهم بمجموعة عمل متعاونة، كما أنها تبحث في أن تهيئ شروطاً عادلة للتوظيف وظروف عمل مرضية للجميع (عبدالجليل، 2000، ص 24-25).

ويعرف الباحث إدارة الموارد البشرية: إجرائياً: بأنها ذلك النشاط الإداري المتمثل في وضع تخطيط للقطاع البشري، الذي يعنى باستخدام إدارة العاملين في الجامعة وتقييمهم وتطويرهم ومكافأتهم.

التنمية المهنية: تطوير وتحسين المهارات والقدرات الفردية اللازمة لأداء العمل عن طريق تعلم مقصود أو غير مقصود بمعنى تعلم رسمي أو تعلم فردي" (Buckley, 1995, p7).

التعريف الإجرائي للتنمية المهنية: "هي أهداف طويلة الأجل وعمل مطور يهدف إلى تزويد العاملين بقدر كبير من المعرفة والإبداع، من خلال تعليم وتدريب ودعم مهني مستمر يمكنهم من اكتساب رؤى وأساليب جديدة في العمل تساعدهم في أداء أعمالهم بكفاءة مما ينعكس على تحقيق المستوى الوظيفي المرغوب فيه للعاملين".

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها وذلك لملاءمته

الخماسي المتمثل في الآتي:

- 1) درجة التقدير كبيرة جداً وأعطيت الوزن (5).
- 2) درجة التقدير كبيرة وأعطيت الوزن (4).
- 3) درجة التقدير متوسطة وأعطيت الوزن (3).
- 4) درجة التقدير منخفضة وأعطيت الوزن (2).
- 5) درجة التقدير منخفضة جداً وأعطيت الوزن (1).

صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على (8) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في الإدارة التربوية، وطلب منهم إبداء رأيهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة فقرات الاستبانة لغرض الدراسة من حيث: مدى ملائمة فقرات المجال للمجال الذي تندرج ضمنه، وسلامة الصياغة اللغوية لكل فقرة، وإضافة أية ملاحظات أخرى يراها المحكمون ضرورية حتى يتم تقدير مدى صدق وشمولية الفقرات للغرض الذي أعدت من أجله.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب معامل كرونباخ ألفا، والذي بلغ (83.8) وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة: من أجل إعداد الدراسة وللخروج بالنتائج قام الباحث بالإجراءات الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتم الاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة في صورتها الأولية، ومن ثم التحقق من دلالات صدق أداة الدراسة وثباتها.
2. التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، وبعد التحقق والتأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، تم توزيع الاستبانة من قبل الباحث، وتم إبداء الملاحظات والإرشادات الواجب اتباعها أثناء إجابتهم على فقرات الاستبانة.
3. جمع الاستبانات وفرزها بحيث تم استبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل بسبب عدم اكتمال بياناتها، أو أن يظهر فيها عدم الجدية عند تعبئتها.
4. تفريغ البيانات حاسوبياً، ومن ثم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

(11%)، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية، وجرى اختيارها بغية الحصول على عينة ذات مواصفات وخصائص محددة، حيث أنهم تلقوا تدريباً في مركز تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة (العساف، 2010)، وفيما يلي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق خصائص وسمات أفراد عينة الدراسة، وذلك بناء على إجابات القسم الأول من الاستبانة، والجدول (1) يوضح ذلك:

يبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة، كما يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس من الذكور (71) ونسبة (76.3%)، وبلغ عدد الإناث (22) ونسبة مئوية (23.7%). ويبين الجدول كذلك توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية، حيث بلغ عدد الذين هم في رتبة أستاذ (48) ونسبة مئوية (51.6%)، وبلغ عدد الذين هم في رتبة أستاذ مشارك (15) ونسبتهم (16.1%)، في حين بلغ عدد الذين هم في رتبة أستاذ مساعد (30) ونسبة مئوية (32.3%).

ويبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة، حيث بلغ عدد ممن تقل خبرتهم عن 5 سنوات (4) ونسبة (4.3%)، وبلغ عدد من كانت خبرتهم 5 سنوات وأقل من 10 سنوات (28) ونسبة مئوية (30.1%)، وأما الذين كانت خبرتهم 10-15 سنة فكانوا (39) ونسبة مئوية (41.9%)، وبلغ عدد الذين كانت خبرتهم أكثر من 15 سنة (22) ونسبتهم (23.7%).

ويبين الجدول أيضاً توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات التدريبية، حيث بلغ عدد من لديهم أقل من 3 دورات (37) ونسبة (39.8%)، وبلغ عدد من لديهم من 3-6 دورات (24) ونسبتهم (25.8%)، في حين بلغ عدد الذين لديهم أكثر من 6 دورات (32) ونسبتهم (34.4%).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد اطلاع الباحث على الأدب المتعلق بموضوع إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية، تم تطوير استبانة اعتماداً على دراسة الأدب السابق والمراجع العلمية، والدراسات العلمية والأبحاث المحكمة التي هي في نفس مجال الدراسة الحالية، والاطلاع على الرسائل الجامعية والكتب والدوريات، وما ورد فيها من أدب نظري، وتم استخدام مقياس ليكرت

5. تحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.
6. تقديم التوصيات والمقترحات الملائمة في ضوء النتائج.
- المعالجة الإحصائية:**

استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وكل مجال من مجالات الأداة، والأداة ككل، واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بالإضافة إلى استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في حالة وجود فرق بين المتوسطات الحسابية.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة والأداة ككل، والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الرتبة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
8	1	يتم توظيف الحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة في عملية التنمية المهنية	3.69	0.62	كبيرة
7	2	يتم توظيف الانترنت وخدماتها المختلفة	3.58	0.63	كبيرة
5	3	تشجيع الموظفين على الالتحاق ببرامج تطوير الذات	3.55	0.52	كبيرة
4	4	تشجيع الموظفين على الاطلاع على كل جديد في ميدان التخصص والعمل	3.46	0.68	كبيرة
11	5	عقد ورش عمل للموظفين لدراسة سبل تطوير العمل	3.45	0.58	كبيرة
14	6	توفير المدربين المتخصصين ذوي الخبرة والكفاءة	3.37	0.80	متوسطة
15	7	عقد المؤتمرات الخاصة للموظفين في الجامعة لاستعراض مشكلات العمل وحلها	3.31	0.69	متوسطة
13	8	إقامة ورش العمل للموظفين في الجامعة لمناقشة سياسات العمل	3.30	0.88	متوسطة
1	9	الاستفادة من الخبرات الأكاديمية في تطوير خبرات الموظفين بالجامعة	3.29	0.82	متوسطة
3	10	منح الموظفين دورات تدريبية وأدوات متقدمة في مجال التخصص	3.29	0.82	متوسطة
2	11	توفر الجامعة برامج تدريبية جاذبة للموظفين لضمان استمرارهم بالعمل فيه	3.25	0.85	متوسطة
6	12	تعد الجامعة خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية لكافة المستويات الوظيفية والإدارية بالجامعة على ضوء وصف الوظائف لديها	3.25	0.95	متوسطة
9	13	توظف الجامعة التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية	3.23	0.91	متوسطة
10	14	توفر الجامعة برامج تدريبية تكسب الأفراد مهارات ومعارف واتجاهات تساعد في تحقيق أهداف الجامعة	3.22	0.70	متوسطة
12	15	توفر الجامعة آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها	3.17	0.85	متوسطة

رقم الفقرة	الرتبة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
17	16	تقوم الجامعة بإجراء تقييم لفعالية البرامج التدريبية قبل وبعد حضور الموظفين للدورات التدريبية	3.16	0.83	متوسطة
16	17	يتوفر بالجامعة جهة مسؤولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة الاحتياجات التدريبية للموظفين	3.16	0.83	متوسطة
18	18	تختار الجامعة الأوقات المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية لموظفيها	3.10	0.80	متوسطة
20	19	تشارك الجامعة مؤسسات القطاع الخاص في عملية التدريب للموظفين	3.06	1.00	متوسطة
19	20	تحدد الجامعة الطرق التدريبية التي تلائم طبيعة البرامج التدريبية وخصائص الموظفين المتدربين	3.05	1.01	متوسطة
		دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية	3.30	0.61	متوسطة

مسؤولياتها كثيرة ومتعددة، وهذا يجعلها تقصر ولو قليلاً في احد هذه المجالات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الكساسبة والفاعوري والعميان، 2010)، ونتيجة دراسة الغامدي، (2009).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هنالك فرق ذو دلالة احصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين يعزى للمتغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة، وعدد الدورات التدريبية؟).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في توفير التنمية المهنية تعزى للمتغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية) ومن ثم تم استخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي كما يلي:

أولاً: الجنس:

تم استخدام اختبار (T-Test) لمعرفة إن كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لاختلاف مستويات متغير الجنس عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، ويشير الجدول (3) إلى نتائج الاختبار.

يبين الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لفقرات دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.05-3.69) ضمن درجتي تقدير كبيرة ومتوسطة، وجاء المتوسط العام لفقرات دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية ككل (3.30) وانحراف معياري (0.61) ضمن درجة تقدير متوسطة، كما يبين الجدول أن الفقرة (8) والتي نصت على "يتم توظيف الحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة في عملية التنمية المهنية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.62) ضمن درجة تقدير كبيرة، وجاءت الفقرة (7) والتي نصت على "يتم توظيف الانترنت وخدماتها المختلفة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.63) ضمن درجة تقدير متوسطة، في حين أن الفقرة (19) والتي نصت على "تحدد الجامعة الطرق التدريبية التي تلائم طبيعة البرامج التدريبية وخصائص الموظفين المتدربين" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.01) ضمن درجة تقدير متوسطة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة الموارد البشرية في جامعة اليرموك يلقي على عاتقها الكثير من المسؤوليات والمهام، غير التنمية المهنية والتدريب للعاملين، وتضطلع بدور كبير في الكثير من المجالات كالاستقطاب والتعيين والاختيار والتدريب وتقييم الأداء وغيرها، مما يجعل

الجدول (3)

نتائج اختبار (ت) لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية	ذكر	71	3.39	0.51	1.867	92	0.000
	أنثى	22	3.15	0.74			

الاجتماعية مما يجعل الوقت لديها غير كاف. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشخشير (2010).

ثانياً: الرتبة العلمية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة إن كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية تعزى للرتبة العلمية عند مستوى الدلالة الإحصائية، ويشير الجدول (4) إلى نتائج الاختبار.

يظهر من الجدول (3) وجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة من العاملين لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لمتغير الجنس، وجاء الفرق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الذكور، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور لديهم الاهتمام الكبير في موضوع التنمية المهنية، ويحبون المشاركة في الدورات التدريبية من جهة، ومن جهة أخرى طبيعة المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس من الإناث، ومنها مسؤولية الأسرة والعلاقات

الجدول (4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية	بين المجموعات	0.855	2	0.428	1.150	0.321
	داخل المجموعات	33.462	90	0.372		
	الكلي	34.317	92			

ثالثاً: عدد سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة إن كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لمتغير سنوات الخبرة عند مستوى الدلالة الإحصائية $(0.05=\alpha)$ ، ويشير الجدول (5) إلى نتائج الاختبار.

يظهر من الجدول (4) عدم وجود فرق بين المتوسطات الحسابية الخاصة بدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لمتغير الرتبة العلمية. وتعزى هذه النتيجة إلى الدور المناط بأعضاء هيئة التدريس واتفاقهم على مدى المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشخشير (2010).

الجدول (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي لتقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية
تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية	بين المجموعات	9.629	3	3.210	11.571	0.000
	داخل المجموعات	24.688	89	0.277		
	الكلية	34.317	92			

يظهر من الجدول (5) وجود فرق بين المتوسطات الحسابية الخاصة بدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة مصادر الفرق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما يبينه الجدول (6).

الجدول (6)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى المتغير	أقل من 5 سنوات	5 - أقل من 10 سنوات	10 - 15 سنة	أكثر من 15 سنة
أقل من 5 سنوات	3.11	2.92	3.66	3.17
5 - أقل من 10 سنوات	0.19	0.74*		
10 - 15 سنة	0.55	0.25	0.49	
أكثر من 15 سنة	0.06			

يبين الجدول (6) وجود فرق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية، حيث كان الفرق بين من خبرتهم 10-15 سنة من جهة، و5-أقل من 10 سنوات من جهة أخرى، وجاء الفرق لصالح من خبرتهم 10-15 سنة، وتعزى هذه النتيجة إلى أنه كلما زادت خبرة عضو هيئة التدريس زادت فاعلية اتجاهه نحو تقدير دور إدارة الموارد البشرية بسبب اطلاعهم على دورها وطبيعتها عملها، وانخراطهم في العديد من الدورات التدريبية التي تعقدتها إدارة الموارد البشرية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشخشير (2010).

رابعاً: عدد الدورات التدريبية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة إن كان هناك فرق في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، ويشير الجدول (7) إلى نتائج الاختبار.

الجدول (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي لتقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية	بين المجموعات	4.957	2	2.479	7.598	0.001
	داخل المجموعات	29.360	90	0.326		
	الكلية	34.317	92			

من الغامدي (2009) ونتائج دراسة (الشخشير، 2010) بوجود أثر للتنمية المهنية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ولمعرفة مصادر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما يبين ذلك الجدول (8).

يوضح الجدول (7) وجود فرق بين المتوسطات الحسابية الخاصة بدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية يعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل

الجدول (8)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية

مستوى المتغير	أقل من 3 دورات	من 3-6 دورات	أكثر من 6 دورات
أقل من 3 دورات	3.28	3.12	3.78
من 3-6 دورات	3.12	0.16	0.50
أكثر من 6 دورات	3.78	0.60	*0.66

- عقد دورات تدريبية متنوعة للعاملين في جامعة اليرموك لرفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم في مجال عملهم.
- ضرورة زيادة فرص التعليم والتدريب للعاملين في جامعة اليرموك من خلال توفير نظام يساعد هذا التوجه مادياً ومعنوياً من خلال توفير المنح التعليمية والقروض الميسرة وغيرها من الحوافز والمكافآت.
- العمل على توظيف آليات التنمية المهنية في التدريب وورش العمل التي تعقدتها جامعة اليرموك، وتشجيع العاملين على تنمية ذاتهم من خلال الاطلاع، على كل جديد في تخصصهم ومجال عملهم، وعقد المؤتمرات الخاصة للموظفين في الجامعات لاستعراض مشكلات العمل وحلها.

- إجراء دراسة حول دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين من وجهة نظرهم في جامعة اليرموك.
- إجراء دراسة حول دور إدارة الموارد البشرية في الرضا الوظيفي للعاملين من وجهة نظرهم في جامعة اليرموك.

المعرفة الجامعية.

الحويلة، عبد المحسن. (2006). تقدير درجة فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية في دولة الكويت، رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية غير منشورة، جامعة اليرموك، اردب، الأردن.
خليل، نبيل. (2009). الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر.
رضوان، حنان. (2009). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني: دراسة تقييمية لمشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على نظم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ICT- Training بجامعة بنها، مؤتمر المعلوماتية

يبين الجدول (8) نتائج اختبار شيفيه حيث أظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة احصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية، حيث كان الفرق بين من لديهم من 3-6 دورات من جهة، وأكثر من 6 دورات من جهة أخرى، وجاء الفرق لصالح من لديهم أكثر من 6 دورات، وتعزى هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد عدد الدورات التدريبية التي يخضع لها عضو هيئة التدريس زادت خبرته وإطلاعه على مدى الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في الجامعة بشكل عام، وأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص.

التوصيات والمقترحات:

- ضرورة قيام إدارة الموارد البشرية في جامعة اليرموك بتطوير الأساليب التدريبية المستخدمة في التنمية المهنية من خلال توظيف التقنيات الحديثة والمنهجيات والأساليب المتنوعة.

المراجع

References

أبو تايه، صباح. (2004). الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية لدى البنوك في الأردن، 22 (5)، 43-48.
حسن، راوية. (1999). إدارة الموارد البشرية (ط 1)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
حداد، محمد. (2004). التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، عالم الكتب، مصر.
حنفي، عبدالرحمن. (2000). إدارة الأفراد بالمنظمات، الإسكندرية، دار

وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك. الكساسبة، محمد، وعبير الفاعوري، ومحمود العميان. (2010). دور وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة المتعلمة: دراسة حالة على مجموعة شركات طلال أبو غزالة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 6 (1)، 163-183.

محمود، مصطفى. (2012). أهمية التنمية البشرية للشركات والأفراد، مقالة متوفرة على الرابط، <http://www.maqalaty.com>، تاريخ الاسترجاع، 2012/12/17.

المرسى، جمال الدين. (2003). الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية.

الموسوي، سنان. (2006). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

هلال، محمد. (2000). مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية.

هودلي، عبدالجبار. (2009). دور جامعة القدس المفتوحة في التنمية المهنية للخريجين العاملين في المؤسسات الفلسطينية، مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية، جامعة سيناء، مصر.

الهيبي، خالد. (2003). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان، دار وائل للنشر.

Abu Tayeh, S. (2004). Modern methods of HR management in banks (in Arabic). Banks in Jordan, 22 (5), 43-48.

Buckley, R. and Caple, J. (1995). The theory and practice of training, 3rd Edition, London, Kogan Page, 7.

Carterlarry, J. and Narasimhan, R. (200). Human resource management within purchasing management: its relationship to total quality management success. Journal of Supply Chain Management, 36 (2), 52-62.

Coffman, T. (2004). On-line professional development transferring skills learned to the class room. Capella University (Dai-a 65/03, 895).

Kasasbeh, M., Faouri, A. and Alumian, M. (2010). HR management role in an organization: case study on Talal Abu-Ghazaleh group in Jordan (in Arabic). Jordan Journal of Business Administration, 6 (1), 163 -183.

وقضايا التنمية العربية، جامعة سيناء، مصر.

السلطان، فؤاد. (2007). الاحتياجات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.

الشخشير، حلا. (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية.

الصالح، أسماء. (2011). الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي بعنوان: "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية"، جامعة فيلادلفيا، للفترة 18-19 أيار.

صالح، محمد. (2004). إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد. (2003). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، عمان، دار قنديل للنشر والتوزيع.

عبد الباقي، صلاح الدين، وعلي عبد الهادي، وراوية حسن. (2007). إدارة الموارد البشرية (الطبعة الأولى). القاهرة، المكتب الجامعي الحديث.

عبد الجليل، راشد. (2000). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، مصر، المطبعة التكاملية.

عبد المحمود، نسرين. (2004). العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة ومجالات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء: دراسة ميدانية في قطاعي البنوك والتأمين في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اردن، الأردن.

عبدالسلام، عبد السلام. (2007). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، الإسكندرية، دار الجامعة.

العساف، صالح. (2010). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض. العبيكان للطباعة والنشر.

علاقي، مدني. (2007). إدارة الموارد البشرية، (ط8)، جدة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

العمرى، جمال. (2011). دراسة لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، ندوة التعليم الجامعي في عصر المعلوماتية، جامعة طيبة، المدينة المنورة.

الغامدي، عائض. (2009). مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في

HR Management Role in Professional Development of Yarmouk University Workforce As Perceived by Faculty Members

Adnan B. Al-Ibrahim

Professor, Dept. of Educational Administration and Foundations, Faculty of Education,
Yarmouk University, Irbid, The Hashemite Kingdom of Jordan

Abstract

This study was conducted to identify the role of HR management in professional development of Yarmouk University workforce as perceived by academic staff. The study employed the descriptive analytical approach with a survey administered to a sample of 93 from the University academic staff. Those were classified into four distinctive categories according to: gender, academic rank, years of experience (less than five, 5 to 10 and 10 to 15 years) and number of training programs attended (3 to 6 vs. more than 6). Findings revealed that the overall HR management role in performance optimization was average. There were statistically significant differences in the degree of appreciation of the study sample that can be attributed to three variables; namely: gender in favor of men, years of experience in favor of those with an experience of 10-15 years and finally number of training programs attended in favor of those who attended more than 6 training programs. There were no statistically significant differences in the study sample's degree of appreciation which can be attributed to academic rank. The study recommends the use of modern technologies and diversification of training styles in the professional development programs to optimize workforce performance.

Keywords: HR Management, Professional Development, Yarmouk University, Jordan.