

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL AND INSTITUTIONAL PERFORMANCE IN ACHIEVING COMPETITIVENESS AT SUHAR UNIVERSITY IN THE SULTANATE OF OMAN

دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق التنافسية بجامعة صحار في سلطنة عمان

يوسف بن سعيد بن محمد الشافعي

Yousuf Said Mohammed Al Shafii^{1*}, Mohamad Johdi Salleh², and Adnan Abd
Rashid³

¹Ph.D. Candidate at the Faculty of Education, International Islamic University Malaysia (IIUM):
yousufalshafey@hotmail.com/ yousuf@voltagepoman.com

²Prof. Dr. at the Kulliyah of Education, International Islamic University Malaysia (IIUM);
johdi@iium.edu.my

³Prof. Dr. at the Kulliyah of Education, International Islamic University Malaysia (IIUM);
adnan@iium.edu.my

*Corresponding author

Abstract

This quantitative study discussed the role of human capital and institutional performance in achieving competitiveness at Sohar University. The problem emerged that the university suffers from a weak system of research and development, in a climate that does not support creativity and innovation; What made it lose to many human cadres with experience, competence and qualifications, due to the university's lack of interest in the human component, which negatively affected institutional performance, and the university lost its competitive advantage. Therefore, the study aimed to diagnose the reality of human capital and institutional performance at Sohar University and their role in achieving competitiveness. The study includes the descriptive analytical method, and the questionnaire used contains (95) phrases distributed in three axes for the data collection. The study population consisted of (526) academics and administrators working at the university. A random sample was chosen according to the schedule of Grace and Morgan (1970) based on (222) academic and administratives. The findings revealed that: the level of human capital and institutional performance at Sohar University was (average), and the level of competitive performance was (high), and this indicates that the university possesses traditional methods in human resources management, despite its endeavor to apply global best practices, to achieve A distinguished position that makes it competitive in the labor market. The results also showed; The high level of human capital competencies at the University of Sohar, and the commitment of workers to expected behaviors, and a high level of awareness. Also, there is a statistically significant effect of the human capital variable on achieving competitiveness through the institutional performance of workers at Sohar University in the Sultanate of Oman.

Keywords: human resources, institutional performance, competitive advantage.

المخلص

ناقشت هذه الدراسة الكمية دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق التنافسية بجامعة صحار. برزت المشكلة أن الجامعة تعاني من ضعف منظومة البحث والتطوير، في مناخ غير داعم للإبداع والابتكار؛ مما أفقدها الكثير من الكوادر البشرية أصحاب الخبرة والكفاءة والمؤهلات، جراء قصور الجامعة في الاهتمام بالعنصر البشري مما أثر بالسلب على الأداء المؤسسي، وأفقد الجامعة ميزتها التنافسية. لذا هدفت الدراسة تشخيص واقع رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار ودورهم في تحقيق التنافسية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة تحتوي على (95) عبارة موزعة في ثلاثة محاور لجمع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين والإداريين العاملين في الجامعة البالغ عددهم (526)، تم اختيار عينة عشوائية حسب جدول جريسي ومورغان (1970) قوامها (222) أكاديميا وإداريا لتمثيل المجتمع. توصلت النتائج: أن واقع مستوى رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار كان بدرجة (متوسطة)، وكان مستوى الأداء التنافسي بدرجة (عالية)، وهذا يدل على أن الجامعة تمتلك أساليب تقليدية في إدارة الموارد البشرية، رغم سعيها تطبيق أفضل الممارسات العالمية، لتحقيق مكانة متميزة تجعلها قادرة على التنافس في سوق العمل. كما بينت النتائج؛ ارتفاع مستوى كفاءات رأس المال البشري بجامعة صحار، والتزام العاملين بالسلوكيات الإيجابية، وتمتعها بمستوى عال من الوعي. كذلك وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير رأس المال البشري في تحقيق التنافسية من خلال الأداء المؤسسي للعاملين في جامعة صحار في سلطنة عُمان.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الأداء المؤسسي، الميزة التنافسية.

المقدمة:

نظرا للدور الذي يقوم به رأس المال البشري في تعزيز الأداء المؤسسي بالجامعات فقد نال اهتماما من قبل الباحثين فقد أشارت دراسة المطيري (2016، 1) إلى أن الاستثمار في الموارد البشرية هو المدخل الرئيس لزيادة القدرة التنافسية للمنظمات التعليمية، فقد أصبح النجاح والتميز الهدف الرئيس للمنظمات الحديثة حتى تستطيع النمو والتقدم، ويكون لديها القدرة على المنافسة في ظل نظام اقتصادي معرفي متطور متغير. وتؤكد دراسة (Jamal,2011,55) أن رأس المال البشري هو المورد الذي تمتلكه جميع المنظمات وهو مفتاح نجاحها واستمراريتها.

لذلك يعد رأس المال البشري من أكبر المساهمين في الأداء المؤسسي الذي يشمل أداء كافة عناصر المنظومة الإدارية بالجامعة وتفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية. فالعنصر البشري بما يملكه من معارف ومهارات يمكن الجامعة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، لذا فإن رأس المال البشري يعد القوة الدافعة الحقيقية للجامعة، كما أنه يحدد نوعية الملائمة بين الأفراد والوظائف التي يؤديها بوصفه يؤثر تأثيرا كبيرا على الأداء، ودرجة الرضا الوظيفي وكافة المتغيرات الأخرى ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية (أبو بكر، 2011).

يتكون رأس المال البشري من مجموعة المهارات والمعارف والقدرات والإمكانات الكامنة لدى الأفراد والتي تمكنهم من استخدام ما يتعلمونه ويمتلكونه استخداما منتجا وفعالاً داخل المنظمات التي يعملون فيها ، ويعد رأس المال البشري Human Capital أصولاً غير ملموسة Intangible assets ، تعبر عن الأصول التي يأتي بها الأفراد للتنظيم من تعليم وتدريب وخبرة متراكمة تسهم في إحداث تغييرات إيجابية مضافة للمنظمة التي يعملون فيها ، ومن ثم منحها ميزة تنافسية ، ونتيجة لشدة التنافس بين المنظمات على اجتذاب أفضل الكفايات البشرية أصبح يشار إلى الجهود في هذا المجال " بالحروب من أجل الحصول على رأس المال البشري" (المطيري والقريوتي، 2017، 214) .

وحيث أن الجامعات في سلطنة عمان تعد الركيزة الأساسية للتعليم العالي، وتساهم في بناء الإنسان معرفياً وثقافياً ومهارياً على النحو الذي يساعد على تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة، ومن هنا كان من الضروري أن يتزايد الاهتمام بتطوير واستثمار رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي وذلك بهدف تحسين مستوى جودة الأداء وتفعيل دورها في قيادة عمليات التنمية الشاملة.

وتأكيداً على ذلك فقد أشار (دريدي ، 2015 ، 146) إلى أن الموارد البشرية تمثل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها ، ورفع مستوى أدائها ، إذ تعد مهارات ومعارف العاملين من المؤشرات التي تقاس على أساسها كفاءة المورد البشري وقيمه المهنية ، لذلك فقط ارتبط مستوى الأداء في المؤسسات التعليمية ارتباطاً وثيقاً برأس المال البشري المتمثل في مهارات ومعارف العاملين في المؤسسات التعليمية ، حيث أن التوظيف الجيد لرأس المال البشري وحسن استغلاله ينعكس إيجابياً على الأداء داخل المؤسسات مما يكسبها ميزة تنافسية .

وقد ذكر (Tabiu,2013) إن رأس المال البشري يعد أكبر المساهمين في الأداء المؤسسي الذي يشمل أداء كافة عناصر المؤسسة وتفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية باعتبار رأس المال البشري أهم الموارد في التنظيم، ومن ثم فهو يلعب دوراً كبيراً في مستوى الأداء المؤسسي فالموارد البشرية هي التي تأخذ القرارات في الموارد الأخرى وطريقة تفاعلها مع البيئة، ورأس المال البشري هو الذي يمتلك زمام الأمور في التعامل مع عناصر المؤسسة المختلفة للوصول إلى الأداء المنشود.

وأكدت دراسة (Marimuthu,2009) أن القدرة التنافسية في المنظمات تتطلب القدرة على الابتكار والإبداع، وهذا بدوره يتطلب الاهتمام برأس المال البشري ولتحقيق الأداء المتميز، فكلما زاد الاهتمام بتحسين وتطوير الأداء، كلما كان هناك قدرة على التنافس بين المنظمات. حيث أن جودة الأداء أصبحت تمثل عنصراً أساسياً في المنافسة بين المنظمات، فالاستجابة السريعة لاحتياجات الزبائن تسمح لهم بتحقيق الرضا، ومن ثم اكتساب حصص سوقية تمكن من المساهمة في تحسين مستوى القيمة المقدمة للمستفيدين بهدف الارتقاء بأداء المنظمة وتنمية مهاراتها التسويقية وذلك اعتماداً على الحقائق وتوفير بيئة مناسبة للأفراد للعمل بفعالية وحماس في جميع مجالات العمل (مصطفى، 2000).

مشكلة الدراسة:

أكدت نتائج دراسة رشاد وحبابة (2017) أن الاهتمام برأس المال البشري يتم من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب للعنصر البشري، وتعد هذه هي المهمة الأولى للمؤسسات التعليمية، في إعداد الكوادر البشرية القادرة على دفع عجلة التنمية داخل المؤسسات كافة. ومن ثم تحسين الأداء وتطويره في جميع المؤسسات المجتمعية عامة، والتعليمية خاصة، باعتبار أن من يمتلك العنصر البشري، يمتلك ميزة تنافسية مهمة قادرة على البقاء والنمو لمؤسساتها، ومن ثم مجتمعاتها. وتأسيساً على ذلك بات واضحاً أن لزاماً على جامعة صحار تطوير مواردها البشرية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة بما يسهم في تحسين مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف الجامعة لإكسابها ميزة تنافسية.

وفي الوقت الذي أكدت فيه الدراسات والأبحاث على أهمية رأس المال البشري، أشارت مؤسسة محمد بن راشد (2018) إلى أن دول الوطن العربي ومن بينها سلطنة عمان تعاني من ضعف في عملية تكوين الرأس المال البشري مما جعل دول المنطقة تعاني من فقر الكوادر البشرية المدربة على الاستفادة من تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

ولما كانت جامعة صحار أحد أهم مؤسسات التعليم العالي الخاص في سلطنة عمان ، كونها أول جامعة خاصة تأسست عام 2001م ولدورها الملموس في المجتمع ومكانتها بين الجامعات العمانية حيث شهدت ازدياداً في أعداد الطلاب المقبولين وتحقيقها للجودة التعليمية، كما ترتبط أكاديمياً مع جامعة كوينزلاند الأسترالية ، إلا أن العديد من الدراسات كدراسة (القاسمية والعمرية، 2018) أكدت أن جامعة صحار تعاني من ضعف منظومة البحث والتطوير ، وأن المناخ بالجامعة غير داعم للإبداع والابتكار مما إلى فقد الجامعة للكثير من الكوادر البشرية أصحاب الخبرة والكفاءة والمؤهلات العالية نتيجة قصور الجامعة في الاهتمام بالعنصر البشري الأمر الذي أدى إلى جمود التطور وإلى وجود عنصر بشري يفتقر لمقومات الإبداع والتميز مما أثر بالسلب على الأداء المؤسسي، وفقد الجامعة ميزتها التنافسية، ووجود نوع من العزلة بين العنصر البشري واحتياجاته التدريبية؛ إذ يعمل كل منهما بشكل مستقل عن الآخر.

كذلك أوصت دراسة (بخيت ، 2010) بضرورة تنمية الموارد البشرية في جامعة صحار من خلال استقطاب

واحتفاظ الجامعة بكوادر بشرية قادرة على دفع عجلة التنمية البشرية، بالإضافة لما لديها من موارد بشرية على رأس العمل ممن يعول عليهم النهوض بالعمل ، وتحقيق أهداف العملية التعليمية .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على مستويات رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافس في جامعة صحار .
2. التعرف على مؤهلات رأس المال البشري بجامعة صحار .
3. التعرف على كفاءات رأس المال البشري بجامعة صحار .

الدراسات السابقة:

فايزة بوراس (2018) "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لاكتساب الميزة التنافسية المستدامة في منظمات الأعمال الجزائر"، هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية الاستثمار في رأس المال البشري من حيث توضيح المفاهيم والمصطلحات ، وسماته وخصائصه وأنماطه ، وكذلك الكشف عن كيفية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق وتحسين الميزة التنافسية المستدامة في المؤسسات في إطار اقتصاد المعرفة ، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي عن طريق أداة التوصيف لتحليل مفاهيم الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بالميزة التنافسية المستدامة ، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري في ظل الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة أصبح أهم مصدر للميزة التنافسية المستدامة ، والأصل الأكثر قيمة ، وعامل الإنتاج الأكثر أهمية كما توصلت إلى أن رأس المال البشري أكثر أهمية من رأس المال المالي وباقي عناصر الإنتاج الأخرى .

فاضية إبراهيم محمد شهاب وخليفه مصطفى أبو عاشور (2017) "إدارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في الأردن والأداء المؤسسي : الواقع والمأمول المملكة الأردنية الهاشمية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع كفاءة إدارة الموارد البشرية ، والأداء المؤسسي في الجامعات الخاصة الأردنية ، بالإضافة إلى معرفة أثر كفاءة إدارة الموارد البشرية على مستوى الأداء المؤسسي في تلك الجامعات، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، كما اعتمدت على أداة الاستبيان وتكونت عينة الدراسة من (50) عاملاً حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة في قسم إدارة الموارد البشرية موزعين على ثلاث جامعات(الشرق الأوسط ، الأهلية ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا) ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود كفاءة في إدارة الموارد البشرية بشكل عام ، ووجود كفاءة في مستوى الأداء المؤسسي ، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءة إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي .

أجرى (2014, Souleh) دراسة بعنوان "أثر إدارة رأس المال البشري على الابتكار في مراكز البحوث العلمية بالجزائر" ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة رأس المال البشري على الابتكار بالتركيز على جانبين أساسيين هما أثر إدارة المعرفة لدى رأس المال البشري وأثرها على الابتكار ، وأثر إدارة الكفاءات على الابتكار ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جوانب إدارة رأس المال البشري والمتمثلة في إدارة المعرفة وإدارة الكفاءات تؤثر بشكل إيجابي وتلعب دوراً مهماً في تحقيق مستويات عالية من الابتكار ، كما تعتبر عاملاً حاسماً في تحقيق النجاحات للمنظمة .

دراسة (2012, Long-Sheng Lin,et.al) بعنوان "الكشف عن رأس المال البشري والأداء التنظيمي-الأثار المعتدلة لقوة المعرفة والحجم التنظيمي"، وهدف إلى التعرف على التأثير الإيجابي للكشف عن رأس المال البشري وأثره على أداء الشركة، وتحديد حدود وشروط العلاقة بينهما ، وأجريت الدراسة على عينة قوامها 5 شركات من العاملين مجال الإعلام في تايوان ، واستخدمت الدراسة منهج قائم على تطبيق منظور الإشارات ومنظور أصحاب المصلحة وتستخدم تصميم التأخير لمدة عام واحد لتجنب السببية العكسية في الكشف عن رأس المال البشري وأداءه، كما تم تحليل محتوى التقارير السنوية والانحدار الهرمي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال البشري يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي مثل نسبة السوق إلى القيمة الدفترية، والحجم التنظيمي يفسد العلاقة بين الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري وأداء الشركة بشكل سلبي، كما أن كثافة المعرفة لها تأثير معتدل إيجابي بين العلاقة سالفة الذكر.

منهج الدراسة:

المنهج الذي يلائم موضوع الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي التحليلي، حيث يصف ويحلل الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كمياً ويوضح خصائصها، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الأكاديميين والإداريين العاملين في جامعة صحار البالغ عددهم (526) فرداً. تم اختيار عينة عشوائية من الأكاديميين والإداريين حسب جدول جريسي ومورغان (1970) قوامها (222) فرداً لتمثيل مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة:

صمم الباحث استبانة تحتوي على (95) عبارة موزعة في ثلاثة محاور هي: الأول مستويات رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافس في جامعة صحار، يحتوي المحور على (3) أبعاد هي: مستويات رأس المال البشري في الجامعة وفيه (11) عبارة، ومستويات الأداء المؤسسي في الجامعة صحار وتحت (19) عبارة، ومستويات التنافس وفيه (11) عبارة. المحور الثاني مؤهلات رأس المال البشري بجامعة صحار، يحتوي على (4) أبعاد هي: تأهيل الموارد البشرية وفيه (11) عبارة، مؤهلات تنظيمية يضم (7) عبارة، مؤهلات مادية وفيه (7) العبارات، ممارسات تحقيق الميزة التنافسية ويضم (7) عبارات. المحور الثالث كفاءات رأس المال البشري بالجامعة يضم (22) عبارة.

صدق الاستبانة:**مؤشر صدق التكوين (الاتساق الداخلي):**

بعد عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين، والأخذ بملاحظاتهم، تم حساب صدق الداخلي للاستبانة، بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور التي تنتمي إليه، بعد تطبيقها على عينة عشوائية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) موظفاً وأكاديمياً في الجامعة. وفيما يلي عرضاً بنتائج المعالجة الإحصائية:

جدول (1) الاتساق الداخلي ل فقرات محاور الأداة

ت	فقرات المحاور	الفقرات	معامل ألفا
1	مستويات رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافس في جامعة صحار	41	0.83
2	مؤهلات رأس المال البشري بجامعة صحار	32	0.978
3	كفاءات رأس المال البشري بالجامعة	22	0.992
	معدل فقرات المحاور	95	0.993

يوضح الجدول (1) أن قيم معاملات الارتباط بين جميع الفقرات والمحور الذي تنتمي إليه ذات قيم جيدة، كما تشير قيمة معاملات كرونباخ ألفا إلى اتساق داخلي عالي بين الفقرات. كما قام الباحث باستخراج معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لأداة الدراسة حيث بلغ (0.993)، وهي أيضاً قيمة ذات درجة عالية جداً، ومؤشراً على مدى الاتساق الداخلي بين جميع محاور الدراسة، ودليل على صلاحية الأداة للتطبيق.

كما تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام اختبار (كولموجروف - سميرونوف) للتوزيع الطبيعي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، إذ أظهرت النتائج أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.13) وهي أكبر من (0.05)، ما يؤكد بأن البيانات المتعلقة بالقياس تخضع للتوزيع الطبيعي، حيث يستخدم الباحث الاختبارات البارامترية في الإحصاء الاستدلالي للإجابة على أسئلة الدراسة.

المعالجة الإحصائية للدراسة:

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية والوصفية والتحليلية وفق برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) التالية:

أ. معامل الارتباط كرونباخ الفا (AlphaCronbach)؛ للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.

ب. اختبار كولموجوروف – سميرونوف للتوزيع الطبيعي (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، للتأكد من اعتدالية البيانات.

ت. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ للإجابة على الأسئلة؛ الأول والثاني والثالث.

ث. استخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، للإجابة على السؤال الرابع.

نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول :

يجيب المحور بأبعاده على السؤال الأول للدراسة ونصه: "ما هو مستوى رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافسي في جامعة صحار؟"

هذا المحور يضم تحته (11) عبارة لمستوى رأس المال البشري و (19) عبارة لمستوى الأداء المؤسسي ، و (11) عبارة لمستوى التنافس. استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى رأس المال البشري، والأداء المؤسسي والتنافسي في جامعة صحار في سلطنة عُمان، حسب أبعاد الدراسة الثلاثة؛ رأس المال البشري، والأداء المؤسسي، والأداء التنافسي. وتُعد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أفضل المؤشرات الفنية استخداماً في تحليل البيانات، وفي وصف الاتجاهات وصفاً دقيقاً، كما يمكن أن تنبني على نتائجها العديد من القرارات، وأوجه الدعم للظواهر التي تتبع التوزيع الطبيعي الاعتدالي ووفقاً لمعيار الحكم الذي أعتمده الباحث والموضح في الجداول الآتية. وفيما يلي نتائج السؤال حسب الأبعاد الثلاثة.

النتائج المتعلقة بمستوى رأس المال البشري السائد في جامعة صحار:

استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى رأس المال البشري السائد في جامعة صحار، حسب بُعد مستوى رأس المال البشري، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (2) تقديرات العينة لفقرات بُعد مستوى رأس المال البشري في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	4	تراعي إدارة الجامعة قدرات العاملين بها عند توزيع مهام العمل	3.62	1.07	عالية
2	3	تعيين إدارة الجامعة حملة الشهادات الأكاديمية في الوظائف الشاغرة	3.56	0.93	عالية
3	6	تسعى إدارة الجامعة إلى الاهتمام بتدريب العاملين لإكسابهم المهارات	3.53	0.85	عالية
4	2	تعيين إدارة الجامعة الأفراد ذوي الخبرات والمهارات العالية في الوظائف	3.51	0.93	عالية
5	5	تمتلك إدارة الجامعة عاملين لديهم خبرات فنية وتقنية عالية	3.38	1.25	وسط
6	9	تتقبل إدارة الجامعة الأفكار الإبداعية الجديدة المقدمة من قبل العاملين	3.38	0.74	وسط

وسط	0.92	3.28	تشكل إدارة الجامعة فرق عمل لإنجاز المهام لتحقيق التعاون بين العاملين	11	7
وسط	0.95	3.15	تسعى إدارة الجامعة إلي تقديم حوافز متنوعة تشجع حاجات العاملين	10	8
وسط	1.30	3.13	تنتشر روح العمل الجماعي والفريق بين العاملين في الجامعة	8	9
وسط	1.26	2.82	تسعى إدارة الجامعة لاستقطاب الأفراد ذوي الخبرات والمهارات العالية	1	10
وسط	0.83	2.61	تعتمد إدارة الجامعة في ترقية العاملين علي تمتعهم بمستويات أداء مرتفعة	7	11
وسط	0.47	3.27	المستوى العام		

يبين الجدول (2) تقديرات عينة الدراسة حول مستوى رأس المال البشري السائد في جامعة صحار، حسب بُعد مستوى رأس المال البشري. جاءت الفقرة (4) "تراعي إدارة الجامعة قدرات العاملين بها عند توزيع مهام العمل" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.62)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة (3) ونصها "تركز إدارة الجامعة علي تعيين الأفراد من حملة الشهادات الأكاديمية في ملئ الوظائف الشاغرة"، بمتوسط حسابي (3.56)، في المرتبة الثالثة الفقرة (6) "تسعى إدارة الجامعة إلي الاهتمام بتدريب العاملين لإكسابهم المهارات المتنوعة" بمتوسط حسابي (3.53)، بينما في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (7) ونصها "تعتمد إدارة الجامعة في ترقية العاملين علي تمتعهم بمستويات أداء مرتفعة" بمتوسط حسابي (2.61). بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.27)، وبانحراف معياري عام بلغ (0.47)، أي بمستوى عام متوسط.

النتائج المتعلقة بمستوى الأداء المؤسسي في جامعة صحار :

استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى الأداء المؤسسي في جامعة صحار في سلطنة عُمان حسب بعد مستوى الأداء المؤسسي، والجدول الآتي يوضح نتائج مستوى الأداء المؤسسي في جامعة صحار.

جدول (3) تقديرات العينة ل فقرات بعد مستوى الأداء المؤسسي في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	18	تنفق إدارة الجامعة مبالغ كبيرة في تحديث نظم المعلومات	3.82	1.08	عالية
2	7	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي الدولي	3.62	0.94	عالية
3	17	تعتمد إدارة الجامعة أساليب تقنية حديثة لإنجاز الأعمال.	3.55	0.99	عالية
4	2	تحول إدارة الجامعة المعلومات والأفكار المبتكرة إلى برامج تطبيقية	3.46	0.75	عالية
5	11	تتم مراجعة إجراءات إنجاز الأعمال في الجامعة دورياً.	3.46	1.00	عالية
6	8	تهتم إدارة الجامعة بتنفيذ استراتيجياتها بشكل دقيق	3.35	0.84	متوسطة
7	19	تدعم إدارة الجامعة مشروعات هيئة التدريس لتطوير الأداء المهني.	3.33	1.23	متوسطة
8	3	تعالج إدارة الجامعة مشاكلها بطرق مبتكرة	3.25	0.98	متوسطة

متوسط	1.47	3.18	تتسم نظم المعلومات الإدارية في الجامعة بالحدثة.	14	9
متوسط	0.96	3.12	تسعى إدارة الجامعة إلى اقتناص الفرص المتاحة لها لتحقيق أهدافها	4	10
متوسط	0.65	3.11	تدعم إدارة الجامعة براءات الاختراع المقدمة من العاملين	5	11
متوسط	1.14	3.07	تعمل إدارة الجامعة طرح استراتيجيات جديدة لأداء الأعمال	1	12
متوسط	0.46	3.06	تسعى إدارة الجامعة إلى تطبيق براءات الاختراع المقدمة.	6	13
متوسط	1.11	3.01	تهتم إدارة الجامعة بجودة الخدمات التي تقدمها لطلابها	12	14
متوسط	1.36	3.00	تتسم نظم المعلومات الإدارية في الجامعة بالدقة.	15	15
متوسط	1.22	2.91	لدى إدارة الجامعة أنظمة رقابية لقياس جودة الخدمات المقدمة.	13	16
متوسط	1.20	2.64	تدعم نظم المعلومات الإدارية تنفيذ البرامج والخطط بكفاءة.	16	17
متوسط	1.00	2.62	تهتم إدارة الجامعة بمتابعة أساليب أداء أعمال العاملين	9	18
متوسط	0.81	2.62	تتسم إجراءات الجامعة لإنجاز الخدمات بالبساطة.	10	19
متوسط	0.51	3.17	المستوى العام		

يبين الجدول (3) تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الأداء المؤسسي في الجامعة، حسب بُعد مستوى الأداء المؤسسي. جاءت الفقرة (18) "تتفق إدارة الجامعة مبالغ كبيرة في تحديث نظم المعلومات لديها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.82)، تلتها الفقرة (7) "تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي الدولي"، بمتوسط بلغ (3.62)، في المرتبة الثالثة الفقرة (17) "تسعى إدارة الجامعة إلى الاعتماد على الأساليب التقنية الحديثة في إنجاز أعمالها" بمتوسط حسابي (3.55)، بينما جاءت الفقرة (10) التي نصت "تتسم الإجراءات المستخدمة في الجامعة لإنجاز الخدمات بالبساطة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط (2.62). في حين بلغ معدل المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.17)، وبانحراف معياري قدره (0.51)، أي بمستوى متوسط للأداء المؤسسي في جامعة صحار.

النتائج المتعلقة بمستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار :

استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار في سلطنة عُمان، والجدول الآتي يوضح نتائج مستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار.

جدول (4) تقديرات العينة لفقرات بعد مستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	5	تخطط إدارة الجامعة من أجل الحصول على جوائز التميز.	3.69	0.90	عالية
2	11	تهتم إدارة الجامعة بمشاكل الطلاب ومعالجتها بشكل سريع.	3.69	0.98	عالية
3	10	تسعى إدارة الجامعة لتطوير خططها المستقبلية باستمرار.	3.62	1.00	عالية
4	9	تستجيب إدارة الجامعة لحاجات سوق العمل بفتح التخصصات.	3.54	1.07	عالية
5	8	تعتمد إدارة الجامعة إدارة المعلومات بشكل مميز لإنجاز أعمالها.	3.47	1.00	عالية
6	1	تضع إدارة الجامعة معايير الميزة التنافسية خاصة بها.	3.46	1.06	عالية
7	7	تستجيب إدارة الجامعة بسرعة للتطورات في مجال الخدمة.	3.46	1.07	عالية
8	2	تشجع إدارة الجامعة العاملين فيها على الارتقاء بالخدمات.	3.40	1.00	عالية
9	6	تتميز إدارة الجامعة بمقدرة عالية على الاستجابة لخدمة الجميع	3.32	0.91	متوسطة
10	4	تعمل إدارة الجامعة بالتعاون مع جامعات أخرى على تحسين مقدرتها على تحقيق الجودة.	3.25	1.10	متوسطة
11	3	يوجد لدى إدارة الجامعة برنامج مستوفي لمشروعات الإبداعات للارتقاء بالخدمات المقدمة.	3.17	1.02	متوسطة
		المستوى العام	3.46	0.90	عالية

يبين الجدول (4) تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الأداء التنافسي في الجامعة حسب بُعد مستوى الأداء التنافسي. جاءت الفقرتان؛ (5)، (11)؛ "تخطط إدارة الجامعة للعمل من أجل الحصول على جوائز التميز، وتهتم إدارة الجامعة بمشاكل الطلاب معها ومحاولة معالجتها بشكل سريع" في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (3.69)، في المرتبة الثانية الفقرة (10) "تسعى إدارة الجامعة لتطوير خططها المستقبلية باستمرار"، بمتوسط بلغ (3.62)، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (9) "تستجيب إدارة الجامعة لحاجات سوق العمل بفتح تخصصات جديدة" بمتوسط (3.54)، بينما جاءت الفقرة (3) "يوجد لدى إدارة الجامعة برنامج مستوفي لمشروعات الإبداعات للارتقاء بالخدمات المقدمة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.17). بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.46) بانحراف (0.90)، أي بمستوى عام عالٍ في مستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار.

المحور الثاني:

يجيب المحور الثاني على السؤال الثاني للدراسة ونصه: "ما مستوى مؤهلات رأس المال البشري في جامعة صحار؟"

يتكون المحور من أربعة أبعاد هي: (11) عبارة للكوادر البشرية، و (7) عبارات للمؤهلات التنظيمية، و (7) عبارات للمؤهلات المادية، و (7) عبارات لممارسات تحقيق الميزة التنافسية. وللإجابة عن هذا السؤال، استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حسب هذا المحور، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (5) تقديرات العينة لأبعاد محور مؤهلات رأس المال البشري، مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	1	بُعد المؤهلات البشرية	3.38	0.55	متوسطة
2	3	بُعد المؤهلات المادية	3.24	0.45	متوسطة
3	2	بُعد المؤهلات التنظيمية	3.21	0.52	متوسطة
		المستوى العام	3.28	0.38	متوسطة

يبين الجدول (5) تقديرات عينة الدراسة حول مستوى مؤهلات رأس المال البشري في الجامعة، حسب محور مؤهلات رأس المال البشري. جاء في المرتبة الأولى بُعد المؤهلات البشرية بمتوسط بلغ (3.38)، وانحراف بلغ (0.55). تلاه ثانياً بُعد المؤهلات المادية بمتوسط (3.24)، وانحراف (0.45)، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد المؤهلات التنظيمية بمتوسط حسابي (3.21)، وانحراف معياري (0.52). بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.28)، وانحراف عام بلغ (0.38)، أي بمستوى متوسط في مستوى مؤهلات رأس المال البشري.

أ: النتائج المتعلقة ببُعد المؤهلات البشرية:

جدول (6) تقديرات العينة لفقرات المؤهلات البشرية، مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	1	توفر إدارة الجامعة فرص التعليم والتعلم المستمر.	3.71	1.05	عالية
2	11	تحرص إدارة الجامعة على تكريس العمل بروح الفريق بين أعضاء الهيئة التدريسية.	3.62	1.07	عالية
3	10	تحفز إدارة الجامعة العاملين بها على المساهمة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	3.56	0.93	عالية
4	3	تقيس إدارة الجامعة رضا المستفيدين من خلال الخدمات.	3.55	0.99	عالية
5	5	تشجع إدارة الجامعة العاملين بها على نشر إنتاجهم العلمي في دوريات إقليمية أو عالمية ذات تأثير معادل مرتفع.	3.55	0.92	عالية
6	6	تحت إدارة الجامعة العاملين بها على المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.	3.54	0.92	عالية
7	9	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في عضوية الجمعيات العلمية والمحلية والدولية.	3.51	0.93	عالية
8	2	تمكين أعضاء هيئة التدريس ومنحهم الصلاحيات اللازمة لتنفيذ أفكارهم الابتكارية.	3.25	1.22	متوسطة
9	7	تستقطب إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس المتميزين من الجامعات المرموقة (محلياً - إقليمياً - دولياً).	3.25	1.03	متوسطة
10	4	توفر إدارة الجامعة برامج الابتعاث سواء الداخلية أو الخارجية للعاملين بها.	2.84	1.00	متوسطة
11	8	تعزز إدارة الجامعة الوعي المجتمعي تجاه الخدمات التي تقدمها الجامعة مثل البحوث والاستشارات.	2.82	1.26	متوسطة
		المستوى العام	3.38	0.55	متوسطة

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المؤهلات البشرية، إذ بلغ المتوسط العام (3.38) بانحراف معياري عام (0.55)، وبدرجة تقدير متوسطة. حيث جاءت الفقرة (1) والتي تنص على "توفر إدارة الجامعة فرص التعليم والتعلم المستمر" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.71)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة (11) ونصها "تحرص إدارة الجامعة على تكريس العمل بروح الفريق بين أعضاء الهيئة التدريسية" بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة (10) ونصها "تحفز إدارة الجامعة العاملين بها على المساهمة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة" بمتوسط حسابي بلغ (3.56)، بينما جاءت الفقرة (8) ونصها "تعزز إدارة الجامعة الوعي المجتمعي تجاه الخدمات التي تقدمها الجامعة مثل البحوث والاستشارات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.82).

النتائج المتعلقة بالمؤهلات التنظيمية:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المؤهلات التنظيمية، مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	2	تطور إدارة الجامعة نظم الدراسة لجذب الطلاب محلياً و دولياً.	3.53	0.85	عالية
2	1	تطور إدارة الجامعة هيكلها التنظيمي بما يسمح بتدفق المعلومات.	3.38	1.25	متوسطة
2	5	تضع إدارة الجامعة آليات للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية.	3.38	0.74	متوسطة
3	7	تطور إدارة الجامعة نظم تقييم أداء العاملين بها.	3.28	0.92	متوسطة
4	6	تربط الجامعة خططها البحثية بخطط التنمية وحاجات المجتمع.	3.15	0.95	متوسطة
5	4	تحرص إدارة الجامعة على نشر ثقافة تنظيمية ترسيخ قيم التميز.	3.13	1.30	متوسطة
6	3	تطور إدارة الجامعة سياسات القبول التي تتيح لها جذب طلاب لديهم الاستعداد الأخلاقي والعلمي للدراسة.	2.61	0.83	متوسطة
		المستوى العام	3.21	0.52	متوسطة

يبين الجدول (7) نتائج فقرات محور المؤهلات التنظيمية، إذ بلغ المتوسط العام (3.21) بانحراف معياري عام (0.52)، وبدرجة تقدير متوسطة. حيث جاءت الفقرة (2) والتي تنص على "تطور إدارة الجامعة نظم الدراسة لجذب الطلاب الوافدين محلياً و دولياً" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.53)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرتين؛ (1)، (5) ونصوصهما على التوالي؛ "تطور إدارة الجامعة هيكلها التنظيمي بما يسمح بتدفق المعلومات في كل المجالات"، "تضع إدارة الجامعة آليات للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية للعاملين بالجامعة" بمتوسط حسابي مكرر بلغ (3.38)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة (7) "تطور إدارة الجامعة نظم تقييم أداء العاملين بها" بمتوسط حسابي بلغ (3.28)، بينما جاءت الفقرة (3) في المرتبة الأخيرة بمتوسط بلغ (2.61).

النتائج المتعلقة بالمؤهلات المادية:

الجدول (8) تحليل استجابات العينة لفقرات المؤهلات المادية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	7	إثراء المكتبة بأحدث المراجع والدوريات العربية والأجنبية التخصصية.	3.62	0.94	عالية
2	2	تجهيز مباني الجامعة وفق معايير إدارة الجودة .	3.46	0.75	عالية
3	3	تخصيص ميزانية كافية للمهام العلمية.	3.25	0.98	متوسطة
4	4	توفير المخصصات المالية اللازمة لتطبيق نظام الجودة في التعليم.	3.12	0.96	متوسطة
5	5	تدعم الجامعة برامج الزمالة مالياً مما يساعد على استقطاب الأساتذة المتميزين .	3.11	0.65	متوسطة
6	1	توفير تقنيات التعليم والتعلم الحديثة في القاعات التدريسية.	3.07	1.14	متوسطة
7	6	توفير الدعم المالي اللازم لاستقطاب مدربين مؤهلين لتدريب أعضاء هيئة التدريس.	3.06	0.46	متوسطة
		المستوى العام	3.24	0.45	متوسطة

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد المؤهلات المادية، إذ بلغ المتوسط العام (3.24) بانحراف معياري عام (0.45)، وبدرجة تقدير متوسطة. حيث جاءت الفقرة (7) والتي تنص على " إثراء المكتبة بأحدث المراجع والدوريات العربية والأجنبية التخصصية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.62)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة (2) ونصها " تجهيز مباني الجامعة وفق معايير إدارة الجودة" بمتوسط حسابي بلغ (3.46)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة (3) ونصها " تخصيص ميزانية كافية للمهام العلمية" بمتوسط حسابي بلغ (3.25)، بينما جاءت الفقرة (6) ونصها " توفير الدعم المالي اللازم لاستقطاب مدربين مؤهلين لتدريب أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.06).

المحور الثالث:

كان السؤال الثالث: "ما مستوى كفاءات رأس المال البشري في جامعة صحار؟"

استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى كفاءات رأس المال البشري في الجامعة صحار، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (9) تحليل فقرات محور كفاءات رأس المال البشري في جامعة صحار مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	4	تؤثر القيم السائدة في الجامعة على جودة الأداء المؤسسي.	3.82	1.08	عالية
2	17	يؤثر نظام الجزاءات المعتمد في الجامعة في تحسين وتطوير الأداء المؤسسي	3.71	1.05	عالية
3	10	يتوفر لدى العاملين بالجامعة المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية .	3.69	0.90	عالية
4	16	يقوم نظام تقييم الأداء المؤسسي بتحديد طبيعة ونوعية أداء العاملين في الجامعة	3.69	0.98	عالية

عالية	1.00	3.62	توجد معرفة لدى العاملين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم.	15	5
عالية	0.99	3.55	تسهم السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة في تحقيق معايير الجودة.	3	6
عالية	0.99	3.55	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظفين بشكل فعال	19	7
عالية	0.92	3.55	يشكل نظام تقييم الأداء حافزا للعاملين ذوي التقييم المتدني لتطوير وتحسين أدائهم الوظيفي .	21	8
عالية	1.07	3.54	يقبل العاملون في جامعة صحار العمل خارج الوقت الرسمي لأجل تحسين الأداء المؤسسي	14	9
عالية	0.92	3.54	تعمل إدارة الجامعة باستمرار على تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي ليسهم في عملية التطوير الإداري والمؤسسي	22	10
عالية	1.00	3.47	يؤدي الموظفون المهام والواجبات الوظيفية طبقا لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة في الجامعة .	13	11
عالية	1.06	3.46	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين في الجامعة على الأداء المؤسسي .	6	12
عالية	1.07	3.46	توجد متابعة وتوجيه مستمر من قبل المسؤولين للعاملين لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين الجامعة .	12	13
عالية	1.00	3.40	تساهم الأنظمة واللوائح المعتمدة في الجامعة في تطوير الأداء المؤسسي .	7	14
وسط	1.23	3.33	تسهم البرامج التدريبية الدورية التي تنظمها إدارة الجامعة في مساعدة العاملين على إنجاز مهامهم بكفاءة .	5	15
وسط	0.91	3.32	تنسق إدارة الجامعة بين المستويات الإدارية لتحسين الأداء المؤسسي.	11	16
وسط	1.10	3.25	تهتم إدارة الجامعة باقتراحات العاملين الخاصة بتحسين الأداء المؤسسي .	9	17
وسط	1.22	3.25	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات العاملين .	18	18
وسط	1.02	3.17	تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى العاملين في الجامعة في تحسين الأداء المؤسسي .	8	19
وسط	1.36	3.00	يؤدي العاملون في الجامعة أعمالهم طبقا لمعايير الجودة المطلوبة .	1	20
وسط	1.00	2.84	تتم الاستفادة من نتائج تقييم الأداء في عملية تحديد البرامج التدريبية المطلوبة للعاملين .	20	21
وسط	1.20	2.64	يقوم العاملون في الجامعة بتأدية أعمالهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة .	2	22
عالية	0.82	3.40	المستوى العام		

يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى كفاءات رأس المال البشري في جامعة صحار حسب محور كفاءات رأس المال البشري، حيث جاءت الفقرة (4) والتي تنص على " تؤثر القيم السائدة في الجامعة على جودة الأداء المؤسسي" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.82)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة (17) ونصها " يؤثر نظام الجزاءات المعتمد في الجامعة في تحسين وتطوير الأداء المؤسسي"، بمتوسط حسابي بلغ (3.76)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرتين؛ (10)، (16)

ونصوصهما على التوالي؛ " يتوفر لدى العاملين بالجامعة المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية"، " يقوم نظام تقييم الأداء المؤسسي بتحديد طبيعة ونوعية أداء العاملين في الجامعة" بمتوسط حسابي مكرر بلغ (3.69)، بينما جاءت الفقرة (2) ونصها" يقوم العاملون في الجامعة بتأدية أعمالهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.64)، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (3.40)، وبانحراف معياري عام بلغ (0.82)، أي بمستوى عام عالٍ في كفاءات رأس المال البشري في جامعة صحار.

أهم النتائج:

أ. بلغ المستوى العام رأس المال البشري بجامعة صحار درجة (متوسطة) وهذا يشير إلى ضعف مستوى رأس المال البشري، واعتماد الأساليب التقليدية في إدارته، وغياب استراتيجيات استقطاب والمحافظة على الموارد البشرية.

ب. بلغ المستوى العام درجة (متوسطة) في مستوى الأداء المؤسسي بجامعة صحار، وهذا يدل على اهتمام جامعة صحار بنظم المعلومات باعتباره الركيزة الأساسية لاستراتيجية التطوير المطلوبة لتطوير التعليم والبحث العلمي في الجامعة، في وقت أهملت الجامعة تحسين وتطوير مواردها البشرية للتعامل مع التقنية، في ظل نظام إداري روتيني مترهل خال من الإبداع واللامركزية في اتخاذ القرارات.

ت. بلغ المستوى العام درجة (عالية) في مستوى الأداء التنافسي بجامعة صحار، وهذا يدل على أن جامعة صحار تسعى نحو تأكيد ضمان الجودة في التعليم العالي، وسعيها لاعتماد برامج أكاديمية، وتطبق أفضل الممارسات العالمية لتحقيق مكانة متميزة تجعلها قادرة على التنافس في سوق العمل.

ث. بلغ المستوى العام لبعدها المؤهلات البشرية درجة (متوسطة) مما يدل على أن البرامج التدريبية للعاملين من الإداريين والأكاديميين لا تنبع من احتياجاتهم الفعلية ومتطلبات المجتمع ولا يراعي فيها تحفيز المشاركة، وحسن انتقاء القائمين بالتدريب.

ج. كان المستوى العام لبعدها المؤهلات التنظيمية بالجامعة درجة (متوسطة) مما يدل على ضعف الهيكل التنظيمي في الجامعة رغم سعيها إلى الريادة والتميز في برامج ومناهج التعليم العالي والبحث العلمي.

ح. بلغ المستوى العام درجة (متوسطة) في بعد المؤهلات المادية بالجامعة، وهذا يدل على أن إدارة الموارد البشرية في الجامعة تقوم بدور روتيني وتقليدي، ولا تقوم بدورها في وضع خطة استراتيجية لتطوير وإدارة الموارد البشرية، تنسجم مع التطلعات العالمية وتواكب المستجدات والتغيرات التي تطرأ على عالم الإدارة لتحقيق الجودة التعليمية.

خ. بلغ المستوى العام درجة (عالية) في مستوى كفاءات رأس المال البشري بالجامعة، وهذا يدل على التزام العاملين بالسلوكيات الإيجابية، حيث أن الكوادر البشرية تتمتع بمستوى عالٍ من الوعي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو بكر ، آسيا داؤود.(2016) . أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي : دراسة تطبيقية على وزارة تنمية الموارد البشرية ، رسالة دكتوراه منشورة ، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإنسانية .

بخيت، عادل حسن (2010). الجودة وتنمية وتدريب الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على قطاع التعليم العالي في سلطنة عمان: حالة جامعة صحار، المؤتمر العربي الثاني: تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد

الوطني.

بوراس، فايزة. (2018). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لاكتساب الميزة التنافسية المستدامة في منظمات الأعمال، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، العدد 25، رماح، الأردن.

دريد، عبد الغني (2015). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تطوير أداء العاملين بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة سطييف، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، المجلد (50)، العدد (1)، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن.

الدوري، كريا مطلق. (2005). الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، عمان: دار اليازوري للنشر، 2005م.

رشاد، عبد الناصر محمد & حباكة، أمل سعيد محمد (2017): تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بكلية التربية بجامعة عين شمس والمجمعة: دراسة مقارنة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الرابعة، العدد (16)، القاهرة.

شهاب، فادية إبراهيم محمد، أبو عاشور، خليفه مصطفى. (2017). إدارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في الأردن والأداء المؤسسي: الواقع والمأمول، مجلة دراسات في العلوم التربوية، المجلد 44، الأردن.

العلي، عبد الستار وآخرون. (2006م). المدخل إلى إدارة المعرفة، ط1، عمان: دار المسيرة.

القاسمية، عائدة بنت بطي بن راشد والعمرية، مريم بنت سعيد بن محمد. (2018). التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار، لمجلد (34)، العدد (6)، جامعة أسيوط، كلية التربية، ص 447-517.

محمود، شيرين محمد وسيم (2017). إدارة رأس المال الفكري: مدخل لتعزيز القدرة التنافسية لكليات التربية بجامعة المنصورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.

المرسي، جمال الدين (2003). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية.

مصطفى، أحمد سيد. (2000). إدارة الموارد البشرية منظور القرن الحادي والعشرين، ط1، القاهرة: دار الكتب.

المطيري، عزيز عبد الله. (2016). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

المطيري، يوسف محمد و القريوتي، محمد قاسم (2017). إدارة رأس المال البشري والإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية لبعض الجهات الحكومية في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (249)، العدد (2)، ص 211-242.

المعموري، عثمان طالب عبد الكريم. (2015). أثر إدارة الجودة الشاملة على الأداء المؤسسي: دراسة حالة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2007): الإدارة الاستراتيجية بقياس الأداء المتوازن، المنصورة: المكتبة العصرية.

مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم (2018). الابتكار وليد القطاع الخاص والتنافسية سر الريادة العالمية، مجلة اتحاد المصارف العربية، العدد (412)، ص 38-39.

ARABIC REFERENCES IN ROMAN ALPHABET

'Abu Bakr, Asia Dawuwd. (2016). 'Athar 'lidarat Almawarid Albashariat Ealaa Al'ada' Almuasii: Dirasatan Tatbiqiatan Ealaa Wizarat Tanmiat Almawarid Albashariat, Risalatan Dukturah Manshuratan, Jamieat

Alquran Alkarim Waleulum All'iinsania.

- Bakhayt, Eadil Hasan (2010). Aljawdat Watanmiat Watadrib Almawarid Albashariati: Dirasatan Tatbiqiat Ealaa Qitae Altaelim Aleali fi Saltanat Eaman: Halat Jamieat Suhari, Almutamar Alearabii Althaani: Tanmiat Almawarid Albashariat Wataeziz Alaiqtisad Alwatani.
- Buras, Fayzt. (2018). Alaistithmar fi Ras Almal Albasharii Kamadkhal Liaiktisab Almayazat Altanafusiat Almustadamat fi Munazamat Al'aemali, Majalat Ramah Lilibhawth Waldirasati, Markaz Albahth Watatwir Almawarid Albashariatu, Aleadad 25, Ramahi, Al'urdunn.
- Darid, Eabd Alghaniu (2015). Alaistithmar fi Ras Almal Albasharii Wadawrih fi Tatwir 'Ada' Aleamilin Bialmuktabat Aljamieiat: Dirasat Maydaniat Bimuktabat Jamieat Satifi, Almajalat Al'urduniyat Lilmuktabat Walmaelumati, Almujalid (50), Aleadad (1), Jameiat Almaktabat Walmelwmat Al'urduniyati, Al'urdunn.
- Aldawri, Karia Matluq. (2005). Al'iidarar Al'iistiratijiit Mafahim Waeamaliat Wahalat Darasiatun, Eamana: Dar Alyazury Lilnushr.
- Rashad, Eabd Alnnasir Muhamad & Hibakat, 'Amal Saeid Muhamad (2017): Tatwir Al'ada' Almuasisii Watahqi Almayazat Altanafusiat Almustadamat Bikaliati Altarbiat Bijamieatay Eayan Shams Walmujmet: Dirasat Muqarinati, Majalat Al'iidarar Altarbawiyati, Aljameiat Almisriat Liltarbiat Almuqaranat Wal'iidarar Altaelimiyati, Alsanat Alraabieat, Aleadad (16), Alqahirat.
- Shahab, Fadiat 'Ibrahim Muhamad, 'Abu Eashur, Khalifh Mustafaa. (2017). 'Iidarar Almawarid Albashariati fi Aljamieat Alkhasat fi Al'urdun Wal'ada' Almwssy: Alwaqie Walmamuli, Majalat Dirasat fi Aleulum Altarbawiyati, Almujalid 44, Al'urdunn.
- Aleali, Eabd Alsitar Wakharawn. (2006ma). Almuadhil 'Ilaa 'Iidarar Almuferiyati, Ta1, Eamana: Dar Almasirat. Alqasimiyatu, Eayidat Bnt Bitay Bin Rashid Waleimriatu,
- Maryam Bnt Saeid Bin Mahmd. (2018). Altanmiat Almihiyat Waealaqatuha Bimustawaa Alrada Alwazifii Ladaa Muazafi Jamieat Suharin, Limujalid (34), Aleadad (6), Jamieat 'Usyawt, Kuliyyat Altarbiat, S 447-517.
- Muhmud, Shyryn Muhamad Wasaym (2017). 'Iidarar Ras Almal Alfkry: Madkhal Litaieziz Alqudrat Altanafusiat Likuliyyat Altarbiat Bijamieat Almansurati, Risalat Dukturah Ghyr Manshurati, Kuliyyat Altarbiati, Jamieat Almansurat.
- Almarsy, Jamal Aldiyn (2003). Al'iidarar Al'iistiratijiit Lilmawarid Albashariati, Al'iiskandariatu: Aldaar Aljamieiat.
- Mastafaa 'Ahmad Sayd. (2000). 'Iidarar Almawarid Albashariat Manzur Alqarn Alhadi Waleishriun, t1, Alqahrt: Dar Alkutb.
- Almutayri, Eaziz Eabd Allah. (2016) . 'Athara Aistiratijiit 'Iidarar Almawarid Albashariati fi Al'ada' Alwazifii: Dirasatan Tatbiqiatan Ealaa Aldawayir Alhukumiyati fi Mintaqat Tbwk, Risalat Majstyr Manshuratan, Jamieatan Mutah, Al'urdunu.
- Almutayri, Yusif Muhamad W Alqariuti, Muhamad Qasim (2017). 'Iidarar Ras Almal Albasharii Wal'iibdaa Altanzimii: Dirasatan Maydaniatan Libaed Aljihah Alhukumiyati fi Dawlat Alkuayt, Almajalat Alearabiati Lileulum Al'iidariati, Almajlid (249, Aleidda (2), S 211-242.
- Almaemuri, Euthman Talab Eabd Alkarim. (2015). 'Athar 'Iidarar Aljawdat Alshshamilat Ealaa Al'ada' Almwssy: Dirasat Halati, Risalat Majstayr Manshurati, Kuliyyat Al'aemali, Jamieat Eamman Alearabiati, Al'urdunn.
- Almaghribi, Eabd Alhamid Eabd Alfattah (2007): Al'iidarar Al'iistiratijiit Biqias Al'ada' Almutawazini, Almnsurat: Almuqtabat Aleasriati.
- Muasasat Muhamad Bin Rashid Al Maktum (2018). Alaibtikar Walid Alqitae Alkhasi Waltanafusiat Sira Alryadt Alealamiati, Majalat Aitihad Almasarif Alearabiati, Aleadad (412), S 38-39.

REFERENCES

- David Draper, Mark Gittoes. (1999). Statistical Analysis of Performance Indicators in UK Higher Education; (UK: HEFCE in December .3.
- Jamal, Waseem. (2011). Impact of Human Capital Management on Organizational Performance, European Journal of Economic, Finance and Administrative Sciences, 34, 55-69.

- Long-Sheng Lin, Ing-Chung Huang, Pey-Lan Du, Tsai-Fei Lin. (2012). "Human capital disclosure and organizational performance: The moderating effects of knowledge intensity and organizational size", *Management Decision*, Vol. 50 Issue: 10, 1790-1799.
- Marimuthu, Maran, Arokiasamy, Lawrence & Ismail (2009). *Human Capital Development and its impact on Firm Performance, Evidence from Developmental Economics, Dergisi, Journal of International Social Research Volume 2 (8)*
- Memon M & Mangi, R & Rohra, C. (2009). *Human Capital a Source of Competitive advantage: Ideas for Strategic Leadership, Australian Journal of Basic & Applied Sciences, (3), (4)*.
- Nich Bontis Jac Fitz – enz. (2002). "Intellectual Capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents", *Journal of Intellectual capital Bradford, Vol,3 Iss.3 223-225*.
- Souleh, Samah. (2014). The Impact of Human Capital Management on the innovativeness of research center: the case of scientific Research Centers in Algeria, *International journal of Business and Management, 2(4)*.
- Tabiu, Abubakar. (2013). Assessing the Effects of Human Resource Management (HRM) Practices on Employee Job Performance: A study of Usmanu Danfodiyo University Sokoto, *Journal of Business Studies Quarterly, Volume 5, Number 2.247-259*.