

PRINT ISSN: 2519-9781

ONLINE ISSN: 2710-1320



دور إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو في التنمية المهنية للموظفين

الدكتور آدم شدني جولييد

أستاذ مشارك في التربية - رئيس جامعة هرمود

Email: adam@hu.edu.so

DOI: 10.70457/MUJ00107

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو، ومدى مساهمة هذه الإدارة في بناء الموظفين ورفع وتنمية مستوى المهنية لديهم، والتي تشمل تنمية المهارات الإدارية والقيادية، والمهارات التدريسية والتي تساعدهم على الأداء المطلوب، وإلى الترقية والوصول إلى مستويات متقدمة من الاحترافية لجانب الشئون العلمية والإدارية؛ وهذا ما يسعى إليه الموظفون الجامعيون العاملون في الحقل التربوي. وتساهم الدراسة إلى كشف الخطط التنموية التي تصمم بها إدارة الموارد البشرية لتنفيذ مشروع التنمية المهنية، والتعرف على العقبات التي تعترض أمام الإدارة لتحقيق الأهداف التنموية التي وضعتها الإدارات العليا بالجامعات الخاصة بمقديشو.

كما أن هذه الدراسة تسعى إلى توضيح دور إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة في إعداد جيل من المهنيين الإداريين والقياديين وأعضاء هيئة التدريس الذين يستطيعون

وصول وتقلد متخلف المناصب العليا بالجامعات في المستقبل، ويكونون خلفاً لمديرهم الذين شغلوا هذه المناصب علمية كانت أو إدارية وقيادية.

وتتطرق الدراسة حول الأساليب والنظم الإدارية التي تتبع بها إدارة الموارد البشرية بدعم مسيرة التنمية المهنية والخطط الموضوعة لكافة المستويات الإدارية في الجامعات الخاصة بمقديشو. وتسلط الدراسة الضوء على كيفية استثمار هذه الجهود التي تبذلها الإدارة بالجامعات الخاصة لبناء قدرات الإنسان وتحويلها إلى طاقة فاعلة في أداء المهام المهنية بمستوياتهم المختلفة، وتوضيح ماهية الوسائل المستخدمة للتنمية المهنية، من الدورات المهنية، وتزويد المعرفة والثقافة المؤسسية للموظفين من شهادات تدريبية وعلمية والتي يرتقي بها المهنيون في سلم المناصب المختلفة بالجامعات الخاصة بمقديشو.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة إلى (138) من إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو، وتم اختيار عينة أفراد الدراسة بطريقة عشوائية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو إيجابي بدرجة متوسطة.

الكلمات المفتاحية: إدارة، الموارد البشرية، الجامعات الخاصة، مقديشو، التنمية المهنية، الموظفون.

Abstract

The objectives of this study are to identify the role of human resources management on employee professional development in private universities in Mogadishu, and the extent to which this administration contributes to building employees capacity and raising their level of professional development, which includes the development of administrative, leadership, and teaching skills that help them to perform well, get promotion and access to advanced levels of professionalism for both sides of scientific and administrative affairs; which is what university staff pursue in the field of educational.

This study may contribute to uncovering the developmental plans that are designed by the Human Resources Department to implement a professional development project, and to identify the obstacles facing this department to achieve the development goals set by the senior administrations of private universities in Mogadishu.

Also, this study seeks to clarify the role of human resources management in private universities in preparing a generation of administrative professionals, leaders and faculty members who can reach and imitate senior positions in the future, and be the successors of their administrators who occupied these positions, whether scientific or administrative and leadership.

The study investigates the administrative methods and systems by which the Human Resources Department is followed by supporting the professional development process and plans developed for all

administrative levels in private universities in Mogadishu. The study sheds light on how to invest these efforts made by the administration of private universities to build human capabilities and transform them into effective energy in performing professional tasks at their different levels, and to clarify what means are used for professional development, such as professional courses, and to provide knowledge and institutional culture for employees such as training and academic certificates that promote professionals to various positions in private universities in Mogadishu.

In this study, the researcher used the analytical descriptive approach, and the number of the sample was (138) from the Human Resources Department of the private universities in Mogadishu, and the sample of the study was chosen randomly. The study found results, including that the role of human resources management on employee professional development in private universities in Mogadishu is positive to a moderate degree.

Keywords: Management, Human Resources, Private Universities, Mogadishu, Professional Development, Employees.

المقدمة

إدارة الموارد البشرية هي من أساسيات الهيكل الإداري بالجامعات الصومالية بمقديشو؛ وهو الجهاز الإداري الذي يقوم بالتنمية المهنية؛ من توظيف الموظفين والعمال وتصميم قواعد تنظم شئون الموظفين، إضافة إلى تخطيط وتدريب الجدد منهم في بداية الخدمة، كما أنه يقوم بتوعية الموظفين القدامى أثناء الخدمة والحفاظ عليهم، ومراعاة حقوقهم وتوصيف واجباتهم. وتخصص إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو ميزانية يتم تحديدها وتصادق عليها من قبل مجلس الأمناء بالجامعة لتنفيذ الخطط التنموية للموظفين الإداريين والأكاديميين والعمال بمستوياتهم المختلفة في جميع أقسام وإدارات الجامعة.

وقد لعبت إدارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة بمقديشو دورًا بارزًا في تنفيذ الخطط الاستراتيجية للتنمية المهنية، وذلك لبناء الموظفين من الإداريين والباحثين وأعضاء هيئة التدريس للوصول إلى مستويات علمية ومهنية، والتي حُددت مسبقًا عند وضع الخطط المتوسطة المدى وطويلة المدى، كما أن هذه الميزانيات قد ساهمت في التنمية المهنية وتطوير الموظفين. وتعمل الجامعات على تنفيذ هذا المشروع التنموي من خلال إدارة الموارد البشرية لتزويد الموظفين معرفة بيئة العمل وتغطية البرامج التنموية والتي قد تساهم إلى تحقيق أهداف الجامعة، وبالتالي تقديم خدمة تعليمية وسلوكيات مرغوبة ليس فقط على مستوى الجامعة بل على المستوى المجتمع كله.

مشكلة الدراسة:

أصبحت التنمية المهنية وسيلة علمية وأدوات حضارية مهمة لتطوير المجتمعات الإنسانية في العصر الحديث، وعليه، فإن من خلال الجامعات تنشر العلم والمعرفة، وتقديم الخدمة للمجتمع؛ كما أن الجامعات تساهم في تقدم المجتمعات من حيث رفع المستوى العلمي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي، ومن حيث توصيل التراث والحضارة إلى الأجيال الصاعدة في المجتمع، ولذا؛ قامت الجامعات بإدارة الموارد البشرية

التي تعمل على التنمية المهنية لدى الإداريين والقياديين والأكاديميين على مستوى الجامعات.

وعلى هذا، فإن الوقوف على دور إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو على التنمية المهنية للموظفين أمر ذو أهمية، لذا أصبحت صياغة مشكلة الدراسة في هذا البحث على الآتي: "ما هو دور إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو في التنمية المهنية للموظفين؟"

تساؤلات الدراسة:

- ما هو دور إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو في التنمية المهنية للموظفين؟
- ما هي المهارات التي تساعد التنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو؟
- هل هناك خطط استراتيجية للتنمية المهنية لدى إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على دور إدارة الموارد البشرية بالجامعات الخاصة بمقديشو في التنمية المهنية للموظفين.
2. التقصي عن المهارات المطلوبة للتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو.
3. التعرف عن الخطط الاستراتيجية للتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو.

إدارة الموارد البشرية في الجامعات

إن إدارة الموارد البشرية هي جزء لا يتجزأ من المنظومة الإدارية والتربوية في الجامعات، وهي المسؤولة عن شؤون العمل والموظفين من حيث تجنيدهم وتدريبهم وتوظيفهم وإرسالهم إلى مكان العمل، وتقييم أدائهم وتقديم العلاوات والأجور

والجوائز التحفيزية؛، والمحافظة على حقوقهم وإسناد مهامهم في الأقسام والوحدات الإدارية والعلمية في الجامعة.

وتهتم إدارة الموارد البشرية العنصر البشري ومدى تأثيره على الإنتاجية والكفاءة داخل المؤسسة، وتختص الإدارة بجذب الموظفين واختيارهم، وتدريبهم، ومكافأهم، وهم مجموعة من الأفراد المشكلين للقوى العاملة بالمنظمة، كما أن الإدارة تعتبر أن الفرد هو أصل استثماري مهم من أصول المنشأة، وهي شريك أساسي في التخطيط الاستراتيجي الشامل، لذا تسعى إلى إيجاد قوة عمل متجانسة منتجة ومستقرة وإلى تنمية قدرات الأفراد وتحقيق الانتماء والولاء في المؤسسة (www.royatp.com). إن إدارة الموارد البشرية هي الجهاز المسؤول عن الرأس المال البشري في المؤسسات التعليم العالي والذي يحافظ على شؤون العمال من حيث إجراءات التوظيف، وكذلك العمل من حيث التوقيت الذي يستغرق به، والعطلات الجامعية والإجازات الصيفية، وتعد هذه الأنشطة تحت الإدارات العليا في الجامعات.

ويعرف بعض الإداريين إدارة الموارد البشرية بأنها: "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختيار وتعيين وتنمية ومكافأة وتكامل ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة (مصطفى وآخرون، 2018م). كما أنها" الإدارة المسؤولة عن تمكين المنظمة من بناء مزاياها الاستراتيجية والمحافظة عليها وتطويرها من خلال تخطيط واقعي وتوظيف ملائم وتدريب دقيق للموارد البشرية ومتابعة مستمرة للموظفين" (سماح، 2012م).

ودور هذه الإدارة لا يقتصر على تنظيم شؤون العمل والعمال، وإنما يتجاوز إلى محافظة جميع مستندات الأفراد العاملة في الجامعة، وتنظيم لوائح العمل بها طبقاً للقوانين المعمولة في البلاد. وتقوم إدارة الموارد البشرية النشاط الإداري المتمثل في وضع التخطيط للقطاع البشري الذي يضمن استمرارية وجود الموارد العاملة التي تحتاج إليها المنظمة، واستمرارية إمدادها بالعناصر البشرية المطلوبة، وتهتم في تنمية قدرات العاملين وتحسين أدائهم ورفع كفاياتهم الفنية والعلمية والعملية، ثم إيجاد الوسائل اللازمة لرفع معنوياتهم

وترقيتهم في العمل والاستمرار فيه، وحثهم على المشاركة بولائهم لتحقيق أهداف المؤسسة (عبد الحميد، 2018م).

ولذا، فإن إدارة الموارد البشرية بمثابة الحارس الإداري الذي يصون الموظفين من تدني مستواهم من كل جانب ويتوسط بينهما وبين المستويات العليا من الإداريين، كما أنها المخزون البشري في الجامعة والتي تسير خطاهم وتقدم التوجيه والإرشاد والرقابة، وهذا يؤدي بدوره إلى الإنجاز في العمل وتحقيق أهداف الجامعة من خلال هذا الجهاز الإداري. ويعتبر إدارة الموارد البشرية في الجامعات المحور الأساس في تنظيم العلاقة بين المؤسسة والعاملين، وترمي إلى تحقيق أهدافها وأهدافهم. ويتم ذلك من خلال مجموعة أنشطة وبرامج خاصة بالحصول على الموارد البشرية وتنميتها (تنمية مهنية) وتوظيفها وتقويم أدائها وصيانتها والاحتفاظ بها بشكل فعال (سماح، 2012م). كما أنها تتميز وظيفتها بأن تكون وظيفة تكوين العنصر البشري الذي ينتج ويستهلك في آن واحد، وتعويض ومكافأة له، وتدريبه وتنميته تنمية مهنية، وصيانتته وتوفير العلاقات الإنسانية في مؤسسات التعليم العالي (مؤيد، 2000م).

وتمكن الجامعة من خلال إدارة الموارد البشرية والعمل المنوط بها إلى تنمية الموظفين فيها تنمية مهنية تتجاوز على مستوى الجامعي بل تصل إلى مستوى المجتمع المحلي الذي يتلقى دائماً من مؤسسات التعليم العالي خدمة تعليمية، وتقوم ببحث قضاياها من المشكلات العالقة، وتقديم الحلول لها.

لذا؛ أصبحت إدارة الموارد البشرية أهم عوامل نجاح في مؤسسات التعليم العالي؛ إذ من خلاله يمكنها أداء وظائفها بكفاءة وفعالية، وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة، وهذا ما يمكن ترجمته إلى اكتساب أفضلها (مانع، 2015م). وهناك تشابه في أهداف الجامعات، ولكن تبرز خصوصية كل جامعة من خلال البيئة المحيطة بها كمؤسسة اجتماعية المطلوب منها خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته، وأياً كان المجتمع الذي تنتمي إليه الجامعة فإن أهداف الجامعات تركز على ثلاثة ركائز رئيسية، هي: التعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع (صبري، 2005م).

ولا يتوقف عمل إدارة الموارد البشرية في التعليم العالي حتى تصل إلى تحقيق مستويات من تنمية الموظفين والتنظيم بين العمل وظروف العاملين، ومن الخطوات المهمة التي تسعى إليها ما يلي (سماح، 2012م):

- تحسين بيئة وظروف العمل، لتناسب مع الموظفين في الجامعة.
- تنظيم ساعات العمل مع مراعاة إعطاء حقوق الأوقات الإضافية للموظفين.
- برامج الرفاهية الاجتماعية لتنشيط الموظفين للعمل الجامعي.
- توفير برامج الرعاية الصحية للموظفين في أماكن العمل
- برامج الأمن وسلامة الموظفين في المؤسسة التعليمية.

هذه الخطوات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية هي المحافظة على أماكن العمل وتهيتها تهيئة سليمة لتناسب مع ظروف الموظفين والعمال، وجعلها بيئة لها معايير وسلامة صحية، ومحافظة الأمن وراحة الموظفين. كذلك هناك بعض المهام للموارد البشرية مثل تحليل الوظائف تحليلًا منطقيًا، وتخطيط القوى العاملة لها، والاستقطاب والاختيار الأمثل والتعيين في المناصب الشاغرة، وتطوير المسار الوظيفي، وتقييم الأداء، والتدريب، ووضع نظام لتقييم وظيفة الأفراد، وجودة مناخ العمل (مصطفى وآخرون، 2018م).

تخطيط إدارة الموارد البشرية

من المعلوم أن بداية العمل الإداري هو وضع الخطة وتحضير الأوقات المطلوبة وإعداد سبل تنفيذه، وكذلك تصميم الإطار العام للسياسات التي تدير عليها الإدارة لتنفيذ المهام والواجبات للموارد البشرية، ومن خلال هذا النشاط المستمر تحقق الجامعة أهدافها المرسومة.

ويعرف التخطيط الإداري للموارد البشرية بأنه "مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة المتعلقة بالعمالة، والتي تهدف إلى تحديد وتوفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة، لأداء أعمال معينة في أوقات محددة وبتكلفة عمل مناسب" (دينا، 2008م). كما أن

هذه الإجراءات " التي تضمن بها المنظمة أن لديها العدد المناسب وأنواع الأشخاص في الأماكن المناسبة، وفي الوقت المناسب، وقادرة على إكمال تلك المهام بفاعلية وكفاءة، والتي ستساعد المنظمة على تحقيق أهدافها العامة " (<https://ae.linkedin.com>).

هناك أدوار لإدارة الموارد البشرية في الجامعات تتسم بالربط بين أفراد العاملين فيها ومساعدة كل فرد منهم بقيام دوره المنوط به، وفي أقسام الوحدات المختلفة، والمحافظة على هذه الرابطة فيما بينهم. ويتسع أو يقل هذا الدور طبقاً لما تتمتع به المؤسسة من مزايا وتختلف هذه الأدوار من مؤسسة إلى أخرى تبعاً لعدة عوامل، منها: حجم المنظمة، ومدى اقتناع الإدارة العليا بأهمية الدور الذي تلعبه، ومدى رغبة المؤسسة في إنتاج سياسة اللجوء إلى مصادر خارجية أو التعهد عند ممارسة بعض الوظائف، والتغيرات الداخلية والخارجية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية (مصطفى وآخرون، 2018م). ولكي تتمشى المؤسسة مع هذه المزايا يقوم المديرون بالتخطيط لمتطلبات المؤسسة من القوى العاملة تماماً كما يخططون بخصوص أي موارد أخرى، ويحاول هؤلاء المديرون العمل على ضمان أن لديهم الأعداد المناسبة من الأشخاص العاملين في المكان المناسب وفي الوقت المناسب لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة (دينا، 2008م).

يهدف التخطيط للموارد البشرية في كل مؤسسة تربوية إلى إعداد الموظفين في الانسجام مع بيئة العمل وظروف المحيط الداخلي والخارجي، والعمل على جاهزيتهم في مواجهة المشكلات والصعوبات التي تنشأ من داخل المؤسسة أو خارجها. كما أنه يسعى إلى تحديد الأهداف التي تستثمر هذا العنصر بالشكل الأمثل، ويحدد السبل الكفيلة بتحقيق ذلك، في ظل دراسة الظروف الداخلية، وفهم العوامل الخارجية المؤثرة في العمل، حيث يتمثل في عملية وضع إطار عام لاستراتيجية الموارد البشرية في ضوء الاستراتيجية العامة للمنظمة من خلال رسم سبل للممارسات المستقبلية الخاصة من عمليات الاستقطاب، والتعيين، والاختيار، والتدريب، والتحفيز، والترقيات، وأسس التقييم المبني على الأداء المتميز، والأجور، وتحقيق السلامة والحماية من المخاطر، وبناء علاقات جيدة من المؤسسات العاملة في نفس القطاع (<https://mawdoo3.com>). ومن

هنا تنشأ احتياجات المنظمة وتمييز الكفاءات العاملة لتخصيص كل فرد وكل وحدة إدارية إلى إسناد العمل المناسب وفي الوقت المناسب.

لذا، يعتمد المديرون في تحديد احتياجاتهم من القوى البشرية المستقبلية كمًّا ونوعًا على استراتيجيات المنظمة، فلا بد من التوافق والانسجام بين الاستراتيجيات، فالتوسع في الأسواق أو المنتجات يتطلب توسعًا مقابلاً في الموارد البشرية، مع الأخذ بعين الاعتبار كلفة الموارد البشرية من جهة، وعرض الموارد البشرية من جهة أخرى (دنيا، 2008م). ويوضح التخطيط الجيد في المؤسسة كل هذه الاستراتيجيات وتوافقها من جهة ومستوى نسبة تحقيق أهدافها والتمدد أفقياً وزيادة إنتاجها ومراعاة جودتها من جهة أخرى، وهذا ينعكس على نتائج مخرجاتها سلباً أو إيجاباً في المستقبل.

أهمية إدارة الموارد البشرية

تستند أهمية إدارة الموارد البشرية بالجامعات بأهمية العمل الذي تقوم به من اختيار المورد البشري، وتسلسل الإجراءات الإدارية التي يمر بها الفرد عند الإعلان بالوظيفة، وتقديم المستندات وتحقيقها من قبل الإدارة وتصميم الاختبارات وإجراء المقابلات والمعينات، واستخراج النتائج، ومن ثم التوظيف بمن فاز في الاختبار. كما تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية بإدارة هذا الأصل من أصول المؤسسة بعد توظيفه فيها؛ وهو المورد البشري، القادر على العمل، وهو نظام فرعي يحقق أهداف الجامعة التي اشتقت من النظام الكلي وتصميم المهام وتجميعها في وظائف بكفاءة وفعالية، كما أنه يعتبر مدخلاً للميزة التنافسية بين مؤسسات التعليم العالي (مصطفى وآخرون، 2018م).

تختلف النظرة إلى إدارة الموارد البشرية وأهميتها في الماضي والحاضر حيث كان عملها ينحصر إلى توظيف العمال ومراقبة جدول الحضور والغياب للموظفين، أما في الوقت الحاضر فقد توسع مجالها ليشمل إلى اهتمام العنصر البشري وأنه المنتج الفعال، وبدونه لا يمكن أن تعمل المؤسسة، ومن خلالها تتقدم المنافسين إليها. وتنبع أهميتها من الأهداف التي تحاول المؤسسات الوصول إليها في ظل المفهوم الحديث للقوى البشرية باعتبارها

أهم الموجودات المؤسسة، كما وتقضي القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية بتوفير متطلبات السلامة المهنية والرعاية الصحية للعاملين (سماح، 2012م).

أهداف إدارة الموارد البشرية

يسعى النظام التربوي في العالم إلى تحقيق أهدافه من حيث الكم والنوع، كما أنه يستخدم ما يمكن استخدامه من الوسائل المتاحة لتحقيق هذه الأهداف، وثم إلى تقييم هذا النظام بمعايير المقننة، وبتحديد العقبات التي اعترضت أمامه في السنوات المحددة في تسيير العمل التعليمي ومستوى جودته.

ومن هذه الأهداف الرئيسة للنظام التربوي في المجتمعات المعاصرة الاهتمام بجعل عملية التعليم عملية إنتاجية، وذلك عن طريق تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة في ضوء المدخلات المتاحة (صبري، 2005م). وكما أن تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة من خلال تخطيط احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية، والعمل على زيادة مستوى أداء العنصر البشري عن طريق التدريب وتوفير مناخ عمل مناسب، وزيادة درجة الرضا والولاء والإنتاج من خلال وضع هيكل عادل للأجور، وسياسة واضحة للترقية، ووضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين (مصطفى وآخرون، 2018م).

يحتاج هذا المورد البشري إلى وضع قائمة للعمل الذي يقوم به من انتهاء وحدة إدارية، وتعيينه إلى وظائف ومسؤوليات محددة وتوصيف واجباته التي أسندت إليه، وتخصيص مهامه بطريقة تتناسب مع الظرف الذي يعيش فيه، ومع مراعاة نفسياته وشعوره الإنساني.

وقد عملت الجامعات جاهدة لوضع وسائل مناسبة لتحفيزه وتكون المواد البشرية فيها منتجة ومحقة لأهداف المؤسسة ومنها ما يلي (مانع، 2015م):

- توصيف الوظائف بما يضمن التحديد الواضح لاحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية.
- استقطاب واختيار وتعيين الموارد البشرية المناسبة، ووضعها في الوظيفة المناسبة.

- الاهتمام برضا العاملين، والرفع من ولائهم لمؤسساتهم بما يضمن أداء أفضل وانتفاء أكبر.
 - الأخذ في الحسبان شكاوى العاملين، والعمل على التقييم الموضوعي لها.
 - الاهتمام بمقترحات العاملين مهما كان مستوى مناصبهم داخل المؤسسة.
- هذا الاهتمام من قبل إدارة الموارد البشرية بالفرد العامل في الجامعة وبوظيفته وتوصيف واجباته ومهامه وجدولة أعماله يشجع إلى اهتمام الموظف - بدوره - شئون عمله وتنظيم وظيفته وتنفيذ واجباته والتعامل مع الموظفين الآخرين معاملة حسنة، وإلى رعاية قوانين ولوائح الجامعة.

التنمية المهنية لدى موظفي الجامعات

إن الإدارة هي العملية التي تسعى لتحقيق أهداف محددة باستخدام الجهود البشرية والموارد المادية المتاحة وأن القيادة هي قلب الإدارة؛ لأن المدير يحاول الوصول إلى الأهداف الموضوعية من خلال دفع الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق هذه الأهداف، وأن عملية اتخاذ القرارات هي مظهر أساسي من مظاهر القيادة (صبري، 2005م). لذا؛ تسعى الجامعات إلى تلبية احتياجات الموظفين والعمال تنمية مهنية، ورفع مستواهم العلمي وتنمية مهاراتهم المطلوبة، لكي يتأقلموا مع الأعمال التي وُظفت من أجلها، ولهذا فإن الإدارة تخطط بتوفير المتطلبات للموظفين من برامج تدريبية حول العمل.

أما التنمية المهنية هي مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لاكتساب عضو من أعضائها التدريسية أو الإدارية المزيد من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث العلمي، الإدارة) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة (حلا، 2010م). وكما هي "العمليات المستمرة التي تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية، لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات الموظفين أنفسهم" (أحمد، 2009م).

وهناك استراتيجيات لتنفيذ هذه البرامج والأساليب، ومن ضمنها معايير معتمدة من قبل الإدارة والتي تقاس مدى ما وصل إليه أداء الموظفين في الأعمال التي يقومون بها، بعد استكمال هذه البرامج التدريبية المعدة مسبقاً بهدف التنمية المهنية وتوجيه سلوكهم، وصقل همهم لرفع معنوياتهم في تنفيذ العمل. ومن طرق تطبيق استراتيجية التنمية المهنية لدى الموظفين تصميم المهام المتعلقة بالمهنة وتجميعها في وظائف بكفاءة وفعالية، وتوفير المعرفة والمهارة والقدرة لتطبيق الاستراتيجية بكفاءة، وتقييم مدى كفاءة الاستراتيجية الحالية وقدرتها على تحقيق الأهداف، والوقوف على المشاكل، بهدف تعديلها أو تغييرها (مصطفى وآخرون، 2018م). واستمرارية تطبيق الاستراتيجية هي من أهم الجوانب التي يجب أن تهتم بها الجامعة للاستثمار في التنمية المهنية لمواردها البشرية واستقطاب أفضل المواهب وإغناء رأس المال البشري، والمحافظة على العاملين المتميزين، وإيجاد بيئة التعليم المناسبة (مانع، 2015م).

تعقد إدارة الموارد البشرية في الجامعات تدريبات قبل الخدمة لإعداد الأفراد للعمل وشرح الآليات المطلوبة لتنفيذه، كما أنها تقوم بتدريبات أثناء الخدمة للموظفين، والمقصود منها توجيه الموظفين وإرشادهم، وتصحيح الأخطاء الموجودة في العمل وتعليمهم معارف جديدة في بيئة العمل.

إن نجاح هذا الدور يتوقف على تهيئة الظروف الملائمة للجامعة، وإحاطته بكل أنواع الرعاية وإمدادها بما تحتاج إليه من موارد سواء بشرية أو مادية (صبري، 2005م). ويوجد عدة أساليب يمكن أن تنتهجها المؤسسة بغرض تجديد وزيادة مخزونها للتنمية المهنية لكفاءتها، بغية المحافظة على الميزة التنافسية مثل التعلم التنظيمي المبني على التجارب وخبرات المنظمة، واكتشاف العلاقات الموجودة وضرورة تطويرها مع الزمن (مريم، 2017م).

ومن هذا السياق تأتي أولى أولويات المؤسسة وأهم انشغالاتها للنهوض بتزويد معارف، وتنمية مهارات وتوفير خبرات مواردها البشرية من خلال تنميتها والاستثمار فيها، باعتبار تنمية الموارد البشرية أحد أهم المداخل الفعالة لرفع جودة العنصر البشري

وزيادة مهارته وكشف وصقل وتثمين معارفه وتفجير طاقاته الإبداعية، بما يتماشى ومتطلبات تحقيق أهدافها من خلق المعرفة، ونقلها ونشرها وكذا خدمة المجتمعات والرقى بها (مانع، 2015م).

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين الأكاديميين وأقسام الإدارات الجامعية الأخرى، وخاصة مديري إدارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة بمقديشو، وتم اختيار عينة عشوائية التي تكونت من (140) استبانة وزعت على أفراد العينة، جمع منها (138) استبانة وفقدت اثنان منها.

استخدم الباحث في المعلومات المتعلقة بالدراسة المصادر الأولية من الملاحظة في مجال الإدارة الجامعية والاستبانة التي أعدها الباحث كأداة للبحث، حيث وزعت على مختلف المستويات الإدارية في الجامعات، كما أن الباحث استخدم المصادر الثانوية التي تشمل الكتب والرسائل العلمية والمواقع الإلكترونية لتغطية الجانب النظري. أما المعالجة الإحصائية فقد استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS)، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي ANOVA.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: البيانات الشخصية

• الجنس:

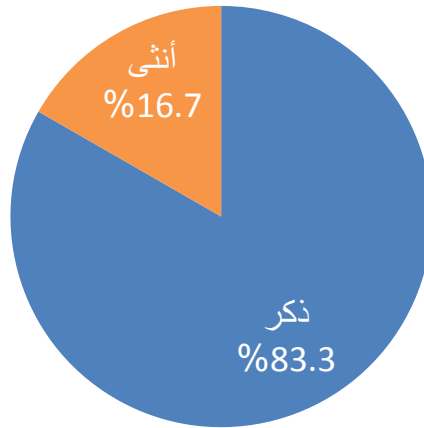
الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع الجنسي :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
83.3%	115	ذكر
16.7%	23	أنثى
100.0%	138	العدد الكلي

يوضح الجدول رقم (1) أن أفراد العينة 138: 115 (83.3%) منهم ذكور، و23 (16.7%) منهم إناث. ومما يلاحظ أن عدد الإناث من أفراد العينة أقل بكثير من عدد الذكور، وذلك من طبيعة المهنة التعليمية في البلاد، حيث يقوم الرجال بمهام الإدارة التربوية عموماً أكثر من النساء.

الجنس

■ ذكر ■ أنثى



الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي :

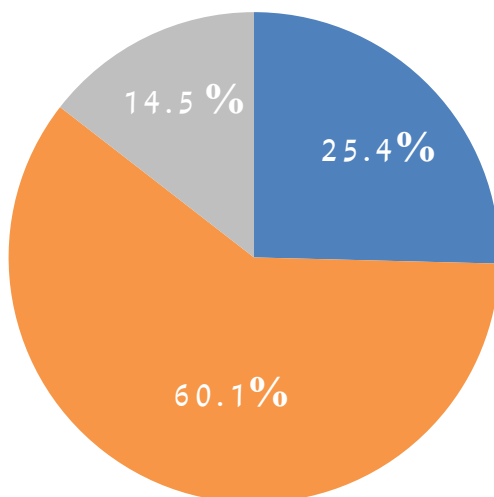
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
البكالوريوس	35	25.4%
الماجستير	83	60.1%
الدكتوراه	20	14.5%
العدد الكلي	138	100.0%

يوضح الجدول رقم (2) على أن 35 (25.4%) من أفراد العينة في درجة البكالوريوس، و83 (60.1%) منهم في درجة الماجستير، ولهذا فإن كثيراً من يمارسون

مهنة العمل في الجامعات هم من حاملي شهادة الماجستير، وأن بقية العينة بعدد 20 (14.5%) في درجة الدكتوراه.

المؤهل التعليمي

البكالوريوس الماجستير الدكتوراه



• مجال العمل في الجامعة:

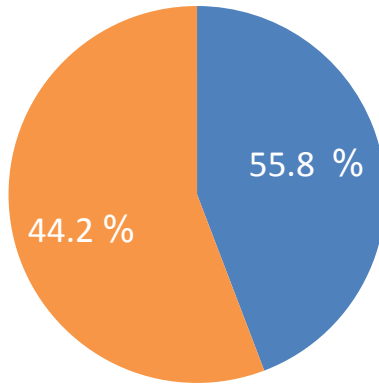
الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة وفقاً لمجال العمل في الجامعة :

النسبة المئوية	التكرار	مجال العمل في الجامعة
55.8%	77	قسم الإدارة
44.2%	61	قسم الشؤون العلمية
100.0%	138	العدد الكلي

يوضح الجدول رقم (3) على أن أفراد العينة 138: 77 (55.8%) منهم موظفون في قسم الإدارة، وهذا عكس ما يتوقع من أن الإداريين أقل من يعملون في أقسام الشؤون العلمية، ولكن هذه الدراسة توضح أن أكثرية الموظفين يعملون في قسم الإدارات بينها 61 (44.2%) منهم موظفون في قسم الشؤون العلمية.

مجال العمل في الجامعة

قسم الشؤون العلمية قسم الإدارة



• سنوات الخبرة:

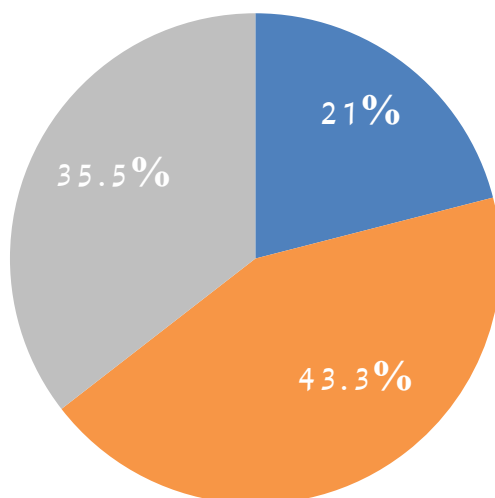
الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة في المجال:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة في المجال
21.0%	29	أقل من 5 سنوات
43.5%	60	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
35.5%	49	أكثر من 10 سنوات
100.0%	138	العدد الكلي

يوضح الجدول رقم (4) على أن 29 (21.0%) من أفراد العينة لديهم من الخبرة في مجال العمل أقل من خمس سنوات، وأن 60 (43.5%) منهم لديهم ما يتراوح من ست سنوات إلى عشر سنوات من الخبرة، والباقي بعدد 49 (35.5%) لديهم ما يزيد على عشر سنوات من الخبرة في مجال العمل الجامعي.

سنوات الخبرة في المجال

■ أقل من خمس سنوات ■ من ست سنوات إلى عشر سنوات ■ أكثر من عشر سنوات



ثانيًا: فقرات الاستبانة

استخدم الباحث المتوسطات المرجحة في تحليل البيانات للحكم على دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو حسب المقاييس التالية:

جدول (5): المتوسطات المرجحة في تحليل البيانات للحكم على دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو.

المتوسطات الحسابية	المستوى\الحكم
4.21 – 5.00	مرتفع جدًا
3.41 – 4.20	مرتفع
2.61 – 3.40	متوسط
1.81 – 2.60	ضعيف
1.00 – 1.80	ضعيف جدًا

• ثبات أداة الدراسة:

جدول (6): تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا.

المحور	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
تنمية المهارات الإدارية والقيادية	5	0.808
تنمية مهارات البحث العلمي	5	0.847
تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي	5	0.847
معامل الثبات الكلي للاستبانة	15	0.834

يبين جدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة كانت قيمًا عالية، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الأول؛ تنمية المهارات الإدارية والقيادية ($\alpha = 0.808$) والمحور الثاني؛ تنمية مهارات البحث العلمي، والمحور الثالث؛ تنمية

مهارات التواصل مع المجتمع المحلي ($\alpha=0.847$) لكل منهما. أما معامل الثبات الكلي للاستبانة فهي ($\alpha = 0.834$) ، مما يؤكد توفر درجة عالية من الثبات للاستبانة.

• المعالجات الإحصائية

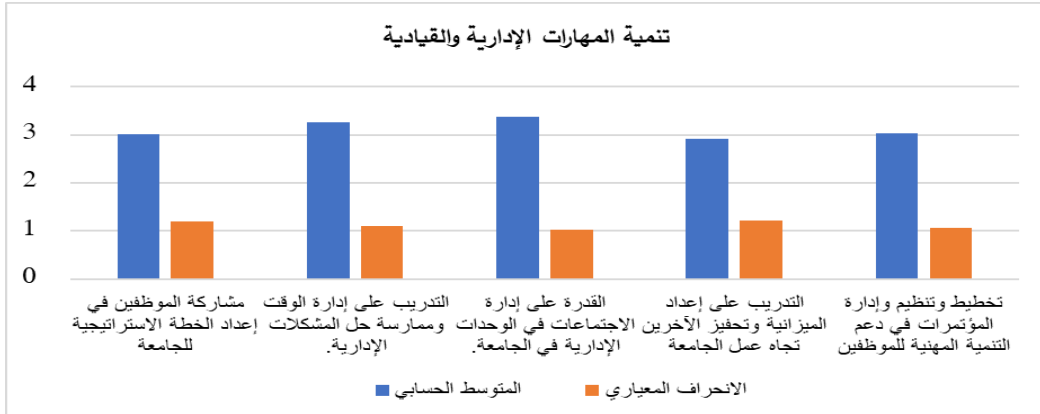
يوضح الجدول التالي آراء العينة حول هذا المحور الأول؛ تنمية المهارات الإدارية والقيادية، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

جدول (7): آراء العينة حول المحور الأول: تنمية المهارات الإدارية والقيادية:

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1.	مشاركة الموظفين في إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة	3.02	1.20	متوسط
2.	التدريب على إدارة الوقت وممارسة حل المشكلات الإدارية.	3.26	1.10	متوسط
3.	القدرة على إدارة الاجتماعات في الوحدات الإدارية في الجامعة.	3.37	1.03	متوسط
4.	التدريب على إعداد الميزانية وتحفيز الآخرين تجاه عمل الجامعة	2.91	1.22	متوسط
5.	تخطيط وتنظيم وإدارة المؤتمرات في دعم التنمية المهنية للموظفين	3.03	1.07	متوسط
	مجموع المتوسطات المرجحة	3.12	0.85	متوسط

يتضح من الجدول رقم (7) أن جميع العبارات في هذا المحور في درجة واحدة بمتوسطات حسابية (3.02، 3.26، 3.37، 2.91، 3.03) وبانحرافات معيارية (1.20، 1.10، 1.03، 1.22، 1.07) على التوالي وبمستوى متوسط. وبالنسبة للمحور ككل، تبين النتيجة بمتوسط حسابي (3.12) وبانحراف معياري (0.85) وبمستوى متوسط، مما

يدل على أن إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو تعمل بتنمية المهارات الإدارية والقيادية لدى فريق العمل في الجامعات إلى حد معتدل.

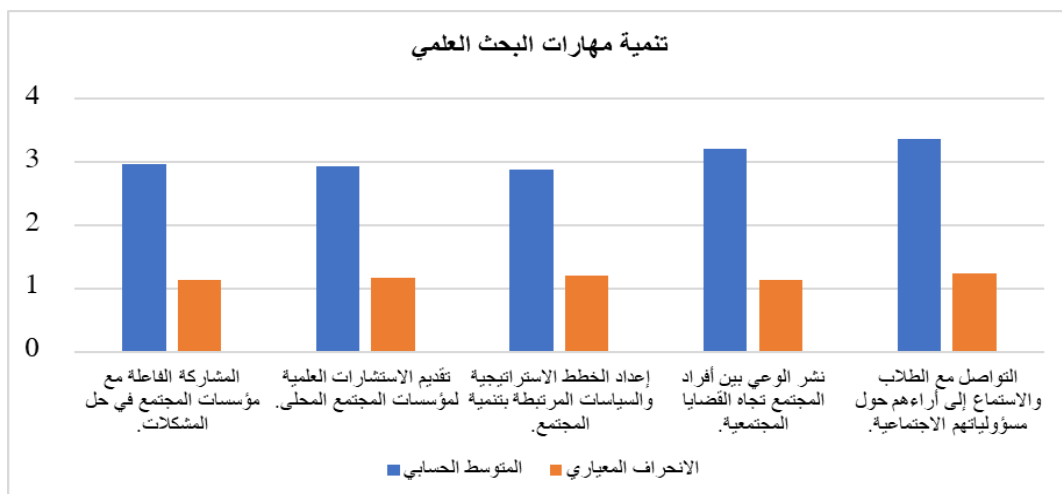


يوضح الجدول التالي آراء العينة حول المحور الثاني؛ تنمية المهارات البحث العلمي، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

جدول (8): آراء العينة حول المحور الثاني: تنمية مهارات البحث العلمي:

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6.	المشاركة الفاعلة مع مؤسسات المجتمع في حل المشكلات.	2.98	1.14	متوسط
7.	تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع المحلي.	2.94	1.17	متوسط
8.	إعداد الخطط الاستراتيجية والسياسات المرتبطة بتنمية المجتمع.	2.89	1.22	متوسط
9.	نشر الوعي بين أفراد المجتمع تجاه القضايا المجتمعية.	3.22	1.14	متوسط
10.	التواصل مع الطلاب والاستماع إلى آرائهم حول مسؤولياتهم الاجتماعية.	3.37	1.24	متوسط
	مجموع المتوسطات المرجحة	3.12	0.90	متوسط

يتضح من الجدول رقم (8) أن جميع العبارات في هذا المحور في درجة واحدة بمتوسطات حسابية (2.98، 2.94، 2.89، 3.22، 3.37) وبانحرافات معيارية (1.14، 1.17، 1.22، 1.14، 1.24) على التوالي وبمستوى متوسط. وبالنسبة للمحور ككل، توضح النتيجة بمتوسط حسابي (3.12) وبانحراف معياري (0.90) وبمستوى متوسط، مما يدل على أن إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو تقوم بتنمية مهارات البحث العلمي لدى فريق العمل في الجامعات إلى حد متوسط.

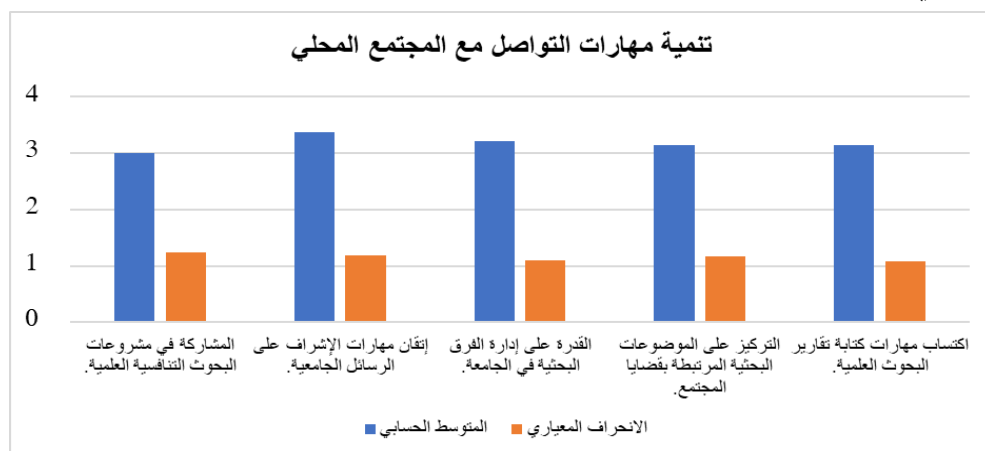


يوضح الجدول التالي آراء العينة حول المحور الثالث؛ تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

جدول (9): آراء العينة حول المحور الثاني: تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
11.	المشاركة في مشروعات البحوث التنافسية العلمية.	3.01	1.24	متوسط
12.	إتقان مهارات الإشراف على الرسائل الجامعية.	3.38	1.19	متوسط
13.	القدرة على إدارة الفرق البحثية في الجامعة.	3.22	1.09	متوسط
14.	التركيز على الموضوعات البحثية المرتبطة بقضايا المجتمع.	3.14	1.17	متوسط
15.	اكتساب مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية.	3.14	1.08	متوسط
مجموع المتوسطات المرجحة		3.18	0.91	متوسط

يتضح من الجدول رقم (9) أن جميع العبارات في هذا المحور في درجة واحدة بمتوسطات حسابية (3.01، 3.38، 3.22، 3.14، 3.14)، وانحرافات معيارية (1.24، 1.19، 1.09، 1.17، 1.08) على التوالي وبمستوى متوسط. وبالنسبة للمحور ككل، تبين النتيجة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.91) وبمستوى متوسط، مما يدل على أن إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو تقوم بتنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي لدى الموظفين في الجامعات إلى حد معتدل.



مما سبق يتبين أن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو إيجابي بدرجة متوسطة.

صحة الفروض:

افترض الباحث في هذه الدراسة فروضاً أربعة مرتبة أدناه:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير الجنس.
 2. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي.
 3. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير مجال العمل.
 4. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
- للتحقق من صحة الفرضية الأولى التي نصها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو وفقاً لمتغير الجنس".

جدول رقم (10) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA):

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
تنمية المهارات الإدارية والقيادية	ذكر	3.1078	0.86259	0.087	0.768	غير دالة إحصائياً
	أنثى	3.1652	0.78544			
	المجموع	3.1174	0.84775			

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
تنمية مهارات البحث العلمي	ذكر	3.0551	0.90502	0.221	0.639	غير دالة إحصائياً
	أنثى	3.1522	0.90021			
	المجموع	3.0713	0.90167			
تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي	ذكر	3.1757	0.92912	0.006	0.940	غير دالة إحصائياً
	أنثى	3.1913	0.82126			
	المجموع	3.1783	0.90922			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين تبعاً لمتغير الجنس يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية المهارات الإدارية والقيادية، وفي تنمية مهارات البحث العلمي، وأيضاً في تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي، ويتضح أن جميع الفروق غير دالة إحصائياً؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية الثانية التي نصها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي".

جدول رقم (11): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA):

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
تنمية المهارات الإدارية والقيادية	بكالوريوس	3.0743	1.03365	0.077	0.926	غير دالة إحصائياً
	ماجستير	3.1398	0.77695			
	دكتوراه	3.1000	0.81176			
	المجموع	3.1174	0.84775			
تنمية مهارات البحث العلمي	بكالوريوس	3.3486	0.96326	0.945	0.391	غير دالة إحصائياً
	ماجستير	3.1422	0.91627			
	دكتوراه	3.0300	0.77126			
	المجموع	3.1783	0.90922			
تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي	بكالوريوس	3.0762	0.96706	0.062	0.940	غير دالة إحصائياً
	ماجستير	3.0542	0.89719			
	دكتوراه	3.1333	0.84223			
	المجموع	3.0713	0.90167			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية المهارات الإدارية والقيادية، وفي تنمية مهارات البحث العلمي، وأيضاً في تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي، ويتضح أن الفروق في هذه المتغيرات غير دالة إحصائياً؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة التي نصها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين تعزى لمتغير مجال العمل".

جدول رقم (12): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA):

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
تنمية المهارات الإدارية والقيادية	الشؤون العلمية	2.9766	0.88732	4.941	0.028	دالة إحصائية
	الشؤون الإدارية	3.2951	0.76560			
	المجموع	3.1174	0.84775			
تنمية مهارات البحث العلمي	الشؤون العلمية	3.1117	0.98968	0.933	0.336	غير دالة إحصائية
	الشؤون الإدارية	3.2623	0.79628			
	المجموع	3.1783	0.90922			
تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي	الشؤون العلمية	2.9329	0.93003	4.197	0.042	دالة إحصائية
	الشؤون الإدارية	3.2459	0.83976			
	المجموع	3.0713	0.90167			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين تبعا لمتغير مجال العمل يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية مهارات البحث العلمي، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ لأن القيمة الاحتمالية أكبر من (0.05).

وبالنسبة المحورين الآخرين؛ "تنمية المهارات الإدارية والقيادية" و"تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي" هناك فروق ذات دلالة إحصائية، حيث إن القيمة الاحتمالية

أقل من (0.05). ولمعرفة سبب الفروق تم اختيار اختبار (ت) للعينات المستقلة التي توضح ماهية الفروق الدالة إحصائياً.

جدول رقم (13): اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples Test):

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة (ت)	مستوى الدالة	الدالة الإحصائية
تنمية المهارات	الشؤون الإدارية	3.2951	0.76560	2.223	0.028	دالة إحصائياً
الإدارية والقيادية	الشؤون العلمية	2.9766	0.88732			
تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي	الشؤون الإدارية	3.2459	0.83976	2.073	0.040	دالة إحصائياً
	الشؤون العلمية	2.9329	0.93003			

يظهر من الجدول رقم (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.028) بين متوسطي القسمين؛ قسم الشؤون الإدارية، وقسم الشؤون العلمية من أفراد العينة على مقياس تنمية المهارات الإدارية والقيادية تعزى لاختلاف مجال العمل في اتجاه قسم الشؤون الإدارية. بينما توضح النتيجة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.040) بين متوسطي القسمين؛ قسم الشؤون الإدارية، وقسم الشؤون العلمية من أفراد العينة على مقياس تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي تعزى لاختلاف مجال العمل في اتجاه قسم الشؤون الإدارية.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة التي نصّها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

جدول رقم (14): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA):

المحاور	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
تنمية المهارات الإدارية والقيادية	أقل من 5 سنوات	3.3517	0.71245	2.002	0.139	غير دالة إحصائياً
	من 6-10 سنوات	2.9767	0.85259			
	أكثر من 10 سنوات	3.1510	0.89585			
	المجموع	3.1174	0.84775			
تنمية مهارات البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	3.3678	0.90455	2.115	0.125	غير دالة إحصائياً
	من 6-10 سنوات	2.9583	0.88810			
	أكثر من 10 سنوات	3.0340	0.89622			
	المجموع	3.0713	0.90167			
تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي	أقل من 5 سنوات	3.2828	0.88077	1.058	0.350	غير دالة إحصائياً
	من 6-10 سنوات	3.0500	1.02221			
	أكثر من 10 سنوات	3.2735	0.76561			
	المجموع	3.1783	0.90922			

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية على أداء الإداريين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة - يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية المهارات الإدارية والقيادية، وفي تنمية مهارات البحث العلمي، وأيضاً في تنمية مهارات التواصل مع المجتمع المحلي، ويتضح أن الفروق في هذه المتغيرات غير دالة إحصائياً؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

نتائج الدراسة

بعد التحليل والمناقشة توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- دور إدارة الموارد البشرية بالتنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو إيجابي بدرجة متوسطة.
- تقوم إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو بتدريب الموظفين على إدارة الوقت وممارسة حل المشكلات الإدارية لتنمية مهاراتهم الإدارية والقيادية.
- توفر إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو قدرة موظفيها على إدارة الاجتماعات في الوحدات الإدارية في الجامعة لتطوير مهاراتهم الإدارية والقيادية.
- تقوم إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو بنشر الوعي بين أفراد المجتمع تجاه القضايا المجتمعية.
- تعمل إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو بتعزيز التواصل مع الطلاب والاستماع إلى آرائهم حول مسؤولياتهم الاجتماعية.
- إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو تؤكد على الموظفين في الجامعات بإتقان مهارات الإشراف على الرسائل الجامعية.
- توفر إدارة الجامعات الخاصة بمقديشو بتنمية مهارات البحث العلمي لدى الموظفين لرفع قدراتهم على إدارة الفريق البحثية في الجامعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابة أفراد الدراسة في التنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابة أفراد الدراسة في التنمية المهنية للموظفين بالجامعات الخاصة بمقديشو تعزى لاختلاف مجال العمل في الجامعة في اتجاه قسم الشؤون الإدارية.

المصادر والمراجع

- حلا محمود تيسير (2010م): مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- دينا راسم محمود (2008م): تقييم فاعلية تطبيق إجراءات التوظيف في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية في غزة، فلسطين.
- سماح شعبان أحمد (2012م)، أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية في غزة، فلسطين.
- شاكراً محمد فتحي أحمد (2009): الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (صيغ التنمية المهنية نموذجاً)، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة.
- صبري فايق عبد الجواد أبو سبت (2005م): تقييم نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية في غزة، فلسطين.
- عبد الحميد الخليل (2018م): إدارة الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.
- مانع صبرينة (2015م): أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

- مريم حسناء خلفي (2017م)، دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المميز في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- مصطفى مصطفى كامل وآخرون (2018م): إدارة الموارد البشرية، جامعة القاهرة، مصر.
- مؤيد صالح عادل (2000م): إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن.
- <https://ae.linkedin.com>
- www.roya-tp.com
- <https://mawdoo3.com>