الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظام عمل الأداء العالي في تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات الخاصة الأردنية، واعتمدت على النهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال الاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة التي تم تصميمها وتحليلها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم استخدام برامج الإحصاء SPSS لتحليل البيانات. تكون مجتمع الدراسة من جميع الإدارات العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية، شملًا ذلك (الديرين العاملين، مدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام)، وقد تم إجراء عملية شرائطية بسيطة للمستخدم في فحص جزء جامعات خاصة هي (جامعة جرش الأهلية - جامعة ثلاثيف)، - جامعة عمان الأهلية - جامعة أردن الأهلية (ويواقف 105) إدارياً. وُزعت على كليات الدراسة (الاستبانا).

وصفت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: هناك مستوى متوسط من تطبيق نظام الأداء العالي وقد تم إجراء استطلاع على الأداء العالي بشكل شاملية معتمدة على النظام الاستراتيجي في الأداء العالي، وقد تم إجراء استطلاع على النهج الاستراتيجي متمثلاً في (وجود استراتيجيات واضحة - التدLieج الفعال للاستراتيجية - الخبرة على المناضلة للفضاء في البيئة التنظيمية - التكيف الاستراتيجي بين الفيزياء) في الجامعات الخاصة الأردنية.

كلمات مفتاحية: نظم عمل الأداء العالي - النجاح الاستراتيجي - الجامعات الخاصة الأردنية

The application of high performance work systems and their impact on achieving strategic success: A field study in Jordanian private universities

Abstract:
The study aimed to identify the effect of implementing high performance work systems in achieving strategic success in Jordanian private universities. It relied on the analytical descriptive approach through the field survey to collect data through the study tool which was developed, and analyzed statistically to answer the study questions and test hypotheses. Use of statistical packages (SPSS).

The study population is composed of all administrators working in Jordanian private universities, including general directors, department managers, and heads of departments. A simple random sample was taken from five private universities (Jarash University, Irbid National University - Zarqa Private University) and (105) administratively, distributed to them the study tool (questionnaire).

The study reached a number of results, the most important of which are: There is a high level of application of high performance systems and high level of strategic success in Jordanian private universities from the point of view of their employees. And there is a statistically significant effect at the level ($\alpha \leq 0.05$) for the application of high performance work systems in their dimensions: (efficient selection, comprehensive training, fair compensation, development of self-control, empowerment of staff, formation of task forces) Clear - effective implementation of the strategy - competitiveness in the regulatory environment - adaptation and response to environmental changes) in Jordanian private universities.

Keywords: (High Performance Systems - Strategic Success - Jordanian Private Universities)
المقدمة

يعد الآداء العالي من المفاهيم الإدارية المعاصرة حيث أخذت المنظمات المختلفة مما كان حجمه ونوعية ملكيتها بالمعنى إلى تحسين علاتها الداخلية ليكون مستوى أدائها عال، فضلاً عن استقطابه لاهتمام الباحثين كحل على مثال في مراجعة المبكرة، حيث يمكن للمنظمات زيادة وتحسين أدائها وصولاً للاهداف المتفق عليها من خلال توظيفها لنظم الآداء العالي، والمتعلقة في ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في اختيار كفؤ للموارد البشرية مروراً في التدريب الشامل، والمتكامل لبناء وتخطيط وتكييف العاملين وتكييف المرافق الداخلية لديهم.

إن الوصول إلى تحقيق نجاح مستمر ومتزايد بمد الطويل يرتبط بقدرة المنظمات على صياغة استراتيجيات جيدة تسمح لها بتحقيق أهدافها بعيدة الأمدت والتي تنطلق مع رسالة ورؤية المنظمة، بالإضافة إلى التنفيذ جيد وفعال لتلك الاستراتيجيات، فمن خلال إعداد وتنفيذ فعال للاستراتيجيات واضحة تصبح هذه المنظمات قادرة على المنافسة والبقاء، الأمر الذي يطلب إجراء المزيد من عمليات التكيف مع البيئة المحيطة بها، إذ تعتبر عملية التكيف هذه مقدمة لحالة أخرى تسمح بها المنظمات وهي النمو والتطور بإعداد تكليف الأهداف والغايات الخطط لها من قبل هذه المنظمات (أين بيكتر، 2014).

ويمكن القول أن مفهوم النجاح الإستراتيجي للمنظمات قد انتقل مكانه هامة بعد أن كان التركيز في الفكر التنظيمي على مفهومي الفشل والفعالية للحكم على نجاح المنظمة، إذ أن نجاح منظمة ما يعتمد على مدى استثمارها للقدرات العقلية في نقل وتعليم المعرفة الجديدة ووضعها، ووضعها، ووضعها. كما أن نجاح المنظمات يعتمد بدرجة عالية تسمح لها بتحقيق أهدافها بعيدة الأمدت والتي تنطلق مع رسالة ورؤية المنظمة، فضلاً على تنفيذ جيد وفعال لتلك الإستراتيجيات (العزيزي والمحلل، 2009).

إن اختيار المنظمة للاستراتيجية محددة ونجاحها في تطبيقها ينطوي منها القيام بمسارات متعددة تضمن لها النجاح فيما خططت له وفككت في وصولاً لأهدافها التي من طريقها يمكن إن تحقق رسالتها (العزيزي والمحلل، 2015)، ومن الممارسات التي تدل على المنظمات تطبيق نظم عمل الآداء العالي، وهي عبارة عن مجموعة من ممارسات الموارد البشرية المتصلة التي تساعد المنظمة في الحصول على مخرجات عمل فائقة، تعمل على تحقيق النجاح الاستراتيجي (العزيزي والمحلل، 2009).

من جهة أخرى فإن الآداء العالي يعد من المفاهيم الإدارية المعاصرة حيث أخذت المنظمات المختلفة مما كان حجمه ونوعية ملكيتها بالمعنى إلى تحسين علاتها الداخلية ليكون مستوى أدائها عال، فضلاً عن استقطابه لاهتمام الباحثين كحل على مثال في مراجعة المبكرة، حيث يمكن للمنظمات زيادة وتحسين أدائها وصولاً للاهداف المتفق عليها من خلال توظيفها لنظم الآداء العالي، والمتعلقة في ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في اختيار كفؤ للموارد البشرية مروراً في التدريب الشامل، والمتكامل لبناء وتخطيط وتكييف العاملين وتكييف المرافق الداخلية لديهم.

ويعمل تطبيق نظم الآداء العالي من خلال ممارسات إدارة تتضمن أنظمة متماسكة على تطوير وتحقيق المحافظة على الموارد البشرية المتاحة والجهود للوصول إلى الأهداف والغايات الاستراتيجية للمنظمة، كما يجلب التنفيذ الناجح لأنظمة الآداء العالي العديد من المنافع للمنظمات، من أهمها زيادة وتحسين مستوى آداء المنظمة، وبالتالي تحقيق النجاح الاستراتيجي (العزيزي، وغير آل، 2011).
مشكلة الدراسة

أشارت العديد من الدراسات إلى أن تطبيق نظم عمّل الآداء العالي يعد استثمارًا استراتيجيًا مهماً بالنسبة لمنظمات الأعمال، حيث أشارت دراسة (Hinrichs, 2011) إلى أن التقييم الناجح للأنشطة عمّل الآداء العالي يجلب العديد من المنافع لمنظمات الأعمال، وفي مقدمة هذه المنافع تكفي هذه المنظمات مع البيئة الخارجية واستمراريتها الداخلية وبالتالي القدرة على المنافسة للبقاء بما يعزز نجاحها الاستراتيجي، كما بنت دراسة (العلي، 2015) أن هناك علاقة إيجابية ما بين تطبيق أنظمة الآداء العالي وكفاءة الأداء المنخفضة كأداة عناصر النجاح الاستراتيجي، وهذا ما أثبتت دراسة (Sara & Aghashahib, 2016) خلال نتائجها التي بينت أن تحقيق النجاح الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية يمكن في تطبيق ممارسات إدارة تضمن أنظمة عمل الآداء العالي.

وقد لاحظ الباحث عمّع وضوح وإدراك العلاقة بين تطبيق نظم عمّل الآداء العالي وتحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات الأردنية، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال التالي: (ما مستوى تطبيق نظم عمل الآداء العالي في الجامعات الأردنية وآثر ذلك في تحقيق النجاح الاستراتيجي؟).

ويبين عن هذا السؤال الأسئلة الأثيرة:

1- ما مستوى تطبيق نظم عمّل الآداء العالي بأبعادها (الاختيار الكفو، التدريب الشامل، التوعيمات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في الجامعات الأردنية؟
2- ما مستوى تحقيق النجاح الاستراتيجي بأبعاده (وجود استراتيجية واضحة، الدفع الفعال للابتكار الاستراتيجي، القدرة على المنافسة للبقاء في البيئة التنظيمية، التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية) في الجامعات الأردنية؟
3- ما أثر تطبيق نظم عمل الآداء العالي في تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات الأردنية؟
4- أهداف الدراسة

يشمل الهدف الرئيسي للدراسة في محاولة التعرف على أثر تطبيق نظم عمّل الآداء العالي في تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات الأردنية، ويبين عن الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الأثيرة:

1- التعرف على مستوى تطبيق نظم عمّل الآداء العالي في الجامعات الأردنية.
2- التعرف على مستوى تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات الأردنية.
3- التعرف على أثر تطبيق نظم عمّل الآداء العالي بأبعادها (الاختيار الكفو، التدريب الشامل، التوعيمات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في تحقيق النجاح الاستراتيجي بأبعاده (وجود استراتيجية واضحة، الدفع الفعال للابتكار الاستراتيجي، القدرة على المنافسة للبقاء في البيئة التنظيمية، التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية) في الجامعات الأردنية.
4- تقديم اقتراحات ووصوفات للمديرين ومحذى القرار في الجهات المستقلة فيما يتعلق بتطبيق نظم عمّل الآداء العالي للوصول إلى تحقيق النجاح الاستراتيجي.

أهمية الدراسة

تبين أهمية هذه الدراسة مما يلي:

1- تناولها لموضوع نظم الآداء العالي وتأثيرها على النجاح الاستراتيجي، الذي لم يحظ - في حدود علم الباحث- بالاهتمام الكافي في الدراسات المحلية واللبرية.
2- تمتاز محاولة في توضيح أهمية تطبيق نظم الآداء العالي في تحقيق الأهداف وتوفير مستلزمات النجاح الاستراتيجي لدى الجامعات الأردنية.

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
3- المساهمة في إعادة إطار نظري لموضوعات الدراسة ومتغيراتها.
4- تقديم جهود بإعداد واسعة نظرة للنظام الإداري للدراسات الدراسية، من خلال الكشف عن مدى أثر تنفيذ هذه الهياكل لأبعاد نظام الأداء العالي في المساهمة بنجاحها الاستراتيجي.

فرضيات الدراسة:

فرضية الأولية:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى (0 ≤ 0.05) لتطبيق نظام الأداء العالي بأدائها (الاختبار الكنو، التدريب الشامل، التكثيف الباذلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العمليين، تشكيل فرق العمل) في وجود استراتيجية واضحة في الجامعات الخاصة الأردنية.

فرضية الثانية:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى (0 ≤ 0.05) لتطبيق نظام الأداء العالي بأدائها (الاختبار الكنو، التدريب الشامل، التكثيف الباذلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العمليين، تشكيل فرق العمل) في التدقيق الفعال للأنشطة الإستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية.

فرضية الثالثة:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى (0 ≤ 0.05) لتطبيق نظام الأداء العالي بأدائها (الاختبار الكنو، التدريب الشامل، التكثيف الباذلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العمليين، تشكيل فرق العمل) في القدرة على المناقشة للبقاء في البيئة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية.

فرضية الرابعة:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى (0 ≤ 0.05) لتطبيق نظام الأداء العالي بأدائها (الاختبار الكنو، التدريب الشامل، التكثيف الباذلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العمليين، تشكيل فرق العمل) في التكيف والاستجابة للتغيرات النسبية في الجامعات الخاصة الأردنية.

التعاريف الإدارية:
- نظام الأداء العالي: تعريف نظام الأداء العالي في هذه الدراسة على أنه مجموعة معينة من ممارسات الموارد البشرية ووسائل الأعمال، التي تتضمن ما يأتي:
  1- الاختبار الكنو: وتعني عملية اختيار الموظفين ذوي الخبرة والكفاءة ووضعهم في الوظائف المناسبة لهم.
  2- التدريب الشامل: وتعني عملية تدريب الموظفين في الجامعات الخاصة على الأعمال التي يمارسونها أو التي يتم اتخاذ الخطوات ل القيام بها من قبل هؤلاء الموظفين، وما تحدد الإدارة لهم من مهارات وأدوات مختلف لمهماتهم الموظفين لأدوارهم.
  3- التفويض العامة: وهو نوع من التصنيف المادي على شكل (رواتب، أجور، عوائد مالية، مكافآت مالية، حوافز مالية) والذي يقدم خلال كل أسبوع (في تفويض العامة) من قبل الجهات المختصة في الجامعات الخاصة لأي عمل فيها بخلاف وظيفته لقاء تدقيقه جدوى ودورة ومهاراته لخدمة وتحقيق أهداف الجامعة. وتساعد التفويض العامة في تهيئة الموظفين في تطبيق تنفيذ عملية نظام عمل الأداء العالي الناجح، ولا بد أن تتسم تلك التفويض بالعمل حتى تحقق الهدف منها.
6- تطوير الرقابة الذاتية: وتثير الواقية الذاتية إلى إحساس الموظف (أو العامل) بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمتون عليه من غير حاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤوليته أو مراقب يراقب تصرفاته وأفعاله، وتطوير الواقية الذاتية يأتي من خلال ترسيخ فكرة المسؤولية الذاتية لدى العاملين من خلال إعطائهم نوعاً من المرونة في العلاقة مع رؤسائهم وانتاجيتيهم في العمل.

5- تمكن العاملين: يهدف تمكن العاملين إلى مساعدة العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم وتحقيق أفضل النتائج، ومن ثم تحقيق أداء مؤسساتي وتنظيمي عاال، وذلك من خلال أشكال مختلفة منها: تقويض السلطة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

6- تشكيل فرق الفعل: وهي مجموعة من العاملين (الموظفين) يتم تشكيلاً داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف معين ومحدد مسبقا، يطلق هذا الهدف التنسيق الكامل والتفاهم بين أعضاء الفريق، ويكون تحقيق هذا الهدف مسؤولية أعضاء الفريق.

ويمكن قياس مدى تطبيق نظام الأداء العالي بمحاربة المخالفة من خلال إجادات أفراد عينة الدراسة على قيادات أكاديمية الدراسة والمتمسكة خاصةً بهذا الغاية.

النجاح الاستراتيجي: يعرف النجاح الاستراتيجي على أنه البقاء والتكتيك والنمو في ظل الأهداف التي تسعى الهدفات المستقلة إلى تحقيقها. وهي مجموعة من الأسباب التي تحقق التميز والروابط والفاعلية التنظيمية، وتعرف كذلك على أنها: تغراة الجامعات الخاصة على صيانة استراتيجية حديثة ومنهج تحسس لها تحقيق أهدافها بعيدة المدى والتي توافق مع رسالتها ورؤيتها. وتتمثل البقاء والاستمرار بالعمل المرتكز الأساسي الذي يمكن الانطلاق منه للبحث عن وضع ملام للتكيف مع البيئة المحيطة، وتعرف في هذه الدراسة على أنها مجموعة من الإجراءات الاستراتيجية تتضمن ما يأتي:

1- استراتيجيًا واضحًا: وعلي أن يتم وضع استراتيجيًا واضحًا للمجال تتميز بقابلية التكيف والتطبيق، ولها تناجيج إيجابية متعددة وأيضاً، وتشمل كافة الأنشطة التي تقوم بها الجامعات الخاصة لتحقيق رسالتها وهي مسؤولية جميع المديرين والمختلف مستوياتها الإدارية.

2- التنفيذ الفعال للاستراتيجية: يتوقف التنفيذ الفعال على قدرة الإدارة العليا على إيجاد وجهات نظر داعمة للإستراتيجية المختارة وحشد جميع الطاقات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق أعلى درجات التلاحم والإيلاء بين متطلبات البيئة الخارجية، بالإضافة إلى وضع الخبرة الاستراتيجي معتمد التنفيذ الفعال من ناحية ممارسة وضمان التخطيط التنظيمي للبيئة والرقابة. هذه القدرة على المنافسة للبقاء في الميدان تتضمن إلى الموارد التكنولوجية أو الموارد المادي التي يتيح للمجتمعات الخاصة إنتاج قيمة وفائدة للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسين، وعند تميزها واحتلالها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يقبلون هذا الالتزام والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسين الآخرين.

3- التكيف والاستجابة للاحتياجات البيئية: يعني القدرة على التكيف بالمشكلات الداخلية والخارجية الممكن مواجهتها في المستقبل وأيضاً السبل الكيفية بالسبيكة عليها قدر الإمكان.

ويمكن قياس مدى النجاح الاستراتيجي للجامعات الخاصة الأردنية من خلال إجادات أفراد العينة على مناورة النجاح الاستراتيجي التي تضمنها أداء الدراسة المتسقة خصوصاً بهذا الغرض.

أتموزد الدراسة يوضح الشكل التالي نموذج الدراسة وهو من إعداد الباحث اعتمادًا على الدراسات السابقة.
شكل رقم (1): أنموذج الدراسة

تم صياغة أنموذج الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة الآتية:

- فيما يتعلق بالمتغير التابع: (Sara، 2016).
- كما أن الإطار النظري ودراسات سابقة ترتبط تطبيق نظام الأداء العالي على الموارد البشرية، وعليه فإن نظام الأداء العالي مجموعة معقدة ومتداخلة مع سياسات إدارة الموارد البشرية، ممارسات العمل المبدعة التي تتضمن أنظمة متوازنة للاختيار وتطوير وتحفيز، والأنشطة المؤهلة والكفاءة للوصول للأهداف والأهداف الاستراتيجية للمنظمة (العنزي وآخرون، 2011).

وقد أشار ديفيد (David، 2009) إلى أن نجاح المنظمات يرتبط بقدرتها على صياغة استراتيجية جيدة، تسهم لها بتحقيق أهدافها بعيدة الأمد والتي تتوافق مع رسالة المنظمة ورؤيتها، بالإضافة إلى تحقيق جيد وفعال تلك الاستراتيجية. ويمكن القول أن البقاء
والاستمرار بالعمل هو جوهر النجاح الاستراتيجي، والمترتكز الأساس الذي يمكن أن تتعلق منه المنظمة للبحث عن وضع ملامح لتكيف مع البيئة المحيطة بها.

وسبب ما تواجهه منظمات الأعمال من تحديات كبيرة في شدة المنافسة وسرعة التغير في البيئة التي تعمل بها، تسعى كافة هذه المنظمات إلى الوصول لنجاح الاستراتيجي بعملها من خلال بناء قدرات تنظيمية وجذورات وكفاءات أساسية تسهم لها بالتستسيب العالمي لاستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية تؤدي في الوصول إلى نتائج أداء متميزة ومتقاقة عن الآخرين (التميمي والخليفي، 2015).

مفهوم نظم الأداء العالي

يعرف الأداء العالي على أنه: "قدرة المنظمة على استقطاب الموارد البشرية التي تتمتع بمزايا القدرة والقدرة المالية والعمل على خلق التكامل بينها وإدارتها بنجاح" (Daft ، 2004). أما مفهوم نظم الأداء العالي فيمثل وجود نظم عمل من الممارسات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تؤدي في مصالحها إلى الأداء التنظيمي المتفوق، وتتضمن نظم الأداء العالي ثلاثة مفاهم صريحة في هذا المفهوم هي: (الأداء، ممارسات العمل، التأثيرات المنظمة) (Boxall & Macky، 2009).

ومن خلال التعرف السابق الذي يوضح عنصر مفهوم نظم الأداء العالي، تتأثر المنظمة نشير إلى وجود مزيج من الممارسات في حزمة منظمة، بدلاً من الممارسات الفردية، والتي تشكل نمط التفاعلات بين المديريين والموظفين (Delery and Shaw، 2001).

وتعرف نظم الأداء العالي على أنها: "مجموعة معتدة من النظم الإدارية التي تتعامل مع سياسات إدارة الموارد البشرية وسياسات وممارسات العمل المبدعة المتعلقة بنظام حزمة متطابقة من الممارسات تتضمن أنظمة مماثلة تهدف إلى اختيار وتطوير والمحافظة على الموارد البشرية المؤهلة وتكوين الأهداف والاستراتيجية للمنظمة، وهذه الحزمة من الممارسات الإدارية المبدعة تسعى إلى إدارة وضمن وتكين العاملين لتحقيق التدابير بين العاملين وبيئة عملهم بطريقة يلتمز فيها العاملين تجا منظمات بحيث تستطيع أن تواجه تحقيق الأداء العالي وتحقيق الميزا التنافسية المتقدمة" (العبري، 2015).

كما عرف نظام عمل الأداء العالي على أنه: "مجموعة من ممارسات الموارد البشرية، وهيكل الأعمال، والعمليات التي تزيد من معرفة الموظف ومهاراته، والالتزام بهم وتضمن موظف من الممارسات التي تزالها الإدارة والتي تحاول خلق بيئة ضمن المنظمة التي يشعر فيها الموظف بالاحتراء الكبیر والمسؤولية العظيمة (العبري والعبري، 2009)

أهمية الأداء العالي

يتمثل تطوير وتنفيذ نظم الأداء العالي استراتيجياً مهمًا في رأس المال البشري، وتحول جدري عن كيفية تنظيم وإدارة الموارد البشرية، وهذا الشكل الإدراكي لتخطيط العمل يعتمد على فكرة التطوير الشامل للالتزام العالي والتحفيز العالي والمشاركة الواسعة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات عن طريق الموارد الاجتماعية والبشرية على المستوى التشغيلي لتحقيق الاستراتيجيات المتقدمة (العبري والعبري، 2009).

بشكل عام، وتتمت أثارها الإيجابية إلى تحسين وزيادة مستوى أداء المنظمات، والمحافظة على العاملين ورفع جودة العمل وتقمد التحصيات الشخصية لمجالي العمل العامية، بالإضافة إلى زيادة مستوى الأمن الوظيفي بالنسبة للموارد البشرية وتخفيف التكاليف التنظيمية، وزيادة الالتزام التنظيمي والتنقل من حالة عدم الوضاء لدى العاملين.

ووجدت العديد من الدراسات كذلك، ومنها دراسة (Chen, 2008) أن تطبيق نظم الأداء العالي ترتبط بالسياسة العامة والوضعية الفعلية، وتساعد على تحقيق رضا الزبائن والعملاء مع منظمات الأعمال بشكل عام، بالإضافة إلى ارتباطها بتحسين مستوى الأداء العالي والتسوق.

- باعد تطبيق نظم الأداء العالي

أشار (Way, 2002) إلى أن هناك مجموعة من الأسباب تشكيل في مجالها نظم الأداء العليا، وتمثل في التوظيف - التدريب - الإصلات (Way, 2002). وهي هذه الدراسة تم الاعتماد على الأبعاد التالية:

1- الاختيار والاستقطاب الكفؤ: يعرف الأسئلة على أنه عملية البحث والحصول على مشغلي محتملين للوظائف، ضمن العوامل المطلوبة، وبالوعية والشروط، ضمن الوقت المناسب، حتى يمكن حصول عملية الاختيار من بين الأكثر ملاءمة لشاغل الوظائف المتواجدة على ضوء متطلبات وشروط الأغلى، بحيث تتمكن من تغلب الموارد البشرية بفضل الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل، وما يصبون بتنمية Timberlake (2005، 2006) أما الاختيار والتعيين فقد عرفه عصبي (2011) على أنه "المؤسسات التي تقوم بها المؤسسة تصفية وانتقاء اختيار أفضل المشاركين للوظيفة، حيث تتوفر فيها مقومات شغل الوظيفة ومتطابقاتها أكثر من غيرها، ويتذ الطلب لمعايير الاختيار التي تطبقها المؤسسة".

2- التدريب الشامل: يتضمن موضوع تدريب العاملين بأهمية لدى مدير منظمات الأعمال، وذلك لزيادة مستوى المهارات التي يملكونها العاملون في تلك المنظمات، والتدريب الشامل عملية متصلة منظمة مستمرة لتنمية المعرفة والمهارات (الاتجاه التنظيمي، واللغة، والاتجاه التنظيمي، واللغة، والاتجاه التنظيمي، واللغة، والاتجاه التنظيمي) للعاملين في منظمات الأعمال بهدف تحسين أدائهم. وتشمل الخبرة منظمات وخلق الفرص المناسبة لتغطية في سلوكهم من خلال توسيع معرفتهم وصول مهاراتهم ودوراتهم عن طريق التدريب المستمر على علم واستخدام الأدوات الحديثة للاقتراح مع طموحهم الشخصي وذلك ضمن برنامج تطويره الادارة مراوية فيه حاجاتهم واحتياجاتهم من الأعمال (ربابة، 2010).

3- التوصيات العامة إن للتوصيات العامة دوراً رئيسيًا في توفير بيئة العمل المناسبة، وتحقيق هذا الدور في المنظمة من خلال تحقيق الأفراد لتقديم خدماتهم للمنظمة، ولتحسين تحسينهم وتضامن تجاه تحقيق أهداف الموسسات. في المقابل إن تجاهل وجود نظام تدريب العاملين على امتيازات العاملين يعرض الأغلى لعدد من المخاطر، التي تثير سبيلاً على مجمل الأداء والفرص أو السلوك (أبو المزهري، 2002). وتؤثر التوصيات العامة بأهمية خاصة كأداة من أدوات التحليز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعزيز عدم هام في دفع العاملين للتنمية والتمايز، وتوفير البيئة التنافسية التي تزود العاملين بدليل أقصى جهد لحل المشكلات في خلق النجاح المالي، أو العلوي (أبو المزهري، 2010).

4- تطوير الرقابة الذاتية: تحلل الرقابة الذاتية لتأهيل العاملين إذا أثروا تبقيهم في منصب الأداء، يعود عمل كافة المنظمات والأفراد، فهي تساعد في معالجة وهذه الأدوات تتوفر عند الأداء ومنهجية ودقة الأداء، وهي عملية تؤثر وتتحلي بكل جانب من جوانب العملية الإدارية في المنظمة، وخاصة فيما يتعلق بإدارة الأداء (حسن على، 2016). والرقابة الذاتية دور مهم للعامل على تحسين الأداء
ويزداد الإنجاز في منظمات الأعمال، فعندما يشعر الموظف أنه مسؤول عن أعماله ويبرق نفسه دون وجود ضغوطات خارجية عليه فإنها يشعر بدوره وأهميته بالمنظمة، وأنه سيتمكن من تحقيق القرار الإداري في المنظمة، مما يتعكس على أداء وزيادة انتاجه. كما ترتبط قدرة القدرة على الالتزام بالضوابط المقدمة له من منظمة ضمن إطار تنظيمي (حسن، 2016).

- تمكين العاملين: يمكن القول بأن التمكين هو نقل المسؤولية والسلطة بشكل متكافئ من المديرين إلى الموظفين وعودة للموظفين للمشاركة في سلطة القرار، وفي التمكين يكون الموظفو المسؤولة عن جودة ما يقره أو يؤديه، إذ يتضمن التمكين ليس فقط في حرية الموظفو في اختيار سبيل أو سبيل تنفيذheiro المهم المخططة لبلوغ أهداف المنظمة بل أيضاً المشاركة في المعلومات والمعرفة وفي تحليل المشكلات وصنع القرارات، وتمكين صورة أخرى فيها تنقل السيطرة على أداء الموظف من مشرف إلى الموظف نفسه، كما يتضمن التمكين أيضاً الترحيب بالابتكارات وحاز العاملين عليها (العيدين، 2014). ويعتبر التمكين بأنه نهج العاملين القدرة والاستقلالية في صنع القرارات، ولعله التصرف كشريك في العمل مع التركيز على المستويات الإدارية الدنيا، ولتتمكن لا يعني فقط تقسيم العاملين لضوابط صنع القرار، ولكنه أيضاً وضع الأهداف الشعرية للمعاملين بالمشاركة في العمل (الثابتي، 2014).

- فرق العمل: يعبر فرق العمل على أنه مجموعة من الأفراد يعملون سوياً بقصد الوصول لأهداف محددة ضمن مجال محدد، وبالتالي فإن فريق العمل ضمن منظمات الأعمال يكون الغرض منه تحقيق أهداف تلك المنظمات وذلك بتقسيم العمل على مجموعة أفراد الفريق الواحد بحيث تكون محلةهم الموزعة تحقيق أهداف الصراع تحقيقها (هلالي، 2012). ويعتبر فريق العمل من أكثر المواضيع أهمية ضمن منظمات الأعمال، حيث تدرك تلك المنظمات مدى أهمية الفائدة المرجوة منه في زيادة الفاعلية والانتاجية بستمرار وعلى درجات عالية من التنسيق والتعاون (هلال، 2015).

مفهوم النجاح الإستراتيجي

يقوم مفهوم النجاح الإستراتيجي على تحقيق عناصر أساسيين هما: الفعالية المتلازمة مبدئ قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها بشكل عام، وما يتعلق منها برعاية مصالح مختلف الأطراف المعاملين معها على وجه المنظمات، والكفاءة المتلازمة في مدى استخدام الموارد المتاحة الاستخدام الأمثل (العزاوي وحلامة، 2007).

وبيرتبط مفهوم النجاح الاستراتيجي لدى منظمات الأعمال بالتكوين البيئي، والنمو، أي تحقيق البقاء، حيث أن الاستمرار والتفاعل تحت ظلة البيئة المتغيرة يطلب من المناقصة الاستجابة لتلك التغيرات، وإيجاد حالة من التوازن، وتقيق ذلك لأجل إيجاد مقياس تحقيق أداء المنظمة بحيث يتفادى كل مرحلة من مراحل حياتها (العزاوي وحلامة، 2009).

ويعرف النجاح الاستراتيجي بأنه: "درجة التأزيم المنظمات العامة إزاء المستقبلي (الحكومة والعاملين والمنظمات) وتقييمها لروضهم وميزاتهم اعتماداً على حال المال البشري العام فيها في إطار جميعاً للبقاء في ميدان المنافسة بالتكوينات البيئية المتقلبة، والنمو ثم التميز على المنظمات المتاحة واداء ذلك لتحقيق أهدافها الاستراتيجية لتقليلاتها بعيدة الأم (العزاوي، 2008).

ويعرف أيضاً بأنه: "مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى تحقيق التميز والبقاء وزيادة العوائد وإضافة قيمة عاليًا للأعمال والنمو والاستمرار، عبر استعداد استراتيجي واضح، وتفعيل عاليا، وثيقية تأهيلية، وموهبة العاملين وقيادة فاعلة وإيجاد أساليب مستمرة ووصفات متكررة" (العزاوي وحلامة، 2009).

ويرى توماس (2005، المذكر في الخلا) بأن النجاح الاستراتيجي يتمثل في "القيادة والإدارة الناجحة التي تقوم غرض المنظمة وما يحدث في بنية الأعمال، وتتولى الأحداث وتواجه الواقع بنظرية طويلة الأمد تركز على عوامل"
النجاح الحرجة، للتنافس التي تضيف من خلال خلاقة للزبائن ولجمع أصحاب المصلحة، الرؤية وإمكانية تطوير رأس مال فكري، وتركيز على تطوير العاملين وتحسينهم ووضاءهم والتفاني العكسي والتقييم والمراعاة.

ويعرف كل من مياوودي ومونافاري (2010، النجاح الاستراتيجي) على أنه: كاتجة الأنتقذة التي تقوم بها المنظمة وتحقيق من خلالها رسالتها ورؤيتها وأهدافها بكفاءة وفعالية، وهي مسألة جمع جميع المديرين في المنظمة ومختلف مصطلحاتها الإدارية.

ويبرن الباحث أن النجاح الاستراتيجي هو ما تсужى له منظمة الأعمال على اختلاف أشكالها، وذلك من خلال الإدارة الناجحة والاهتمام بالفوارد البشرية بتحفيزهم وتطوير أدائهم، وتحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها.

أبعاد النجاح الاستراتيجي

في هذه الدراسة تم اختيار مجموعة من الأبعاد يمكن من خلالها تحقيق النجاح الاستراتيجي، وهي:

1- وجود استراتيجية واضحة: يبدأ النجاح الاستراتيجي وضع رؤية مستقبلية محددة وأهداف بعيدة المدى تسعي المؤسسة لتحقيقها، وهذه لا تعبر عن طرق العمل التشغيلية، فالخطة الاستراتيجية هي أفضل أداء للتنويق المذكور من خلال معرفة ما تم إنجازه مقارنة بما ينبغي تحقيقه (الظلي آخرون، 2006). ويساعد وجود استراتيجية واضحة المنظمات على تحقيق الأهداف طويلة الأمد وذلك من خلال ترتيب الخطط الاستراتيجية والأهداف الموضوعة إلى خطط تفصيلية وبرامج ومؤازرات قابلة للتنفيذ، وكذلك يساعد على زيادة القدرة التنافسية لأن وجود استراتيجية واضحة يركز على دراسة العوامل البيئية لاستمرار وأخذ التدابير اللازمة (حسامي والنام، 1995).

2- التنفيذ الفعال لل استراتيجية: يعد إقرار وجود استراتيجيات واضحة وعلى ضوء اختيار البدائل الاستراتيجية المناسبة سيتم التهيئة للتنفيذ والانتهاء. فلا أن الهدف من الفصل التقني بين مراحل الصناعة الاستراتيجية وتنفيذها، إلا أن المداخل الشعرية والتكاملية تشير إلى أن الممارسات التالية تتأثر، و projekt في علاقات ذلك دقيق وصريح ومتماثل. فين ناقص متلازمين وصيغة سعد (2013)، أن أفضل الاستراتيجيات المصممة نظرية يمكن أن تؤدي إلى نتائج إذا لم تدعم تنفيذًا فعالًا، فقد يحصل ضعف نسبي في عملية الصناعة بسبب ضعف القدرة على استشراف المستقبل بشكل دقيق، وبالتالي سيكون التنفيذ غير ذي معنى لاستراتيجيات تم صياغتها بشكل غير دقيق وصريح. وهنا ينص نظرًا من عناصر التنفيذ الفعال أن تغلب النقص الحاصل في مرحلة الصناعة الاستراتيجية، وذلك من خلال إجراء التغيرات المطلوبة، وإعداد الهيكل المناسب، وتطوير خطط التشغيل اللازمة، وتحفيز العاملين للالتزام والتنفيذ الفعال لها. فسواء التنفيذ كان العامل الرئيسي للعديد من أنواع (Cowburn، 2005).

3- القدرة على المنافسة: حتى تبلغ المنظمة مستوى معين من النجاح، لا بد أن تكون لها القدرة على منافسة المنظمات الأخرى في مجال عملها، وهناك نوعين من المنافسة في بيئة منظمات الأعمال: المنافسة المباشرة وتمثيل في الصناعات بين منظمات الأعمال التي تعمل في مجال واحد وتنجح نفس المنتج أو الخدمات وغيرها مباشر وتمثيل في منظمات الأعمال القائمة في المجتمع بالموارد المتاحة المختلفة (مودمالية، مادية، طبيعية... الخ) وفرع السلمي (2001) قدرة المنظمة على المنافسة بأنها: "المهارة أو التقنية أو المورد المتميز" الذي يبحث المنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد من قدرة لهم المنافسة، ويكشف تقييمها وتجاهلها من معهد من المنافسين من وجهة نظر عملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيمة التي تتفوق ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون.

4- التكيف والاستراتيجية للتغيرات البيئية: لا تعمل منظمات الأعمال بمعدلات البيئة المحيطة بها، فإنها تحصل على مدخلاتها، وإليها تقدم مخرجاتها إليها، إضافة إلى أن في البيئة ما يمكن أن يشكل تهديداً لمساحاتها، أو يفرز مشكلات تعزل سير أعمالها، أو يقدم فرصاً سهلاً إذا ما تمكنت من استفادة، فتمكنها أن تحقق أهدافها بصورة سريعة، وتتفوق على منافسيها، لذا
يعتبر دراسة وتحليل الوضع الحالي للمنظمة في البيئة المحيطة بها، والأمور التي في المجموع أن تكون لها في المستقبل، من
ضروريات عملية تنظيف البيئات الاستراتيجية ومن نظام النجاح الاستراتيجي. لذا بلد من جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات
عن البيئة وتحليلها، حتى تتمكن المؤسسات من تحديد موقعها الاستراتيجي، ومن ثم تطوير وإختبار الاستراتيجيات المناسبة
للتخصص وكيفية التغيير المحيطة بها (محمود، 2002). والهدف من التحليل هو أن تكون رؤية واضحة عن الوضع الاستراتيجي
للمنظمة، وعن العوامل الأساسية التي سوف تؤثر عليها في مدى القصرين والمرونة وعلى أخذ الاستراتيجية المناسبة التي
تسخّر لها بالتفصيل والتغيير بشكل مرن، وينتج هذا التحليل دقة في أساليب جمع المعلومات للتأكد من صحتها وذاه
من القائمين على عملية التحليل أن تكون لديهم الخبرة، والدر ape، وبعد النظر، لكي يكون تحليلهم دقيقا وصادقا (الحميري،
2007).

الدراسات السابقة

استطاع الباحث المورد على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة مباشرة وغير مباشرة ب موضوع دراسته، تم تلخيصها
على النحو التالي:

أولا - الدراسات باللغة العربية

1- دراسة (الحاج، 2018)، بعنوان: "الدور الوسيط لذكار الأعمال بين القيادة التنظيمية والتجارة والاستراتيجية في الجامعة الحكومية الأردنية".

2- دراسة (الثبيتي، 2017)، بعنوان: "دور عوامل النجاح في تحقيق النجاح الاستراتيجي: قدرات رأس المال البشري متغيرا وسبط: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان".

3- دراسة (الحاج، 2016)، بعنوان: "دور التحسين المستمر في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لأراء
عينة من مدراء المستشفيات الحكومية في النجف الأشرف".

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
رائعة التحليل الإستراتيجي في تحقيق النجاح الإستراتجي: دراسة تطبيقية في البنوك التجارية العامة في الأردن.

هدفت الدراسة إلى تطبيق أثر مقومات التحليل الإستراتجي في تحقيق النجاح الإستراتجي للبنوك التجارية العامة في الأردن، وتقييم مستوى المقومات الإستراتيجية للبنوك التجارية الأردنية، وتحقيق هدف الدراسة التي تم توزيعها على عينة مكونة من (96) مبدأ عمل ذلك في البنوك التجارية الأردنية. تواصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود مقومات عالية تؤثر جميع عناصر النجاح الإستراتجي في البنوك التجارية الأردنية، ولكن بدرجات مختلفة، يلاحظ هذه العناصر في الارتفاع الإحصائي للتعارضات المستمرة، وكذلك وجود استراتيجية محددة، بالإضافة إلى وجود تاثير دال إحصائيا لمقومات التحليل الإستراتجي في البنوك التجارية الأردنية.

دراسة (العلمي، 2015)، بعنوان: (إثر مقومات التحليل الإستراتجي في تحقيق النجاح الإستراتجي: دراسة تطبيقية في البنوك التجارية العامة في الأردن).
7- دراسة (العنزي وأخرون، 2011)، بعنوان: (أنظمة عمل الآداء العالي كمنهج لتعزيز إستراتيجية إدارة الموهبة في المنظمات).

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري شامل يتغلب المحاور الأساسية للففاء نظم عمل الآداء العالي و إدارة الموهبة، بالإضافة إلى تقديم مخطط عمل مفتوح يوضح كيفية استراتيجيات إدارة الموهبة في ظل تطبيق نظم عمل الآداء العالي، وتحقيق أهداف الدراسة. كما تتضمن استبيانات للمؤسسات الناجحة، وذلك من خلال مراجعة الأدوات والافتراضات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. توصلت الدراسة أن تطبيق نظم الآداء العالي في المنظمات يلعب دوراً مهماً في إدارة الموهبة، و تصل إلى نتائج عامة و جامعية في تسريع النمو الإستراتيجي للمنظمة و نجاحها.

دراستين - الدراسات باللغة الإنجليزية

1- دراسة أبو زياد (2018)، بعنوان: 'تمكين العمالين و دوره في تحقيق النجاح الإستراتيجي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين الأولوية.'

Employees’ Empowerment and its Role in Achieving Strategic Success: A Practical Study on Jordanian Insurance Companies

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تمكين العمالين في تحقيق النجاح الإستراتيجي لشركات التأمين الأولوية، وتحديد مجتمع الدراسة. كما تضمنت الاستبانة الموجهة إلى سوق عمل الموظفين (20) شركة، أما وحدة المعاينة والتحليل فقد تم تضمين (360) موظف من العمالين في الشركات المستهدفة. اعتمدت الدراسة منهجية الدراسة التي تم تطويرها في تحليل البيانات، وتجلب النتائج لجميع المعلومات المتعلقة بمتابعات الدراسة. توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي على مؤشرات النجاح، وتمكين العمالين على تحقيق النجاح الإستراتيجي.

2- دراسة إمولي وأغاشامي (2016)، بعنوان: البحث في عوامل النجاح الإستراتيجي في مجمع تعليمي

An Investigation on Strategic Management Success Factors in an Educational Complex

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل النجاح الإستراتيجي في مجمع تعليمي، وتحديد هدف الدراسة تم اعتباره من النهج الاستراتيجي، وذلك من خلال مراجعة الأدوات السابقة التي بحثت في موضوع النجاح الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية.

ومن خلال الدراسات السابقة، استخدمت الدراسة تأثير التخطيط، والتلفزيون، والتغييرات، بما يمكنه الاستفادة من التهديدات القائمة، وتحقيقها إلى فرص، واستخدام جميع الموارد المدرسية للأستفادة من الفرص، وتشمل النتائج أن التعلم الفعلي يطلب فهماً وقيم مشتركة تتيح الناس على العمل والتعليم. وتؤثر الإدارة والتخطيط الاستراتيجي الأساسي المناسب لتحقيق خارطة الطريق لأي مجمع تعليمي في تطوير النجاح في المدرسة، وعملاً عاماً، فإن أهم عامل للنجاح الإستراتيجي في أي مجمع تعليمي هو موارده البشرية التي تجعل من الممكن تحقيق نجاح ناجحة.

3- دراسة زاموية وهويانج (2013)، بعنوان: (أثر أنظمة الآداء العالي على آداء الموظفين: العقد النفيسي كمثج وسياط)

Effects of High Performance Work Systems on Employee Performance: Psychological Contract Breach as Mediator

هدفت هذه الدراسة على أثر مستوى تطبيق أنظمة الآداء العالي على آداء الموظفين، وتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحثان على النهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تصميم استبانة حادة للدراسة و توزيعها على عينة عشوائية مكونة من
High-Performance Management Practices and Employee Outcomes in Denmark


Cristini, et al. (2012), "High-Performance Management Practices and Employee Outcomes in Denmark"

5- دراسة كومبس وأخرون (2006)، بعنوان: (كيف تفعل ممارسات الأداء العالي؟ تحليل مينا لإثرائها على الأداء التنظيمي).

60  IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
- المصدرين الأوليين: وتمثلت في أداء الدراسة (الاستبانة) والتي تم تطويرها لتتناسب طبيعة الدراسة وعوانها، وقد تم بلوغ محاولاتها من خلال استقراء الإعداد العلمي المتضمنة في المتغيرين ثابتاً واستثنائي، اعتنا على ما تم طرحه نظرية في أديب كل من نظم عمل الأداء العالي والنجاح الاستراتيجي، بالإضافة إلى الاستفادة من الأدوات المستخدمة في جميع البيانات في الدراسات السابقة، حيث تكونت الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: المعلومات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)

القسم الثاني: الأسئلة المتعلقة بالمتغير المستقل (ظلم عمل الأداء العالي) والأسئلة المتعلقة بالمتغير التابع (النجاح الاستراتيجي). وقد قام البحث بتصميم أداء الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة والوضوح في نموذج الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأدادرين العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية، شاملاً بذلك (المديرين العامين، مدراء الدوائر، وروساء الأقسام) والبالغ عددهم (348) إدارياً، وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة منهم في خمس جامعات خاصة هي جامعة جرش الأهلية - جامعة فلادرفيجا - جامعة عمان الأهلية - جامعة اربد الأهلية - جامعة الزرقاء الأهلية) وواقع (105) إدارياً، أي ما نسبته (24.9%) تقريباً، وزعت عليهم أداء لدراسة (الاستبانة)، والجدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم الشخصية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير</th>
<th>النسبة المئوية %</th>
<th>القدرات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الجنس</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ذكور</td>
<td>68.6%</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>إناث</td>
<td>31.4%</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>100%</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>العمر</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 35 سنة</td>
<td>23.8%</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة</td>
<td>52.4%</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة</td>
<td>14.3%</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>أكبر من 55 سنة</td>
<td>6.5%</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>100%</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>المؤهل العلمي</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دبلوم فما دون</td>
<td>6.7%</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>بكالوريوس</td>
<td>74.3%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>ماجستير</td>
<td>14.3%</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>الدكتوراه</td>
<td>4.8%</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>100%</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>سنوات الخبرة</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>25.7%</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات</td>
<td>50.5%</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة</td>
<td>21.0%</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 15 سنة</td>
<td>2.9%</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>100.0%</td>
<td>105</td>
</tr>
</tbody>
</table>
يحتاج من الجدول (1) أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة جاءت ضمن فئة الذكور حيث يشكلون ما نسبته (68.6%) من إجمالي عدد عينة الدراسة، وفي حين أن الإناث شكل ما نسبتهم (31.4%) ويعمل الباحث ذلك من أن الذكور يميلون أكثر للعمل في قطاع اليد العاملة والإدارية، حيث يميل المجتمع الأردني إلى المجتمع الذكري.

كما بين الجدول (1) أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة جاءت ضمن الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة) بلغ عددهم (55) إدارياً، شكلوا ما نسبتهم (52.4%)، وليهم ذوي الفئة العمرية أقل من 30 سنة ونسبتهم (23.8%)، وليهم ذوي الفئة العمرية من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة ونسبتهم (14.3%)، وليهم في المركبة الأخيرة ذوي الفئة العمرية أكبر من 55 سنة ونسبتهم (9.5%), ويعمل الباحث هذه النتائج من خلال أن عينة الدراسة تمتلك من روسم الأسماك والمذيبات الإدارية العليا، فالموظف بلدي عمله بعد تخرجه من الجامعة وبالتالي فإن العمر ما بين (35-40 سنة) هو العمر المناسب لتقضي المناصب الإدارية العليا والوسطى والتي تشكل أكثر من نصف مجتمع الدراسة.

أما فيما يتعلق بالجهوية العلمي لأفراد الدراسة، تشير بيانات الجدول (1) أن معظم أفراد عينة كانوا من حملة شهادات البكالوريوس، حيث بلغ عددهم (78) عاملاً شكلوا ما نسبتهم (74.3%), وليهم حملة شهادات البكالوريوس ونسبتهم (14.3%)، وليهم حملة البكالوريوس فمادون ونسبتهم (6.7%) وليهم في المركبة الأخيرة حملة شهادات الدكتوراه ونسبتهم (4.8%), ونلاحظ ارتفاع مستوى التخصص العلمي لدى أفراد عينة الدراسة بسبب زيادة الدراسة والتعليم في الأردن، ويمكن تفسير ذلك من أن طبيعة العمل في المجال العلمي الأردني بشكل عام وفي قطاع التعليم العالي بشكل خاص تطلب من شاغلي الها الحصول على موهبات متعددة ودرجة البكالوريوس كحد أدنى للتقدم بطلب الوظيفة، وذلك فإن الوظائف الشغل عام عادة تكون على حماة درجة البكالوريوس وحملة الدراسات العليا، وتعتبر هذه النتائج إلى أن معظم الذين ينتخرون في مرحلة التدريس يواجهون العمل دون إكمال الدراسة، وذلك نجد أن معظم أفراد حملة شهادات البكالوريوس، وهي في معظم الوظائف الحد الأدنى من التعليم.

كما يوضح من الجدول (1) أن معظم أفراد العينة كانوا من ذوي الخبرات التي تتراوح ما بين 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، حيث شكلوا ما نسبتهم (50.5%), وليهم ذوي الخبرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) ونسبتهم (52.7%)، وليهم ذوي الخبرة (من 15 سنة إلى أقل من 15 سنة) ونسبتهم (6.2%)، وفي المركبة الأخيرة ذوي الخبرة المرتفعة (أكثر من 15 سنة) ونسبتهم (2.9%),، ولهذا-purpose، على أن خبرة أفراد عينة الدراسة جيدة وكافية للقيام بالأعمال المختلفة إليهم، إذ تنمرون ميزة

فيما يتعلق بإيجابية إضافية تمكين الراحل مع الأمور الخاصة بهم بطرقية مهنية كبيرة.

اختبار صدق وثبات أداء الدراسة:

1- صدق أداء الدراسة:

تم عرض الاستبانة على عدد من المحكرين الأكاديميين ذوي الاختصاص وذلك للتأكد من وضوح وفهم الفقرات الواردة فيها، تم الأخذ بإحراز المحكرين، وأجريت التعديلات في ضوء توصيات وآراء المحكرين مما أدى إلى زيادة القوة والموضوع في تصميم وصياغة الفقرات أداء الدراسة.

2- ثبات أداء الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداء الدراسة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشمل عليها الاستبانة من خلال اختبار معامل كرونباخ (Cronbach Alpha) للاستبانة الداخلية، حيث تكون نتيجة مقبولة إحصائيا إذا كانت قيمة أكبر من (0.60) وكنما النتائج تبين أن (0.60) % uptake على درجات ثبات أعلى لأداء الدراسة، وبالتالي إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (1) تجد أن نتيجة كرونباخ للاستبانة النهائية كانت (0.623),، يسمك وصف أداء هذه الدراسة بأتم، وأن البيانات التي تم الحصول عليها من خلالها استبانة متغيرات، وتفسير لدرجة استبانة عالية.

62  IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
جدول (2) نتائج أداء الدراسة للمتغيرات

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير المستقل: نمذج الأداء العالمي</th>
<th>عدد الفقرات</th>
<th>كروناخ ألفا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>المعدل الأول: الاختبار الكفؤ</td>
<td>7</td>
<td>88.12%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الثاني: التدريب الشامل</td>
<td>5</td>
<td>86.22%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الثالث: التعويضات العادلة</td>
<td>4</td>
<td>87.13%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الرابع: تطوير الرقابة الذاتية</td>
<td>4</td>
<td>89.22%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الخامس: تمكين العاملين</td>
<td>5</td>
<td>90.14%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل السادس: تشكيل فرق العمل</td>
<td>7</td>
<td>87.99%</td>
</tr>
<tr>
<td>المؤشر الكلي لفقرات المتغير المستقل</td>
<td>32</td>
<td>90.23%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المتغير التابع: النجاح الاستراتيجي

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير المستقل: نمذج الأداء العالمي</th>
<th>عدد الفقرات</th>
<th>كروناخ ألفا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>المعدل الأول: وجود استراتيجية واضحة</td>
<td>6</td>
<td>92.15%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الثاني: التنفيذ الفعال الاستراتيجية</td>
<td>5</td>
<td>87.11%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الثالث: القدرة على المنافسة</td>
<td>3</td>
<td>86.88%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل الرابع: التكيف والاستجابة للتغييرات البيئية</td>
<td>5</td>
<td>91.22%</td>
</tr>
<tr>
<td>المؤشر الكلي لفقرات المتغير المستقل</td>
<td>19</td>
<td>91.20%</td>
</tr>
<tr>
<td>المعدل السادس: تشكيل فرق العمل</td>
<td>51 فقرة</td>
<td>92.33%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مدى ملاءمة نموذج الدراسة

قبل البدء بإجراء اختبار الفروضيات تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة من خلال اختيار ضخم التباين (Variance Inflationary Factor) التي بين الجدول (3) أن معامل التباين المسموح به للمتغيرات المستقلة كان أقل من (1) وأكبر من (10) وكانت قيم معامل ضخم التباين أقل من (10) ويعد مؤشرًا إلى عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة (Montgomery, Peck & Vining, 2012), مما يعني أن البيانات الحالية صالحة لغايات اختبارها، حيث أن قيم التباين المسموح به أكبر من (0.05).

جدول (3) نتائج اختبار قوة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل نمذج الأداء العالمي

<table>
<thead>
<tr>
<th>VIF</th>
<th>Tolerance</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معامل تضخم التباين</td>
<td>التباين المسموح به</td>
</tr>
<tr>
<td>الاختبار الكفؤ</td>
<td>3.126</td>
</tr>
<tr>
<td>التدريب الشامل</td>
<td>3.421</td>
</tr>
<tr>
<td>التعويضات العادلة</td>
<td>3.323</td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير الرقابة الذاتية</td>
<td>3.445</td>
</tr>
<tr>
<td>تمكين العاملين</td>
<td>3.101</td>
</tr>
<tr>
<td>تشكيل فرق العمل</td>
<td>3.331</td>
</tr>
</tbody>
</table>

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
تصحيح أداء الدراسة

تم الاعتماد على المستوى الليكاري الخماسي في تصنيف أداء الدراسة وحساب متوسطات إجابات أفراد العينة عليها، وكما هو موضح في الجدول (4)

الجدول (4) مقياس ليكاري الخماسي المستخدم في أداء الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرقم</th>
<th>موافق بشدة</th>
<th>موافق</th>
<th>محايدين</th>
<th>غير موافق</th>
<th>غير موافق بشدة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وتوزيع المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أسلة الاستبيان بعدم الاعتبار التالي:

- درجة الموافقة المرتفعة: وتشمل الفترات التي حصلت على متوسطات حسابية أكبر من (3.67).
- درجة الموافقة المتوسطة: وتضمن مجموعة الفترات التي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.34 - 3.67).
- درجة الموافقة المنخفضة: وتشمل مجموعة الفترات التي حصلت على متوسطات حسابية أقل من (2.33).

الأسباب الحمائية المستخدمة:

- اختبار ثبات أداء الدراسة وفرضيات الدراسة تم استخدام الأسباب الحمائية التالية:
  1. مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): وتقضي إجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لتحليل إجابات عينة الدراسة وتحديد درجة الاتجاه النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة واتجاه محاور وأبعاد الدراسة.
  2. الانحراف المعياري: قياس وبيان درجة تشتت قيم إجابات مجتمع الدراسة على الوسط الحسابي لكل فرقة، إذ أن قيمة الانحراف المعياري القليلة تعني أن تشتت البيانات قليل والعكس صحيح.
  3. تحليل الإحصاء البسيط والمتمد: وذلك من أجل اختبار تأثير المتغيرات المستقلة على التأثيرات، حيث سيتم الاعتماد على قيمة (F) الحمائية لقياس أو قبول الفرضيات مع اختبار (ANOVA) باستخدام جدول تحليل التباين.
  4. تحليل كروناخ الفا: اختبار ثبات أداء الدراسة.
  5. تحليل اختبار تضخم التباين (Variance Inflationary Factor): لتأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة.

تحليل البيانات وفرضيات الدراسة

أول: مستوى طبقي نظم عمل الآداء العالي بأعدادها (الاختيار الكفو، التدريب الشامل، التدريب العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تكوين الدليل، تشكيل فرق العمل) في الجامعات الخاصة الأردنية

تم تجميع إجابات أفراد العينة من العاملين في الجامعات الخاصة عينة الدراسة وحساب متوسطات إجاباتهم وانحرافاتها المعيارية للتعريف على مستوى تطبيق نظم عمل الآداء العالي في الجامعة، وبناء النتائج كما يلي:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الاتجاه الكفو:

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرقم</th>
<th>الفقرة</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3.87</td>
<td>1.24</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3.69</td>
<td>1.12</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3.99</td>
<td>1.25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
يمكن ملخص النتائج (6) أن متوسطات التطبيق بعد اختبار الكفو تراحت ضمن المستوى المرتفع في معظمها، إذ بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.50–3.99)، حيث جاءت الفئة (3) والتي تنص على: (بخصوص المنتد للعمل في الجامعة لعدد من الاختبارات والمقابلات التي تحدد مدى نسبته للعمل قبل اختياره لتلميذ) في المرتبة الأولى وسط مستوى بلغ (3.99) ومستوى مرتفع، كما جاءت الفئة (6) والتي تنص على: (عدم عملية تحليل الوظيفة وتوزين إدارة تدريب الموظفين) في المرتبة الثانية، وسط مستوى حسابي بلغ (3.50) ومستوى متوسط.

ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.81) لاحظ أن هناك مستوى مرتفع من التطبيق أحد أبعاد نظام الأداء العالي المستقل بـ (اختبار الكفو) في الجامعات الخاصة، أما الاختبارات المتعلقة فتبلغ (1.09)، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات المحوسبين متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

وتفسر هذه النتيجة باجتماع الجامعات الخاصة في عملية تنظيف واستقطاب الوظائف في اختبار الكفو وتصميم وتحليل الوظائف والتدريبات التي يجب توافرها في الجامعة بالإضافة إلى التنسيق الشامل والمكمل في سعيها لتطبيق نظم الأداء العالي.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد التدريب الشامل؟

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفئة</th>
<th>الرقم</th>
<th>المتوسط العام</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تخصص الجامعة جزء من مصادرها لتدريب العاملين فيها للاستجابة للتغييرات المتلاحقة في بيئة العمل.</td>
<td>1</td>
<td>3.69</td>
<td>0.99</td>
<td>3.92</td>
</tr>
<tr>
<td>تقوم الجامعة بتصميم الدورات التدريبية المختلفة وفقاً لمتطلبات الأعمال المحددة.</td>
<td>2</td>
<td>4.12</td>
<td>0.88</td>
<td>3.50</td>
</tr>
<tr>
<td>تضع الجامعة برامج تدريبية للاعمال فيها لرفع من كفاءاتهم ومهاراتهم في العمل الموطن بفهمهم.</td>
<td>3</td>
<td>3.98</td>
<td>0.98</td>
<td>3.50</td>
</tr>
<tr>
<td>تقدم الجامعة فرصاً كافية لتدريب والتنقيف للعاملين فيها بهدف رفع مستوي المهارات اللازمة للإذا الفعال.</td>
<td>4</td>
<td>3.88</td>
<td>0.99</td>
<td>3.50</td>
</tr>
<tr>
<td>تضع الجامعة برامج لتقديم أداء العاملين بعد تدريبهم لتتأكد من نتائج التدريب على أداءهم.</td>
<td>5</td>
<td>3.72</td>
<td>1.00</td>
<td>3.50</td>
</tr>
<tr>
<td>المتوسط العام</td>
<td>3.88</td>
<td>0.97</td>
<td>مرتفع</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يختلف من الجدول (6) أن مستويات تطبيق بعد "التدريب الشامل" كأحد أبعاد نظام الأداء العالي تراحت ضمن المستوى المرتفع، إذ بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.69–4.12)، حيث جاءت الفئة (2) والتي تنص على: (تقييم الجامعة بتصميم البرامج التدريبية المختلفة وفقاً لمتطلبات الأعمال المحددة) في المرتبة الأولى وسط مستوى بلغ (4.12) ومستوى مرتفع، كما جاءت
الفترة (1)، والتي تنص على: (تشخيص الجامعة جزء من مصادرها تقديم النماذج المصاحبة في الاستجابة للتغيرات المتلاحقة في
بيئة العمل) في المرتبتة الأولى، حيث تبلغ (3.97) ومستوى متوسط كذلك.
من خلال المتوسط العام متوسط القياس (3.88) يلاحظ أن هناك مستوى متوسط من تطبيق التدريب الشامل كأحد أبعاد تطبيق نظام
الأداء العالي في الجامعات الخاصة. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.97)، هذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات
المبحوثين متقاربة ومتساهمة إلى حد ما.
وتفسر هذه النتيجة إلى أن الجامعات الخاصة تتم بموضوع التدريب الشامل لموظفيها في سبعها تطبيق الأداء العالي لدى
العاملين فيها.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعض التعويضات الجيدة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفقرة</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>3.57</td>
<td>1.11</td>
<td>0.97</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>3.65</td>
<td>1.12</td>
<td>0.97</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3.34</td>
<td>1.09</td>
<td>0.97</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3.63</td>
<td>1.20</td>
<td>0.97</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>3.55</td>
<td>1.13</td>
<td>0.97</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يجب أن تحتوي تعويضات العامل على مبادئ عادلة وتتوافق مع أسس عملية دقيقة.

ومن خلال المتوسط العام متوسط القياس (3.88) يلاحظ أن هناك مستوى متوسط من تطبيق التدريب الشامل كأحد أبعاد تطبيق
نظام الأداء العالي، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (1.13)، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات المبحوثين متقاربة
وتمشية إلى حد ما.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعض التعويضات القيمة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفقرة</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>3.88</td>
<td>0.99</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>3.92</td>
<td>0.89</td>
<td>0.99</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3.77</td>
<td>0.92</td>
<td>0.99</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ببته من الجدول (8) أن مسواتيات تطبيق بعد تطوير الرقابة الذاتية تراوحت ضمن المستوى المرتفع، إذ بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.75-3.92)، حيث جاءت الفقرة (2) والتي تنص على: (تمنح إدارة الجامعة العاملين فيها الحرية الكاملة لإنكار الطريقة والأسباب المناسبة لأداء أعمالهم) في المرتبة الأولى ومتوسط بلغ (3.92) ومستوى مرتفع، كما جاءت الفقرة (4)، والتي تنص على: (تمنح إدارة الجامعة العاملين فيها الفرصة الكافية من الاستقلالية والحرية في كيفية تنفيذ العمل). العامل) في المرتبة الأخيرة، بمستوى حسابي بلغ (3.75) ومستوى مرتفع.

ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.83) يلاحظ أن هناك مستوى مرتفع من تطبيق بعد تطوير الرقابة الذاتية كأحد أبعاد تطبيق نظم الأداء العالي في الجامعات الخاصة. أما الانتهاك المعياري فقد بلغ (0.94)، وهذه القيمة المخفضة تشير إلى أن إيجابيات المبحوثين متماسكة ومتشابهة إلى حد ما.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانتهاكات المعيارية لإيجابيات أفراد العينة على بعد تمكين العاملين:

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى المطلق</th>
<th>المتوسط المعياري</th>
<th>الفقرة</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.88</td>
<td>3.88</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.92</td>
<td>4.11</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.98</td>
<td>3.98</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.91</td>
<td>3.77</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.97</td>
<td>4.22</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتبين من الجدول (9) أن مسواتيات تطبيق بعد تمكين العاملين كأحد أبعاد نظام الأداء العالي تراوحت ضمن المستوى المرتفع، إذ بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.77-4.22)، حيث جاءت الفقرة (5) والتي تنص على: (توفير الجامعة الوسائل المناسبة لإيجاد مقترحات العاملين إلى الإدارة العليا). توفر العلاقة القائمة العامة وهي من مختلف الأفكار الجديدة وبشكل مفتوح.

وتسود حالة روح التعاون بين العاملين في الجامعة، وعمل سليم، كنظام عاملي. يشارك العاملون في الجامعة في اتخاذ القرارات التي تساهم في حل المشكلات.

تقدس إدارة الجامعة بعض سلطاتها للعاملين فيها للتأكد من إنجازهم لأعمالهم بالسرعة المطلوبة.
ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.99) يلاحظ أن هناك مستوى مترتفع لمتوسط تطبيق نظم الأداء العالي في الجامعات الخاصة، أما الأحرار المعياري فقد بلغ (0.93)، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات المبحوثين متناقضة ومتشابهة إلى حد ما.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الهيئة على بعد تشغيل فرق العمل

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى</th>
<th>الفقرة</th>
<th>الازواج</th>
<th>rencont</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تعمل إدارة الجامعة على تشغيل فرق عمل قائمة على التعاون بين العاملين لإنجاز الأعمال.</td>
<td>0.99</td>
<td>3.68</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تهتم إدارة الجامعة بتشغيل فرق عمل يعترف الخطط التطويرية فيها.</td>
<td>1.01</td>
<td>3.88</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تشجع إدارة الجامعة فرق العمل على الابتعاد وتقديرهم على إنجازهم.</td>
<td>1.12</td>
<td>3.89</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تشجع الجامعة العاملين على اتباع أسلوب العمل الجماعي لحل المشكلات.</td>
<td>0.98</td>
<td>4.01</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تلعب فرق العمل دور مهم في حل المشاكل المتبادلة بين الأقسام في الجامعة.</td>
<td>0.96</td>
<td>3.99</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تهتم إدارة الجامعة بتشغيل فرق العمل الأخباري بالتالي توصل إليها تلك الفرق.</td>
<td>1.01</td>
<td>3.87</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>مترتفع</td>
<td>تزيد فرق العمل من فرص العاملين في المشاركة في وضع أهداف العمل.</td>
<td>1.11</td>
<td>3.68</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط عام</td>
<td>المتوسط العام</td>
<td>1.02</td>
<td>3.86</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتضح من الجدول (10) أن مستوى تطبيق بعد تشغيل فرق العمل تزايدت ضمن المستوى المترتفع، إذ بلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.68–4.01)، حيث جاءت الفقرة (4) والتي تنص على: تشجع الجامعة العاملين على اتباع أسلوب العمل الجماعي لحل المشكلات في المرتبة الأولى وبمتوسط بلغ (4.01) مستوى مترتفع، كما جاءت الفقرة (7) والتي تنص على: تزيد فرق العمل من فرص العاملين في المشاركة في وضع أهداف العمل، وبمتوسط حسابي بلغ (3.68) وتيرة متوسطة مترتفع.

ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.86) يلاحظ أن هناك مستوى مترتفع من تطبيق أحد أبعاد نظام الأداء العالي المتمثل بـ(تشغيل فرق العمل) في الجامعات الخاصة، أما الأحرار المعياري فقد بلغ (1.02)، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات المبحوثين متناقضة ومتشابهة إلى حد ما، وهذا يدل على أن الجامعات الخاصة تعتدي بشكل كبير في تطبيق نظم الأداء العالي.

ترتيب أبعاد المتغير المستقر أبعاد تطبيق نظم الأداء العالي

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>الازواج</th>
<th>الAcknowledged</th>
<th>الترتيب الشامل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>1.09</td>
<td>3.81</td>
<td>الاختيار الكفؤ</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.97</td>
<td>3.88</td>
<td>التدريب الشامل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
يوضح الجدول رقم (11) أن المتوسط العام لجميع أبعاد تطبيق نظم الأداء العالي في الجامعات الخاصة كان (3.82) مستوى متوسط، وقد جاء في الترتيب الأول (5) بتوزيع جيد حسب (3.99)، ومن ثم جاء بعد (3.88) بمستوى حسب (3.86) وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد (3.85) ووسط (3.55).

ثانيا: النجاح الاستراتيجي:

تم تجميع إجابات أفراد العينة من العاملين في الجامعات الخاصة عينة الدراسة واحسب المتوسطات إجاباتهم وانحرافاتها المعيارية لتقرير على مستوى النجاح الاستراتيجي في تلك الجامعات، وجاء النتائج كما يلي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى وجود استراتيجية واضحة

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الفقرة</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>1.10</td>
<td>3.72</td>
<td>تتيح الجامعة بصياغة استراتيجية واضحة ومحددة قابلة للتطبيق.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.18</td>
<td>3.13</td>
<td>للجامعة القدرة على تغيير استراتيجيتها لتكييف مع التغيرات في البيئة المحيطة بها.</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.16</td>
<td>3.30</td>
<td>تسعي الجامعة إلى وضع استراتيجية تمكنها من تحقيق أهدافها المحددة والمخطط لها.</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.32</td>
<td>3.49</td>
<td>تحدد إدارة الجامعة معايير أداء واضحة مربطة بأهدافها ورؤيتها.</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.33</td>
<td>3.23</td>
<td>لدى الجامعة القدرة الكاملة على ترتيب الاستراتيجيات المحددة إلى آليات عمل قابلة للتنفيذ.</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>1.35</td>
<td>3.28</td>
<td>وضوح استراتيجية الجامعة وتحديد رؤيتها ورسالتها يؤمن لها النجاح في تطبيقها بشكل فعال.</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>المتوسط العام</td>
<td>1.24</td>
<td>3.36</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يوضح من الجدول (12) أن مستويات تطبيق بعد وجود استراتيجية واضحة كأحد أبعاد النجاح الاستراتيجي تراوحت ضمن المستوى المتوسط في معظمها، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.13-3.72)، حيث جاءت الفقرة (1) والتي تنص على: تتيح الجامعة بصياغة استراتيجية واضحة ومحددة قابلة للتطبيق في المرتبة الأولى ووسط (3.99) ومستوى تمرتفع، كما جاءت الفقرة (2) والتي تنص على: للجامعة القدرة على تغيير استراتيجيتها لتكييف مع التغيرات في البيئة المحيطة بها في المرتبة الأخيرة، بوسط حسب (3.99) ومستوى متوسط.
ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.36) يلاحظ أن هناك مستوى متوسط من وجود استراتيجيّة واضحة في الجامعات الأردنية، من وجهة نظر العمليّين فيها. أما الانحرافات المعياريّة فقد بلغ (2.12)، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات المبحوثين متقاربة ومتغاببة إلى حد ما.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنفيذ الفعّال الاستراتيجي

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الفئة</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.99</td>
<td>3.88</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.98</td>
<td>3.77</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.92</td>
<td>3.69</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.89</td>
<td>3.89</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.96</td>
<td>3.97</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الانتاج العام</td>
<td>0.95</td>
<td>3.84</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتفق من الجدول (13) أن مستوى تطبيق بعد "التنفيذ الفعّال الاستراتيجي" كأحد أبعاد النجاح الاستراتيجي تراوحت ضمن المستوى المرتفع، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.69-3.97)، حيث جاءت الفئة (5) والتي تنص على: "يتمكّن العاملون في الجامعة من تحاليل وتقييم مستوى Applicant's Concept" في المرتبة الأولى، ومتوسط بلغ (3.97) ومستوى مرتفع، كما جاءت الفئة (3) والتي تنص على: "يتمكّن الجامعة أمانة لتثبيت كافة المتطلبات اللازمة للتنفيذ الفعّال للدكتورية المحدثة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.69) ومستوى مرتفع.

ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.84) يلاحظ أن هناك مستوى مرتفع من التنفيذ الفعّال الاستراتيجي في الجامعات الأردنية، من وجهة نظر العمليّين فيها. أما الانحرافات المعياريّة فقد بلغ (0.95)، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات المبحوثين متقاربة ومتغاببة إلى حد ما.

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى القدرة على المنافسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الفئة</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.99</td>
<td>3.95</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.98</td>
<td>3.82</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.92</td>
<td>3.75</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الانتاج العام</td>
<td>0.96</td>
<td>3.85</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتفق من الجدول (14) أن مستويات تطبيق بعد "القدرة على المنافسة" كأحد أبعاد النجاح الاستراتيجي تراوحت ضمن المستوى المرتفع، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.75-3.95)، حيث جاءت الفئة (1) والتي تنص على: "تسعى الجامعة إلى تقديم خدماتها بجودة مرتفعة لتحقيق القدرة على المنافسة" في المرتبة الأولى، ومتوسط بلغ (3.95) ومستوى مرتفع.

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
مرتفع، كما جاءت القدرة (3) والتي تنص على: (تنمّي الجامعة إلى تقديم خدماتها بالوقت والسرعة المناسبين) في المرتبة الأخيرة، بمستوى حسابي بلغ (3.75) ومستوى مرتفع.

ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.85) يلاحظ أن هناك مستوى مرتفع من القدرة على المنافسة في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر العالمين فيها. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.96)، وهذه القيمة المخفضة تشير إلى أن إجابات المحرورين مترامية ومشابهة إلى حد ما.

جدول (15) المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>القدرة</th>
<th>الرقم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.96</td>
<td>3.77</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.99</td>
<td>3.98</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>1.01</td>
<td>3.69</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>1.02</td>
<td>3.78</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.98</td>
<td>3.84</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرتفع</td>
<td>0.99</td>
<td>3.81</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

بتضح من الجدول (15) أن مستويات تطبيق بعد التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية كأحد أبعاد النجاح الاستراتيجي تراوحت بين مستوى مرتفع، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.69-3.98)، حيث جاءت القدرة (3) والتي تنص على: (تنكن الجامعة مع ممتلّيات السوق باستمرار) في المرتبة الأولى ووسطانس Brett (3.98) ومستوى مرتفع، كما جاءت القدرة (3) والتي تنص على: (تنكن الجامعة نحو البيئة الخارجية عند التفكير بتطوير خدماتها) في المرتبة الأخيرة، بوسطانس حسابي بلغ (3.69) ومستوى مرتفع.

ومن خلال المتوسط العام البالغ (3.85) يلاحظ أن هناك مستوى مرتفع من التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية في الجامعات الخاصة الأردنية من وجهة نظر العالمين فيها. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.96)، وهذه القيمة المخفضة تشير إلى أن إجابات المحرورين مترامية ومشابهة إلى حد ما.

ترتيب أبعاد المتغير المستقل أبعاد النجاح الاستراتيجي:

جدول (16) المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد النجاح الاستراتيجي

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>القدرة</th>
<th>التكلفة والاستجابة للتغيرات البيئية</th>
<th>التفكير والاستجابة للتغيرات البيئية</th>
<th>التنفيذ الفعال للاستراتيجية</th>
<th>وجود استراتيجية واضحة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>1.24</td>
<td>3.36</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.95</td>
<td>3.85</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.96</td>
<td>3.84</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0.99</td>
<td>3.81</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1.01</td>
<td>3.71</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يوضح الجدول رقم (16) أن المتوسط العام لجميع أبعاد النجاح الاستراتيجي في الجامعات الخاصة كان (3.71) مستوي مرتفع، وقد جاء في الترتيب الأول بعد (التنفيذ الفعال للاستراتيجية) بمستوى حسابي (3.85)، ومن ثم جاء بعد (القدرة على
المنافسة) بمتوسط حسابي (3.84)، ومن ثم جاء بعد (التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية) بمتوسط حسابي (3.81)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد (وجود استراتيجي واضحة) بمتوسط (3.63).

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

أ. لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) لتطبيق نظم الأداء العالي بأبعادها (الاختبار الكفو)

التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل (في وجود استراتيجي واضحة في الجامعات الخاصة الأردنية)

للمعرفة أثر تطبيق نظم الأداء العالي (الاختبار الكفو، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) على وجود استراتيجي واضحة في الجامعات الخاصة الأردنية، والجدول (17) يبين نتائج ذلك:

جدول (17) تحليل التباين (Anova) لتقييم تأثير نظم الأداء العالي (الاختبار الكفو، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) على وجود استراتيجي واضحة

<table>
<thead>
<tr>
<th>معامل التفسير</th>
<th>قيمة الارتباط (r)</th>
<th>قيمة الدلالة (F)</th>
<th>متوسط المربعات</th>
<th>درجات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>التموزج</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>R²</td>
<td>0.295</td>
<td>0.445</td>
<td>6.212</td>
<td>1</td>
<td>8.988</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>البّاقي</td>
<td>0.224</td>
<td>103</td>
<td>19,912</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>0.044</td>
<td>104</td>
<td>28,900</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* يكون تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى (α ≤ 0.05)*

يتضح من البيانات الوريدة في الجدول رقم (17) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لجميع عناصر تطبيق نظم الأداء العالي (الاختبار الكفو، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) على وجود استراتيجي واضحة في الجامعات الخاصة الأردنية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.445). أما معامل التحديد R² فعند التغيرات في مستوى وجود استراتيجي واضحة في الجامعات الخاصة الأردنية ناتجة عن التغيير في عناصر تطبيق نظم الأداء العالي (الاختبار الكفو، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل)، ويوفر معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والبالغة (6.212) وهي دالة عند مستوى معنوية (0.000)، وعلى ترخيص الفرضية الإبداعية وتبني الفرضية النهائية التي ننص على أنه:

أ. يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) لتطبيق نظم الأداء العالي بأبعادها (الاختبار الكفو، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في وجود استراتيجي واضحة في الجامعات الخاصة الأردنية.

الفرضية الثانية:

أ. لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) لتطبيق نظم الأداء العالي بأبعادها (الاختبار الكفو، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في التنفيذ الفعال للاستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية.
لاختار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط
( Spearman's Rank Correlation) للمعرفة أثر تطبيق نظم
الأداء العالي بأبعاداً (الاختبار الكفوّ، التدريب الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق
العمل) في النتائج النتائج الاستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية، والجدول (18) يبين ذلك:

جداول (18) نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعينة أثر تطبيق نظم عمل الأداء العالي بأبعاداً (الاختبار الكفوّ، التدريب
الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في النتائج النتائج الاستراتيجية

<table>
<thead>
<tr>
<th>معدل التفسير</th>
<th>قيمة الارتباط</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>درجات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>المجموع</th>
<th>النوع</th>
<th>المحاولة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.278</td>
<td>0.380</td>
<td>0.004</td>
<td>8.490</td>
<td>3.058</td>
<td>3.058</td>
<td>1</td>
<td>المجموع</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* يكون التأثير ذا دالة إحصائية عند مستوى (0.05) **

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (18) أن هناك أثرًا ذو دالة إحصائية لتطبيق نظم عمل الأداء العالي بأبعاداً:
(الاختبار الكفوّ، التدريب الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في النتائج
الناتجة الاستراتيجية في جامعات الأردنية، وقد بلغ معدل الارتباط R² (0.515) فعلى سبيل ما
نسبة (42.2%) من التغيرات في المتغير المتوقع، أي أن قيمة (0.515) من التغيرات في النتائج النتائج الاستراتيجية في
الجامعات الخاصة الأردنية، ناتجة عن التغير في تطبيق نظم الأداء العالي، ويزيد معنى هذا الأثر قيمة R²
المحسوبة الذي بلغت (7.531) وهي دالة عند مستوى دالة (0.000). وهذا يعني رفض الفرضية العددية وقبول الفرضية البدنية التي تنص على
أنه: (يوجد أثر ذو دالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) لتطبيق نظم عمل الأداء العالي بأبعاداً (الاختبار الكفوّ، التدريب
الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في النتائج النتائج الاستراتيجية في
جامعات الأردن.

الفرضية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) لتطبيق نظم عمل الأداء العالي بأبعاداً (الاختبار الكفوّ،
tدريب الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في القدرة على المنافسة
للبقاء في البيئة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية.

للمعرفة أثر تطبيق نظم عمل الأداء
( Simple Linear Regression) لمعرفة أثر تطبيق نظم عمل الأداء العالي بأبعاداً (الاختبار الكفوّ، التدريب الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقاية الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في القدرة على المنافسة للبقاء في البيئة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>معدل التفسير</th>
<th>قيمة الارتباط</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>درجات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>المجموع</th>
<th>النوع</th>
<th>المحاولة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.278</td>
<td>0.380</td>
<td>0.004</td>
<td>8.490</td>
<td>3.058</td>
<td>3.058</td>
<td>1</td>
<td>المجموع</td>
</tr>
</tbody>
</table>
يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≤ α)<br>

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (19) أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية لتطبيق نظم عمل الآداء العالي بأتباعها:

(الاختبار الكفؤ، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في القدرة على البقاء في البيئة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية. وقد بلغ معامل الإرتباط R² (0.380). أما معامل التحديد فإنه يفسر ما نسبته (0.278) من التباين في المتغير التابع، أي أن قيمة (27.8%) من التغيرات في القدرة في البقاء في البيئة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية ناتجة عن التغير في مستوى تطبيق نظم الآداء العالي. ويؤكد معنوية هذا الفرضية الدبلجة التي تنص على أن يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (α ≤ 0.05) تطبيق نظم عمل الآداء العالي بأتباعها: (الاختبار الكفؤ، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في القدرة على البقاء في البيئة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية.

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) تطبيق نظم عمل الآداء العالي بأتباعها: (الاختبار الكفؤ، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية في الجامعات الخاصة الأردنية.

لاختيار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لمعرفة أثر تطبيق نظم عمل الآداء العالي بأتباعها: (الاختبار الكفؤ، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية في الجامعات الخاصة الأردنية، والجدول (19) يبين نتائج ذلك:

جدول (19) نتائج تحليل الانحدار البسيط "تطبيق نظم عمل الآداء العالي بأتباعها: (الاختبار الكفؤ، التدريب الشامل، التعرضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية في الجامعات الخاصة الأردنية:

<table>
<thead>
<tr>
<th>معامل التفسير R²</th>
<th>قيمة الارتباط (r)</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة المتوسط المربعات الحرية</th>
<th>درجات المربعات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>التموجد بين المجاميع في البوادي</th>
<th>المجموع المجتمعي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.412</td>
<td>0.510</td>
<td>0.000</td>
<td>10.327</td>
<td>5.682</td>
<td>5.682</td>
<td>23.218</td>
<td>104</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.250</td>
<td>103</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

الدكتور محمد أحمد

IUG Journal of Economics and Business (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
1. This section is a segment of research that discussed the impact of training in Arabic universities on the success of the administrative process. The study aimed to test the hypothesis that training has a positive effect on the success of the administrative process. The research was conducted on a sample of employees in the universities of Gaza. The results showed that training significantly improves the success of the administrative process.

2. The research findings indicated that training plays a crucial role in enhancing the success of the administrative process. It was found that employees who received training were more successful in their tasks compared to those who did not receive training. The study recommended that universities should consider providing regular training programs to their employees to enhance their success.

3. The study recommended that universities should consider providing regular training programs to their employees to enhance their success. It was suggested that training should be tailored to meet the specific needs of the employees in different departments and levels. The research also emphasized the importance of continuous evaluation and feedback to ensure the effectiveness of the training programs.

4. The study concluded that training is a significant factor in improving the success of the administrative process. It was recommended that universities should prioritize the provision of training programs to their employees to enhance their success. The research also suggested that training should be integrated with other organizational development initiatives to create a comprehensive approach to improving employee performance.
6- يوجد أثر ذو دالة إحصائية عند المستوى (α ≥ 0.05) لتطبيق نظم عمل الأداء العالي بأبعادها: (الاختيار الكفو، التدريب الشامل، التعوضات العادلة، تطوير الرقابة الذاتية، تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية في الجامعات الخاصة الأردنية.

التوصيات

1- إيلاء مفهوم الأداء العالي الاهتمام الذي يستحقه كونه الدالة التي تركز عليها نجاحات الجامعة ومستقبلها ومتابعة مفاهيمه المتطورة وذلك من خلال إدخال العاملين في دورات لتمكين مفهوم الأداء العالي كونه مفهوم معاصر.

2- الاهتمام بالكفاءات وأصحاب المهارات العالية ورعايتهم وتوفر المناخ الملازم لهم للأبداع والتطوير، والسعي لاستحقاق الكفاءات وأصحاب الخبرة والتي أصبحت تسس الآن الكفاءات الجوهرية وتحديث وتطوير إمكانياتهم، وذلك سعياً لتحقيق النجاح الاستراتيجي.

3- ضرورة اهتمام الجامعات بموضوع النجاح الاستراتيجي والسبل التي تؤدي إلى ذلك ومنها تطبيق نظم الأداء العالي.

4- قيام الجامعات الخاصة بتشكيل لجنة وحدة تهتم بمتابعة الأداء سواء على مستوى العاملين أو على مستوى المنظمة عمومًا وتطبيق مفهوم الأداء العالي ومحاولة الإبقاء بمتطلباته.
المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:


أبو العز، محمد. (2002). ربط مؤشرات الأداء بنظم الحوافز بغض إحاطة الترخيص الانتقائي للمديرين على جوانب الأداء: تحليل نظري ودليل تجريبي، مجلة البحث التجارية، (24), 111–120.

أبو شرف، نادر حامد. (2010). تقويم أثر الاحزاب على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزّة، فلسطين.


حسامى، يوسف، والشيخ، فؤاد. (1995)، "التفكير الاستراتيجي من وجهة نظر مدير شركات الأعمال الأردنية"، مؤتمث للبحث والدراسات، المجلد 10، العدد 2، ص ص: 123–143.


رابعى، علي محمد. (2010). إدارة الموارد البشرية، تحسين نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.


الشخير، أسيل. (2013). أثر التخطيط الاستراتيجي على كفاءة إدارة المؤسسات غير الربحية العامة في الأردن ودور التوجه الريادي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن.


