

أسباب وعلاج عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية دراسة تطبيقية على كليات البنات بجامعة الملك خالد

د: رقية محمد أحمد كرتات/ أستاذ مساعد بكلية المجتمع للبنات بخميس مشيط / جامعة
الملك خالد/ المملكة العربية السعودية

شكر وتقدير

تود الباحثة أن تشكر جامعة الملك خالد على دعمها
الإداري الفني لهذا البحث

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الي تحديد أسباب عدم استخدام الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد استخداما أمثل، تلخصت الدراسة في عدة تساؤلات: هل الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة الحالية يؤدي الي عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد؟ وقد اعتمدت الدراسة علي المنهج التاريخي والوصفي التحليلي كما تم تصميم استبيان، تم توزيعه علي مجتمع البحث المكون من رئيسات الأقسام ومديرات الادارة بجامعة الملك خالد وعددهن 136 وبأخذ العدد كاملا توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها:
-يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.042 وهو ما يشير إلى أن لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي تأثير معنوي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية وهو ما يثبت صحة الفرضية.
-كما أوصت الدراسة: بعلاج أسباب عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد جذريا.

كلمات مفتاحية: الموارد البشرية، معوقات استخدام الموارد البشرية، التحديات، جامعة الملك خالد

ABSTRACT

The study aimed at determining the reasons for the lack of use of human resources in Saudi universities and King Khalid University in an optimal manner, summarized the study in several questions:

- Is the difference between the major specialization and the functions of the current job title leads to the lack of optimal utilization of human resources in Saudi universities and King Khalid University?
- The study was based on the historical and descriptive analytical method. A questionnaire was designed and distributed to the research community, which consists of the heads of departments and directors of the administration at King Khalid University.

- There was a significant effect at the level of significance (0.05) for the absence of classification and occupational and functional characterization on the weakness of human resources management and planning.
- The result was a mean value of 0.042 which indicates that the absence of classification and occupational and functional characterization has a significant impact on the weakness of human resources management and planning.
- The study also recommended: to address the reasons for the lack of optimal utilization of human resources in Saudi universities and King Khalid University radically.

Keywords: Human Resources, Human Resource obstacles, Challenges, King Khalid University

المقدمة

يعتبر العنصر البشري عصب الحياة للجامعة ويطلق عليه رأس المال الفكري لأنه يوازي رأس المال المادي، ولكن في الواقع العملي توجد مؤشرات عن عدم استخدام الموارد البشرية بالجامعات بصورة مثلي، مهمة البحث معرفة أسباب وعلاج المشكلات والمعوقات التي تحول دون الاستفادة المرجوة من الموارد البشرية بجامعة الملك خالد.

مشكلة البحث: تتلخص مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:-

- 1 - هل الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة الحالية يؤدي الي عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد؟
- 2 - هل يعتبر تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية أهم تحديات اهم تحديات ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد؟
- 3 - هل إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة يؤدي إلى اذكاء روح المنافسة بين الموظفين.
- 4 - هل استغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت يؤدي الى الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

أهداف البحث: تهدف الدراسة للآتي

- تحديد أسباب عدم استخدام الموارد البشرية جامعة الملك خالد استخداما أمثل .
- تحديد التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية جامعة الملك خالد.
- إيجاد الحلول المناسبة والعلاج الناجع لمعوقات وسلبيات عدم الاستخدام الامثل للموارد البشرية جامعة الملك خالد.

فروض الدراسة:

- 1 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة على وضع الموظفة في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة.

- 2 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية.
- 3 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية على تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية.
- 4 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.
- 5 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على انكفاء روح المنافسة بين الموظفين.

منهجية البحث:

المنهج التاريخي، والوصفي التحليلي وتصميم استبانة تتضمن اسئلة للمسئولات عن ادارة العنصر البشري بجامعة الملك خالد بحيث تختبر فروض الدراسة.

حدود الدراسة:

حدود زمانية ومكانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 1438-1439 الموافق 2017-2018م على العميدات ومساعدات العمداء والمديرات الاداريات ورئيسات الأقسام بجامعة الملك خالد بمدينة أبها بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

- 1-دراسة (هاجرة ، 2013م) بعنوان: مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة دراسة حالة جامعة المسيلة: يهدف هذا البحث الى معرفة مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة، واعتمدت الدراسة على الفرضيات التالية: -تقوم إدارة الموارد البشرية بممارسة أنشطتها وفق متطلبات واحتياجات تنفيذ وإنجاز استراتيجيات المنظمة الحالية والمستقبلية، تؤثر جودة إدارة الموارد البشرية على فعالية وكفاءة المنظمة. وقد خلصت إلى أنه يجب التركيز على دور العنصر البشري لفحص على مخرجات ذات جودة عالية.
- 2-دراسة (الشخانة، 2015) بعنوان: جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي دراسة حالة على شركة اورانج للاتصالات/الأردن. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور ادارة الموارد البشرية الإلكترونية واثرها في جودة الأداء الوظيفي لدى شركة الاتصالات الأردنية ومدى تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركة الاتصالات الأردنية، وقد أظهرت نتائج الدراسة انه بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للكوادر البشرية في جودة الأداء الوظيفي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للكوادر البشرية ويرمحيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في التحسين المستمر في شركة أورانج، واوصى الباحث بمحاولة التعرف على نوع تكنولوجيا المعلومات المناسبة والمنفقة مع طبيعة ادارة الموارد البشرية .
- 3-دراسة (عبد القادر ، أبو سن ، 2011م) بعنوان أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية علي الانتاجية بالقطاع الصناعي بالتطبيق على مجموعة شركة جياذ الصناعية. هدفت الدراسة الي تسليط الضوء علي تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على الانتاجية بالقطاع الصناعي. تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي وتم جمع البيانات عن طريق استخدام أداة الاستبيان معالجتها احصائياً. أظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و انتاجية العاملين، أوصت الدراسة بضرورة الربط بين ممارسة ادارة الموارد البشرية وفعالية أداء ادارة الموارد البشرية .
- 4-دراسة (حسن ، 2010م) بعنوان: ممارسات ادارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي : دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخليوية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر

ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها :

1. وجود أثر ذي دلالة معنوية للاستقطاب والتعيين في تحقيق التميز القيادي والتميز بتقديم الخدمة عند مستوى (0.05) في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية .

2. وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب والتطوير في تحقيق التميز القيادي والتميز بتقديم الخدمة عند مستوى (0.05) في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية . وقد أوصت الدراسة . بتعزيز اهتمام شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية أهمية كبيرة للأيزو 10015 والمتعلق بتدريب الموظفين .

5- دراسة (الهابيل و النجار، 2014م) بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل

اقتصاد المعرفة - دراسة حالة الجامعة الإسلامية - غزة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية في قطاع غزة وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة الأساسية وصناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية، بالإضافة لتمتع الجامعة بمستوى جيد في مجال الصناعة المعلوماتية. وقد خرجت الدراسة بتوصيات من أهمها ضرورة التركيز على العنصر البشري في إقامة مجتمع المعرفة والعمل على تطوير مهاراته باستمرار .

باستقراء الدراسات السابقة، يتضح وجه الشبه بينها وبين البحث الحالي في تناول الجميع لإدارة الموارد البشرية ولكن كل من زاوية مختلفة وكذلك يوجد تشابه تام في منهجية الدراسة للدراسات السابقة مع البحث الحالي حيث الجميع اعتمدوا منهج الطريقة الوصفية والتحليلية واستخدام الاستبيان لجمع البيانات، اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة البحث حيث ركزت علي مديري الادارات ورؤساء الاقسام، كذلك ركزت الدراسة الحالية على عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتحديات والحلول المناسبة لها.

المبحث الأول: مفهوم وأسباب مشكلات ومعوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

يعرف البرادعي (2005، ص 65) إدارة الموارد البشرية على أنها إدارة الموظفين في المؤسسة، وأحياناً تعرف على أنها إدارة المهارات الخاصة بالأفراد. ويعرف القحطاني إدارة الموارد البشرية: (2008، ص 22، 23) بأنها هي التي تعمل على تحقيق غاية المنظمة وأهدافها ورؤيتها، وذلك من خلال ترجمة الاستراتيجية العامة للمنظمة إلى استراتيجية تفصيلية ومتخصصة في قضايا الموارد. ولتطبيق الإدارة الاستراتيجية في مجال الموارد البشرية في الجامعات السعودية وجامعة الملك خالد، يستلزم الآتي:-
توافر التفكير الاستراتيجي والقدرة على تحليل البيئة الخارجية ، و القدرة على اختيار الاستراتيجية المناسبة فيما يتعلق بالموارد البشرية. (صالح، 1999م)

وتوصل (أنستازيا كاتو ، 2008) الى العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية (توفير الموارد والتنمية والتعويضات والحوافز) والأداء التنظيمي أنها تتم جزئياً من خلال مخرجات الموارد البشرية (المهارات والمواقف والسلوك) .

المطلب الثاني: أسباب مشكلات ومعوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

تواجه إدارة الموارد البشرية عدد من المعوقات من أهم أسبابها ما يلي (القحطاني، 2008م)

- الاهتمام بالأهداف قصيرة الأجل أكثر من الاهتمام بالأهداف طويلة الأجل.
- نقص الكفاءات الإدارية المحترفة، التي تمتلك القدرة على التفكير الاستراتيجي.
- وجود الصراع أو التعارض في مصالح الأفراد أو الإدارات وتنافسها على الموارد المحدودة.

المبحث الثاني: تحديات وسلبيات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

المطلب الأول: تحديات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

أهم تحديات ومعوقات الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد ما يلي (عشقي ، 2009، ص 1-2)

- الاتجاه المتزايد في الاعتماد على الكمبيوتر في إنجاز الوظائف التي كانت تعتمد على العامل.
- انفصال ادارة الموارد البشرية وانعزالها عن مجالات العمل الاستراتيجي.
- غلبة الجانب الاجرائي على انشطة ادارة الموارد البشرية وافتقاد الجانب التخطيطي والتطويري.
- ولا تزال إدارة الموارد البشرية السعودية تعتمد على اساليب تقليدية في الاحتفاظ بالسجلات.
- مع وجود نقص حاد في توفر التنفيذين المؤهلين في مجال إدارة الموارد البشرية ذوو خبرات دولية. (شعبان ، 2006م)

المطلب الثاني: معوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

عدم التكامل والتنسيق والتعاون بين مديري الإدارات ومدير إدارة الموارد البشرية في المنظمة، يؤدي إلى الوقوع في بعض الأخطاء ومنها: (صليحة ، تسعديت ، 2015)

- 1-عدم استغلال طاقات الموارد البشرية الاستغلال الأمثل يؤدي الي التواكل بين الموظفين.
- 2-عدم تحديد الحاجات التدريبية .
- 3-الغموض الذي يكتنف صياغة استراتيجيات بعض الجامعات .

المبحث الثالث: التعريف بجامعة الملك خالد و(تحليل الاستبيان) أسباب عدم الاستغلال

الأمثللموارد البشرية بجامعة الملك خالد

المطلب الأول:التعريف بجامعة الملك خالد

أعلن خادم الحرمين الشريفين حفظه الله تعالى (عندما كان ولياً للعهد) يوم الثلاثاء 1419/1/9هـ قيام جامعة الملك خالد بدمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالجنوب وجامعة الملك سعود. ثم صدر الأمر السامي برقم 78/7م في 1419/3/11هـ القاضي باستكمال الإجراءات النظامية اللازمة لذلك. وبناءً عليه صدرت الميزانية الأولى للجامعة في 1419/9/14هـ ضمن الميزانية العامة للدولة لتتضم جامعة الملك خالد إلى منظومة الجامعات السعودية. تقع الجامعة في منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية. وتبلغ مساحة منطقة عسير حوالي 80.000 كيلومتر مربع، يعيش عليها أكثر من 1.600.000 نسمة ينتشرون في ثمانٍ وسبعين محافظةً ومركز وتضم وكالة الجامعة، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، وكالة الجامعة للتطوير والجودة، وكالة الجامعة لكليات البنات، وكالة الجامعة للمشروعات،تضم جامعة الملك خالد 42 كلية ، 19 كلية بنين و 23 كلية للبنات ويوجد بها 149 قسم علمي، 78 قسم بكليات البنات، 71 قسم بكليات البنين. (الموقع الرسمي لجامعة الملك خالد <http://www.kku.edu.sa>)

المطلب الثاني : (تحليل استبيان) أسباب عدم الاستغلال الأمثللموارد البشرية بجامعة الملك خالد

فيما يلي اختبارفروض البحث التالية: قامت الباحثة بتصميم استبيان، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات عن موضوع البحث واختبار فروضه لتحليل هذه البيانات. يتكون مجتمع البحث من عميدات ومساعدات عمداء و رئيسات الأقسام ومديرات الإدارة بجامعة الملك خالد وعددهن 136 وتعتبر العينة متجانسة والجدول (1/2/3) ادناه يوضح تفصيل ذلك:

النسبة	العدد	الوظيفة
%21.3	29	عميدات ومساعدات عمداء
%57.4	78	رئيسات الأقسام
%21.3	29	مديرات ادارة
%100	136	المجموع

المصدر : اعداد الباحثة من ادارة شؤون الموظفين بجامعة الملك خالد

وقد أجابت كل مفردات العينة على الاستبيان وبالتالي لا يوجد نقص في العينة على الاطلاق وقد كان تحليل الاستبيان وفقا لنوعية الاسئلة الموجهة لكل مفردة كما يلي:

جدول (2/2/3)

غياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	15	11.0	11.0	11.0
محايد	23	16.9	16.9	27.9
اوافق	72	52.9	52.9	80.9
اوافق بشدة	26	19.1	19.1	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول أعلاه (2/2/3) أن %52.9 من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن %19.1 أجابوا بموافق بشدة وهذا يعني أن %72.00 يعتبرن أن : غياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى ونسبة محايد %13.7 ولا أوافق %12.6 ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية

جدول (3/2/3)

الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة الحالية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	1	.7	.7	.7
لا اوافق	32	23.5	23.5	24.3
محايد	8	5.9	5.9	30.1
اوافق	64	47.1	47.1	77.2
اوافق بشدة	31	22.8	22.8	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول أعلاه (3/2/3) أن 47.1% من مفردات العينة أجاب بن الموافقة وأن 22.8% أجابوا بموافق بشدة وهذا يعني أن 69.9% يعتبرن أن: الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة الحالية أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

جدول (4/2/3)

الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة، للتنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	2	1.5	1.5	1.5
لا اوافق	12	8.8	8.8	10.3
محايد	10	7.4	7.4	17.6
اوافق	91	66.9	66.9	84.6
اوافق بشدة	21	15.4	15.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

يتضح المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017 أن 21% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 21% يعتبرن أن: الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة، للتنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية، أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

جدول (5/2/3)

وضع الموظف/ الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكاناته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	5	3.7	3.7	3.7
محايد	9	6.6	6.6	10.3

وافق	90	66.2	66.2	76.5
وافق بشدة	32	23.5	23.5	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول (5/2/3) أعلاه أن 66.2% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 23.5% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 89.7% يعتبرن أن: وضع الموظف/ الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكاناته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة، أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى ، وهذا ما يثبت الفرضية الأولى.

جدول (6/2/3)

ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	17	12.5	12.5	12.5
محايد	20	14.7	14.7	27.2
وافق	72	52.9	52.9	80.1
وافق بشدة	27	19.9	19.9	100.0
Total	136	100.0	100.0	

يتضح المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017 نردات العينة أجبين بالموافقة وأن 19.9% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 89.7% يعتبرن أن: ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية، أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت الفرضية الثانية.

جدول (7/2/3)

تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	1	.7	.7	.7
لا اوافق	5	3.7	3.7	4.4
محايد	19	14.0	14.0	18.4
وافق	75	55.1	55.1	73.5
وافق بشدة	36	26.5	26.5	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول (7/2/3) أعلاه أن 55.1% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 26.5% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 81.6% يعتبرن أن: تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية ، أحد التحديات التي تواجه الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد ، وهي النسبة الأعلى ، وهذا ما يثبت الفرضية الثالثة .

جدول (8/2/3)

استغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب علي مضيعات الوقت

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	2	1.5	1.5	1.5
لا اوافق	6	4.4	4.4	5.9
محايد	12	8.8	8.8	14.7
اوافق	81	59.6	59.6	74.3
اوافق بشدة	35	25.7	25.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول (8/2/3) أعلاه أن 59.6% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 25.7% أجبن بموافق بشدة وهذا يعني أن 85.3% يعتبرن أن: استغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب علي مضيعات الوقت، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الامثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وهي النسبة وهذا ما يثبت الفرضية الرابعة.

جدول (9/2/3)

الحرص علي الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العاليية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	1	.7	.7	.7
لا اوافق	8	5.9	5.9	6.6
محايد	14	10.3	10.3	16.9
اوافق	78	57.4	57.4	74.3
اوافق بشدة	35	25.7	25.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول (9/2/3) أعلاه أن 57.4% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 25.7% أجبن بموافق بشدة وهذا يعني أن 83.1% يعتبرن أن: الحرص علي الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الامثل للموارد البشرية جامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى هذا ما يثبت الفرضية الرابعة.

جدول (10/2/3)

إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	8	5.9	5.9	5.9
محايد	1	.7	.7	6.6
اوافق	89	65.4	65.4	72.1
اوافق بشدة	38	27.9	27.9	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول (10/2/3) أعلاه أن 65.4% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 27.9% أجبن بموافق بشدة وهذا يعني أن 93.3% يعتبرن أن: إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى هذا ما يثبت الفرضية الخامسة.

جدول (11/2/3)

إذكاء المنافسة بين الموظفين/ الموظفات				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	26	19.1	19.1	19.1
محايد	19	14.0	14.0	33.1
اوافق	61	44.9	44.9	77.9
اوافق بشدة	30	22.1	22.1	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/2017

يتضح من الجدول (11/2/3) أعلاه أن 44.9% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 22.1% أجبن بموافق بشدة وهذا يعني أن 67.00% يعتبرن أن: إذكاء روح المنافسة بين الموظفين/ الموظفات، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى هذا ما يثبت الفرضية الخامسة.

اختبار الفرضيات

لاختبار الفرضيات استخدمنا الباحثة الانحدار الخطي البسيط وتم استيفاء شروط الانحدار الخطي البسيط من حيث التوزيع الطبيعي والعلاقة الخطية بين المتغيرات.

الفرضية الأولى: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للاختلاف الكبير بين التخصص

ومهام ومسمى الوظيفة على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكانياته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة.

جدول (12/2/3) الانحدار الخطي البسيط للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة ووضع الموظفة

أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكانياته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	0.241	1	0.241	0.200	0.656
الأخطاء	161.524	134	1.205		
المجموع	161.765	135			

يتضح من الجدول (12/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.656 وهو ما يشير إلى أن الاختلاف

الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة لا يؤثر معنويًا على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكانياته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة وهو ما ينفي صحة الفرضية، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (3/2/3) و(5/2/3) أن هناك درجة موافقة مرتفعة إلى مرتفعة جداً.

الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف

المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية.
جدول (13/2/3) الانحدار الخطي البسيط لغياب التصنيف والتصنيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط

الموارد البشرية

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	3.169	1	3.169	4.226	0.042
الأخطاء	100.471	134	.750		
المجموع	103.640	135			

يتضح من الجدول (13/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.042 وهو ما يشير إلى أن لغياب

التصنيف والتصنيف المهني والوظيفي تأثير معنوي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية ، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (2/2/3) و(6/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لغياب التصنيف والتصنيف المهني والوظيفي وضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية.

الفرضية الثالثة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للإهمال والتقصير في وضع

برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية على تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية.

جدول (14/2/3) الانحدار الخطي البسيط للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة

على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية وتنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	.248	1	.248	.353	0.554
الأخطاء	94.098	134	.702		
المجموع	94.346	135			

يتضح من الجدول (14/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.554 وهو ما يشير إلى أن الإهمال

والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية لا يؤثر معنوياً على تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وهو ما ينفى صحة الفرضية، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (4/2/3) و(7/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية وتنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية.

الفرضية الرابعة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لاستغلال وقت العمل في الإنتاج

والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

جدول (15/2/3) الانحدار الخطي البسيط لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت على

الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	25.530	1	25.530	54.056	0.000
الأخطاء	63.286	134	.472		

المجموع	88.816	135
---------	--------	-----

يتضح من الجدول (15/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت تأثير معنوي على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية ، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (8/2/3) و(9/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت والحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

الفرضية الخامسة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين.

جدول (16/2/3) الانحدار الخطي البسيط لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	15.929	1	15.929	41.183	0.000
الأخطاء	51.829	134	.387		
المجموع	67.757	135			

يتضح من الجدول (16/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة تأثير معنوي على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (10/2/3) و(11/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة واذكاء روح المنافسة بين الموظفين.

بالإضافة إلى ما سبق فإنه لإيجاد الحلول المناسبة لمعوقات وسلبيات وتحديات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد، لا بد من مراعاة الآتي: (رشيد ، 2001م، ص14)

- أن الأفراد هم استثمار إذا أحسن إدارته و تتميته يمكن أن يحقق أهداف المنظمة .
- إن سياسات الموارد البشرية لا بد أن تُخلق لإشباع حاجات الأفراد النفسية والاقتصادية والاجتماعية، وبيئة العمل لا بد أن تهيئ لتشجيع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم.
- برامج وسياسات الموارد البشرية لا بد أن تُنفذ بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد كما ان هناك حاجة إلى تبني استراتيجيات لمواجهة تحدي تقادم التشريعات والقوانين المتعلقة بالموارد البشرية بما يمكن من مجاراة التطورات العالمية والتصدي لتحديات العولمة منها: (عقيلي ، 2005م ، ص25)

- 1-التحديث المستمر لأنظمة الموارد البشرية لمواكبة التطورات في انماط العمل الجديدة .
- 2-تشريعات محفزة لنهاية الخدمة.
- 3-تعزيز وحماية حقوق الملكية الفكرية.

الخاتمة

أهم نتائج البحث: اطلعت الباحثة علي عدة مصادر للمعلومات تتضمن موضوع البحث منها المراجع والكتب والتقارير والمجلات والدوريات والشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) والصحف السيارة وتصميم استبيان وتوزيعه ثم تحليله وذلك لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة وعليه تأتي **نتائج البحث كما يلي:**

- 1 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته ، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة. **النتيجة** قيمة المعنوية بلغت 0.656 وهو ما يشير إلى أن الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة لا يؤثر معنويا على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته ، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة وهو ما ينفي صحة الفرضية.
- 2 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية. **النتيجة** قيمة المعنوية بلغت 0.042 وهو ما يشير إلى أن غياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي تأثير معنوي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية وهو ما يثبت صحة الفرضية.
- 3 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية على تنويع الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية لا يؤثر معنويا على تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وهو ما ينفي صحة الفرضية.
- 4 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية. **النتيجة** قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت تأثير معنوي على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية وأن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت والحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية وهو ما يثبت صحة الفرضية.
- 5 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين. **النتيجة** قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة تأثير معنوي على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين وأن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة واذكاء روح المنافسة بين الموظفين وهو ما يثبت صحة الفرضية.

التوصيات:

1. الوقوف علي أسباب عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وعلاجها جذريا.
2. نوصي بتطبيق إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد
3. لأنها تدعم نجاح الخطة الاستراتيجية للمنظمة.

4. العمل علي تفادي وتذليل التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد.

المصادر والمراجع

- 1 - شعبان ، محمد حسين، التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب عليها دورية معهد الإدارة العامة ، العدد4، مجلد46 ، عام 2006م.
- 2 - أحمد مهدي عبد القادر ، واحمد ابراهيم أبو سن . (2011م). أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية علي الانتاجية بالقطاع الصناعي بالتطبيق على مجموعة شركة جياذ الصناعية. مجلة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا – مجلة العلوم والتقانة . 12 (2) ، 141-166.
- 3 - بسيوني محمد البرادعي.(2005).تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية. القاهرة:ابتراك للطباعة والنشر و التوزيع.
- 4 - رشيد، مازن فارس رشيد.(2001).إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- 5 - صالح،محمد فالج. (1999م).إدارة الموارد البشرية:عرض وتحليل. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- 6 - صليحة العلواني،كبابي تسعديت (2015).معوقات ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية ببلدية آث منصور (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أكلي محند أولحاج – البويرة – الجزائر.
- 7 - عبد المحسن حاجي حسن. (2010).ممارسات ادارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخليوية(رسالة ماجستير).جامعة الشرق الأوسط.
- 8 - عشقي.(2009). التحديات التي تواجه الإدارة الاستراتيجية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 9 - عمر وصفي عقيلي.(2005).إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.
- 10 غانم هاجرة. (2013م) مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة دراسة حالة جامعة المسيلة (رسالة ماجستير).جامعة محمد بو ضياف،المسيلة
- 11 الملقحطاني، محمد دليم.(2008م).إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل.الرياض:العبيكان للنشر.
- 12 للموقع الرسمي لجامعة الملك خالد <http://www.kku.edu.sa>
- 13 مؤيد عبد القادر الشخانية. (2015). جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي دراسة حالة على شركة اورانج للاتصالات/الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- 14 وسيم اسماعيل الهابيل، نداء محمد النجار.(2014).دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة الجامعة الإسلامية – غزة.مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية. 22 (1) ، 31-63.
- 15-Anastasia A. Katou, **Measuring the impact of HRM on organisational performance**,Journal of Industrial Engineering and management, 2008