مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: العلاقة بين الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة
اسم الكاتب: د.عبد الرحمن محمد الشرجبي، أ. أسماء عبد الحميد المراصبي، أ. عبد الرحمن عبد القوي حازم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1731
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 00:27 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

العلاقة بين الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة

The Relationships Between Organizational Dimensions and Assessment of Job Performance at Private Universities in Yemen

د. عبد الرحمن محمد الشرجبي
أستاذ مساعد/ جامعة صنعاء/ اليمن

Dr. Abdulrahman Mohammed Al-Sharjabi
Assistant Professor/ Sana'a University/Yemen
pub8bar@gmail.com

أ. أسماء عبد الحميد المراصبي
باحثة / الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية - صنعاء/ اليمن

Mrs. Asma Abdulhameed Al-Mrasbi
Researcher/ The Arab Academy for Banking and Financial Science / Sana'a – Yemen
pub8bar@gmail.com

أ.عبد الرحمن عبد القوي حازم
باحث /الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية- صنعاء/ اليمن

Mr. Abdulrahman AbdulKawi Hazem
Researcher/ The Arab Academy for Banking and Financial Science / Sana'a – Yemen
pub8bar@gmail.com

Received: 29/ 7/ 2018, **Accepted:** 17/ 4/ 2019
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.3621239
http: //journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

تاريخ الاستلام: 29/ 7/ 2018م، **تاريخ القبول:** 17/ 4/ 2019م.
E - ISSN: 2410 - 3349
P - ISSN: 2313 - 7592

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأبعاد التنظيمية، ومستوى تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة، وقد أجريت الدراسة الميدانية على خمس جامعات خاصة في اليمن. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). وقد أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية، وذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التنظيمية، ومستوى تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، وبأن هناك مستوىً عالياً لتقييم الأداء الوظيفي، وأن أكثر الأبعاد ارتباطا به هو البعد البشري. وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على البعد البشري، ومواكبة التطورات التكنولوجية، والتقنية، واستخدامها في معاملاتها الخارجية.

الكلمات المفتاحية: الأبعاد التنظيمية، الهيكل التنظيمي، البعد التكنولوجي، البعد البشري، تقييم الأداء الوظيفي، الجامعات اليمنية الخاصة.

Abstract:

The study aims at identifying the relationship between the organizational dimensions and the assessment of job performance at the private universities in Yemen. This study was conducted on five private universities in Yemen. A descriptive method was used in addition to the SPSS software to analyze the data. The results showed that there was a strong correlation between organizational dimensions and the assessment of job performance. In addition, there was a high level of job performance assessment according to the employees' responses. The researchers recommend that the senior managements in the Yemeni universities should pay attention to the human dimension and keep up with the technological advancements.

***Keywords**: Organizational Dimension, Organizational Structure Dimension, Technology Dimension, Human Dimension, Assessment of Job Performance, Private Universities.*

مقدمة:

هناك العديد من الموارد التي تستخدمها المؤسسات لتحسين الأداء، ومن ثم تحقيق أهدافها، حيث تُعَدُّ الموارد البشرية المورد الأكثر أهمية، والأكثر تأثيراً بالنسبة للمؤسسة (سيدان، 2010)،ثم إن تمتع المؤسسات الجامعية بالهيكل التنظيمي الجيد يساعدها في تحقيق أهدافها (بحر وأبو سويرح،2010)، فتقع المسؤولية على القائمين على التعليم، بمواكبة التطور السريع للتكنولوجيا بهدف الارتقاء بمستوى التعليم، مما يجعل الجامعات ملزمة بتبني سياسة تعليمية فعالة تواكب التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات، واللحاق بركب التنمية (بن زعموش ومخلوفي، 2014)، ولأن المورد البشري يُعَدُّ من أهم الموارد الأساسية وأهم أركان الإنتاج، فإن تقييم الأداء من وسائل إدارة الموارد البشرية التي تساعد المؤسسة على الاستغلال الأمثل لها والمحافظة على مركزها التنافسي (صبرينة، 2015)، ويرى الباحثون أن أهمية هذه المكونات في الدراسات المذكورة يمكن أن تشكل أبعاداً تنظيمية تتفاعل فيما بينها لتؤدي أداءً جيداً في المنظمات لتحقيق أهدافها.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والعلمية من حيث تناولها للآتي:

الأهمية النظرية:

تنبع أهميتها من اسهامها في إثراء الساحة العلمية بالمزيد من الأبحاث التي تخص هذا النوع من الدراسات التي بدورها تنعكس على الواقع العملي، كما تُعَدُّ مرجعاً مهماً للباحثين والمهتمين، ويفتح لهم مجالاً واسعاً لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في موضوع الدراسة.

الأهمية العملية:

تفيد هذه الدراسة صناع القرار في الجامعات المستهدفة بتوصيات ومقترحات لتطوير تقييم الأداء الوظيفي باستخدام الأبعاد التنظيمية، وبالتالي تحسين جودة الخدمات وزيادة الإنتاجية، هذا بدوره سيحقق مستوىً عالياً للموظفين وينعكس ليحقق رضا الزبون، كما يعين منظمات الأعمال في تحقيق أهدافها.

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في اختبار العلاقة بين الأبعاد التنظيمية المحددة بـ (البعد البشري، وبعد الهيكل التنظيمي وبعد التكنولوجيا) بتقييم الأداء الوظيفي. ، وقد تم اختيار هذه الأبعاد على وجه الخصوص لما تتمتع به من أهمية في تقييم الأداء الوظيفي. وقد أظهرته الدراسات السابقة المذكورة في هذه الدراسة أن هذه الأبعاد تلعب دورا مهما في عمل المنظمات، وتساعد في تحقيق أهدافها، كما أنَّ ربطها بالتقييم الوظيفي يساعد في التحسين المستمر لأدائها، **وبناء عليه يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الآتي:**

- هل توجد علاقة بين الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي؟
- ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:
- ما مستوى توافر عناصر الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات المستهدفة؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر بين العاملين فيما يتعلق بمستوى توفر الأبعاد التنظيمية، وتقييم

الأداء الوظيفي في الجامعات المستهدفة تعزى لمتغيرات العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى العلاقة بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي من خلال:

1. التعرف على مستوى توافر عناصرالأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة من وجهة نظر العاملين فيها.

2. معرفة مستوى علاقة الارتباط بين الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي.

3. معرفة الاختلاف في وجهات النظر للعاملين فيما يتعلق بالأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات المستهدفة تعزى لمتغيرات: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي.

فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول الأبعاد التنظيمية، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: تبحث الدارسة موضوع العلاقة بين الأبعاد التنظيمية (بعد الهيكل التنظيمي والبعد البشري والبعد التكنولوجي) وبين تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة.

2. الحد البشري: العاملون في الجامعات المستهدفة.

3. الحد الزمني: طُبقت هذه الدراسة في 2016.

4. الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة بأمانة العاصمة صنعاء–اليمن.

مصطلحات الدراسة:

البعد البشري: يعرفه (Mello 2006) بأنه الموظفون بمهاراتهم وخبراتهم ومعلوماتهم وقدراتهم، ويقصد به في هذه الدراسة العاملين في الجامعات اليمنية الخاصة.

الهيكل التنظيمي: هونظام رسمي من المهام والصلاحيات التي تتحكم بكيفية تنسيق عمل الموظفين واستخدامهم للموارد لتحقيق الأهداف المرجوة (Jones, 2010).

تقييم الأداء الوظيفي: يعرف لغرض هذه الدراسة بأنه نظام تقييم أداء العاملين واجراءات تطبيقه، وتعرفه أبو عوض (2016) بناء على تعريف (الهيتي، 2003. 195) بأنه «التزام الموظف بمتطلبات، وظيفته التي أسندت إليه مهامها» ويذكر Mello 2006)) أن مفهوم عملية التقييم يتصل بتطبيق نظام التقييم لمقارنة ما تم إنجازه مقارنة بالخطط التي وضعها مسبقا.

الإطار النظري:

تناول الباحثون الأبعاد التنظيمية بطرائق مختلفة، فقد عرفه عبد العزيز (2002) بأنه: أساليب القيادة، العلاقات التنظيمية، نوع العمل، المكافآت، الترقية، بينما أضاف الظاهري (2007) للتعريف عناصر إضافية تمثلت في استخدام التكنولوجيا في التنظيم، لوائح وأنظمة، الاتصالات، بيئة العمل المادية.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين الأبعاد والأداء الوظيفي، ولكن تصميم عناصرها تختلف باختلاف التعاريف الإجرائية التي يعتمدها الباحث، ومكونات عناصر الأبعاد. فقد عرف بادي (2015) الأبعاد بأنها: عوامل تشمل أسلوب القيادة، نمط اتصال، نظام حوافز، نظام ترقية المستخدمة داخل المنظمة، والتي يؤثر على أداء العاملين، ومن خلال دراسته للعلاقة فقد أشارت نتائج دراسته بوجود علاقة بين الأبعاد، تُميز أداء العاملين وإبداعهم. كما درس حمود (2015) علاقة الأبعاد في شكل عوامل إدارية، وفنية، وثقافية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي. وأشارت نتائج دراسته بوجود العلاقة بينهما. كما استخدمت أبو عوض (2015) دراسة علاقة الأبعاد في صورة بُعد بشري، وهيكل تنظيمي، وتكنولوجي مع الأداء الوظيفي لدراسة واقع تطبيق الهندرة لإدارة الموارد البشرية لتطوير الأداء الوظيفي وأشارت نتائج دراستها أن هذه الأبعاد ذات علاقة بالأداء الوظيفي، بالرغم من استخدامها لها كأبعاد للهندرة.

مما سبق تُعَدُّ مكونات الأبعاد التنظيمية بوصفه جانباً تنظيمياً له أهميته فيما يتعلق بعلاقته بالأداء الوظيفي وتقييمه. حيث البعد البشرى من الموارد التي تستخدمها المؤسسات لتحسين الأداء، ومن ثم تحقيق أهدافها، كما تُعَدُّ الموارد البشرية وممارساتها بحسب تعريف (Mello 2006) أنها الأداة الأكثر أهمية في اختبار وتدريب وتطويره و دفع التعويضات والحوافز، كما تدعمها دراسة سيدان (2010) وصبرينة (Jouda, Akram& Ahmad,) و (2015 Siara (2016 و (Ungku&Dahleez, Khalid (2016). وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الهيكل التنظيمي المستخدم في المنظمات حيث إن وجود هيكل تنظيمي جيد يعين المؤسسات الجامعية على تحقيق أهدافها، ولها دور إيجابي في أداء الموظفين كما في دراسة عماري (2010) وعيسى (,Setiawan (2016) (2014 et.al وبحر وأبو سويرح (2010). وكما أن هناك أهمية لاستخدام التكنولوجيا كبعد تنظيمي في مواكبة التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والمنافسة القوية فيه، بهدف الارتقاء بمستوى العاملين وتحسين أدائهم ونظام التقييم، كما أشارت اليه الدراسات كدراسة ابن زعموش ومخلوفي (2014) وفاطمة (2015)، والرواحنة (2013) و(Imran 2014).

الدراسات السابقة

هدفت دراسة عماري (2016) والتى كانت بعنوان «أثر أبعاد الهيكل التنظيمي على الثقافة التنظيمية –دراسة حالة– مؤسسة

سيفانكو لصناعة البيوت الصحراوية بتقرت» إلى معرفة الدور الذي تلعبه أبعاد الهيكل التنظيمي في الثقافة التنظيمية، وقد تم الاعتماد على الاستبيانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، وقد طبقه على عينة عشوائية مكونة من 120 عاملا في مؤسسة صغيرة ومتوسطة بتقرت، كما استخدم برنامج (SPSS) في معالجة البيانات وتحليلها، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير لأبعاد الهيكل التنظيمي على الثقافة التنظيمية بحيث تؤثر المركزية، والرسمية، والتخصص تأثيراً ذا دلالة إحصائية على الثقافة التنظيمية.

هدفت دراسة فاطمة (2015) إلى بحث أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد ركزت الدراسة على (189) عاملا من أصل (230) عاملا في الشركة، واستجابتهم على الاستبانة كأداة أولى في جمع البيانات، وتدعيما لذلك تم الاستعانة ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على التكنولوجيا الجديدة، وبعد معالجة المعطيات ببرنامج (SPSS)، توصلت النتائج إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تُعَدُّ عاملاً محفزاً في تنمية قدرات الموارد البشرية وتحسين أدائه، كما يوجد تباين في أثر استخدام التكنولوجيا في أداء الموارد البشرية في الشركة، وفقاً لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، كما توجد علاقة وطيدة بين استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري.

هدفت دراسة (أبو عوض، 2015) الى التعرف إلى واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية، وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، والوقوف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين فيها، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع الدراسة مكون من(90) موظفاً وموظفة، واستخدم برنامج التحليل الاحصائي (SPSS). وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن أبعاد الهندرة تتوافر في ديوان الموظفين العام بنسبة(58.65 %)، وأن نسبة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين (64.93 %)، كما أن هناك علاقة طردية بين أبعاد الديوان وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين فيه.

كما هدفت دراسة عيسى (2014) إلى التعرف إلى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين –دراسة ميدانية–في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية، والجوازات، والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) وذلك من خلال استخدام المنهج الوظيفي التحليلي للتحقق من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع في ضوء الدراسة الميدانية. ويتمثل مجتمع البحث على جميع الموظفين العاملين والبالغ عددهم (509) موظفاً وموظفة، وقد تكونت العينة النهائية من (227) من العاملين في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات، واستخدم الباحث الاستبانة، والمنهج الوصفي التحليلي، وبرنامج التحليلي الإحصائي (SPSS). وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد: (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، التقنية، الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرار) والأداء الوظيفي للعاملين، وكذلك وجود فروق ذات دلالات إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد المناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الرواحنة (2013) هدف في دراسته: أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة من مجموعة الاتصالات الأردنية/ أورانج) إلى التعرف على أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة الاتصالات الأردنية (Orange)، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من(77) موظفاً من فئة رؤساء الأقسام ومدراء الفروع، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبرنامج التحليل الإحصائي (SPSS). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جودة أنظمة الموارد البشرية ليس لها تأثير واضح على كفاءة الأداء، كما أظهرت تأثير إيجابي على كفاءة أداء العاملين بالنسبة لجودة البنية التحتية لأنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

كانت دراسة (شاهين،2010) عن فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية، وأثره على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في الجامعات الإسلامية وجامعة الأزهر. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، حيث بلغ مجتمع الدراسة (250) مفردة تم أخذ عينه طبقية مركبة بلغت (179) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود رضا على نظام تقييم الأداء المطبق، وعلى عدالته لدى العاملين في الجامعة الاسلامية، وجامعة الأزهر. وبأن مستوى الأداء الوظيفي، والولاء التنظيمي كان بدرجة معقولة في كلا الجامعتين وظهر مستوى الثقة التنظيمية مرتفعاً في الجامعة الإسلامية أكثر منه في جامعة الأزهر.

Jouda, Akram& Ahmad, Ungku & Dahleez, Khalid. (2016). The Impact of HRM Practices on Employees Performance.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) على أداء الموظف في الجامعات الإسلامية في غزة (IUG) في فلسطين. على وجه الخصوص، تم جمع البيانات الأولية عن طريق الاستبيانات القياسية من عينة مختارة عشوائيا من 115. تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد توصلت نتائج هذه الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية ترتبط بشكل إيجابي بأداء الموظف. حيث تلفت الدراسة الانتباه إلى حقيقة أن هناك حاجة لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يمكن أن تعزز فعالية واستدامة مؤسسات التعليم العالي في فلسطين.

Setiawan, et.al., (2016).Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee: A case study on employee at Universities Ternama.

هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير المباشر للهيكل التنظيمي والقيادة والثقة في أداء الموظف في جامعة تيرناما. وتم استخدام طريقة المسح مع تحليل المسار المطبق في اختبار الفرضية، وقد تم اختيار (80) عينة عشوائية بسيطة، خلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير مباشر للهيكل التنظيمي على الثقة، وكذلك هناك تأثيراً مباشراً للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي.

Hassan (2016). Impact of HRM Practices on Employee's Performance.

هدفت هذه الدراسة لتحديد تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظف في صناعة الغزل والنسيج في باكستان، تم استخدام تقنية العينات العشوائية لجمع البيانات لهذه الدراسة. تم توزيع استبانة لعدد (68) موظفا في صناعة النسيج، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبرنامج التحليل الإحصائي (SPSS). أشارت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية من تخطيط وظيفي، والتعويضات، وتقييم الأداء، والتدريب لها تأثير إيجابي على أداء الموظف.

Imran (2014).Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector.

هدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير التقدم التكنولوجي على أداء الموظف في القطاع المصرفي. وقد تم توزيع ما مجموعه 140 استبيانا على مختلف البنوك وتم استيفاء 100 منها صالحة للتحليل. حيث استخدم الباحث حزمة البرامج SPSS لتحليل استجابات الموظفين، وقد خلصت نتائج الدراسة بنتائج أهمها: أن التقدم التكنولوجي له تأثير كبير على التحفيز وتدريب الموظفين. كما يُعَدُّ دافعاً له تأثير كبير على أداء الموظف وأن هناك علاقة بين التقدم التكنولوجي وأداء الموظفين.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة كونها تهدف إلى معرفة العلاقة بين الأبعاد التنظيمية: (البشري، والهيكل التنظيمي، والتكنولوجي)، ومستوى تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة. وتميزت هذه الدراسة بمجتمع الدراسة الذي اختص بخمس جامعات يمنية، وبالإلمام بثلاثة أبعاد تنظيمية مهمة تؤثر في تقييم الأداء الوظيفي، كما التقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أبو عوض، 2015) التي شملت الأبعاد الثلاثة: (البشرية، والتكنولوجية، والهيكل التنظيمي) في أن هناك علاقة طردية بين الأبعاد والأداء الوظيفي، إلا أنها تميزت عن دراسة (أبو عوض، 2015) بتحديد تلك الأبعاد كأبعاد تنظيمية، تؤثر في المنظمة وبذلك تؤثر على تقييم الأداء الوظيفي.

وقد رأى الباحثون في هذه الدراسة أن الأبعاد التنظيمية المستخدمة في استبانة دراسة (أبو عوض) (2015) مناسبة لتحديد علاقتها بتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات لما يعتقد من علاقته المباشرة على الأداء، كما استعرضنا في الدراسات السابقة. حيث إن دراسة عماري (2010) ، وعيسى (2014)(2016) ,Setiawan et.al أشارت بأن الهيكل التنظيمي له علاقة بأداء الموظفين، كما أن التكنولوجيا والتقدم التكنولوجي له علاقة بأداء الموظفين كما في دراسة فاطمة (2015)، والرواحنة (2013) و (2014) Imran).

ولقد أشارت دراسة Jouda, Akram& Ahmad، Ungku & Dahleez, Khalid (2016 أن ممارسات البعد البشرى المتعلق بإدارة الموارد البشرية (التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والتعويض والحوافز وتقييم الأداء) تؤثر في الأداء الوظيفي. وأظهرت دراسة Si-ara 2016 إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية من تخطيط وظيفي والتعويضات وتقييم الأداء، والتدريب لها تأثير إيجابي على أداء الموظف، كما تأتي هذه الدراسة لتسهم مع الدراسات السابقة في مجال تطوير الجامعات والتعليم العالي في المجال التنظيمي.

مجتمع الدراسة وعينته

مجتمع الدراسة هو خمس جامعات يمنية خاصة وهي: (جامعة العلوم والتكنولوجيا، وجامعة آزال للموارد البشرية، وجامعة اليمن، وجامعة الناصر، والجامعة الوطنية).

أما العينة فكانت قصدية وذلك بحسب (Zikmund, Carr, and Griffen 2015) أن العينة القصدية تستخدم إذا رأى الباحثون أن خصائص المستجيبين تؤهلهم للاستجابة لأهداف الدراسة. ولذا وبناءعلى مناقشة الباحثين مع مدراء الموارد البشرية حول موضوع البحث فقد تم اختيار عينة الدراسة القصدية من العاملين في الموارد البشرية والجودة في الجامعات المستهدفة باعتبارهم الأنسب لموضوع البحث كونه جزءاً من اختصاصهم ومسئولياتهم اليومية، ولديهم المعلومات المطلوبة، وأن استجاباتهم للاستبانة تحقق أغراض الدراسة.

وتكونت العينة القصدية من (63) مفردة وقد استجاب (55) موظفاً من موظفي الموارد البشرية، وضمان الجودة بالجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة كما يوضحها الجدول أدناه.

جدول (1)

أعداد افراد عينة الدراسة لكل جامعة

الجامعة	عدد موظفي الموارد البشرية	عدد موظفي الجودة	المجموع
العلوم والتكنولوجيا	15	20	35
الناصر	4	7	11
الوطنية	3	5	8
أزال	2	3	5
اليمن	2	2	4
المجموع	26	37	63

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، كونه المنهج المناسب لمعرفة آراء العاملين في الجامعات حول درجة توافر عناصر الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء، وقد جمعت البيانات من خلال استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، ومن ثم استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للتحليل باستخدام برنامج (SPSS).

متغيرات الدراسة

الأول: المتغيرات الديموغرافية المستقلة (الجنس–المؤهل – الخبرة) ومتغيرها التابع (الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي).

الثاني: المتغيرات المستقلة (الأبعاد التنظيمية)، ومتغيرها التابع (تقييم الأداء الوظيفي).

مصادر جمع البيانات

جُمعت البيانات من خلال الاستبانة التي تم اقتباسها من بحث واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية، وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة للباحثة/

رانيا أبو عوض في بحثها المقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا – فلسطين (أبو عوض، 2015). وقد تم تعديلها بما يتناسب البحث من حيث صياغة الفقرات مع تحكيمها بما يتناسب وأهداف الدراسة بناء على ملاحظات المحكمين، وتشمل الاستبانة على عدد من العبارات التي تعكس أهداف الدراسة وأسئلتها للإجابة عنها من المبحوثين. والتي تنقسم إلى الأبعاد الثلاثة بحيث تم استخدام مقياس Likert الخماسي، المكون من خمس درجات لتحديد الأهمية النسبية لكل بند من بنودها، **حيث تتضمن الاستبانة محورين، هما:**

- **المحور الأول:** معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة.
- **المحور الثاني:** يتضمن فقرات أسئلة الاستبانة، والتي تنقسم إلى ثلاثة أبعاد أساسية (البشري –الهيكل التنظيمي– التكنولوجي).
- **المحور الثالث:** ويتضمن تقييم الأداء الوظيفي.

المعالجة الإحصائية المستخدمة:

تم فحص البيانات وتبويبها وجدولتها بغية سهولة التعامل معها عن طريق استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة، والحصول على مخرجات لجميع أسئلتها.

كما تم استخدام اختبار Cronpahcalpha لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

- مقاييس الإحصاء الوصفي والمتضمنة التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف درجة توافر عناصر الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي.
- معامل الارتباط لبيان العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حسب متغيراتها الشخصية التي تتكون من ثلاث فئات فأكثر (المستوى العلمي، ومدة الخدمة في الجامعات).
- تحليل التباين (T) للعينتين (Independent-Samples T Test) لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حسب متغيراتها التي تتكون من فئتين (الجنس).
- معامل ارتباط (بيرسون) لقياس درجة الارتباط أوالعلاقة بين فعالية الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي.
- وقد استخدام التقدير اللفظي لتفسير النتائج المتعلقة بالإحصاء الوصفي وذلك وفقا لما يأتي:
- تمَّ استخراج المدى كما هو معروف من خلال حساب الفرق بين أعلى قيمة، وأدنى قيمة على النحو الآتي:

المدى = 5–1 = 4

تم تحديد طول الفئة بقسمة المدى على عدد القيم على النحو الآتي:

طول الفئة = 4/5 = 0.8

- وبالتالي تم تحديد فئات المقياس على النحو الآتي:

جدول(2)

التقدير اللفظي لقيم المتوسطات

إذا كان المتوسط	التقدير اللفظي
أقل من 1.8	منخفض جدا
من 1.8 وأقل من 2.6	منخفض
من 2.6 وأقل من 3.4	متوسط
من 3.4 وأقل من 4.2	عالٍ
من 4.2 حتى 5	عالٍ جدا

يتضح من الجدول (2) كيفية احتساب التقدير اللفظي لأسئلة فرضيات الدراسة، وذلك على النحو الآتي: إذا كان المتوسط الحسابي للسؤال أقل من (1.8)، التقدير اللفظي له هو (منخفض جداً)، وإذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (1.8) وأقل من(2.6)، فان التقدير اللفظي له هو (منخفض)، وإذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (2.6) وأقل من (3.4) فإن التقدير اللفظي له هو (متوسط)، وإذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (3.4) وأقل من (4.2)، فإن التقدير اللفظي له هو (عالٍ)، وإذا كان المتوسط الحسابي للفقرة من (4.2) حتى (5)، فإن التقدير اللفظي له هو (عالٍ جداً).

نتائج التحليل ومناقشتها:

المتغيرات الديموغرافية:

البيانات الخاصة بالمتغيرات الديمغرافية بحسب ما استهدفته الدراسة موضحة أدناه، وذلك بناءً على نتائج التحليل.

متغير الجنس:

الجدول (3) يوضح التكرارات والنسبة المئوية لمكونات العينة بحسب متغير الجنس في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة.

جدول(3)

مكونات العينة بحسب متغير الجنس حيث ن=55

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	46	% 83.6
أنثى	9	% 16.4
الإجمالي	55	% 100

يتبين من الجدول رقم (3) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الجنس (ذكر) بنسبة (83.6 %) وبتكرار بلغ (46)، ثم فئة الجنس (أنثى) بنسبة (16.4 %)، وبتكرار بلغ (9)، ويعزى ذلك إلى أن غالبية العاملين في الجامعات اليمنية الخاصة عينة الدراسة هم من الذكور بحسب الإحصائيات الخاصة بالموارد البشرية في الجامعات. ويرى الباحثون –حسب خبرتهم– أن الجامعات في اليمن تركز على استيعاب الذكور أكثر من الإناث، وأن توازن النوع ليس من ضمن أهدافها. ويرى الباحثون أيضا أنه ربما يعكس هذا بعض من ثقافة المجتمع اليمني، حيث تعطى الأولوية للذكور في كثير من الأمور الاجتماعية ويتضمنها التوظيف (الأغبري، 2010).

متغير المستوى العلمي:

الجدول (4) يوضح التكرارات، والنسبة المئوية لمكونات العينة، بحسب متغير المؤهل العلمي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، والتي تتكون من الدرجة الجامعية الأولى، ماجستير، ودكتوراه.

جدول (4)

مكونات العينة بحسب متغير المستوى العلمي حيث ن=55

المستوى العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دكتوراه	2	% 3.6
ماجستير	14	% 25.5
جامعي	37	% 67.3
ثانوية	2	% 3.6
الإجمالي	55	% 100.0

يتبين من الجدول رقم (4) فئة المستوى العلمي (جامعي) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (67.3 %)، وبتكرار بلغ (37)، يليها فئة المستوى العلمي (ماجستير) بنسبة (25.5 %)، وبتكرار بلغ (14)، وأخيراً فئة المستوى العلمي (دكتوراه) ، وفئة المستوى العلمي (ثانوية) النسبة نفسها (3.6 %) وبتكرار بلغ (2) لكل فئة، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن أغلب العاملين عينة الدراسة في الجامعات اليمنية الخاصة هم من حملة الدرجة العلمية الأولى وما بعدها (ماجستير ودكتوراه)، وأنها الغالبية في المستوى الجامعة، لأنها هي المتطلب الأكثر شيوعا لهذه الوظائف، ويفسر الباحثون هذه النتيجة إلى أهمية الوظائف التي تناولتها عينة الدراسة، وأن هذه النتيجة تزيد من إيجابية نتائج الدراسة نظراً للخلفية العلمية الجيدة لأغلب المبحوثين.

متغير مدة العمل:

الجدول (5) يوضح التكرارات، والنسبة المئوية لمكونات العينة بحسب متغير مدة العمل في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة التي تتكون من ثلاثة أوقات زمنية ، والتي تتراوح من أقل من خمس سنوات إلى أكثر من عشر سنوات بحسب التفاصيل في الجدول.

جدول (5)

مكونات متغير مدة العمل بحسب مدة العمل حيث ن=55

مدة العمل في الجامعات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	28	% 50.9
من 5 إلى 10 سنوات	20	% 36.4
أكثر من 10 سنوات	7	% 12.7
الإجمالي	55	% 100.0

يتبين من الجدول رقم (5) أن فئة مدة العمل في الجامعات (أقل من 5 سنوات) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (50.9 %) وبتكرار بلغ (28)، يليها فئة مدة العمل في الجامعات (من 5 إلى 10سنوات) بنسبة (36.4 %)، وبتكرار بلغ (32)، وأخيراً فئة مدة العمل في الجامعات (أكثر من 10 سنوات) بنسبة (12.7 %) وبتكرار بلغ (7)، ومن هذه النتائج يرى الباحثون أن هناك خبرات جيدة لدى أفراد عينة الدراسة العاملين في الجامعات اليمنية الخاصة، بالرغم من أنها جامعات ناشئة، حيث إن نصف أفراد العينة لديهم خبرة تتجاوز (5) سنوات، ويرى الباحثون أن هذا يدل على مؤشرات الاستقرار الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة، كما يرى الباحثون أن المستويات المختلفة في الخبرات العملية تجعل لديهم القدرة على تكوين آراء متنوعة من إيجابية أو سلبية تجاه موضوع الدراسة.

النتائج المرتبطة بالسؤال الأول:

ما مستوى توافر عناصر الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات المستهدفة؟

للتعرف على مستوى توافر عناصر الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي بحسب الفقرات والمحاور فقد تم حساب المتوسطات الحسابية ،والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وترتيبها بحسب المعايير للتقديرات اللفظية بحسب ما يوضحها الجدول رقم (2).

بحسب المحاور:

الجدول (6) يبين درجة توافر الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء بحسب متوسطات كل محور وترتيبها بحسب قيم المتوسطات وبحسب التقديرات الموضحة في الجدول (2).

جدول (6)

درجة توافر الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي حيث ن= 55

م	الأبعاد/ تقييم الاداء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير	الرتبة
1	البشري	3.32	0.737	% 66.4	متوسط	3
2	الهيكل التنظيمي	3.67	0.643	% 73.4	عالٍ	1
3	التكنولوجي	3.65	0.816	% 73.0	عالٍ	2
	متوسط الأبعاد التنظيمية	3.56	0.647	% 71.2	عالٍ	
4	تقييم الأداء الوظيفي	3.61	621.	% 72.2	عالٍ	

يتبين من الجدول (6) أن أغلب عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية بأن هناك مستوى توافر للأبعاد التنظيمية في الجامعات اليمنية الخاصة، وقد حصل بعد الهيكل التنظيمي على المرتبة الأولى حيث إن العينة توافق أنه أكثر المجالات توفرا في الجامعات اليمنية الخاصة، وهذا يتوافق مع دراسة Qingmin, Helmut, and Juergen, (2012) التي أشارت على أهمية الهيكل التنظيمي في تحسين الأداء، ويعزى الباحثون أن الجامعات اليمنية الخاصة تعطي هذا البعد أهمية لإبراز تميزها فيه، لما له من تأثير في سوق المنافسة بين الجامعات اليمنية.

أما البعد التكنولوجي فقد حصل على التقدير نفسه مع فارق بسيط في المتوسط الحسابي، وهذا يعني أن له درجة التوافر نفسها

أما البعد البشري فقد حصل على موافقة متوسطة، مما يتطلب من القائمين على الإدارة بزيادة الاهتمام لرفع الفاعلية فيها، وهذه النتائج تتوافق مع دراسة (أبو عوض) (2015) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الاهتمام بالتكنولوجيا ساعد في تحسين الأداء، أن هناك قصوراً فيما يتعلق بالبعد البشري. ويعزى الباحثون أن للتكنولوجيا أهميتها في تحسين الأداء، وهي الأداء الفاعلة وأن الاهتمام بالبعد البشرى قد يكون ضعيفا نتيجة للثقافة الإدارية الموجودة في اليمن بعدم إعطائه أولوية، ويُعَدُّ الاهتمام فيه يشكل كلفة أكثر من أنه استثمارا مهماً.

بحسب فقرات كل محور:

لمعرفة درجة توافر كل عنصر لمكونات الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء فقد تم ترتيبها بحسب قيم المتوسطات لكل فقرة في محاورها المختلفة كما يأتي:

البعد البشري:

الجدول (7) يوضح درجة توافر كل عنصر من عناصر البعد البشري. وقد تم ترتيبها بحسب قيم المتوسطات وبحسب التقديرات في الجدول (2)

جدول (7)

درجة توافر عناصر البعد البشرين :55

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير	الرتبة
1	تعمل الإدارة العليا على إعادة التفكير بالأساسيات.	3.82	0.841	% 76.4	عالٍ	1
2	تعمل الإدارة العليا على التخلص من الروتين القديم.	3.24	1.071	% 64.8	متوسط	8
3	يتوفر لدى الموظفين رؤية واضحة لأهداف الأبعاد التنظيمية.	3.07	1.069	% 61.4	متوسط	13
4	يتوفر لدى الموظفين رؤية واضحة لنتائج الأبعاد التنظيمية.	2.95	1.113	% 59.0	متوسط	15
5	تعمل الادارة العليا على تقليل عدد مرات التدقيق والمراجعة لتوفير السرعة والأداء.	3.11	1.048	% 62.2	متوسط	12
6	تراعي الجامعات مرونة العمل في الأبعاد التنظيمية.	3.18	1.002	% 63.6	متوسط	9
7	توضح الإدارة العليا رؤيتها للتغيير لتجنب مقاومة الموظفين له.	3.15	0.970	% 63.0	متوسط	10
8	يتم نشر كافة المعلومات المتعلقة بعملية التغيير للموظفين.	3.13	1.072	% 62.6	متوسط	11
9	تشرك الإدارة العليا المستويات الإدارية المختلفة في إعداد خطة التغيير للجامعة.	3.27	1.130	% 65.4	متوسط	7
10	يتم توزيع الكفاءات على أسس نزيهة لتحقيق الهدف المنشود للجامعة.	3.04	1.261	% 60.8	متوسط	14
11	تهتم الجامعات بتطوير الكفاءات الفنية لإنجاح عملية التغيير.	3.13	1.090	% 62.6	متوسط	11
12	تنظر الإدارة العليا في الجامعات إلى الموارد البشرية على أنها مورد هام من موارد الجامعات.	3.65	1.022	% 73.0	عالٍ	4
13	تمتلك الجامعات خطة قائمة على استكشاف العوامل المشتركة بين الموظفين والجامعات والمجتمع.	3.18	1.020	% 63.6	متوسط	9
14	تضع الجامعات مجموعة من الحلول والبرامج تعالج العقبات التي تعترض إنجاز خطة التغيير.	3.31	1.200	% 66.2	متوسط	6
15	تشتمل الجامعات على عناصر إدارية كفؤة تغطي الاحتياجات التطويرية اللازمة لعملية التغيير.	3.67	0.818	% 73.4	عالٍ	3
16	توفر الجامعات الاحتياجات التدريبية للموظفين واللازمة لعملية التغيير.	3.44	1.067	% 68.8	عالٍ	5
17	توجد خطة موضوعة لتنمية العاملين في الجامعات.	3.24	1.170	% 64.8	متوسط	8
18	تساعد السياسات الإدارية الموجودة في الجامعات الإدارة العليا للوصول إلى قرارات أكثر عقلانية.	3.78	0.937	% 75.6	عالٍ	2
	المتوسط الكلي للاستجابات	3.32	0.737	% 66.4	متوسط	

يتبين من الجدول (7) أن درجة توافر عناصر الأبعاد التنظيمية في الجامعات اليمنية الخاصة المتعلقة بالبعد البشري قد بلغ (3.32) وانحراف معياري (0.737) ونسبة مئوية (66.4 %) وهذا يشير إلى أن هناك مستوى متوسطاً لتوافر عناصر الأبعاد التنظيمية المتعلقة بالبعد البشري في الجامعات اليمنية الخاصة ويتضح ذلك من خلال الآتي:

حازت الفقرات (1، 18، 15، 12، 16) على المراتب الأولى على التوالي وهذا يشير إلى أن العينة توافق على:

- أن الإدارة العليا تعمل على إعادة التفكير بالأساسيات.
- أن السياسات الإدارية الموجودة في الجامعات تساعد الإدارة العليا للوصول إلى قرارات أكثر عقلانية.
- أن الجامعات تشتمل على عناصر إدارية كفؤة تغطي الاحتياجات التطويرية اللازمة لعملية التغيير.
- أن الإدارة العليا في الجامعات تنظر إلى الموارد البشرية على أنها مورد مهم من موارد الجامعات.
- أن الجامعات توفر الاحتياجات التدريبية للموظفين واللازمة لعملية التغيير.

وقد حصلت بقية الفقرات على موافقة متوسطة، وهذا يشير إلى أن الإدارة عليها إعادة النظر في هذا البعد لما له من أهمية كبيرة. ويرى الباحثون أن الاهتمام بالبعد البشرى يرتبط بطبيعة الثقافة التنظيمية الموجودة في الجامعات المستهدفة، حيث تشير إلى أن اهتمام الجامعات في هذا المجال ليس بمستوى الأهمية، وهذه النتائج متوافقة مع النتائج التي خلصت لها دراسة (أبو عوض ،2015).

بعد الهيكل التنظيمي:

الجدول (8) يوضح درجة توافر كل عنصر من عناصر بعد الهيكل التنظيمي، وقد تم ترتيبها بحسب قيم المتوسطات، وبحسب التقديرات في الجدول (2).

جدول (8)

درجة توافر عناصر بعد الهيكل التنظيميحيث ن= 55

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير	الرتبة
1	يساعد تطوير الهيكل التنظيمي باستمرار على إنجاز أعمال الجامعات.	4.04	0.793	% 80.8	عالٍ	1
2	تعمل الجامعات وفق هيكل تنظيمي واضح.	3.58	0.975	% 71.6	عالٍ	9
3	يتوافق التغيير في الهيكل التنظيمي مع التغييرات في استراتيجية الجامعات.	3.56	0.898	% 71.2	عالٍ	10
4	تساهم التغييرات في الهيكل التنظيمي في تقديم خدمات متميزة.	3.84	0.958	% 76.8	عالٍ	2
5	يتميز الهيكل التنظيمي المعدل بقدرته على أداء الموظفين.	3.76	0.816	% 75.2	عالٍ	4
6	تغطى الوظائف التي تم تسكينها على الهيكلية كافة مهام الجامعات.	3.65	0.775	% 73.0	عالٍ	6
7	يساعد الهيكل التنظيمي على التطوير في الجامعات.	3.82	0.796	% 76.4	عالٍ	3
8	يوجد هيكل تنظيمي واضح يبين التسلسل الإداري.	3.51	0.979	% 70.2	عالٍ	12
9	ينسجم الهيكل التنظيمي بما يخدم التوجه الاستراتيجي للجامعة.	3.53	0.879	% 70.6	عالٍ	11
10	تقوم الجامعات بتغييرات جوهرية في عناصر الهيكل التنظيمي لتحقيق الأهداف المنشودة.	3.36	1.025	67.2%	متوسط	13
11	يتوافق الهيكل التنظيمي للجامعة مع الأهداف العامة للجامعة.	3.64	0.868	72.8%	عالٍ	7
12	يتسم الهيكل التنظيمي بمرونة تساعد في التعامل مع الأزمات حال وقوعها.	3.62	0.972	72.4%	عالٍ	8
13	تعمل الجامعات وفق تصنيفات وتوصيفات معتمدة للوظائف الإدارية.	3.75	0.927	75.0%	عالٍ	5
	المتوسط الكلي للاستجابات	3.67	0.643	73.4%	عالي	

يتبين من الجدول رقم (8) أن درجة توافر عناصر الأبعاد التنظيمية في الجامعات اليمنية الخاصة المتعلقة ببعد الهيكل التنظيمي قد بلغ (3.67) ، وانحراف معياري (0.643) ونسبة مئوية (73.4 %)، وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة توافق أن هناك توفراً بدرجة عالية لعناصر بعد للهيكل التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة، وقد حازت الفقرات على موافقة بدرجة عالية من عينة الدراسة ماعدا الفقرة رقم (10) والتي حازت على موافقة متوسطة، وقد نصت الفقرة على أن الجامعات تقوم بتغييرات جوهرية في عناصر الهيكل التنظيمي لتحقيق الأهداف المنشودة، مما قد يعني أن على الجامعات تعزيز التغيرات الجوهرية التي قد تحتاجها وإدماج الموظفين فيها. ويرى الباحثون أن الهيكل التنظيمي يشكل بعداً مهماً للجامعات اليمنية، ولذا فقد عملت الجامعات على تفعيله وتطويره؛ وذلك لاستشعارهم بأهميته خصوصا عند مقارنة هياكلهم بما هو موجود بالجامعات الحكومية التي يراها الباحثون تحمل كثيرا من المشاكل في أدائها، بسبب التعقيدات التي تحتويه وتعكس نوعا من الثقافة التنظيمية كما أشارت دراسة عماري (2016).

البعد التكنولوجي:

الجدول (9) يوضح درجة توافر كل عنصر من عناصر البعد التكنلوجي، وقد تم ترتيبها بحسب قيم المتوسطات المحسوبة وبحسب التقديرات الموضحة بالجدول (2).

جدول (9)

درجة توافر عناصر البعد التكنولوجي حيث ن= 55

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير	الرتبة
1	يمارس العمل داخل الجامعات من خلال استخدام التكنولوجيا المناسبة لعملية التغيير.	3.89	1.003	% 77.8	عالٍ	2
2	يدفع التطور التكنولوجي باتجاه تبني عملية التغيير لدى الجامعات.	3.83	0.927	% 76.6	عالٍ	3
3	تتوافر برامج الحاسوب الضرورية لكافة المهام التطبيقية الفنية اللازمة لعملية التغيير.	3.74	1.200	% 74.8	عالٍ	6
4	تستخدم الجامعات شبكة الحاسوب في معاملاتها الداخلية.	3.67	1.197	% 73.4	عالٍ	8
5	تستخدم الجامعات شبكة الحاسوب في معاملاتها الخارجية.	3.31	1.179	% 66.2	متوسط	13
6	تساعد التكنولوجيا المتاحة الإدارة العليا في صناعة القرارات بكفاءة.	3.52	1.177	% 70.4	عالٍ	9
7	تتسم الامكانات التكنولوجية المتوفرة بالكفاءة العالية.	3.48	1.240	% 69.6	عالٍ	16
8	تؤدي التكنولوجيا المتوفرة لتقليل الجهد.	3.81	0.973	% 76.2	عالٍ	4
9	تؤدي التكنولوجيا المتوفرة لتوفير الوقت.	3.76	1.027	% 75.2	عالٍ	5
10	تؤدي التكنولوجيا المتوفرة لتحسين الأداء.	3.89	1.110	% 77.8	عالٍ	2
11	يتم نقل المعلومات بين موظفي الجامعات بشكل سريع ومنتظم.	3.74	1.049	% 74.8	عالٍ	6
12	تهتم الجامعات بمواكبة التطور التكنولوجي.	3.50	1.145	% 70.0	عالٍ	10
13	تهتم الجامعات بتحديث الوسائل التقنية.	3.48	1.255	% 69.6	عالٍ	11
14	تتميز المعلومات بسهولة تداولها.	3.50	1.145	% 70.0	عالٍ	15
15	تكون الجامعات قادرة على إعادة تقييم عملياتها الإدارية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.	3.67	1.064	% 73.4	عالٍ	8
16	تساهم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في الجامعات على إعادة تصميم العمليات الإدارية.	3.69	1.043	% 73.8	عالٍ	7
17	يوجد بحث مستمر عن أفضل الأساليب التقنية والتكنولوجية لإنجاح الأبعاد التنظيمية.	3.33	1.197	% 66.6	متوسط	12
18	توفر التكنولوجيا يؤدي إلى أداء الأعمال بسرعة ودقة.	4.04	0.889	% 80.8	عالٍ جداً	1
	المتوسط الكلي للاستجابات	3.65	0.816	% 73	عالي	

يتبين من الجدول رقم (8) أن درجة توافر عناصر الأبعاد التنظيمية في الجامعات اليمنية الخاصة، المتعلقة ببعد الهيكل التنظيمي قد بلغ (3.67) ، وانحراف معياري (0.643) ، ونسبة مئوية (73.4%)، وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة توافق أن هناك توفراً بدرجة عالية لعناصر بعد للهيكل التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة، وقد حازت الفقرات على موافقة بدرجة عالية من عينة الدراسة ماعدا الفقرة رقم(10) ، والتي حازت على موافقة متوسطة، وقد نصت الفقرة على أن الجامعات تقوم بتغييرات جوهرية في عناصر الهيكل التنظيمي لتحقيق الأهداف المنشودة، مما قد يعني أن على الجامعات تعزيز التغيرات الجوهرية التي قد تحتاجها، وإدماج الموظفين فيها. ويرى الباحثون أن الهيكل التنظيمي يشكل بعداً مهماً للجامعات اليمنية، ولذا فقد عملت الجامعات على تفعيله وتطويره، لاستشعارهم بأهميته خصوصا عند مقارنة هياكلهم بما هو موجود بالجامعات الحكومية التي يراها الباحثون تحمل كثيرا من المشاكل في أدائها بسبب التعقيدات التي تحتويه وتعكس نوعا من الثقافة التنظيمية كما أشارت دراسة عماري (2016).

تقييم الأداء الوظيفي:

الجدول (10) يوضح درجة توافر كل عنصر من عناصر تقييم الأداء التنظيمي، وقد تم ترتيبها بحسب قيم المتوسطات، وبحسب التقديرات في الجدول (2).

جدول(10)

درجة توافر عناصر متغير تقييم الأداء الوظيفي حيث ن= 55.

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير	الرتبة
1	يوجد تقييم للأداء بشكل دوري في الجامعات.	3.73	1.044	74.6%	عالٍ	7
2	تتناول آلية التقييم كافة المستويات الإدارية في الهيكل التنظيمي.	3.73	0.870	74.6%	عالٍ	8
3	يتم متابعة نتائج تقييم الأداء في الجامعات.	3.60	0.915	72.0%	عالٍ	11
4	يتم وضع عدة مؤشرات لقياس الأداء ضمن خطط الجامعات.	3.76	0.962	75.2%	عالٍ	5
5	يتم إجراء تعديلات على الخطط بناء على نتائج قياس الأداء.	3.64	1.025	72.8%	عالٍ	10
6	يوجد هناك مستوى من الرضا لدى الموظفين عن أداء الجامعات.	3.67	1.019	73.4%	عالٍ	9
7	تتناسب الطرق المستخدمة في تقييم أداء الموظفين مع أغراض التقييم.	3.51	0.979	70.2%	عالٍ	13
8	يسعى نظام تقييم الأداء إلى تحفيز الموظفين لتنمية مهاراتهم.	3.42	1.031	68.4%	عالٍ	15
9	يجعل نظام التقييم المتبع الموظف أكثر شعورا بالمسؤولية.	3.58	1.083	71.6%	عالٍ	12
10	يتم إعطاء الموظفين حق التظلم على نتائج التقييم.	3.24	1.201	64.8%	متوسط	16
11	يوجد بالجامعات لجنة مختصة لدراسة التظلمات بشكل جدي.	3.00	1.155	60.0%	متوسط	17
12	يساعد نظام تقييم أداء الموظفين في استثمار قدراتهم.	3.45	1.086	69.0%	عالٍ	14
13	يقوم الموظفين بتأدية العمال بالكفاءة المطلوبة.	3.78	0.937	75.6%	عالٍ	4
14	يقوم الموظفين بتأدية الأعمال بالفاعلية المطلوبة.	3.80	0.911	76.0%	عالٍ	3
15	يؤدي الموظفين المهام الوظيفية طبقا لمعايير الجهد المطلوبة.	3.76	0.860	75.2%	عالٍ	6
16	يبذل الموظفين الجهد الكافي لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.	3.82	0.925	76.4%	عالٍ	2
17	يقوم الموظف باستغلال كافة الموارد المتاحة لدية أثناء أدائه الوظيفي.	3.87	1.139	77.4%	عالٍ	1
	متوسط تقييم للأداء الوظيفي	3.61	0.621	72.2%	عال	

يتبين من الجدول رقم (10) أن تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة قد بلغ متوسطا بقيمة (3.61) ، وانحراف معياري (0.621)، ونسبة مئوية (72.2 %)، وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة توافق أن هناك توافراً بدرجة عالية لتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة. ويرى الباحثون أن هذا يرجع إلى وجود عناصر الأبعاد التنظيمية في أشكالها المختلفة، وتوافقا مع دراسة عيسى (2014) حيث كانت تشير إلى أن النشاطات المختلفة التي تدعم العمل التنظيمي لها علاقة بالأداء وتدعمه.

وقد حازت الفقرات (10، 11) على موافقة متوسطة، وهذا يشير إلى أنه مطلوب من الجامعات تفعيل حق التظلم، وتخصيص لجنة مختصة بذلك بشكل جدي حتى يتمكنوا من تحقيق العدالة في تقييم الأداء الوظيفي، ويزيد من كفاءة الموظفين بحيث يصبح لديهم الثقة، والأمان بعدالة نظام التقييم. بينما حازت بقية الفقرات على موافقة بدرجة متوسطة، مما يشير إلى أن تقييم الأداء الوظيفي، يتم على نحو جيد من وجهة نظر الباحثين كونه يمثل نوعا من القبول لدى الموظفين بطبيعة الإجراءات المتبعة.

النتائج المرتبطة بالسؤال الثاني:

◄ **هل توجد علاقة ارتباط بين الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي؟**

للإجابة عن السؤال الثاني فقد تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لاختبار وجود علاقة ارتباطية بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي بحسب الفرضية الأولى، والمرتبطة بهذا السؤال، وقد تم اختبار علاقة الأبعاد التنظيمية إجمالاً مع تقييم الأداء الوظيفي كما يوضحه الجدول (11) وبحسب كل محور كما في جدول (12)

جدول (11)

نتائج اختبار معامل ارتباط (بيرسون) بين الأبعاد التنظيمية وتقييم الاداء حيث ن=55

المتغيرات	المتوسط	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأبعاد التنظيمية	3.56	0.812	0.000
تقييم الأداء الوظيفي	3.61		0.000

يتضح من البيانات الواردة في الجدول أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، فقد بلغ معامل الارتباط (بيرسون0.812) (R) عند مستوى دلالة (0.05) حيث كان مستوى الدلالة (0.000)، وهي علاقة ارتباط قوية جداً، ومن هذه

النتائج يتم قبول الفرضية التي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة.

جدول(12)

نتائج تحليل معامل ارتباط(بيرسون)بحسب كل بعد مع تقييم الأداء التنظيمي حيث ن= 55

البعد	R معامل الارتباط بيرسون	Sig* مستوى الدلالة	الحكم
البشري	0.785	0.000	قبول الفرضية
الهيكل التنظيمي	0.661	0.000	قبول الفرضية
التكنولوجي	0.743	0.000	قبول الفرضية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد البشري وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، فقد بلغ معامل الارتباط (0.785) (R) عند مستوى دلالة (0.05) حيث كان مستوى الدلالة (0.000)، وهي علاقة ارتباط قوية جداً، وهذا يعني قبول الفرضية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد البشري، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الرواحنة (2013) التي أشارت إلى أن فعالية أنظمة الموارد البشرية، والتي جوهرها البعد البشرى ترتبط بفعالية الأداء الوظيفي. ويرى الباحثون أن نتائج الدراسة تشير إلى ضرورة الربط بينها كون فعالية البعد البشري سيؤدي بدوره إلى نتائج أداء جيد للموظفين في إطار مهامهم.

كما يتضح من البيانات أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الهيكل التنظيمي، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، فقد بلغ معامل الارتباط (بيرسون (R 0.661)) عند مستوى دلالة (0.05) حيث كان مستوى الدلالة (0.000)، وهي علاقة ارتباط قوية، وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الهيكل التنظيمي، والأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، وهي نتيجة متوافقة مع دراسة عيسى (2014) ودراسة Setiawan, et.al., 2016). التي أكدت على العلاقة في تحسين الأداء الوظيفي، وأن توافق النتائج يقود الباحثين للتأكيد على الربط بين تفعيل الهيكل التنظيمي؛ لتحسين أداء الجامعات والتأكيد على التفاعل فيما بينهم.

ومن الجدول يتبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة، فقد بلغ معامل الارتباط(0.743)(R) عند مستوى دلالة (0.05) حيث كان مستوى الدلالة (0.000)، وهي علاقة ارتباط قوية جداً، وهذا يعني قبول الفرضية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة. وهي نتيجة متوافقة مع نتائج دراسة (Imran 2014) ودراسة فاطمة (2015) التي أكدت على وجود الارتباط بين الأداء، واستخدام التكنولوجيا. وهنا يؤكد الباحثون على المساهمة الإيجابية للتعليم بصفة عامة، والتعليم العالي بصفة خاصة في جميع مناحي الحياة، فنتيجة الدراسة تدعو الجامعات اليمنية الخاصة لتحسين أداء موظفيها. ونلاحظ أن أكثر الأبعاد ارتباطا بتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة هو البعد البشري؛ لذا من المهم الاهتمام بهذا البعد لتطوير أداء العاملين، يليه البعد التكنولوجي، وأخيراً بعد الهيكل التنظيمي، ويعزى الباحثون ارتفاع القيم للعلاقة الطبيعية وأثرها الإيجابي على تقييم الأداء الوظيفي.

النتائج المرتبطة بالسؤال الثالث:

◄ **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر العاملين فيما يتعلق مستوى توفر الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات المستهدفة تعزى لمتغيرات: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي؟**

للإجابة عن السؤال الثالث تم اختبار الفرضية الثانية والثالثة والتي تتعلق باختلاف آراء العاملين بحسب المتغيرات الديمغرافية حول الأبعاد التنظيمية وتقييم الأداء، وقد تم استخدام(T–test) فيما يتعلق بوجود اختلافات تعزى لمتغير الجنس. وقد استخدم اختبار التباين الأحادي فيما يتعلق بالمؤهل الدراسي، ومدة العمل في الجامعات كونه الاختبار الاحصائي المناسب لاختبار الاختلاف بين ثلاث مجموعات وأكثر، وفيما يلى نتائج الاختبارات بحسب كل متغير.

متغير الجنس:

الجدول (13) يوضح نتائج اختبار (T-test) الفروق بين آراء عينة الدراسة بحسب متغير الجنس حول الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي.

جدول (13)

اختبار (T-test) وفقاً لمتغير الجنس حيث ن=55

المتغيرات	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
البعد البشري	ذكر	3.3204	0.78188	0.106	0.916	غير دالة
	أنثى	3.2995	0.47650			
بعد الهيكل التنظيمي	ذكر	3.6455	0.67148	-0.644-	0.530	غير دالة
	أنثى	3.7692	0.49405			
البعد التكنولوجي	ذكر	3.6047	0.80991	-0.943-	0.366	غير دالة
	أنثى	3.8947	0.84866			
تقييم الأداء الوظيفي	ذكر	3.6496	0.63970	1.294	0.212	غير دالة
	أنثى	3.4052	0.49078			

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p.≤ 0.05)

يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة (.050) بين استجابات أفراد العينة تجاه توافر عناصر الأبعاد التنظيمية، وعلاقتها بتقييم الأداء الوظيفي يمكن أن تُعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق بـ (البعد البشري، وبعد الهيكل التنظيمي، والبعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي). ويعزي الباحثون ذلك لمحدودية أعداد مجموعة الإناث مقارنة بعدد الذكور في العينة، وهذه النتائج تختلف مع نتائج عيسى (2014) وفاطمة (2015) وقد يعزى الباحثون ذلك لاختلاف بيئة مجتمعات تلك الدراسات مع هذه الدراسة.

متغير المستوى العلمي:

استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة مدى وجود اختلاف بين أفراد العينة فيما يتعلق بمجالات الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي يمكن أن تُعزى لمتغير المستوى العلمي.

جدول (14)

اختبار ANOVA – One Way لمعرفة الفروق بين آراء العينة حسب المستوى العلمي حيث ن=55

One–Way ANOVA

الأبعاد	داخل المجموعات		بين المجموعات			مستوى الدلالة عند 0.05
	درجة الحرية	المتوسط تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	
البعد البشري	51	28.831	3	0.166	0.294	0.829
بعد الهيكل التنظيمي	51	22.167	3	0.064	0.146	0.932
البعد التكنولوجي	51	33.282	3	0.658	0.988	0.406
تقييم الأداء الوظيفي	51	19.815	3	0.325	0.837	0.480

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p.≤ 0.05)

يتضح من الجدول أن قيمة F جاء تغير دالة في كل المتغيرات، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة حسب متغير المؤهل العلمي في ما يتعلق بـ (البعد البشري، وبعد الهيكل التنظيمي، والبعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي). وهذه النتائج تختلف مع نتائج فاطمة (2015) التي أظهرت اختلافا بحسب المؤهل، وقد يعزى عدم الاختلاف في هذه الدراسة كون عدد أفراد مجموعة المؤهلات الجامعية الأولى هي الغالبة على أفراد عينة في هذه الدراسة، قد يؤدي ذلك لتغليب آرائهم على حملة مؤهل الماجستير والدكتوراه الذين أعدادهم محدودة مقارنة مع أعداد العاملين من حملة المؤهلات الجامعية الأولى.

متغير مدة العمل في الجامعات:

استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة مدى الدلالة الإحصائية للفروق بين أفراد العينة بحسب متغير مدة العمل في الجامعات المستهدفة. الجدول (15) يعرض نتائج تحليل التباين بين المتغيرات.

جدول (15)

اختبار(ANOVA – One Way) للفروق بين آراء العينة بحسب مدة العمل في الجامعات حيث ن=55

One-Way ANOVA

الأبعاد	داخل المجموعات		بين المجموعات			مستوى الدلالة عند 0.05
	درجة الحرية	المتوسط تربيع	درجة الحرية	المتوسط تربيع	اختبار F	
البعد البشري	52	28.770	2	0.280	0.506	0.606
بعد الهيكل التنظيمي	52	21.691	2	0.333	0.799	0.455
البعد التكنولوجي	52	34.252	2	0.502	0.747	0.479
تقييم الأداء الوظيفي	52	20.644	2	0.074	0.186	0.831

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (p.≤ 0.05)

يتضح من الجدول أن قيمة F جاء تغير دالة في كل المتغيرات، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة بحسب متغير مدة العمل في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة فيما يتعلق بالبعد البشري، وبعد الهيكل التنظيمي، والبعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي). ومن خلال النتائج السابقة فإنه لا تقبل فرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول توفر الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي يمكن أن تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى العلمي، مدة العمل في الجامعات).

النتائج والتوصيات

أولا: خلاصة النتائج

من خلال تحليل بيانات الدراسة، واختبار فرضياتها، يلخص الباحثون نتائجها على النحو الآتي:

1. هناك علاقة ارتباط قوية جداً، وذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التنظيمية، وتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة.
2. هناك فاعلية بدرجة عالية للأبعاد(بعد الهيكل التنظيمي، البعد التكنولوجي) في حين أن البعد البشري متوسط الفاعلية، مما يتطلب من القائمين على هذه الإدارة زيادة الاهتمام لرفع الفاعلية فيها.
3. هناك فاعلية عالية لتقييم الأداء الوظيفي في الجامعات اليمنية الخاصة المستهدفة.
4. عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة حسب متغير المؤهل العلمي فيما يتعلق بالبعد البشري، وبعد الهيكل التنظيمي، والبعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي.
5. عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة حسب متغير مدة العمل في الجامعات فيما يتعلق بـ البعد

البشري، وبعد الهيكل التنظيمي، والبعد التكنولوجي، وتقييم الأداء الوظيفي.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول تأثير الأبعاد التنظيمية وعلاقتها بتقييم الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى العلمي، مدة العمل في الجامعات).

ثانياً: التوصيات.

بناء على نتائج الدراسة، يوصي الباحثون بما يأتي:

1. أكدت نتائج الدراسة على أهمية الاهتمام بالبعد البشري في تقييم الأداء الوظيفي، وتتفق مع نتائج دراسة (أبو عوض، 2015). لذا يؤكد الباحثون على إدارة الجامعات المستهدفة خاصة، والجامعات اليمنية عامة التركيز على البعد البشري لأهميته الكبيرة وأثره في الأبعاد التنظيمية وكذلك على تقييم الأداء الوظيفي.

2. تتوافق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Imran 2014) ودراسة فاطمة (2015) بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية والتقنية الحديثة، لذا يوصي الباحثون الجامعات اليمنية بالتوسع في استخدامها في المعاملات لدورها المهم في دعم أداء العاملين.

3. على الجامعات أخذ حق التظلم وتخصيص لجان مختصة بذلك بشكل جدي حتى يتمكنوا من تحقيق العدالة في تقييم الأداء الوظيفي، ويزيد من كفاءة الموظفين حيث يصبح لديهم الثقة والأمان. كما وأن على الجامعات الاهتمام بوضع خطة لتنمية العاملين بما يوائم مع متطلبات الأبعاد التنظيمية.

4. تضمين خطط الجامعات للأهداف المشتركة بين الموظفين والجامعات والمجتمع.

5. على الجامعات اليمنية الخاصة عمل تغييرات وفق خطط مدروسة فيما يتعلق بالأبعاد التنظيمية، وذلك بمشاركة الموظفين مما سيساعد في شعورهم بالملكية لهذه التغيرات والذي بدوره سيقود إلى نتائج إيجابية في أدائهم.

6. على الجامعات اليمنية العمل على تعزيز التغيرات الجوهرية المطلوبة ،وإدماج الموظفين في عملية التغيير المرتبطة بالأبعاد التنظيمية وذلك لتحقيق أهدافها.

المصادر والمراجع:

1. الأغبري، بدر سعيد، (2010)، نظام التعليم المقارن في اليمن وبعض الدول المتقدمة والنامية، مؤسسة أبرار، صنعاء، اليمن.
2. بادي، عبد الله محمد أحسن، (2015)،العوامل التنظيمية وأثرها في إبداع العاملين–دراسة ميدانية عن الشركة اليمنية للغاز، بحث تخرج ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، صنعاء، اليمن.
3. بحر، يوسف عبدو أبو سويرح، أيمن سليمان، (2010)، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات الإسلامية بغزة، مجلة الجامعات الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد 18، العدد2،ص1147 –ص1214.
4. حمود، ماهر سامي، (2015)،العوامل المؤثرة في تطبيق عملية تقييم اداء الوظيفي لموظفيى وزارة النفظ والمعادن، بحث تخرج ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، صنعاء، اليمن.
5. الرواحنة، عبد الله عوده، (2013)، أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة من مجموعة الاتصالات الأردنية/ أورانج)، رسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
6. بن زعموش، نادية بوضياف ومخلوفي، فاطمة، (2014): التعليم العالي والبحث العلمي في ظل الثورة المعلوماتية وتكنولوجية الاتصال، الملتقى الوطني الثاني حول الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مربا حورقلة، الجزائر.
7. سيدان، باباه ولد، (2010)، دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء دراسة حالة: البنك الموريتاني للتجارة الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاجتماعية، جامعة أبثي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
8. شاهين، ماجد إبراهيم، (2010)، مدى فاعلية وعدالة نظام أداء العاملين ونظام تقييمهم في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية دراسة مقارنة بين الجامعات الإسلامية والأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، فلسطين.
9. صبرينة، فارسي، (2015)، تقييم أداء العاملين وأثره على أداء المؤسسة دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بخميس مليانه، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم السياسية تخصص رسم السياسات العامة، جامعة الجيلالي بونعامة، الجزائر.
10. الظاهري، حماد صالح، (2007)، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي لدى منسوبي الشئون الإدارية بالأمن العام، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نائف العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
11. أبو عوض، رانيا جاسر علي، (2015)، واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير تقييم الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
12. عبد العزيز،عبدالرحمن، (2002)،بيئة العمل وأثرها على كفاءة الأداء لأمني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نائف العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
13. عماري، وردة، (2016)، أثر أبعاد الهيكل التنظيمي على الثقافة التنظيمية دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعة البيوت الصحراوية بتقرت، رسالة ماجستير غير منشورة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
14. عيسى، حمد على عبدالله، (2014)، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الموارد البشرية بجامعة العلوم التطبيقية، البحرين.

المراجع الاجنبية:

1. *Imran, Muhammad. (2014). Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector. International Journal of Human Resource Studies. 4.*
2. *Jouda, Akram& Ahmad, Ungku & Dahleez, Khalid. (2016). The Impact of HRM Practices on Employees Performance:*

The Case of Islamic University of Gaza (IUG) in Palestine. International Review of Management and Marketing. 6. 1080-1088.

3. *Setiawan, B.M. &Putrawan, I.M. &Murni, S &Ghozali, Imam. (2016). Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee: A case study on employee at Universitas Ternama. 6. 711-712.*
4. *Jones, Gareth. (2010). Organizational Theory, Design and Change. 6th edition. New Jersey : Pearson.*
5. *Hassan, Saira. (2016). Impact of HRM Practices on Employee's Performance. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. Vol. 6, No.1, pp. 15–22.*
6. *Mello, Jeffrey. (2006). Strategic Human Resource Management 2nd edition. South-Wesrern: Thomson.*
7. *Zikmund, WG.,Babin B. Carr., and Griffen, M., (2015). Business Research Methods. 9th edition. Canada: Nelson Education, Ltd.*