

K72053

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية ودور التمويل كوسيط
في هذه العلاقة في الجامعات الحكومية الاردنية

كامل عقاب أحمد الخرابشه

(الرقم الجامعي ٤١٢٠٢٤٩)

بحث مقدم لتبيل درجة الدكتوراه في ادارة الموارد البشرية

كلية القيادة والادارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نيلاي

أكتوبر ٢٠١٦

Perpustakaan USIM



1000090660

إقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأُعتَرَفُ، أن هذا البحث من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش البحث.

التوقيع:

التاريخ: 17 أكتوبر 2016

الاسم: كامل عقاب الخرابشه

الرقم الجامعي: (4120249)

العنوان: المملكة الأردنية الهاشمية - عمان

مرج الحمام - حي الظهير

هاتف 00962796371700

خلفية الباحث

الاسم: كامل عقاب أحمد الخرابشه، رقم التسجيل 4120249 الجنسية: الأردنية، رقم جواز السفر M101837، حصل الباحث على درجة الماجستير في التخطيط وادارة المشاريع من جامعة البلقاء التطبيقية، المملكة الاردنية الهاشمية، 2004، والبكالوريوس في القانون من جامعة ايفانوفا الحكومية في موسكو - روسيا الفدرالية وهو الآن طالب دكتوراه في جامعة العلوم الاسلامية الماليزية تخصص إدارة الموارد البشرية. يعمل الباحث مدرسا في جامعة البلقاء التطبيقية منذ 19-9-2006 ولغاية الآن، فيما عمل سابقا رئيسا قسم اللوازم - كلية الهندسة ومساعد اداريا في كلية الامير عبدالله بن غازي للعلوم وتكنولوجيا المعلومات منذ 1999، وعنوانه: الاردن- عمان - مرج الحمام شارع عز الدين ابراهيم 16.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمدا يليق بجلال اسمه وعظيم سلطانه، يا رب لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضى، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلاة دائمة إلى يوم القيامة وعلى آله وصحبه أجمعين.

اما بعد

فله عظيم الشكر على نعمائه وفضله وتوفيقه لي باتمام هذا البحث، داعيا إياه سبحانه وتعالى ان يوفقنا لما يحب ويرضى وأن يجزي كل من ساعدنا وساهم معنا بإنجاز هذا البحث الخير العميم، وأخص بالذكر المشرف الاكاديمي د. ناصر حبتور والمشرف المساعد د. صلاح القادري على ما قدما من توجيه ومساعدة.

كما اتقدم بالشكر الى السادة الأفاضل عميد الكلية ونائبه ورؤساء الأقسام الاكاديمية وجميع العاملون في الكلية من مدرسين واداريين، والسادة لجنة المناقشة وكذلك العاملون بمركز الدراسات العليا على ما بذلوا من جهد صادق ووقت وحسن معاملة مما سهل علي انجاز هذا العمل، ولما يقدمونه من جهد كبير في خدمة ومساعدة الطلبة عامة والطلبة من الدول الاسلامية خاصة من مساعدة ورعاية، جزاهم الله عنا كل خير.

متمنيا لجامعة العلوم الإسلامية مزيدا من التقدم وان تبقى منارة علم دائم خدمة للدين الإسلامي الحنيف.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mendedahkan hubungan antara perancangan strategik, pembangunan sumber manusia dan kesan proses pembiayaan terhadap hubungan ini di universiti-universiti awam Jordan. Populasi kajian adalah pekerja di universiti-universiti awam seramai (19511) individu. Sampel kajian pula adalah para rektor universiti-universiti, timbalan-timbalan, pembantu-pembantu dan para penasihat mereka, juga para dekan, timbalan-timbalan dan para pembantu mereka selain ketua-ketua jabatan dan para pengurus sumber kewangan serta sumber manusia menyamai 521 individu. Beberapa pekerja dalam lapangan ini telah dipilih secara rawak sebagai sampel kajian. Pengkaji telah membangunkan soal selidik (520) borang soal selidik telah diedarkan dan (417) daripadanya telah dipulangkan kembali. Data telah diproses melalui program statistik SPSS dan SEM AMOS. Purata, sisihan piawai dan analisis faktor eksploratori dan konfirmatori telah digunakan bagi menentukan faktor-faktor bagi setiap aspek soal selidik ini. Pengkaji juga menggunakan analisis regresi bagi mengukur hipotesis kajian. Kajian mendapati bahawa terdapat hubungan korelasi yang positif dan statistik antara perancangan strategik dan pembangunan sumber manusia, juga terdapat hubungan korelasi statistik yang positif antara perancangan strategik dan proses pembiayaan. Juga, kajian ini menunjukkan bahawa proses pembiayaan (faktor median) telah memainkan peranan yang penting dalam menghubungkan antara perancangan strategik dengan pembangunan sumber manusia di universiti-universiti ini. Berdasarkan keputusan ini, beberapa cadangan telah dikemukakan: Meningkatkan perhatian terhadap perancangan strategik di universiti-universiti Jordan, pihak pengurusan universiti perlu menitikberatkan pengurusan sumber manusia yang multi-personal dan intelek di samping menganggapnya sebagai pendekatan strategik bagi penubuhan nilai-nilai umum yang dikongsi bersama dan tidak bercanggah dengan kepelbagaian budaya, mewujudkan budaya institusi cemerlang yang berupaya meningkatkan kreativiti di kalangan pekerja yang multi-budaya dan intelek, meningkatkan sumber kewangan dan menyediakan dana bagi perancangan strategik sumber manusia serta meningkatkan fokus terhadap latihan bagi meningkatkan kecekapan kakitangan universiti-universiti tersebut.

ABSTRACT

This study aimed to highlight the relationship between strategic planning and human resources development, and the impact of the funding process on this relationship in the Jordanian public universities. The study population consisted of all employees in the Jordanian public universities (19,511 employees) while the study sample consisted of rectors, their deputies, assistants and advisers, deans, their deputies and assistants, heads of departments, and directors of financial and human resources in these universities. (521) A simple random sample was chosen and the researcher has developed a questionnaire of which 520 questionnaires have been distributed and 417 valid questionnaires returned. The data was collected using SPSS, as well as SEM (AMOS). Averages, standard deviations, as well as the exploratory and assertive factor analysis were used to determine the underlying factors for each field of the questionnaire. The researcher has used the regression analysis to measure the hypotheses of the study. The study has found that there is a significant positive correlation between strategic planning and human resources development, and another significant positive correlation between strategic planning process and funding. The study has also concluded that funding process (the mediating factor) plays an essential role in linking strategic planning with human resources development in such universities. In light of these results, a number of recommendations have been determined including: paying more attention to strategic planning in the Jordanian universities, increasing the interest of the universities in human and intellectual diversity management in human resources management as a strategic approach to the establishment of common and shared values and creating an organizational distinct culture that will enhance creativity among university employees, with a focus on training and increasing and diversifying financial resources of these universities.

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية وأثر عملية التمويل عليها في الجامعات الحكومية الأردنية. يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الجامعات وعددهم (19511) موظف، وتكونت عينة الدراسة من رؤساء الجامعات ونوابهم ومساعدتهم ومستشاريهم، وعمداء الكليات ونوابهم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام ومدراء الموارد المالية والبشرية فيها وبلغ حجمها (521) فرداً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة منهم، تم وضع استبانة لذلك وزعت على (520) شخصاً، امترج منها (417) استبانة صالحة للتحليل. عولجت إحصائياً باستخدام برنامج SPSS وكذلك المعادلة البنائية النموذجية (SEM) (AMOS). استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لتحديد العوامل الكامنة لمحاوير الاستبانة وتحليل الانحدار لقياس فرضيات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ارتباطية موجبه ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية وكذلك يوجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وعملية التمويل، وتوصلت كذلك إلى أن عملية التمويل (العامل الوسيط) يلعب دوراً هاماً في العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية في هذه الجامعات. وعلى ضوء النتائج تم وضع عدد من التوصيات منها: زيادة الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي في الجامعات الأردنية وضرورة اهتمام إدارة الجامعات بإدارة التنوع في الموارد البشرية، واعتبارها منهج استراتيجي لتأسيس قيم عامة مشتركة وخلق ثقافة منظميه متميزة تؤدي لزيادة الأبداع لدى العاملين مع التركيز على التدريب وزيادة الموارد المالية وتنويعها للجامعات.

الصفحة

المحتويات

ا

إقرار

ب

خلفيات الباحث

ج

الشكر والتقدير

د

ABSTRAK

هـ

ABSTRACT

و

ملخص البحث

ز

المحتويات

ح

قائمة الجداول

ك

قائمة الأشكال

ل

قائمة الملاحق

1

مقدمة الفصل الأول

1

1.1 تمهيد

1

1.2 خلفية الدراسة

4

1.3 مشكلة البحث

11

1.4 أسئلة البحث

11

1.5 أهداف البحث

12

1.6 أهمية البحث

14

1.7 حدود البحث

15

1.8 الإطار النظري / الإطار الموضوعي

19

1.9 تعريف المصطلحات

24

1.10 خلاصة

25

الفصل الثاني الدراسات السابقة

25

2.1 تمهيد

26

2.2 التخطيط الاستراتيجي

26

2.2.1 المفهوم، النظريات والنماذج

32	خصائص وأهداف وأهمية التخطيط الاستراتيجي	2.2.2
49	مراحل التخطيط الاستراتيجي	2.2.3
57	معوقات التخطيط الاستراتيجي	2.2.4
62	تنمية الموارد البشرية	2.3
63	مفهوم ووظائف الدارة الموارد البشرية	2.3.1
66	مفاهيم تنمية الموارد البشرية	2.3.2
69	أهداف تنمية الموارد البشرية	2.3.3
70	نظريات واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية	2.3.4
83	التمويل	2.4
83	القيمة الاقتصادية للتعليم	2.4.1
84	النظريات الاقتصادية	2.4.2
87	التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية	2.4.3
88	التعليم العالي والتنمية الاقتصادية	2.4.4
89	مصادر تمويل التعليم العالي	2.4.5
102	فرضيات البحث ونماذجها	2.5
107	ما يميز هذا البحث	2.6
108	خلاصة	2.7
110	منهج البحث	الفصل الثالث
110	تمهيد	3.1
110	مصادر البيانات	3.2
111	مجتمع وعينة الدراسة	3.3
113	الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث	3.4
113	أداة الدراسة	3.5
121	صدق وثبات الأداة	3.6
118	التحليل العاملي الاستكشافي	3.7

130	التوزيع الطبيعي	3.8
138	مصفوفة الارتباط	3.9
140	خلاصة	3.10
141	نتائج البحث	الفصل الرابع
141	تمهيد	4.1
141	خصائص أفراد العينة	4.2
144	التحليل الإحصائي الوصفي	4.3
147	تحليل الانحدار المتعدد	4.4
149	التعدد الخطي	4.5
150	التحليل العاملي التوكيدي	4.6
159	الانحدار الخطي	4.7
160	اختبار فروضيات الدراسة	4.8
170	خلاصة	4.9
171	مناقشة توصيات وخلاصة	الفصل الخامس
171	تمهيد	5.1
173	تلخيص ومناقشة النتائج	5.2
185	فاعلية الدراسة	5.3
188	توصيات الدراسة	5.4
190	خلاصة	5.5
193		المراجع والمصادر
193	المراجع والمصادر العربية	
204	المراجع والمصادر الأجنبية	
208		الملاحق
208	الاستبانة	
225	محكمي الاستبانة	
226	خطابات تسهيل المهام	

- 229 شهادات الاشتراك بالمؤتمرات العلمية
231 شهادة الموافقة على نشر ورقة علمية
232 شهادة المصادقة على ترجمة ملخص البحث

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول والبيان
112	الجدول 1: حجم مجتمع وعينة الدراسة وعدد الجامعات وحصتها من العينة
112	الجدول 2: سيكران لتحديد حجم العينة
114	الجدول 3: توزيع فقرات الاستبيان على متغيرات الدراسة
115	الجدول 4: توزيع فقرات الاستبيان لمتغير التخطيط الاستراتيجي
116	الجدول 5: توزيع فقرات الاستبيان لمتغير تنمية الموارد البشرية
117	الجدول 6: توزيع فقرات الاستبيان لمتغير التمويل
118	الجدول 7: مقياس ليكرت الحماسي
119	الجدول 8: معامل الارتباط بين كل مجالات الامتتانة
120	الجدول 9: قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة
123	الجدول 10: التشعبات العاملة لفقرات التخطيط الاستراتيجي
124	الجدول 11: التشعبات العاملة لفقرات تنمية الموارد البشرية
126	الجدول 12: التشعبات العاملة لفقرات متغير التمويل
129	الجدول 13: عدد الفقرات لكل متغير من المتغيرات بعد إجراء التحليل العملي
130	الجدول 14: كمو وبارتليت
131	الجدول 15: الالتواء والتفلطح
139	الجدول 16: مصفوفة الارتباط
141	الجدول 17: توزيع أفراد العينة حسب الجنس
142	الجدول 18: توزيع أفراد العينة حسب العمر
143	الجدول 19: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
144	الجدول 20: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة
144	الجدول 21: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
146	الجدول 22: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة
148	الجدول 23: أدلة الارتباط الداخلي بين المتغيرات
149	الجدول 24: اختبار التعدد الخطي

- الجدول 25: مؤشرات حسن المطابقة للتخطيط الاستراتيجي 153
- جدول 26: مؤشرات حسن المطابقة لمتغير التمويل 156
- الجدول 27: مؤشرات حسن المطابقة لمتغير تنمية الموارد البشرية 158
- الجدول 28: تحليل التباين انوفاب بين المتغيرات المستقلة 159
- الجدول 29: ملخص النموذج للمتغيرات 160
- الجدول 30: ملخص النموذج لمتغير التخطيط الاستراتيجي 161
- الجدول 31: تحليل التباين بين التخطيط وتنمية الموارد البشرية 162
- الجدول 32: المعاملات بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية 162
- الجدول 33: تحليل التباين انوفاب بين التخطيط الاستراتيجي والتمويل 163
- الجدول 34: المعاملات للعلاقة بين التخطيط والتمويل 163
- الجدول 35: تحليل التباين انوفاب بين التمويل وتنمية الموارد 164
- الجدول 36: المعاملات للعلاقة بين التمويل وتنمية الموارد البشرية 164
- الجدول 37: دور الوسيط بين متغيرات الدراسة 166
- الجدول 38: معاملات الارتباط بين متغيرات التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية 167
- الجدول 39: معاملات الارتباط بين التخطيط الاستراتيجي والتمويل 168
- الجدول 40: معاملات الارتباط بين متغيرات التمويل وتنمية الموارد البشرية 169

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	رقم الشكل
103	الشكل 1: العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية
104	الشكل 2: العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتمويل
105	الشكل 3: العلاقة بين التمويل وتنمية الموارد البشرية
106	الشكل 4: العلاقة غير المباشرة بين التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية
132	الشكل 5: بواقي التوزيع الطبيعي لمتغير تنمية الموارد البشرية
133	الشكل 6: المدرج التكراري لمتغير تنمية الموارد البشرية
134	الشكل 7: تحليل تباين الخطأ العشوائي لمتغير تنمية الموارد البشرية
135	الشكل 8: بواقي التوزيع الطبيعي لمتغير التمويل
136	الشكل 9: المدرج التكراري لمتغير التمويل
137	الشكل 10: تحليل تباين الخطأ العشوائي لمتغير التمويل
152	الشكل 11: مسار تخطيطي للنموذج العاملي لتشعبات التخطيط الاستراتيجي
155	الشكل 12: مسار تخطيطي للنموذج العاملي لتشعبات عامل التمويل
157	الشكل 13: مسار تخطيطي للنموذج العاملي لتشعبات تنمية الموارد البشرية
165	الشكل 14: دور الوسيط في العلاقة بين التخطيط وتنمية الموارد البشرية.

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
208	الملحق 1: استبانة الدراسة
225	الملحق 2: قائمة المحكمين
226	الملحق 3: خطابات تسهيل المهام
229	الملحق 4: شهادات الاشتراك بالمؤتمرات العلمية
231	الملحق 5: شهادة نشر الورقة العلمية
232	الملحق 6: شهادة مصادقة ملخص الدراسة