

دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي

دراسة ميدانية بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة

عبدالرحمن عبدالحميد شقوارة لطيفة المختار إبراهيم

المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة

abdosheware@gmail.com, Latifaalzwagy@gmail.com

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي وفي المعهد العالي لعلوم البحار صبراتة.

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة شملت (40) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (37) مفردة. و في ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

- 1- كان مستوى أهمية التدريب والتطوير وتقييم الأداء في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- 2- كان مستوى أهمية الحوافز و أهمية الصحة والسلامة المهنية في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- 3- كان مستوى أهمية التميز القيادي في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة من وجهة نظر العينة منخفضاً.
- 4- كان مستوى أهمية التميز بتقديم الخدمة في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة من وجهة نظر العينة مرتفعاً.

وأوصت الدراسة بما يلي :

تعزيز الاهتمام بتقديم الدورات التدريبية لتمكين الموظفين للعمل بأحدث التقنيات والأساليب وتعريف الموظفين بالتميز في خدمة العملاء، و بالإضافة إلي تقديم التقارير الدورية لتقييم الأداء وتقويمه، والتكيز على تميز القيادة باستمرار لتحقيق مركز تنافسي جيد دائماً.

الكلمات المفتاحية : التميز المؤسسي، الموارد البشرية، التطوير المهني، تقييم الأداء.

Abstract:

This study aims to investigate the role that the human resources management play in achieving institutional excellence in Higher education mainly in the Higher Institute of Marine Sciences Techniques Sabratha. A total of 37 teachers and employees completed a questionnaire. The answers were analysed by using the SPSS. The findings of the study show that hiring, training, assessment and evaluation, incentives are important factors to achieve excellence. In addition, there is a general agreement on the importance of occupational health and safety. Finally, the participants asked for more professional development opportunities for the employees to improve their IT and soft skills. Also, enhancing the staff performance assessment process and facilitating the design of training programs for staff development were emphasized by most of the participants.

Keywords: Institutional excellence, human resources, professional development, performance assessment

المبحث الأول:- الإطار العام للدراسة

المقدمة :

إن التغييرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم علي جميع الأصعدة تعزل للتطور المعرفي للموارد البشرية في شتى المجالات، ومؤسسات التعليم العالي جزء منها، لهذا تعتبر الموارد البشرية العنصر المهم للوصول إلي تحقيق الأهداف والغايات المرجوة، فكل المنظمات تقوم بتحديد احتياجاتها من أعداد ونوعيات مختلفة من الموارد البشرية، وحسن تحديد النوعيات والإعداد المناسبة يكفل القيام بالأنشطة على خير وجه (عمر، 2007، 66)، فأهميتها تكمن في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها، بوصفة محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ذاتها ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخليا وخارجياً. كل ذلك بتحقيق إذا ما أحسن استقطاب واختيار وتعيين الكفاءات المتميزة والمؤهلة والمدرية، ومن ثم تطويرها ووضع

نظام عادل للأجور والحوافز، والموضوعية في تبني قرارات الترقية وفق معايير عادلة وشفافة.

لهذا تلعب الموارد البشرية دورا مؤثرا في الوفاء بمتطلبات تحقيق التميز من خلال

إستراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات

المتعددة (بدبوس، زهمول، 221، 2020) وهو ما أكسب الموارد البشرية أهمية وحيوية

خاصة، والذي غير من طبيعتها وعملياتها، إذ إن الاستثمار فيها يتطلب الاستفادة منها

وحسن استخدامها والمحافظة عليها والعمل على تحسين أدائها باستمرار ولهذا لا بد من

تبني أسلوب إنساني في التعامل مع الموارد البشرية وإشباع

حاجاتها. (برنوطي، 13، 2004)

وقد اكتسبت إدارة الموارد البشرية أهميتها من خلال العناية بالعنصر البشري

باعتباره العامل الرئيسي لزيادة المردودات ولتزايد أهمية العلاقات الإنسانية وتحفيز

العاملين وإشباع حاجاتهم لإنجاح وفشل المنظمة مرهونة بالعنصر البشري فيها، وإن

أفضل الاستثمار والاتفاق هو بالعنصر العامل بالمنظمة.

في ضوء ما تقدم يتضح الدور الرئيسي الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية بالمنظمات من

توفير القوى العاملة الضرورية ذات الكفاءة والتخصص، بجانب القيام بالعديد من المهام

والمسؤوليات كالخطيط لها واستقطابها وتدريبها وضع نظام أجور ومكافآت وحوافز

عادل، وتقويم أدائها، فالظروف المتغيرة التي تعيشها مؤسساتنا اليوم تحتم عليها

الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقائها واستمرارها (الشياب، 25-54)

وبذلك تسعى هذه الدراسة إلي التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في

تحقيق التميز المؤسسي في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة.

مشكلة الدراسة:

من المعلوم بأن الموارد البشرية هي الموجه لنظام الإدارة القائم بأي مؤسسة، والذي

يسهم في حل المشكلات القائمة من خلال وضع الرؤى والخطط الإستراتيجية وإصدار

القرارات الحاسمة والمعالجة على كافة المستويات التنظيمية. ولأن مؤسسات التعليم

العالي بحاجة إلي تحديث ممارساتها الإدارية وبشكل مستمر من خلال مواردها البشرية

العاملة بها لتحقيق مستويات أداء عالية، وبالتالي التميز والتنافس مع المعاهد الأخرى

للوصول لأفضل المستويات، وهو ما يتطلب من المؤسسات التعرف على طبيعة ممارسات الموارد البشرية وما يمكن أن تؤثر به هذه الممارسات على تحقيق التميز بالمؤسسة.

ومما سبق ذكره يمكن طرح التساؤل الآتي:

هل هناك أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التعيين، التدريب، التطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي (التميز القيادي، التميز بالخدمة المقدمة) في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته؟

أهمية الدراسة :

لهذه الدراسة أهمية من وجهة نظر الباحثين في الآتي:

- 1- أهمية الموضوع نفسه والمتمثل بممارسات إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي.
- 2- توضيح مدى مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في المعهد.
- 3- أهمية نتائج الدراسة للمعهد عن دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها.
- 4- أن تتوصل هذه الدراسة إلى نتائج قد يستفاد منها في تطوير أداء المعاهد.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي :

1. عرض الإطار النظري المتعلق بكل من ممارسات إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي
2. التعرف على مستوى أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته .
3. التعرف على أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي (التميز القيادي، التميز بالخدمة المقدمة) في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته.

4. بيان النتائج والتوصيات الكفيلة بنجاح تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته.

5. بيان مدى إسهام ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته.

فروض الدراسة:

بناء على المشكلة التي تم عرضها تمت صياغة الفرضيات الرئيسة التالية التي سيجري اختبارها:

الفرضية الأساسية :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لممارسة إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي (التميز القيادي، التميز بتقديم الخدمة) عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته .

الفرضية الأولى :- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته وقد تم تقسيمها إلى خمس فرضيات .

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية .

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته .

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته .

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته .

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته.

المبحث الثاني:- الإطار النظري:

ممارسات إدارة الموارد البشرية:

ساهمت الخدمات البيئية المختلفة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية سواء من حيث المحتوى أو من حيث الممارسات المضافة على الممارسات التقليدية، وإن الممارسات التي جاء بها مايو في مدرسة العلاقات الإنسانية تمثل في:
-العلاقات المتمثلة بالتفاعلات الاجتماعية بين العاملين والإدارة والعاملين والنقابات والاتحادات المهنية.

-السلامة المهنية والامن الصناعي لكافة الأفراد العاملين في ظل ظروف العمل التي تتطوي على المخاطرة.

متطلبات ممارسات الموارد البشرية:

تتمثل الممارسات في الآتي:

1- الاستقطاب والتعيين، والتي تتضمن الحصول على الموارد البشرية واختيارهم والقيام بإجراءات التعيين، والتأكد من أن هناك توافق تام بين مهارات وقدرات العاملين ومتطلبات الوظائف التي يشغلونها،(البرادعي،35،2008)، وتشمل وظيفة الاستقطاب أيضا الوفاء بحاجات ورغبات وقدرات واهتمامات المرشحين لشغل الوظائف، وهكذا يوفر الاستقطاب الفرصة للمؤسسة وللمتقدمين لها لكي يختار بعضهم بعضا وفقا لمصالحهم واهتماماتهم(الصيرفي،76،2003)، ويستخدم ايجابيا كوسيلة لدعم سياسات المؤسسة وقراراتها(خطاب،9،1995) .

2- التدريب والتطوير، عملية اكتساب العاملين المهارات والمعارف والاتجاهات الايجابية المرتبطة بوظائفهم للمساهمة في تصحيح الانحرافات في الأداء الحالي أو تحسين الأداء المستقبلي، فهو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد (بودبوس، زهمول،179،2020).

1-تقييم الأداء، من أهم عوامل التطوير للموارد البشرية ويشعرهم بالمسؤولية (البرادعي،63،2008)، وهي العملية التي يتم بموجبها قياس أداء العاملين في المؤسسة

وفق معايير ترتبط بالأداء بهدف نقاط القوة لتدعيمها وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها، للنهوض بأعباء الوظيفة في الحاضر والمستقبل (بسيوني، 65، 2008).

2- الحوافز والمتمثلة بتحديد المقابل العام للأداء المتميز الذي يتجاوز المعدلات القياسية المحددة، وكذلك نوع المقابل الذي يتناسب مع حاجات ودوافع العاملين، وعلى الإدارة أن تحدد أنسب الحوافز التي تحقق للعاملين الدرجة المطلوبة من الإشباع (السلمي، 374).

3- الصحة والسلامة المهنية، وهي عبارة عن البرامج الادارية التي تركز على صيانة العاملين من المخاطر والأمراض التي يتعرضون لها في العمل والتي قد تؤدي إلي إصابتهم (عباس، 304، 2006).

مفهوم وتعريف التميز :

من أهم الموضوعات أهمية هو السعي للتميز في المؤسسة، حتى أصبحت معايير التميز في مقدمة الأهداف التي تسعى لتحقيقها لتصبح رائدة ومتميزة في أدائها، فلا بقاء اليوم للمؤسسات الضعيفة فالتميز لغة العصر، والذي فرضته الظروف والقوى الخارجية، وقد اختلف في إيجاد تعريف موحد للتميز المؤسسي فقد عرفه البعض بأنه "السعي إلي استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الأداء"، حالة من الإبداع والتفوق المؤسسي تحقق مستويات عالية غير عادية من الأداء والتنفيذ العمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المؤسسة بما ينتج عنها من نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون وترضى عنها الفئة المستهدفة وأصحاب المصلحة كافة في المؤسسة، أن يفوق أداء المؤسسة الأداء المتوقع سواءً من المؤسسة نفسها، أو أن يفوق على مثيلاتها في السوق، أو أن يفوق توقعات العملاء من تلك المؤسسة.

فالتميز عبارة عن أسلوب حياة، فهو نمط فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية انجاز نتائج ملموسة للمؤسسة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأطراف كافة في إطار ثقافة من التعلم والإبداع والتحسين المستمر (السيد، 115، 2007).

التميز المؤسسي التي تسعى لتحقيقه المؤسسات يجب أن يتوفر فيه :

- 1- استقطاب الأفراد المبتكرين الذين يمثلون الموجودات الحقيقية الأكثر جدوى في تطوير المؤسسة.
- 2- العوامل التنظيمية الملائمة التي تعمل على دعم الابتكار ومساندته من خلال المناخ التنظيمي الذي يحفز على الابتكار ويدعم المبتكرين. (كامل 2017-2021)، وفي الدراسة سيتم قياسه من جانبين:
التميز القيادي : القدرة على حث الأفراد لان تكون لديهم الرغبة وملتزمين طوعيا في انجاز الأهداف التنظيمية أو تجاوزها.
التميز بتقديم الخدمة : جميع الأنشطة والفعاليات الداخلية الحيوية التي تتميز بها المؤسسة عن غيرها من المؤسسات التي من خلالها يتم مقابلة احتياجات وتوقعات وطموحات المتعاملين .

المبحث الثالث:- إجراءات الدراسة :

أولا :- منهجية الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، للحصول على البيانات الكافية والتي تسهم في تحليل الظاهرة، والاعتماد على صحيفة استبيان للحصول على المعلومات الأولية والتي صممت لهذا الغرض لتكون أحد الأدوات الرئيسية في الدراسة الميدانية، واستخدم مقياس ليكارت الخماسي في قياس دور الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته، وقد تم تفريغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام برنامج **Spss**

ثانياً:- مجتمع البحث :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراته.

ثالثاً:- عينة الدراسة :

بلغ حجم عينة الدراسة (37) موظفا بالمعهد وزع عليهم الاستبيان وتم الإجابة على جميع الاستبيانات.

رابعاً: - المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها قام الباحثان باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرنباخ للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل معرفة الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد مع اختبار استخدام جدول تحليل التباين anova

خامساً: - خصائص الديمغرافية لعينة الدراسة :

جدول رقم (1) يوضح توزيع العينة حسب المتغير الديمغرافي				
ر.م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكر	26	70.27%
		إناث	11	29.73%
2	العمر	30-45 سنة	26	70.27%
		46 سنة فأكثر	11	29.73%
3	عدد سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	12	32.43%
		11-20 سنة	17	45.94%
		أكثر من 20 سنة	8	21.62%
4	المؤهل العلمي	دبلوم عالي	16	43.24%
		بكالوريوس	6	16.22%
		ماجستير	10	27.03%
		دكتوراه	2	5.41%
5	المسمى الوظيفي	رئيس وحدة	6	16.22%
		رئيس قسم	10	27.03%
		مدير مكتب	4	10.81%
		موظف	17	45.94%

من خلال الجدول السابق للمتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة من حيث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) أشارت نتائج التحليل لأفراد العينة أن نسبة 70.27% هم من الذكور ونسبة 29.73% هم من الإناث كما أشارت الدراسة إلى أن الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 - 45 سنة كانت نسبتهم 70.27% ونسبة 29.73% كانت أعمارهم تزيد عن 46 سنة وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته 32.43% لديهم خبرة في العمل تقل عن 10 سنوات ونسبة 45.94% لديهم خبرة تتراوح بين 11 - 20 سنة ونسبة 21.62% خبرتهم تزيد عن عشرين سنة وكذلك لوحظ أن نسبة 43.24% من حجم عينة الدراسة يحملون دبلوم عالي بينما نسبة 16.22% يحملون مؤهل بكالوريوس ونسبة 27.03% يحملون مؤهل ماجستير ومن يحملون مؤهل دكتوراه كانت نسبتهم 5.41% من حجم العينة

وأظهرت نتائج الدراسة أيضا أن نسبة 10.81% لهم وظائفهم كرؤساء مكاتب ونسبة 27.03% رؤساء أقسام و 16.22% رؤساء وحدات والباقي هم موظفون
ثبات الدراسة :

استخدم الباحثان الفا كرومباخ لاختبار الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس والتي تشير إلى تماسك الفقرات وللتحقق من ثبات أداة الدراسة استخدم الباحثان الفا كورمباخ على درجات أفراد العينة حيث دلت قيمة معاملات الفاكرومباخ على تمتع فقرات الاستبيان بدرجة ثبات عالية والتي تتضح من خلال الجدول رقم (2) حيث كان أعلى معامل ثبات (0.83) والمتعلق بالحوافز وأقل معامل ثبات (0.717) والمتعلق بالاستقطاب والتعيين وبشكل عام تبين معاملات إمكانية ثبات النتائج

جدول (2) يوضح معامل ثبات الاتساق الداخلي لا بعدد الاستبيان		
المجموع		المحاور
ألفا كرونباخ	عدد العبارات	
0.717	6	الاستقطاب والتعيين
0.75	6	تقييم الأداء
0.83	6	الحوافز
0.76	6	الصحة والسلامة المهنية
0.81	5	التميز القيادي

0.79	5	التميز بتقديم الخدمة
0.82		التميز المؤسسي ((الدرجة الكلية))

المبحث الرابع

عرض و مناقشة النتائج

تحليل النتائج واختبار الفرضيات:

أولاً :- تحليل نتائج الدراسة :

1- الاستقطاب والتعيين ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة:

لوصف مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط ولفقرات محور الاستقطاب والتعيين والدرجة الكلية له كما هو موضح بالجدول (3)

جدول (3) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور الاستقطاب والتعيين			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	دال إحصائيا
تستقطب المعهد الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة لشغل المناصب الإدارية المهمة.	0.32	0.04	دال إحصائيا
يستقطب المعهد الأفراد ذوي المهارات الفنية والتقنية في مجالات الأعمال المختلفة.	0.34	0.03	دال إحصائيا
إن المقابلة عامل أساسي في عملية التعيين في المعهد.	0.37	0.02	دال إحصائيا
يعول المعهد كثيراً على نتائج اختبارات المتقدمين للتعيين لغرض المفاضلة والتعيين.	0.37	0.02	دال إحصائيا
يهتم المعهد بجمع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للتعيين من مصادر أخرى غير المقابلة والاختبار لغرض استخدامها في المفاضلة والتعيين.	0.04	0.008	دال إحصائيا
يعول المعهد على العاملين من ذوي الخبرة وأصحاب الخدمة الطويلة فيهب لشغل الوظائف المهمة.	0.48	0.003	دال إحصائيا

من خلال الجدول السابق يبين إن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالاستقطاب والتعيين حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من 0.05 مما يبين إن مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين بالمعهد العالي للصيد البحري بصبراتة كانت مرتفعة
2- التدريب والتطوير ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة :

لوصف مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط ولفقرات محور التدريب والتطوير والدرجة الكلية له كما هو موضح بالجدول (4)

جدول (4) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور التدريب والتطوير			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	دال إحصائيا
يهتم المعهد بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم.	0.24	0.01	دال إحصائيا
عمل المعهد على إشراك جميع العاملين في دورات تدريبية لاستخدام الحاسوب في أعمالهم.	0.78	0.0	دال إحصائيا
يتوفر لدى المعهد معلومات عن مستوى الأداء الحالي للعاملين.	0.73	0.0	دال إحصائيا
يؤمن المعهد إن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية.	0.26	0.01	دال إحصائيا
هناك ضعف في إنتاجية قاعدة بيانات فيما يخص مهارات العاملين الحالية، وأنشطة تدريب العاملين.	0.28	0.04	دال إحصائيا
يعبر المعهد أهمية كبيرة للأيزو 10015 والمتعلق بتدريب الموظفين.	0.37	0.02	دال إحصائيا

من خلال الجدول السابق يبين إن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالتدريب والتطوير حيث كانت جميع

مستويات الدلالة أقل من 0.05 مما بين إن مستوى أهمية التدريب والتطوير المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته كانت مرتفعة .

3- مستوى الأداء ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته :
لوصف مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط ولفقرات محور مستوى الأداء والدرجة الكلية له كما هو موضح بالجدول (5)

جدول (5) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور تقييم الأداء			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	
يعمد المعهد على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين.	0.72	0.0	دال إحصائيا
المعلومات التي يمتلكها المعهد عن أداء العاملين ليست كافية.	0.84	0.0	دال إحصائيا
يحتاج المعهد إلي معلومات كافية وتفصيلية أكثر من الحالي لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.	0.75	0.0	دال إحصائيا
يهتم المعهد بتوثيق كل ما يتعلق بالأفكار الخلاقة الخاصة بالعاملين.	0.45	0.01	دال إحصائيا
يشجع المعهد على الإبداع في انجاز الأعمال وتكافئ العاملين المبدعين.	0.06	0.3	غير دال إحصائيا
تشعر إدارة المعهد بالرضا عن نتائج أداء العاملين.	0.33	0.04	دال إحصائيا

من خلال الجدول السابق يبين إن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بتقييم الأداء حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من 0.05 مما يبين إن مستوى أهمية التدريب والتطوير بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته كانت مرتفعة

4- الحوافز ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته :
لوصف مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار
صبراته قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط ولفقرات محور الحوافز والدرجة
الكلية له كما هو موضح بالجدول (6)

جدول (6) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور الحوافز			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	
يحتاج المعهد إلي معرفة عدد العاملين ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	0.63	0.0	دال إحصائيا
يملك المعهد معلومات عن مستويات انجاز العاملين لمهامهم بما يؤهلها لتحديد نوع المكافأة الجزية.	0.69	0.0	دال إحصائيا
يعتمد المعهد على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	0.41	0.01	دال إحصائيا
يهتم المعهد بتحديث نظام الحوافز استجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.	0.57	0.0	دال إحصائيا
يعمل المعهد على إجراء مسوحات وبشكل مستمر للأجور والرواتب لغرض تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها أسوة بالمعاهد المنافسة.	0.51	0.001	دال إحصائيا
يشعر المعهد بالرضا عن نتائج تنفيذ نظام الحوافز المعمول به.	0.14	0.03	غير دال إحصائيا

من خلال الجدول السابق يبين ان مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالحوافز حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من 0.05 مما يبين إن مستوى أهمية الحوافز بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته كانت مرتفعة.

5- الصحة والسلامة المهنية ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته:

لوصف مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط ولفقرات محور الصحة والسلامة المهنية والدرجة الكلية له كما هو موضح بالجدول (7)

جدول (7) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور الصحة والسلامة المهنية			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	دال إحصائيا
معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها في المعهد موثقة ومطبقة بشكل كامل.	0.52	0.001	دال إحصائيا
أهداف وسياسات الصحة والسلامة المهنية في المعهد مفهومة لدى العاملين.	0.38	0.02	دال إحصائيا
لدى المعهد معايير رقابية معينة على الوثائق والبيانات الخاصة بمعايير الصحة والسلامة المهنية.	0.62	0.0	دال إحصائيا
تعتمد إدارة المعهد على أساليب متعددة في الحصول على المعلومات اللازمة لتخطيط فعاليتها فيما يتعلق بمعايير الصحة والسلامة المهنية.	0.45	0.005	دال إحصائيا
تقوم الإدارة بمراجعة معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول	0.49	0.002	دال إحصائيا

			بها في المعهد وتحسينها باستمرار.
دال إحصائيا	000	0.62	تهتم إدارة المعهد بمعايير الصحة والسلامة المهنية المتعلقة ب 18001

من خلال الجدول السابق يبين إن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من 0.05 مما يبين إن مستوى الصحة والسلامة المهنية بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبرارة كانت مرتفعة

6- التميز القيادي ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبرارة :
لوصف مستوى أهمية التميز القيادي في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبرارة قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط ولقنرات محور التميز القيادي والدرجة الكلية له
كما هو موضح بالجدول (8) مجلة دراسات الإنسان و المجتمع

جدول (8) يوضح العلاقة بين اللقنرات والدرجة الكلية لمحور التميز القيادي			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	
تؤكد الإدارة العليا في المعهد على الالتزام بمضامين التميز القيادي بالمقارنة بالمنافسين.	0.33	0.4	غير دال إحصائيا
تتولى الإدارة العليا في المعهد عملية التخطيط للاحتياجات المستقبلية.	0.69	0.0	دال إحصائيا
تتبنى الإدارة العليا في المعهد الأهداف الاستراتيجية استناداً إلى حاجات ورغبات العملاء.	0.72	0.1	غير دال إحصائيا
تهتم الإدارة العليا في المعهد بإقامة الدورات التخصصية التي تهدف إلى تعريف الموظفين في جميع المستويات بأهمية خدمة العملاء والتميز في خدمتهم.	0.62	0.0	دال إحصائيا
تسعى الإدارة العليا في المعهد باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد.	0.46	0.3	غير دال إحصائيا

من الجدول السابقة أن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالتميز القيادي حيث كانت معظم مستويات الدلالة أكبر من 0.05 مما يبين أن مستوى التميز القيادي بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار صيرارة كانت منخفضة .

7- التميز بتقديم الخدمة ومستوى أهميته في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صيرارة:

لوصف مستوى أهمية التميز القيادي في المعهد قام الباحثان باستخدام معاملات الارتباط لفقرات محور التميز بتقديم الخدمة والدرجة الكلية له كما هو موضح بالجدول (9)

جدول (9) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور التميز بتقديم الخدمة			
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	
يقوم المعهد بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات العملاء المتنوعة.	0.49	0.002	دال إحصائيا
تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة إلي عمليات ضبط وتحسين مستمرة	0.10	0.2	غير دال إحصائيا
يعتمد المعهد على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها.	0.50	0.002	دال إحصائيا
تنسم إجراءات تقديم الخدمات بالسرعة والراحة.	0.43	0.009	دال إحصائيا
يقوم المعهد بالرقابة وبشكل مستمر على مرافقها لتحسين أليات تقديم الخدمة.	0.37	0	دال إحصائيا

الجدول السابق يبين إن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالتميز بتقديم الخدمة، حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من 0.05 مما يبين إن مستوى التميز بتقديم الخدمة بالمعهد كانت مرتفعة.

ثانياً :- تحليل فرضيات الدراسة :

عمل الباحثان في هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة الرئيسة حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات ومن خلال استخدام معامل الارتباط وذلك كما يلي :

الفرضية الأساسية :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لممارسة إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي (التميز القيادي، التميز بتقديم الخدمة) عند مستوى دلالة 0.05 في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة ، واختبار هذه الفرضية تم إيجاد معاملات الارتباط للتحقق من مدى وجود أثر للممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي كما هو موضح بالجدول (10)

جدول (10) يوضح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية و التميز المؤسسي			
المحور	عدد مفردات العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الاستقطاب و التعيين	6	33.	0.01
التدريب والتطوير	6	42.	0.0
تقييم الأداء	6	37.	0.03
الحوافز	6	45.	0.005
الصحة والسلامة المهنية	6	30.	0.002

من الجدول يوضح أثر للممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة وقد أظهرت النتائج وجود

علاقة ارتباطية أي وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي، إذ كانت معاملات الارتباط تتراوح بين (0.33 إلى 0.47) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية التي تقول أنه لا يوجد أثر للممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز المؤسسي بالمعهد محل الدراسة. وللتحقق من أثر كل عنصر من عناصر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي بالمعهد محل الدراسة، تم تقسيم الفرضية الرئيسية إلى فرضيتين فرعيتين وذلك تم إيجاد معاملات الارتباط .

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة وقد تم تقسيمها إلى خمس فرضيات.

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب والتعيين في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة، (التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية).

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة.

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة، كما هو موضح بالجدول (11).

جدول (11) يوضح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية و التميز القيادي			
المحور	عدد مفردات العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الاستقطاب و التعيين	6	0.37	0.0
التدريب و التطوير	6	0.42	0.0
تقييم الأداء	6	0.45	0.0
الحوافز	6	0.39	0.01
الصحة و السلامة المهنية	6	0.55	0.0

الجدول السابق يوضح تأثير عناصر إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين، التدريب و التطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة و السلامة المهنية) في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود أثر للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز القيادي في المعهد، حيث كان معامل الارتباط (0.37) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، و تقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة.

و كذلك أظهرت النتائج على وجود أثر للتدريب و التطوير في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.42) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للتدريب و التطوير في تحقيق التميز القيادي في المعهد العالي للصيد البحري بصبراتة و تقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للتدريب و التطوير في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة.

وبالمثل اثبت النتائج لوجود أثر لتقييم الأداء في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.45) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر لتقييم الأداء في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، و تقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لتقييم الأداء في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة.

وقد أظهرت النتائج وجود أثر للحوافز في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.39) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للحوافز في تحقيق التميز القيادي ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للحوافز في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة.

وكذلك أظهرت النتائج وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.55) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق التميز بتقديم الخدمة عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة، وقد تم تقسيمها إلى خمس فرضيات.

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب والتعيين في تحقيق التميز بتقديم الخدمة عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة.

التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة والسلامة المهنية

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق التميز بتقديم الخدمة عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق التميز بتقديم الخدمة عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز في تحقيق التميز بتقديم الخدمة عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة.

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز بتقديم الخدمة عند مستوى دلالة 0.05 بالمعهد محل الدراسة.

جدول (12) يوضح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية و التميز بتقديم الخدمة			
المحور	عدد مفردات العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الاستقطاب و التعيين	6	0.34	0.0
التدريب و التطوير	6	0.52	0.0
تقييم الأداء	6	0.61	0.0
الحوافز	6	0.48	0.01
الصحة و السلامة المهنية	6	0.55	0.0

الجدول السابق يوضح تأثير عناصر إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين، التدريب و التطوير، تقييم الأداء، الحوافز، الصحة و السلامة المهنية) في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة حيث أظهرت النتائج.

وجود أثر للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.34) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة

ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للاستقطاب و التعيين في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، وكذلك أظهرت النتائج على وجود أثر للتدريب و التطوير في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.52) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للتدريب و التطوير في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة ، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للتدريب و التطوير في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة.

وبالمثل اثبت النتائج لوجود أثر لتقييم الأداء في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط (0.61) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر لتقييم الأداء في تحقيق

التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر لتقييم الأداء في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة. وقد أظهرت النتائج وجود أثر للحوافز في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة حيث كان معامل الارتباط (0.48) عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للحوافز في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر للحوافز في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة. وكذلك أظهرت النتائج وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة حيث كان معامل الارتباط (0.55) عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز القيادي بالمعهد محل الدراسة والتي تنص على وجود أثر للصحة والسلامة المهنية في تحقيق التميز بتقديم الخدمة بالمعهد محل الدراسة.

النتائج والتوصيات :

يسعى الباحثان إلى عرض النتائج في ضوء ما خلصت إليه الدراسة الميدانية مع ربطها بالإطار النظري والتي تناولت دور الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي.

أولاً :- نتائج الدراسة :

النتائج المتعلقة بوصف المتغيرات :

- 1- كان مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- 2- كان مستوى أهمية التدريب والتطوير في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- 3- كان مستوى أهمية تقييم الأداء في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة مرتفعاً.

- 4- كان مستوى أهمية الحوافز في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- 5- كان مستوى أهمية الصحة والسلامة المهنية في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- 6- كان مستوى أهمية التميز القيادي في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة منخفض.
- 7- كان مستوى أهمية التميز بتقديم الخدمة في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراته من وجهة نظر العينة مرتفعاً.
- التوصيات :**

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بالاتي :-

1. تعزيز الاهتمام بتقديم الدورات التدريبية المتنوعة التي تهدف إلى تمكين الموظفين للعمل بأحداث التقنيات والأساليب المستخدمة مما يزيد من كفاءتهم.
2. زيادة الاهتمام بالتقارير الدورية لتقييم أداء الموظفين وبالتالي تقويمه.
3. الاهتمام وتشجيع العاملين في المعهد على الإبداع في إنجاز الأعمال بمكافأة العاملين المبدعين.
4. ضرورة التأكيد على تقديم وإنجاز الأعمال بسرعة و دقة لكافة الأطراف داخل المعهد.
5. تعزيز الاهتمام بتقديم الدورات التدريبية التي تهدف إلى تعريف الموظفين بأهمية خدمة العملاء والتميز في خدمتهم بالمعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراته.
6. التركيز على تميز القيادة باستمرار مما يحقق مركز تنافسي جيد للمعهد.
7. الاستمرار في إجراء دراسات أخرى في نفس المجال للوقوف على آخر الدراسات وتقدم وتطور العمل الإداري وزيادة التنافس بين المعاهد العليا لتقديم أداء أفضل.

قائمة المراجع :

- [1] أيمن علي عمر، إدارة الموارد البشرية في القطاعات المختلفة، القوى العاملة، مجلة تصدر عن قسم التوعية والإعلام باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل، طرابلس، ليبيا، 2007م.
- [2] بسيوني محمد البرادعي، تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العالمين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر الجديدة، مصر، 2008م.
- [3] رضا السيد، عادات التميز لدى الأفراد ذوي المهارات الإدارية العليا، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2007م.
- [4] سامي بودبوس، خالد زهمول، إدارة الموارد البشرية، رؤية إستراتيجية وتطبيقات عملية، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 2020م.
- [5] سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004م.
- [6] سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2006م.
- [7] عائدة سيد خطاب، سياسات إدارية الإدارة الإستراتيجية في قطاع الأعمال والخدمات، ط1، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، 1995م.
- [8] عبدالحكيم أحمد الشيايب، رائد عابنة، دور التقويض والشفافية في ممارسة الإبداع الإداري، في القطاع العام الأردني من وجهة نظر الإدارة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد6، العدد1:25-54.
- [9] علي السلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- [10] محمد الصيرفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003م.
- [11] نادر كامل ، التميز الإداري وإدارة الجودة الشاملة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2007-2021م .