

نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات

أ.د/ نبيل خليل ندا

أ.د/ حسين دري أباطة

الباحث/ باسم عبدالحى حجازي

يهدف هذا البحث إلى وضع نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات واستخدم الباحث المنهج الوصفي متبعا للدراسات المسحية لملائمته لطبيعة البحث ومثل مجتمع البحث العاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات والبالغ عددهم (٨٢) حيث تم إختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العمدية وبلغ عددهم (٥٠) من إجمالي مجتمع البحث وتم استخدام وسائل جمع البيانات التي تعمل علي تحقيق هدف البحث كما تم بناء محاور وعبارات استمارة الاستبيان حيث اشتملت علي ٤ محاور و(٥٠) عبارة وتم التأكد من المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) وقام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان علي عينة البحث الأساسية ومعالجة البيانات احصائيا وكانت اهم الاستنتاجات التعرف علي نقاط القوة والضعف للموارد البشرية داخل إدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات وأوصي الباحث بضرورة قياس مستوى الرضي الوظيفي للموارد البشرية ووضع خطة مستقبلية للاحتياجات من الموارد البشرية وتفعيل واستخدام منظومة التحول الرقمي

الكلمات الافتتاحية :

(نموذج مقترح - الموارد البشرية - رعاية الطلاب)

A proposed model for human resources management in student welfare departments at Sadat City University

Prof. Dr. Nabil Khalil Nada

Prof. Dr. Hussein Dori Abaza

Researcher/ Basem Abdelhai Hegazy -

This research aims to develop a proposed model for human resources management in student welfare departments at Sadat City University.

Where the basic research sample was chosen in a deliberate way and their number reached (50) from the total research community (82). The means of data collection that work to achieve the goal of the research were used. The axes and phrases of the questionnaire were built, which included 4 axes and (50) phrases, and it was confirmed. Of the scientific transactions (honesty - reliability) and the researcher applied the questionnaire to the basic research sample and processed the data statistically. The most important conclusions were to identify the strengths and weaknesses of human resources within the student welfare departments at Sadat City University. The researcher recommended the necessity of measuring the level of job satisfaction for human resources and developing a future plan for the needs from human resources and activating and using the digital transformation system.

Keywords:

(Suggested Form - Human Resources - Student Welfare)

نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات

أ.د/ نبيل خليل ندا

أ.د/ حسين دري أباطة

الباحث/ باسم عبدالحى حجازي

مقدمة ومشكلة البحث :

ان العنصر البشري يعد الثروة الحقيقية لاي دولة باعتبارها وسيلة وغاية اي جهد تنموي ، كما ان نوعية هذا العنصر هي المحدد الرئيسي لمستوى التقدم والنمو الذى يمكن لاي دولة ان تختاره ، هو احد عناصر الانتاج الهامة فى اي مجتمع ويطلق عليه راس المال البشري وهو يدل على قوة واهمية هذا العامل فى العملية الانتاجية حيث انه هو المورد الرئيسي والحرص بالنسبة لقدرة المنظمات على تحقيق مزايا تنافسية وتعتبر ادارات رعاية الطلاب من اهم المنظمات العاملة في مجال اعداد الطلاب فهى تعمل على تنميتهم بدنيا وثقافيا واجتماعيا وكذا تعمل علي اشباع كافة احتياجاتهم واشباع رغباتهم بما يكفل لهم النشأة السليمة لذا يجب ان تهتم بادارة الموارد البشرية والعمل على تطويرها والارتقاء بها حيث انهم المئاتون بذلك . (٤:٨)

هذا وتلعب الموارد البشرية دوراً هاماً ورئيسياً في عملية التنمية، ويمثل الاستثمار فيها أعلى عائداً من الاستثمار في أي ثروات أخرى، وتأتي أهمية الموارد البشرية من كون الإنسان محور كل نشاط ومبعث وحيوية وفاعلية كل الثروات، وعليه يتوقف الكفاءة والنمو والتقدم وكيان المنظمة وملاحمها وتفوقها واستمرارها في المنافسة، ولذلك تعتبر الموارد البشرية بمثابة القلب النابض للإدارة الحديثة ، لأنها تضطلع بوظائف ومهام تعزز مكانتها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتجعلها وسيلة للبقاء والديمومة في النشاط والنجاح، لذا لا توجد مؤسسة ناجحة دون إدارة موارد بشرية

ان الموارد البشرية تحتل مكانه الصدارة بين الموارد التي تحتاجها المنظمات والمؤسسات بل والدول لتحقيق اهدافها ، فالعنصر البشري يعد الثروة الحقيقية لأي مؤسسه او منظمة بل لأي دوله باعتبارها وسيله وغاية اي جهد تنموي ، كما ان نوعيه هذا العنصر هي المحدد الرئيسي لمستوي التقدم والنمو لاي مؤسسه او دولة او منظمه ، حيث انه هو احد عناصر الانتاج الهامة في اي مجتمع ويطلق عليه رأس المال البشري وهذا يدل علي قوه واهمية العنصر البشري في العملية الانتاجية ، لذلك فان نجاح المنظمات والمؤسسات يعتمد وبصورة رئيسية علي الموارد

البشرية فيها ، وعلي اداء الموارد البشرية ، وتعتبر ادارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات هي احدي المنظمات العاملة في مجال رعاية الطلاب الجامعيين والذي يجب ان تهتم بإدارة الموارد البشرية والعمل علي تطويرها والارتقاء بها لمواجهة التحديات والمتغيرات المعاصرة حيث ان ادارات رعاية الطلاب تواجه متغيرا داخليه وخارجية فرضت عليها كالتطور التكنولوجي ، والتي يمكن ان يؤثر علي قدره ادارات رعاية الطلاب علي الاستمرار في العمل وتحقيق الاهداف المرجوة منها. (٢ : ٦)

وفي هذا الصدد يذكر محمود السيد(٢٠١١) أن الموارد البشرية في كل المؤسسات الرياضية هي أحد الاصول المعرفية التي تمتلكها المؤسسة ك رأس مال فكري تعمل المؤسسة على دعمه والارتقاء به للحصول على منتجات وخدمات عالية القيمة من خلال امتلاك الموارد البشرية. (٨ : ١٩)

ان العاملون في مجال رعاية الطلاب بالجامعات المصرية من اهم الموارد البشرية التي يتم من خلالها تنمية الاستراتيجية الادارية الخاصة ووضعها موضع التنفيذ الفعلي، حيث تتمتع بقوه بشرية مؤمنة ومتفاهمة لثقافة وريادة الشباب ينعكس انعكاسا مباشرا ويجابيا على ادارتها. هذا ومن خلال عمل الباحث بوظيفة مدير إدارة النشاط الرياضي بجامعة مدينة السادات ومن خلال ملاحظته الي وجود قلة في الموارد البشرية وصعوبات في مواجهة انجاز وتنفيذ الانشطة الخاصة برعاية الطلاب وكذلك عدم وجود الرضا الوظيفي لدى العاملين بهذا القطاع الامر الذي يتطلب:

- ✚ وجود معايير واضحة ومعلنة في عملية الاختيار والتعيين للموارد البشرية
- ✚ وجود معايير واضحة ومعلنة في عملية التدريب والترقي للموارد البشرية
- ✚ وجود اساليب التحفيز المادية والمعنوية للموارد البشرية
- ✚ الاهتمام باستخدام تكنولوجيا المعلومات في التواصل بين الإدارات بعضها البعض
- ✚ الاهتمام بتطبيق منظومة التحول الرقمي في الاعمال الفنية والإدارية.

هذا ويرى الباحث ان إدارات رعاية الطلاب في ضوء أهدافها من أهم الإدارات العاملة بالجامعات المصرية لما لها من دور هام جدا وفعال وحيوي في تطوير وتحسين مهارات الشباب وشغل أوقات فراغهم بالإضافة إلى اكسابهم قيم الانتماء والوطنية وإعادة صياغة اتجاهاتهم بما يتفق مع مصلحة المجتمع وهذا يتوقف على رؤية وثقافة الموارد البشرية العاملة بالجامعات المصرية عامة وجامعة مدينة السادات خاصة، حيث إنهم هم المناطون بذلك.

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى: -

- تصميم استبيان لوضع نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات.

رابعاً: تساؤلات البحث:

١- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات استبيان الإستراتيجية المقترحة لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات (قيد البحث) ؟.

المصطلحات المستخدمة في البحث :

إدارة الموارد البشرية:

هي جزء من الإدارة تعنى بشئون الافراد العاملين من حيث التعيين والتأهيل والتدريب والتطوير وكذلك وصف أعمالهم وفن استقطاب واجتذاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتدريبهم تطوير مهارتهم ، وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج افضل ما فيهم من طاقات وتشجيعهم على بذل اكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء وتخطيط الاحتياجات البشرية ثم تقوم بالاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتنمية المهارات وتضع هيكل او نظام للأجور .

(٩ : ٧)

رعاية الطلاب:

هي الإدارة المعنية بالأنشطة الطلابية داخل الجامعة وهي القناة الشرعية التي يمارس من خلالها الطلاب أنشطتهم المختلفة (الثقافية - الرياضية - الفنية - الاجتماعية - العلمية - الجواله... إلخ).

إجراءات البحث :

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي متبعاً أسلوب الدراسات المسحية، وذلك لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

■ مجتمع البحث:

العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات، والبالغ عددهم (٨٢).

- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات، والبالغ عدد (٨٢) حيث تم تقسيم عينة البحث إلى عينة البحث الأساسية، وبلغ عددها (٥٠) كما تم الاستعانة بعدد (٢٩). كعينة استطلاعية تم استخدامها في إجراءات تصميم الاستبيان في حين تم استبعاد (٣) من عاملين لعدم تفاعلهم في تعبئة بيانات الاستبيان، والجدول (١) يوضح تصنيف عينة البحث.

جدول (١)
توصيف مجتمع وعينة البحث
ن = ٨٢

فئة العينة	العدد	النسبة (%) في ضوء مجتمع البحث (٨٢) عاملين
العينة الأساسية	٥٠	٦٠,٩٨%
العينة الاستطلاعية	٢٩	٣٥,٣٧%
المستبعدون	٣	٣,٦٦%
إجمالي العينة	٨٢	١٠٠,٠٠%

يتضح من الجدول (١) أن النسبة المئوية لعينة البحث الأساسية قد تجاوزت نسبة الـ (٦٠%) من إجمالي مجتمع البحث، وبذلك يمكن الاعتماد عليها في تطبيق إجراءات البحث.

ثالثاً: وسائل وأدوات جمع البيانات:

١. الملاحظة الموضوعية.
٢. المسح المرجعي.
٣. تصميم الاستبيان.
٤. المقابلات الشخصية.
٥. استمارات جمع وتفرغ البيانات.

رابعاً: تصميم الاستبيان (قيد البحث):

١ - تحديد محاور الاستبيان:

استند الباحث على العديد من المراجع العلمية والدراسات التي تناولت الإدارة الرياضية والموارد البشرية، حيث تم التحديد المبدئي لمحاور الاستبيان وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات.



- المحور الثاني: الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات.

▪ البعد الأول: الاختيار.

▪ البعد الثاني: التعيين.

- المحور الثالث: التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب.

▪ البعد الأول: التدريب.

▪ البعد الثاني: الترقي.

- المحور الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب.

٢ - إعداد جدول المواصفات وتحديد الوزن النسبي لمحاور الاستبيان:

قام الباحث بتصميم استمارة لاستطلاع رأي الخبراء اشتملت على المحاور المبدئية للاستبيان ، والموضحة . روعي فيها الإضافة والحذف بما يناسب رأي الخبير، وتم عرضها على عدد (١٠) خبراء في مجال الإدارة الرياضية، والموضحين ، وذلك لتحديد مدى مناسبة المحاور المقترحة لبناء الاستبيان، كذلك الأهمية النسبية لكل محور من محاور الاستبيان، والجدول (٢) يوضح آراء السادة الخبراء بالنسبة للمحاور المقترحة لبناء الاستبيان والوزن النسبي لكل محور.

جدول (٢)

النسبة المئوية لاتفاق آراء السادة الخبراء بالنسبة للمحاور المقترحة لبناء

الاستبيان والوزن النسبي لها

ن = ١٠ خبراء

متوسط الوزن النسبي %	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء %	المحاور المقترحة
٢١,٦٧ %	١٠٠ %	المحور الأول: الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات.
	١٠٠ %	المحور الثاني: الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات:
١٣,٣٣ %	١٠٠ %	البعد الأول: الاختيار.
١٥,٠٠ %	١٠٠ %	البعد الثاني: التعيين.
	١٠٠ %	المحور الثالث: التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب:
١١,٦٧ %	١٠٠ %	البعد الأول: التدريب.
١١,٦٧ %	١٠٠ %	البعد الثاني: الترقي.
٢٦,٦٧ %	١٠٠ %	المحور الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب.
١٠٠ %		المجموع

يتضح من جدول (٢) النسبة المئوية لاتفاق السادة الخبراء على محاور الاستبيان بلغت (١٠٠ %) على جميع محاور الاستبيان، وبذلك تم قبول جميع المحاور المقترحة للاستبيان،



كذلك ، تم تحديد متوسط الوزن النسبي لكل محور من محاور الاستبيان، والذي سوف يتم في ضوءه تحديد عدد عبارات الخاصة بكل محور .

٣ - إعداد وصياغة عبارات الاستبيان:

قام الباحث بإعداد وصياغة عبارات محاور الاستبيان حيث تم مراعاة ما يلي في صياغة عبارات الاستبيان :

- أن تكون لغة كل عبارة صحيحة ولها معنى واحد ومحدد.
- أن تكون كل عبارة مُستقلة عن بقية عبارات الاستبيان.
- أن تكون العبارات مغلقة.
- الابتعاد عن استخدام عبارات نفي النفي.

وقد اشتمل الاستبيان في صورته المبدئية على (٦٠) عبارة، حيث تم توزيعهم على محاور الاستبيان وفقاً للوزن النسبي لكل محور. كما هو موضح بالجدول (٣).

جدول (٣)

توزيع العبارات وفقاً للوزن النسبي لمحاور الاستبيان

متوسط الوزن النسبي %	متوسط الوزن النسبي %	المحاور المقترحة
(١٣) عبارة	٢١,٦٧ %	المحور الأول: الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات.
		المحور الثاني: الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات
(٨) عبارات	١٣,٣٣ %	البعد الأول: الاختيار.
(٩) عبارات	١٥,٠٠ %	البعد الثاني: التعيين.
		المحور الثالث: التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب:
(٧) عبارات	١١,٦٧ %	البعد الأول: التدريب.
(٧) عبارات	١١,٦٧ %	البعد الثاني: الترقي.
(١٦) عبارة	٢٦,٦٧ %	المحور الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب.
(٦٠) عبارة	١٠٠ %	المجموع

يتضح من جدول (٣) أن إجمالي عدد عبارات الاستبيان بلغ (٦٠) عبارة موزعة على محاور الاستبيان على النحو التالي: المحور الأول (الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) (١٣) عبارة، المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) (١٧) عبارة.. بواقع (٨) عبارات للبعد الأول (الاختيار)، (٩) عبارات للبعد الثاني (التعيين)، المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) (١٤) عبارة.. بواقع (٧) عبارات للبعد الأول (التدريب)،

(٧) عبارات للبعد الثاني (الترقي)، المحور الرابع (تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) (١٦) عبارة وقام الباحث بعرض الاستبيان بعد صياغة عباراته والبالغ عددها (٦٠) عبارة (في صورته المبدئية)، على عدد (١٠) خبراء في مجال الإدارة الرياضية، وذلك لتحديد مدى مناسبة صياغة عبارات الاستبيان من حيث الاتفاق على مناسبتها أو الحذف أو الإضافة أو الدمج، والجدول (٤) يوضح النسبة المئوية لاتفاق آراء السادة الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٤)

النسبة المئوية لاتفاق آراء السادة الخبراء على عبارات الاستبيان

ن = ١٠ خبراء

آراء السادة الخبراء		مسلسل عبارات المحور	آراء السادة الخبراء		مسلسل عبارات المحور	آراء السادة الخبراء		مسلسل عبارات المحور
نسبة الاتفاق	العدد		نسبة الاتفاق	العدد		نسبة الاتفاق	العدد	
* ١٠٠ %	١٠	٤١	* ١٠٠ %	١٠	٢١	* ١٠٠ %	١٠	١
* ١٠٠ %	١٠	٤٢	* ١٠٠ %	١٠	٢٢	* ١٠٠ %	١٠	٢
٥٠ %	٥	٤٣	٩٠ %	٩	٢٣	* ١٠٠ %	١٠	٣
٦٠ %	٦	٤٤	* ١٠٠ %	١٠	٢٤	٥٠ %	٥	٤
* ١٠٠ %	١٠	٤٥	٤٠ %	٤	٢٥	* ١٠٠ %	١٠	٥
* ١٠٠ %	١٠	٤٦	* ١٠٠ %	١٠	٢٦	٩٠ %	٩	٦
٨٠ %	٨	٤٧	* ١٠٠ %	١٠	٢٧	* ١٠٠ %	١٠	٧
* ١٠٠ %	١٠	٤٨	٨٠ %	٨	٢٨	٦٠ %	٦	٨
* ١٠٠ %	١٠	٤٩	* ١٠٠ %	١٠	٢٩	* ١٠٠ %	١٠	٩
* ١٠٠ %	١٠	٥٠	* ١٠٠ %	١٠	٣٠	٤٠ %	٤	١٠
* ١٠٠ %	١٠	٥١	٩٠ %	٩	٣١	٩٠ %	٩	١١
٥٠ %	٥	٥٢	* ١٠٠ %	١٠	٣٢	* ١٠٠ %	١٠	١٢
٩٠ %	٩	٥٣	* ١٠٠ %	١٠	٣٣	* ١٠٠ %	١٠	١٣
* ١٠٠ %	١٠	٥٤	٦٠ %	٦	٣٤	* ١٠٠ %	١٠	١٤
* ١٠٠ %	١٠	٥٥	٩٠ %	٩	٣٥	* ١٠٠ %	١٠	١٥
* ١٠٠ %	١٠	٥٦	* ١٠٠ %	١٠	٣٦	* ١٠٠ %	١٠	١٦
* ١٠٠ %	١٠	٥٧	٥٠ %	٥	٣٧	٨٠ %	٨	١٧
٩٠ %	٩	٥٨	* ١٠٠ %	١٠	٣٨	* ١٠٠ %	١٠	١٨
* ١٠٠ %	١٠	٥٩	* ١٠٠ %	١٠	٣٩	٦٠ %	٦	١٩
٨٠ %	٨	٦٠	٩٠ %	٩	٤٠	٩٠ %	٩	٢٠

* نسبة اتفاق آراء السادة الخبراء لقبول العبارات ٨٠ % فأكثر.

يتضح من جدول (٤) النسبة المئوية لاتفاق السادة الخبراء على عبارات الاستبيان والتي تراوحت ما بين (٤٠ % إلى ١٠٠ %)، وقد ارتضى الباحث نسبة اتفاق (٨٠ % فأكثر) لقبول محاور الاستبيان، وبذلك تم قبول جميع العبارات المقترحة لمحاور الاستبيان. فيما عدا العبارات التي حققت نسبة اتفاق أقل من (٨٠ %)، وهي العبارات أرقام (٤)، (٨)، (١٠) في المحور الاول، والعبارات أرقام (١٩)، (٢٥) في المحور الثاني، والعبارات أرقام (٣٤)، (٣٧)، (٤٣)، (٤٤) في المحور الثالث، والعبارة رقم (٥٢)، وبذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان (٥٠) عبارة بعد استبعاد العبارات التي حققت نسبة اتفاق أقل من (٨٠ %).

٤ - طريقة تصحيح الاستبيان:

اتفق السادة الخبراء على أن يكون ميزان تقدير الدرجات لاستمارة الاستبيان ثلاثي التقدير، وذلك على النحو التالي:

• (نعم): ثلاث درجات.

• (إلى حد ما): درجتان.

• (لا): درجة واحدة.

٥ - الدراسة الاستطلاعية (المعاملات العلمية للاستبيان):

هدفت هذه الدراسة إلى التأكد من المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) لاستمارة الاستبيان حيث قام الباحث بتطبيق الصورة الثانية لاستمارة الاستبيان على العينة الاستطلاعية والبالغ قوامها (٢٩) موظف وموظفة من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢١/٨/١ م إلى ٢٠٢١/٨/١٥ م.

أ - صدق استمارة الاستبيان : صدق المُحكّمين:

قام الباحث باستخدام صدق المُحكّمين، حيث تم عرض الصورة الثانية لاستمارة الاستبيان على عدد (١٠) خبراء في مجال الإدارة الرياضية، وقد اتفق السادة الخبراء على صلاحية استخدام الاستبيان في صورته الثانية.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للصورة الثانية من الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية، والبالغ عددهم (٢٩) من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات، وذلك يوم الاثنين الموافق ٢٠٢١/٩/٧ م، وذلك من خلال:

- إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة، ومجموع المحور الذي تنتمي له العبارة.

- إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة، والمجموع الكلي للاستبيان.
 - إيجاد معامل الارتباط بين كل محور، والمجموع الكلي للاستبيان.
- والجداول (٥)، (٦) توضح معاملات صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور الذي تنتمي إليه
والمجموع الكلي للاستبيان

ن = ٢٩

المحور	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع المجموع الكلي للاستبيان	المحور	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع المجموع الكلي للاستبيان	المحور	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع المجموع الكلي للاستبيان
الأول	١	* ٠,٨٧	٢٧	١٨	* ٠,٩١	٣٥	* ٠,٩٠	* ٠,٨٨
	٢	* ٠,٩٢		١٩	* ٠,٨٤	٣٦	* ٠,٨٥	* ٠,٧٩
	٣	* ٠,٩٠		٢٠	* ٠,٨٠	٣٧	* ٠,٩١	* ٠,٨٦
	٤	* ٠,٨٨		٢١	* ٠,٧٩	٣٨	* ٠,٩٠	* ٠,٨٥
	٥	* ٠,٨١		٢٢	* ٠,٨٦	٣٩	* ٠,٨٨	* ٠,٨٣
	٦	* ٠,٨٩		٢٣	* ٠,٨٦	٤٠	* ٠,٨٤	* ٠,٧٨
	٧	* ٠,٨٦		٢٤	* ٠,٨٠	٤١	* ٠,٩١	* ٠,٨٤
	٨	* ٠,٨٠		٢٥	* ٠,٧٧	٤٢	* ٠,٨٥	* ٠,٨٠
	٩	* ٠,٨٦		٢٦	* ٠,٨٦	٤٣	* ٠,٨٨	* ٠,٨٦
	١٠	* ٠,٨٤		٢٧	* ٠,٩٢	٤٤	* ٠,٨٣	* ٠,٧٨
	١١	* ٠,٨٨		٢٨	* ٠,٨٩	٤٥	* ٠,٧٦	* ٠,٧٢
	١٢	* ٠,٨٣		٢٩	* ٠,٨٥	٤٦	* ٠,٧٧	* ٠,٧٠
	١٣	* ٠,٩٣		٣٠	* ٠,٨٧	٤٧	* ٠,٧٤	* ٠,٦٥
	١٤	* ٠,٨٧		٣١	* ٠,٨٦	٤٨	* ٠,٩١	* ٠,٨٦
	١٥	* ٠,٨٥		٣٢	* ٠,٨٩	٤٩	* ٠,٧٩	* ٠,٧٣
	١٦	* ٠,٨٨		٣٣	* ٠,٩٢	٥٠	* ٠,٨٦	* ٠,٧٥
	١٧	* ٠,٩٠		٣٤	* ٠,٨٥			

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، د.ح (ن - ٢ = ٢٧) في اتجاهين = ٠,٣٦٧

يتضح من الجدول (٥) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين كل من درجة كل عبارة ومجموع المحور الذي تنتمي له العبارة، كذلك بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للاستبيان . مما يدل على صدق تمثيل تلك العبارات للمحور الذي تمثله والاستبيان ككل.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي للاستبيان ن = ٢٩

معامل الارتباط مع المجموع الكلي للاستبيان	المحاور المقترحة
* ٠,٩١	المحور الأول: الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات.
	المحور الثاني: الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات:
* ٠,٨٨	البعد الأول: الاختيار.
* ٠,٨٦	البعد الثاني: التعيين.
	المحور الثالث: التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب:
* ٠,٨٤	البعد الأول: التدريب.
* ٠,٧٩	البعد الثاني: الترقي.
* ٠,٨١	المحور الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب.

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د.ح (ن - ٢ = ٢٧) في اتجاهين = ٠.٣٦٧

يتضح من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل محور والمجموع الكلي للاستبيان حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٧٩) : (٠.٩١). مما يدل على صدق تمثيل تلك المحاور للاستبيان

ب - ثبات استمارة الاستبيان :

استخدم الباحث طريقتين لحساب ثبات الاستبيان وهما على النحو التالي:

الطريقة الأولى (التجزئة النصفية):

حيث استخدم الباحث الدرجات الخام لقياسات صدق الاستبيان وذلك بتقسيمها إلى نصفين:

▪ العبارات الفردية: وعددها (٢٥) عبارة.

▪ العبارات الزوجية: وعددها (٢٥) عبارة.

ثم قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان، وبالتالي الحصول على ثبات نصف الاستبيان فقط، وللحصول على معامل الثبات الكلي للاستبيان. تم تطبيق معادلة سبيرمان براون.

الطريقة الثانية (معامل ثبات ألفا كورنباخ):

حيث قام الباحث بحساب معامل الثبات الكلي للاستبيان باستخدام معامل ألفا كورنباخ

لحساب الثبات، والجدول (٧) يوضح حساب معاملات الثبات للاستبيان باستخدام الطريقتين.

جدول (٧)

معاملات الثبات للاستبيان

ن = ٢٩

معامل ألفا كورنباخ	معامل الثبات الكلي للاستبيان	معامل ارتباط التجزئة النصفية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	نصفي الاستبيان
* ٠,٨٩	* ٠,٩١	* ٠,٨٣	٣,٩٢	٦٠,٣٤	٢٥	العبارات الفردية
			٤,١٥	٦١,٥٧	٢٥	العبارات الزوجية

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د.ح (ن - ٢ = ٢٧) في اتجاهين = ٠.٣٦٧

يتضح من الجدول (٧) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين نصفي الاستبيان والمتمثلة في متوسطات العبارات الفردية والعبارات الزوجية. مما يدل على ثبات تطبيق الاستبيان

الصورة النهائية للاستبيان :

بعد عرض الاستبيان في صورته المبدئية (الثانية) على السادة الخبراء، ثم قيام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق والثبات) .. تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبيان حيث بلغ عدد مفرداته (٥٠) عبارة في صورته النهائية والجاهزة للتطبيق.

خامساً: تطبيق تجربة البحث الأساسية:

تم تطبيق تجربة البحث الأساسية الاستبيان الإلكتروني يوم الأحد الموافق ٢٠٢١/١٠/٣م على عينة البحث الأساسية، والبالغ عددهم (٥٠) من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكلية جامعة مدينة السادات، ثم تلا ذلك تفريغ البيانات تمهيداً لمعالجة البيانات إحصائياً.

سادساً: المُعالجات الإحصائية:

في ضوء أهداف وفروض البحث.. استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات، واستعان بالأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- معامل الارتباط المُتعدد.
- معامل سبيرمان براون.
- معامل ألفا كورنباخ.

- النسبة المئوية %.
- اختبار كا^٢ لحساب دلالة الفروق بين التكرارات.
وقد ارتضى الباحث مستوى الدلالة الإحصائية عند (٠,٠٥) في اتجاهين.

عرض و مناقشة النتائج

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية وكأ والترتيب للعبارة في ضوء الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على المحور الأول (الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات)

الترتيب	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الأهمية النسبية %	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
				نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
١	٧٢,٢٨ *	٩٥,٣٣ %	١٤٣	%٤,٠٠	٢	٦,٠٠ %	٣	٩٠,٠٠ %	٤٥	يوجد هيكل تنظيمي واضح يحقق أهداف رعاية الطلاب بفاعلية	١
٦	٣٣,٧٦ *	٨٦,٦٧ %	١٣٠	%١٢,٠٠	٦	١٦,٠٠ %	٨	٧٢,٠٠ %	٣٦	يوجد منظومة للتحويل الرقمي مفعلة داخل إدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٢
٣	٥٣,٣٢ *	%٩١,٣٣	١٣٧	%٨,٠٠	٤	١٠,٠٠ %	٥	٨٢,٠٠ %	٤١	يوجد اتصال مباشر بين إدارات رعاية الطلاب وبين الإدارة العليا للجامعة	٣
٩	١٣,٩٦ *	٦٨,٦٧ %	١٠٣	%١٨,٠٠	٩	٥٨,٠٠ %	٢٩	٢٤,٠٠ %	١٢	يوجد نظام معلوماتي يتيح التعرف على كافة القوانين والسياسات التي يجب التعرف عليها	٤
٢	٦٢,٤٤ *	٩٣,٣٣ %	١٤٠	%٦,٠٠	٣	٨,٠٠ %	٤	٨٦,٠٠ %	٤٣	يوجد توصيف وظيفي لجميع العاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٥
٨	١٧,٩٢ *	٨٢,٦٧ %	١٢٤	%١٢,٠٠	٦	٢٨,٠٠ %	١٤	٦٠,٠٠ %	٣٠	يتضمن الموقع الإلكتروني لإدارات رعاية الطلاب معلومات وبيانات عن الموارد البشرية	٦
٧	٢٤,٢٨ *	٨٤,٠٠ %	١٢٦	%١٤,٠٠	٧	٢٠,٠٠ %	١٠	٦٦,٠٠ %	٣٣	تقسم المهام الوظيفية على العاملين طبقاً لحجم وطبيعة العمل	٧
١٠	١١,٦٨ *	٦٥,٣٣ %	٩٨	%٢٤,٠٠	١٢	٥٦,٠٠ %	٢٨	٢٠,٠٠ %	١٠	يشعر العاملون بإدارات رعاية الطلاب بالرضا الوظيفي	٨
٤	٤٤,٩٢ *	٨٩,٣٣ %	١٣٤	%١٠,٠٠	٥	١٢,٠٠ %	٦	٧٨,٠٠ %	٣٩	يوجد تنسيق بين الإدارة العامة لرعاية الطلاب وإدارات رعاية الطلاب بالكليات	٩
٥	٤١,٤٤ *	٨٩,٣٣ %	١٣٤	%٨,٠٠	٤	١٦,٠٠ %	٨	٧٦,٠٠ %	٣٨	يوجد لائحة تنظيمية تحدد مهام الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب	١٠
			١٢٦٩	٨٤,٦٠ %	إجمالي المحور الأول						

* قيمة كا^٢ الجدولية عند د.ح (٢)، مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج الجدول رقم (٨) دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث فيما هو متعلق بعبارة المحور الأول (الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارة المحور الأول لصالح الاستجابة (نعم).

وهذا ما تؤكدته دراسة مصطفى يوسف علاء الدين ٢٠١٢م (٧) علي أن الهيكل التنظيمي يعني الصرح الرسمي المقرر من قبل إدارة المؤسسات المعني بجميع العمليات التنسيقية والمهام المختلفة التي يوكل بها أعضاء المؤسسة ، كما أكدت الدراسة علي ضرورة تحديد السلطات والمسئوليات لكل مسئول أو إداري أو موظف يعمل بالاتحاد الرياضي دون حجب أو إخفاء وذلك يكون عن طريق المناقشة مع الخبراء ذات القدرة والكفاءة والعمل علي توضيح الأوضاع مما يدفع العاملين علي فهم واستيعاب التوصيف الوظيفي لكلاً منهم وسهولة اتخاذ قرارات مناسبة تتلاءم مع اختصاصات كل موظف وهذا يتطلب ضرورة وجود قنوات اتصال بين الإتحاد الرياضي والهيئات المماثلة بنفس المجال وكذا وجود تنسيق بين مختلف لجان الإتحاد حتي يتحقق الأهداف المرجوة من الإتحاد

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية وكما ٢ والترتيب للعبارات في ضوء الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث علي المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) - البعد الأول (الاختيار)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية %	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %				
١١	١١	٤٤	٨٨,٠٠ %	٤	٨,٠٠ %	٢	٤,٠٠ %	١٤٢	٩٤,٦٧ %	٦٧,٣٦ *	١
١٢	عند الاختيار يؤخذ في الاعتبار المؤهلات والخبرات العلمية والميدانية	٣٥	٧٠,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	١٢٨	٨٥,٣٣ %	٣٠,٢٨ *	٤
١٣	الإدارة العليا هي الإدارة المنوطة باختيار الموارد البشرية	٤٢	٨٤,٠٠ %	٣	٦,٠٠ %	٥	١٠,٠٠ %	١٣٧	٩١,٣٣ %	٥٧,٨٨ *	٢
١٤	يوجد معايير مناسبة لاختيار الموارد البشرية للمقارنة والتفضيل بين المتقدمين	٣٩	٧٨,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	٤	٨,٠٠ %	١٣٥	٩٠,٠٠ %	٤٥,١٦ *	٣
١٥	يتم إجراء مقابلات مع الموارد البشرية قبل التعيين لاختيار الأفضل	٣٢	٦٤,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١٢٣	٨٢,٠٠ %	٢١,١٦ *	٦
١٦	الاختيار المناسب للموارد البشرية يساعد علي زيادة الولاء والانتماء للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٣٤	٦٨,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	١٢٦	٨٤,٠٠ %	٢٧,٠٤ *	٥
١٧	يوجد تقدير للاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية في مختلف التخصصات	٣٠	٦٠,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١	٢٢,٠٠ %	١١٩	٧٩,٣٣ %	١٦,١٢ *	٧
	إجمالي المحور الثاني (البعد الأول)							٩١٠	٨٦,٦٧ %		

* قيمة كا^٢ الجدولية عند د.ح (٢)، مستوى مغنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج الجدول رقم (٩) ومن تحقيق نتائجه بيانياً بالشكل رقم (٢) دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث فيما هو متعلق بعبارات المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الثاني (البعد الأول) لصالح الاستجابة (نعم) .

وهذا يتفق مع نتائج دراسة خالد حنفي ربيع ٢٠٠٨م (١٥) في أن الإدارة العليا هي جهة الاختصاص في اختيار العاملين الجدد بالمنظمات والمؤسسات.

جدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية وكأ والترتيب للعبارات في ضوء الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) . البعد الثاني (التعيين)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية %	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب ب
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار				
١٨	يتم استخدام الوسائل التكنولوجية والإلكترونية أثناء إجراءات التعيين للموارد البشرية	٢,٠٠ %	٣	٦,٠٠ %	٤٦	٩٢,٠٠ %	٥٥	٣٦,٦٧ %	٧٧,٥٦ *	٨	
١٩	يوجد لجان متضمنة مدير عام رعاية الطلاب لتعيين الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٦,٠٠ %	١٠	٢٠,٠٠ %	١٠	٢٠,٠٠ %	١٢٠	٨٠,٠٠ %	١٦,٠٠ *	٥	
٢٠	يتم تعيين الموارد البشرية أصحاب المؤهلات التخصصية المناسبة للعمل بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٧٨,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	٤	٨,٠٠ %	١٣٥	٩٠,٠٠ %	٤٥,١٦ *	٢	
٢١	يوجد معايير موضوعية ومحددة ومعلنة اليكترونلتعيين الموارد البشرية	٨٢,٠٠ %	٤١	١٢,٠٠ %	٣	٦,٠٠ %	١٣٨	٩٢,٠٠ %	٥٣,٥٦ *	١	
٢٢	يؤخذ في الاعتبار الصفات الشخصية والبدنية لتعيين الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٧٢,٠٠ %	٣٦	١٦,٠٠ %	٦	١٢,٠٠ %	١٣٠	٨٦,٦٧ %	٣٣,٧٦ *	٣	
٢٣	يوجد كشف طبي للموارد البشرية المعينة للعمل بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٦٦,٠٠ %	٣٣	٢٤,٠٠ %	٥	١٠,٠٠ %	١٢٨	٨٥,٣٣ %	٢٥,٤٨ *	٤	
٢٤	يوجد نظام للتعيين يحقق اختيار أفضل العناصر المتقدمة لشغل الوظائف الشاغرة	٥٠,٠٠ %	٢٥	٣٠,٠٠ %	١٥	٢٠,٠٠ %	١١٥	٧٦,٦٧ %	٧,٠٠ *	٧	
٢٥	يؤخذ في الاعتبار الخبرات الميدانية عند التعيين والتوزيع للموارد البشرية	٥٦,٠٠ %	٢٨	٢٦,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١٩	٧٩,٣٣ %	١٢,٠٤ *	٦	
إجمالي المحور الثاني (البعد الثاني)							٩٤٠	٧٨,٣٣ %			

* قيمة كا^٢ الجدولية عند د.ح (٢)، مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٠) ومن تحقيق نتائجه بيانياً بالشكل رقم (٥) دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث فيما هو متعلق بعبارات المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الثاني (البعد الأول) لصالح الاستجابة (نعم) .

البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) . البعد الثاني (التعيين)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الثاني (البعد الثاني) لصالح الاستجابة (نعم) فيما عدا العبارة رقم (١٨) حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (لا).

وتشير أيضاً نيهال مصطفى فريد (٢٠٠٠) (١٠) إلى ان التعيين يتم بعد التقديم للمنظمة عدد كافي من المؤهلين الذي يمكن الاختيار منهم لشغل الوظائف

جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية وكأ والترتيب للعبارة في ضوء الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الأول (التدريب)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية %	قيمة كاس المحسوبة	الترتيب ب
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار				
٢	الخطة التدريبية للموارد البشرية تتضمن مجموعة برامج إلكترونية تتماشى مع نظم التحول الرقمي	٥٦,٠٠ %	١٤	٢٨,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	١٢٠	٨٠,٠٠ %	١٢,٦٤ *	٤	
٢	يوجد برامج لاعداد وتأهيل الموارد البشرية قبل تولي الوظائف الجديدة	٦٢,٠٠ %	١٢	٢٤,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	١٢٤	٨٢,٦٧ %	١٩,٢٤ *	٣	
٢	الإدارة العليا هي الجهة المسؤولة عن وضع الخطط التدريبية للموارد البشرية العاملة بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٥٠,٠٠ %	١٦	٣٢,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١٦	٧٧,٣٣ %	٧,٧٢ *	٥	
٢	يوجد دورات تدريبية متخصصة للموارد البشرية العاملة بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٧٤,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	٥	١٠,٠٠ %	١٣٢	٨٨,٠٠ %	٣٧,٤٨ *	١	
٣	يتم انتقاء واختيار القانمين علي عملية التدريب	٧٠,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	٦	١٢,٠٠ %	١٢٩	٨٦,٠٠ %	٣٠,٥٢ *	٢	
إجمالي المحور الثالث (البعد الأول)									٨٢,٨٠ %	٦٢١	

* قيمة كاس الجدولية عند د.ح (٢)، مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج الجدول رقم (١١) ومن تحقيق نتائجه بيانياً بالشكل رقم (٧) دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث فيما هو متعلق بعبارة المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الأول (التدريب)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود

فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الثالث (البعد الأول) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الثالث (البعد الأول) لصالح الاستجابة (نعم) وهذا ما تشير إليه دراسة نادر احمد شيحة (٢٠٠٠) (٩) والذي يؤكد على ضرورة استخدام الأساليب الحديثة في عمليات اجراء التدريب وكذلك على أهمية التأثير التكنولوجي على أداء الموارد البشرية

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية وكأول الترتيب للعبارات في ضوء الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الثاني (الترقي)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع التقديري	الأهمية النسبية %	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار				
٣	يوجد معايير موضوعة ومحددة للترقي	٧٤,٠٠ %	٦	١٢,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	١٣٠	٨٦,٦٧ %	٣٧,٢٤ *	١	
٣	يوجد تحيز شخصي لبعض العاملين عند اختيار المستحقين للترقي	٥٦,٠٠ %	١٣	٢٦,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١٩	٧٩,٣٣ %	١٢,٠٤ *	٤	
٣	يتم الترتي بعد الحصول علي الدورات التدريبية واجتيازها	٧٠,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	١٢٧	٨٤,٦٧ %	٣٠,٢٨ *	٢	
٣	أثناء الترتي يؤخذ في الاعتبار	٦٢,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	١١	٢٢,٠٠ %	١٢٠	٨٠,٠٠ %	١٨,٧٦ *	٣	
٤	بتقارير كفاية الأداء للموارد البشرية	٥٠,٠٠ %	١٦	٣٢,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١٦	٧٧,٣٣ %	٧,٧٢ *	٥	
٣	يتم الترتية طبقاً لاشتراطات التي حددها قانون الخدمة المدنية	٥٠,٠٠ %	١٦	٣٢,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١٦	٧٧,٣٣ %	٧,٧٢ *	٥	
إجمالي المحور الثالث (البعد الثاني)											
		٨١,٦٠ %	٦١٢								

* قيمة كا^٢ الجدولية عند د.ح (٢)، مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٢) ومن تحقيق نتائجه بيانياً بالشكل رقم (٩) دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث فيما هو متعلق بعبارات المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الثاني (الترقي)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الثالث (البعد الثاني) لصالح الاستجابة (نعم).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة حامد مصطفى حامد (٢٠٠٨) (٣) علي أنه لا بد أن يوجد معايير موضوعية لقياس كفاءة أداء الموارد البشرية للفرقة بين العامل الممتاز والعامل الضعيف أثناء الترقى حتى لا يكون هناك تحيز شخصي في اختيار الأفراد المستحقين للترقى .

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية وكأ والترتيب للعبارة في ضوء الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث على المحور الرابع (تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع والتقدير	الأهمية النسبية %	قيمة كاس المحسوبة	الترتيب	
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار					
٣	يوجد طرق للتقييم متعددة سهلة وواضحة وتتسم بالمعادلة	٣	٣	٦٦,٠٠ %	٨	١٦,٠٠ %	٩	١٢٤	٨٢,٦٧ %	* ٢٤,٠٤	٩	
٣	يوجد لجان متخصصة لتقييم الموارد البشرية وإعداد تقارير بذلك	٣	١	٦٢,٠٠ %	١١	٢٢,٠٠ %	٨	١٢٣	٨٢,٠٠ %	* ١٨,٧٦	١٠	
٣	يوجد تقييم مستمر للموارد البشرية مرتبط بالخطة السنوية	٤	١	٨٢,٠٠ %	٥	١٠,٠٠ %	٤	١٣٧	٩١,٣٣ %	* ٥٣,٣٢	٢	
٣	يتم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عملية التقييم	٣	٠	٦٠,٠٠ %	٩	١٨,٠٠ %	١١	١١٩	٧٩,٣٣ %	* ١٦,١٢	١١	
٤	يتم التقييم من خلال الاتصال بالمستفيدين بالخدمات المقدمة أثناء تنفيذ الأنشطة	٤	٠	٨٠,٠٠ %	٤١	٨٢,٠٠ %	٥	٩٩	٦٦,٠٠ %	* ٥٣,٣٢	١٣	
٤	يوجد ارتباط بين نتائج تقييم الأداء ونظام الحوافز والمكافآت	٤	٠	٨٠,٠٠ %	٦	١٢,٠٠ %	٤	١٣٦	٩٠,٦٧ %	* ٤٩,١٢	٣	
٤	يتم التقييم عقب تنفيذ الأنشطة مب	٤	٠	٦٨,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	٩	١٢٥	٨٣,٣٣ %	* ٢٧,١٦	٨	
٤	يوجد برامج إلكترونية تساعد الموارد البشرية في التقييم الذاتي	٤	٠	٦٠,٠٠ %	٥	١٠,٠٠ %	٤٢	٦١	٤٠,٦٧ %	* ٥٧,٨٨	١٤	
٤	يوجد متابعة ميدانية لمواقع تنفيذ الأنشطة	٤	٢	٨٤,٠٠ %	٥	١٠,٠٠ %	٣	١٣٩	٩٢,٦٧ %	* ٥٧,٨٨	١	
٤	يوجد تقييم وتوجيه مستمر من قيادات الجامعة للتأكد من تنفيذ اللوائح والقوانين	٣	٩	٧٨,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	٤	١٣٥	٩٠,٠٠ %	* ٤٥,١٦	٤	
٤	إعلان نتائج التقييم يساعد على الابتكار والإبداع في العمل	٣	٧	٧٤,٠٠ %	٦	١٢,٠٠ %	٧	١٣٠	٨٦,٦٧ %	* ٣٧,٢٤	٥	
٤	تعتمد القيادات العليا بالجامعة في عملية التقييم على إعداد التقارير	٣	٥	٧٠,٠٠ %	٦	١٢,٠٠ %	٩	١٢٦	٨٤,٠٠ %	* ٣٠,٥٢	٧	
٤	تقارير التقييم تكون على شكل استمارة يتم أسفائها ببياناتها	٣	٦	٧٢,٠٠ %	٧	١٤,٠٠ %	٧	١٢٩	٨٦,٠٠ %	* ٣٣,٦٤	٦	
٤	يتم التقييم بطرق قياس الأداء الفعلي للموارد البشرية العاملة بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة	٢	٨	٥٦,٠٠ %	١٢	٢٤,٠٠ %	١٠	١١٨	٧٨,٦٧ %	* ١١,٦٨	١٢	
٥	يوجد تقييم لمدي تحقيق الأهداف بصورة مستمرة	٣	٣	٦٠,٠٠ %	٣	٦,٠٠ %	٤٤	٥٩	٣٩,٣٣ %	* ٦٧,٢٤	١٥	
إجمالي المحور الثالث (البعد الثاني)									٧٨,٢٢ %		١٧٦٠	

* قيمة كاس الجدولية عند د.ح (٢)، مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) ومن تحقيق نتائجه بيانياً بالشكل رقم (١١) دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث فيما هو متعلق بعبارة المحور الرابع (تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، وجميعها

رقم المجلد (٢٨) شهر (ديسمبر) لعام (٢٠٢١م) (الجزء الثالث عشر) (٥٨)

جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم) وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي التساؤل الأول بوجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الرابع لصالح الاستجابة (نعم) فيما عدا العبارة رقم (٤٠) حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (إلى حد ما)، والعبارات أرقام (٤٣، ٥٠) حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (لا) .

يؤكد هذا احمد سيد مصطفى (٢٠٠٨) (١) على انه لا يمكن متابعة معايير الأداء في غياب معايير التقييم الأساسية التي يقاس عليها الأداء، فيجب ان تتكامل معايير الأداء مجتمعة بما يهئ تقيماً متكاملًا وفعالاً .

الإستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الإستنتاجات:

- في ضوء أهداف البحث وفروضه وفي حدود عينة البحث، واستناداً إلى للمعالجات الإحصائية، وما أشارت إليه من نتائج البحث .. تمكن الباحث من استخلاص ما يلي:
- ١- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول (الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات)، وذلك على ميزان تقدير ثلاثي (نعم/إلى حد ما/لا)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة فيما عدا العبارات أرقام (٤)، (٨)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (إلى حد ما).
 - ٢- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) . البعد الأول (الاختيار)، حيث جاءت دلالات الفروق لجميع العبارات في اتجاه الاستجابة (نعم).
 - ٣- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) . البعد الثاني (التعيين)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم)، فيما عدا العبارة رقم (١٨) حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (لا).

٤- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الأول (التدريب)، حيث جاءت دلالات الفروق لجميع العبارات في اتجاه الاستجابة (نعم).

٥- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الثاني (الترقي)، حيث جاءت دلالات الفروق لجميع العبارات في اتجاه الاستجابة (نعم).

٦- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور الرابع (تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (نعم)، فيما عدا العبارة رقم (٤٠)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (إلى حد ما)، والعبارات أرقام (٤٣)، (٥٠)، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة (لا).

٧- تراوحت الأهمية النسبية لعبارات المحور الأول (الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) ما بين (٦٥.٣٣٪ إلى ٩٥.٣٣٪)، حيث جاءت العبارة رقم (١) في الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت (٩٥.٣٣٪)، في حين جاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب العاشر والأخير بأهمية نسبية بلغت (٦٥.٣٣٪).

٨- تراوحت الأهمية النسبية لعبارات المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) . البعد الأول (الاختيار) ما بين (٧٩.٣٣٪ إلى ٩٤.٦٧٪)، حيث جاءت العبارة رقم (١١) في الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت (٩٤.٦٧٪)، في حين جاءت العبارة (١٧) في الترتيب السابع والأخير بأهمية نسبية بلغت (٧٩.٣٣٪) .

٩- تراوحت الأهمية النسبية لعبارات المحور الثاني (الاختيار والتعيين للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات) . البعد الثاني (التعيين) ما بين (٣٦.٦٧٪ إلى ٩٢.٠٠٪)، حيث جاءت العبارة رقم (٢١) في الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت (٩٢.٠٠٪)، في حين جاءت العبارة (١٨) في الترتيب الثامن والأخير بأهمية نسبية بلغت (٣٦.٦٧٪).



- ١٠- تراوحت الأهمية النسبية لعبارات المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الأول (التدريب) ما بين (٧٧.٣٣٪ إلى ٨٨.٠٠٪)، حيث جاءت العبارة رقم (٢٩) في الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت (٨٨.٠٠٪)، في حين جاءت العبارة رقم (٢٨) في الترتيب الخامس والأخير بأهمية نسبية بلغت (٧٧.٣٣٪).
- ١١- تراوحت الأهمية النسبية لعبارات المحور الثالث (التدريب والترقي للموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) . البعد الثاني (الترقي) ما بين (٧٧.٣٣٪ إلى ٨٦.٦٧٪)، حيث جاءت العبارة رقم (٣١) في الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت (٨٦.٦٧٪)، في حين جاءت العبارة رقم (٣٥) في الترتيب الخامس والأخير بأهمية نسبية بلغت (٧٧.٣٣٪).
- ١٢- تراوحت الأهمية النسبية لعبارات المحور الرابع (تقييم أداء الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب) ما بين (٣٩.٣٣٪ إلى ٩٢.٦٧٪)، حيث جاءت العبارة رقم (٤٤) في الترتيب الأول بأهمية نسبية بلغت (٩٢.٦٧٪)، في حين جاءت العبارة رقم (٥٠) في الترتيب الخامس عشر والأخير بأهمية نسبية بلغت (٣٩.٣٣٪).



ثانياً: التوصيات:

- في ضوء الاستنتاجات السابقة توصل الباحث الى التوصيات الاتية :
١. العمل على قياس مستوى الرضا الوظيفي للموارد البشرية العاملة بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات .
 ٢. العمل على وجود نظام معلوماتي يتيح للموارد البشرية التعرف على كافة اللوائح والقوانين والسياسات المنظمة للعمل.
 ٣. وضع خطة مستقبلية للاحتياجات من الموارد البشرية في كافة التخصصات .
 ٤. استخدام منظومة التحول الرقمي في إجراءات تعيين الموارد البشرية .
 ٥. تشكيل لجنة عليا متخصصة لوضع الخطط والبرامج التدريبية للموارد البشرية.
 ٦. الاهتمام بعمليات التقييم ومدى تحقيق الأهداف .
 ٧. ضرورة التقييم عن طريق التغذية الراجعة عن طريق الاتصال بالمستفيدين ودراساتها وتحليلها
 ٨. اجراء مزيد من الدراسات والأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية

قائمة المراجع :

أولا : المراجع العربية

١. احمد سيد مصطفى (٢٠٠٣م): تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي ط٣، منشأة المعارف، الإسكندرية .
٢. احمد صقر عاشور (٢٠٠٣م) : إدارة النظم والعمليات الإدارية، دار المعرفة ، الإسكندرية
٣. حامد مصطفى حامد (٢٠٠٨م) : تطوير اداره الموارد البشرية في الأندية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان.
٤. حمادة عيد نوار محمد (٢٠١٢م) : نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية في ضوء المتغيرات المعاصرة (العولمة - التطور التنظيمي - التطور التكنولوجي بإدارة التخطيط ببعض مديريات الشباب والرياضة ج م ع ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية .
٥. خالد محمد حنفي ربيع (٢٠٠٨م) : تقويم أساليب إدارة الموارد البشرية لزيادة فاعلية إعداد هندسة الإدارة نموذج مقترح للتطبيق بالبنوك الإسلامية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
٦. محمد فاروق على عباس (٢٠١٨م) : استراتيجية مقترحة لهندرة الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة لتطوير إدارات النشاط الرياضي بالجامعات المصرية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بنها
٧. مصطفى يوسف بن محمد القبلان (٢٠٠٠م) : ثقافات إدارية " التخطيط والتطوير الإداري، وزارة المعارف ، المملكة العربية السعودية ، العدد الثالث .
٨. محمود السيد (٢٠١١م) : دراسات متقدمة في إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية .
٩. نادر احمد أبو شيخة(٢٠٠٠م) : إدارة الموارد البشرية ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، القاهرة .
١٠. نيهال مصطفى فريد (٢٠٠٠م) : اساسيات الاعمال ، مطبعة سامى للطباعة ، الإسكندرية .