

أثر ممارسة استراتيجية التوظيف على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين

¹ د / جميل احمد علي زيد،² امل سعيد قائد،³ صادق أمين هزاع علي⁴
*د/ أمجد سعيد دبان خالد

1,3,4 كلية العلوم الإدارية والإنسانية – جامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا-تعز – اليمن
2كلية العلوم الإدارية والإنسانية-جامعة تعز – تعز –اليمن

استلام البحث: 19/04/2024 مراجعة البحث: 22/06/2024 قبول البحث: 05/07/2024

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر ممارسة استراتيجية التوظيف على رفع كفاءة الاداء الوظيفي في الجامعات الخاصة في مدينة تعز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيعها بطريقة العينة العشوائية البسيطة على عينة من الموظفين الاكاديميين والاداريين البالغ عددهم (315) موظف ونسبة (58%) من المجتمع الكلي للدراسة البالغ عددهم (544) موظف اكايمي واداري، وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج كان اهمها يوجد اثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجية التوظيف بأبعادها مجتمعة ومنفردة (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز، وان مستوى تطبيق سياسات منهجية وعلمية لاستراتيجية التوظيف في الجامعات الخاصة في مدينة تعز كان متوسط، كما أظهرت الدراسة ان مستوى كفاءة الأداء الوظيفي في الجامعات الخاصة كان متوسط. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من اهمها تبني قيادات الجامعة الخاصة تطبيق استراتيجية واضحة وخطط جيدة للتوظيف تتسم بالعدالة والموضوعية والمعايرة، كما اوصت الدراسة برفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين وتحقيق الاستقرار والامان الوظيفي وتبني أفضل برامج التحسين في تلك الجامعات.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التوظيف_ كفاءة الاداء الوظيفي_ الجامعات الخاصة في مدينة تعز.

Abstract

The study aimed to identify the impact of practicing the recruitment strategy on raising the efficiency of job performance in private universities in the city of Taiz. The study relied on the descriptive analytical approach, the personal interview, and the questionnaire form as a tool for collecting data, which was distributed using a simple random sampling method to a sample of academic and administrative employees numbering (315 employees, representing (58%) of the total population of the study, which numbered (544) academic and administrative employees. The study reached many results, the most important of which was that there was a statistically significant effect of the recruitment strategy with its combined and individual dimensions (recruitment, selection, appointment) in raising efficiency. The job performance of employees in private universities in the city of Taiz, and the level of application of systematic and scientific policies for the employment strategy in private universities in the city of Taiz was average. The study also showed that the level of efficiency of job performance in private universities was average. The study presented a set of recommendations, the most important of which is that private university leaders should adopt a clear strategy and good employment plans characterized by fairness, objectivity and standardization. The study also recommended raising the efficiency of employees' job performance, achieving stability and job security, and adopting the best improvement programs in those universities.

Keywords: Recruitment strategy_efficiency of job performance_private universities in the city of Taiz.

المقدمة

تمثل استراتيجية التوظيف أهمية كبيرة للعديد من المنظمات الخدمية لاسيما منها الجامعات الخاصة باعتبارها المسؤولة عن توفير الكادر بالكم والنوع المناسبين للجامعة، بالإضافة الى تعيين الأشخاص الأكثر الماما بمتطلبات العمل وذلك بتحقيق التوافق والانسجام بين جانبيين مهمين يصدران عن التحليل الوظيفي هما الوصف الوظيفي ويشمل تحديد المهام والواجبات والمسؤوليات والتعليمات المتعلقة بالوظيفة، ومن الجانب الآخر التوصيف الوظيفي المتعلق بالموظف، ويشمل تحديد المهارات والمؤهلات والقدرات والخصائص الأخرى التي يجب ان يمتلكها من يشغل الوظيفة.

كما ان الاهتمام برفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين يعتبر امر في غاية الأهمية كوسيلة لتحقيق الأهداف الرئيسة للمنظمة ولذا ينبغي على الجامعات الخاصة ان تركز جهودها وتولي عناية كبيرة برفع كفاءة الأداء لموظفيها إذا ما ارادت تحقيق أهدافها على المدى البعيد والتميز على غيرها من المنافسين، وان تشجع العمل بروح الفريق الواحد لإنجاز الاعمال بكفاءة عالية، وتطوير العلاقات البيئية لدى زملاء العمل.

ويعد التزام الجامعات الخاصة في مدينة تعز بتطبيق سياسات منهجية وعلمية اثناء عملية التوظيف من خلال استقطاب الكفاءات من الموارد البشرية من مصادرها المختلفة الداخلية والخارجية وعمل الاختبارات المتنوعة لقياس مختلف المهارات والقدرات العقلية والسلوكية والنفسية والشخصية والتخصصية، وتعيين الكفاء منهم في الوظائف الشاغرة مدخلا مهما ودافعا كبيرا لرفع مستوى كفاءة الأداء لموظفي تلك الجامعات. (السعدي، 2018، 33). وهناك العديد من الدراسات السابقة والتي منها دراسة (القاضي، 2012)، دراسة (كرو، 2016) ودراسة (عودة، 2018) ودراسة (البطانية)، والتي توصلت نتائجها الى ان لاستراتيجية التوظيف اثر في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين، الا انه وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت استراتيجية التوظيف واثرا على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين، الا انها اقتصر في دراستها على بيئات عربية واجنبية ولم تعطيها حقها من الدراسة والبحث في البيئة اليمنية، وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لتتناول استراتيجية التوظيف واثرا في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات اليمنية الخاصة، وعلى وجه التحديد الجامعات الخاصة في مدينة تعز

2. المشكلة:

تعتبر استراتيجية التوظيف احدى الوظائف التخصصية لادارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة باعتبارها المسؤولة عن جذب الايدي العاملة وتعيين الافراد الأكثر كفاءة سواء من خارج او من داخل الجامعة بعيدا عن الاعتبارات الشخصية، وتشمل استراتيجية التوظيف على (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) وبالاستناد للدراسات السابقة وبمراجعة دراسة كل من (ابو شعير، 2016)، (فرح، 2016)، (صهيود، 2017)، (عدوان، 2011) والتي توصلت الى نتائج تشير الى ان لاستراتيجية التوظيف تأثير في العديد من المتغيرات والتي منها الأداء والتميز المؤسسي وجودة العمل وفي عدة قطاعات كالجامعات وشركات التأمين وقطاع الصحة والوزارات الحكومية في العديد من البلدان العربية والتي منها الأردن والعراق وفلسطين والمغرب، وهو ما شكل مدخل للباحث في بلورة مشكلة دراسته وصياغتها من خلال طرح التساؤل الاتي :

1. هل يوجد تأثير لممارسة استراتيجية التوظيف بأبعادها (الاستقطاب - الاختيار - التعيين) في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في

الجامعات الخاصة في مدينة تعز ؟

اهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من الناحية النظرية في تسليط الضوء على موضوع إداري مهم وهو استراتيجية التوظيف وأثرها على كفاءة الاداء الوظيفي في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .

اولا: الأهمية النظرية:

تظهر الأهمية النظرية للدراسة فيما تقدمه من مساهمات علمية في تتبع التحليلات والدراسات الادارية المتعلقة باستراتيجية التوظيف بأبعادها (الاستقطاب ، الاختيار ، التعيين) ومستوى كفاءة الأداء الوظيفي، مما يساعد في تكوين وبناء إطار مفاهيمي عن متغيري الدراسة وإثرائها نظريا ورفد المكتبة بدراسة جديدة في موضوع الإدارة بالأهداف والأداء الوظيفي .

ثانيا: الأهمية العملية:

تتحدد أهمية الدراسة من الناحية العملية في تزويد متخذي القرار في الجامعات الخاصة بمدينة تعز بالمعلومات عن مستوى ممارسة استراتيجية التوظيف بأبعادها (الاستقطاب - الاختيار - التعيين) في الجامعات الخاصة في مدينة تعز، ومعرفة مستوى كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في تلك الجامعات ثم قياس علاقة الأثر لاستراتيجية التوظيف على كفاءة الاداء الوظيفي، كما تقيد توصيات الدراسة الإدارة العليا المسؤولة في الجامعات الخاصة في تطوير وتحسين عملياتها الادارية واستراتيجياتها والمساهمة في اختيار استراتيجيات سليمة وواضحة للتوظيف تساعد في رفع كفاء الاداء الوظيفي للعاملين .

الأهداف:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الاهداف الآتية:

- 1- التعرف على مستوى تطبيق سياسات علمية ومنهجية استراتيجية التوظيف في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .
- 2- قياس مستوى كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .
- 3- التعرف على مستوى تأثير ممارسة استراتيجية التوظيف بأبعادها (الاستقطاب - الاختيار - والتعيين) في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين .

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لممارسة استراتيجية التوظيف بأبعادها (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز ويشترك فيها.

الفرضيات الفرعية الآتية: -

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) لبعد الاستقطاب في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .

الفرضية الفرعية الثانية :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) لبعد الاختيار في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز

الفرضية الفرعية الثالثة :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) لبعد التعيين في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .

حدود الدراسة:

1- الحدود الموضوعية: -

تتمثل بدراسة علاقة الأثر بين استراتيجية التوظيف وكفاءة الاداء الوظيفي

2- الحدود البشرية: -

تقتصر هذه الدراسة على جميع الإداريين والأكاديميين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .

3- الحدود الزمانية: -

امتدت فترة إعداد الدراسة الميدانية منذ اواخر العام 2021 وحتى شهر ابريل من العام 2022م

4- الحدود المكانية: -

جرى تطبيق هذه الدراسة على الجامعات الخاصة العاملة في مدينة تعز

مصطلحات الدراسة:

استراتيجية التوظيف: يمكن تعريفها اجرائيا بانها قيام الجامعات الخاصة في مدينة تعز بعمل الخطط طويلة وقصيرة المدى ذات الصلة بأداء الانشطة والعمليات المتعلقة بـ (الاستقطاب، الاختيار، والتعيين) بهدف إمداد الجامعة بأفراد ذوي كفاءات عالية لتحقيق اهداف الجامعة.

الاستقطاب : يعرف الاستقطاب اجرائيا بأنه العملية التي من خلالها تقوم الجامعات الخاصة في مدينة تعز بجذب طالبي العمل للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق نشر مواصفات الوظيفة ومتطلباتها وقد يكون هذا الجذب من داخل الجامعة، وقد يكون من خارجها باستخدام العديد من الوسائل للبحث عن يغطي هذه الاحتياجات مثل الصحف اليومية المتخصصة، والإعلانات، ووكالات العمل او الاتصال بالمعاهد والكليات التجارية، او مواقع الويب المتخصصة والعديد من الوسائل، او ذهاب ممثلي الجامعة الى ذوي الخبرة المؤهلين وعرض الوظائف الشاغرة عليهم.

الاختيار: ويعرف اجرائيا بأنه تلك العمليات التي تقوم بها الجامعات الخاصة لفرز وانتقاء أفضل المرشحين الذين تتوافر فيهم المعايير والمقومات والمتطلبات لشغل الوظيفة طبقا لمعايير الاختيار في الجامعة.

التعيين: هي المرحلة الأخيرة في استراتيجية التوظيف والتي تقوم من خلالها الجامعات الخاصة بتوظيف الاشخاص المختارين في مقابلات العمل، وتكليف الموظفين الجدد بمهام وظيفية مقابل اجر محدد.

الاداء الوظيفي: هي الانشطة والمهام التي يزاولها الموظف في الجامعة الخاصة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والانظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل .

الدراسات السابقة:

1-دراسة (عودة،2018) بعنوان اثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية على اداء العاملين"دراسة تطبيقية على كليات الاهلية بالعراق. وهدفت الدراسة الى التعرف على اثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية على اداء العاملين في الجامعات الاهلية في العراق، وتوصلت الى ان استثمار العلاقة الايجابية بين متغيرات الدراسة تنعكس ايجابيا في تحسين اداء العاملين وان هناك تأثير ايجابي لاستراتيجية ادارة الموارد البشرية على اداء العاملين.

2-دراسة (كرو،2016) بعنوان إثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الحديثة على اداء العاملين في المنظمات. وهدفت الدراسة الى التعرف على الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأثرها على اداء العاملين في شركة جود في سوريا، وتوصلت الدراسة أن جميع ممارسات ادارة الموارد البشرية لها إثر حقيقي في الاداء الوظيفي للعاملين وأن جميع ممارسات استراتيجيات التوظيف لها اثر ايجابي في رفع كفاء اداء العاملين

3-دراسة (همدان، 2020) بعنوان اثر استراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل "دراسة ميدانية على شركة التأمين الأردنية "، الاردن وهدفت الدراسة الى التعرف على اثر استراتيجيات التوظيف بأبعادها "الاستقطاب - الاختيار - التعيين " على جودة حياة العمل في شركة التأمين الاردني "وتوصلت الدراسة الى وجود اثر دال احصائيا لاستراتيجيات التوظيف بأبعادها " الاستقطاب - الاختيار - التعيين " على جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية

4-دراسة (الطهراوي، 2010) بعنوان دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الاداء في المؤسسات والمنظمات الغير حكومية في غزة،، فلسطين وهدفت الدراسة الى التعرف على دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الاداء المؤسسي في المنظمات الغير حكومية في جامعة غزة من خلال دراسة واقع التخطيط الاستراتيجية ومدى قدرة تلك المنظمات على الاستفادة من تلك الاستراتيجية في تطوير ادائها .واظهرت النتائج التي كشفت عنها الدراسة ان 80% من المنظمات الغير حكومية لديها استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وان تلك الاستراتيجيات ساهمت في زيادة ميزاتها التنافسية وتطوير الاداء للمؤسسات بشكل عام .

5-دراسة (حماد،2018) بعنوان اثر استراتيجية التوظيف المؤقت على تحسين التميز المؤسسي

"دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الفلسطينية " ، فلسطين

وهدفت الدراسة الى التعرف على اثر استراتيجية التوظيف المؤقت في تحسين التميز المؤسسي لدى الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. وتوصلت الدراسة انه من الضروري زيادة الاهتمام باستراتيجية التوظيف المؤقت وما يترتب عليها من اثر ايجابي في تحسين التميز المؤسسي لدي الجامعات في قطاع غزة. وان استراتيجية التوظيف المؤقت ذات أهمية كبيرة في تحسين التميز المؤسسي لدى الجامعات الفلسطينية.

6-دراسة (الزرابي، 2013) بعنوان تقيم اجراءات اختيار وتعيين العاملين في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة .

وهدفت الدراسة الى التعرف على ممارسات الموارد البشرية الحديثة (اختيار وتعيين العاملين) في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة.

وتوصلت الدراسة الى ان إجراءات اختيار وتعيين العاملين في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة من الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية .

7- دراسة (الدين، 2004) بعنوان تأثير الاستقطاب والبقاء على الاداء الوظيفي في وظائف الادارة العليا "دراسة لاتجاهات الادارة العليا في الوزارات والدوائر الأردنية" الاردن

وهدفت الدراسة الى التعرف على واقع الوظائف المهمة في الجهاز الحكومي الأردني الممثلة بمنصب امين عام، والتعرف على الوظائف التي تخضع لسياسيات الاستقطاب والتعيين. وتوصلت الدراسة الى ضرورة انشاء مركز وطني متخصص بالقيادات الادارية العليا، وضروه اختيار الموظفين بناء على برامج تتوافر فيها المهارات القيادية والادارية وضرورة الاهتمام بقيادات الصف الثاني وضرورة تبني اساليب داخلية للتطوير

8- دراسة (عدوان، 2011) بعنوان واقع سياسة الاختيار والتعيين واثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصاريف العاملة في قطاع غزة غزة.

وهدفت الدراسة الى التعرف على واقع سياسة الاختيار والتعيين على المسار الوظيفي للعاملين في المصاريف العاملة في قطاع غزة . وتوصلت الدراسة الى ضرورة مراعاة ان يكون وقت المقابلة كافيا ومتلائما مع طبيعة الاسئلة والوظيفة ذات العلاقة وان واقع سياسة الاختيار والتعيين جاءت بدرجة جيدة.

9- دراسة (رمضان، 2008) بعنوان واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية في وزارت السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة واثرها على مستوى الاداء ، غزة

وهدفت الدراسة الى التعرف على واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية في وزارات السلطة الفلسطينية.

توصلت الدراسة ان سياسية الاختيار والتعيين فعالة وقائمة على اسس ومعايير تنظيم عملية الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية و العمل على اسس ومعاينة علمية وسليمة تنظم عملية الاختيار والتعيين.

10- دراسة (البطانية، 2016) بعنوان اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على الاداء الوظيفي "دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الاردنية"، الاردن

وهدفت الدراسة الى التعرف على مدى زيادة التحسين في الأداء الوظيفي للبنوك التجارية الأردنية التعرف على اثر تنفيذ وتطبيق استراتيجية ادارة الموارد البشرية في البنوك التجارية على الأداء الوظيفي وتوصلت الدراسة وجود علاقة ارتباط ايجابية بين كل من استراتيجية التوظيف واستراتيجية التطوير واستراتيجية التدريب والاداء الوظيفي .

9.1 منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي كمنهج مناسب لتحقيق اهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

10.1 مجتمع وعينة الدراسة:

1.10.1 مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الجامعات الخاصة بمدينة تعز والبالغ عددهم (544) موظف في (5) جامعات خاصة هي (جامعة الجند - جامعة العلوم والتكنولوجيا - جامعة السعيد - الجامعة الوطنية - جامعة الحكمة) استنادا الى نتائج المقابلة الشخصية مع مدراء الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في مدينة تعز .

2.10.1 عينة الدراسة: تحددت عينة الدراسة في مجموعة من الموظفين بالجامعات الخاصة بمدينة تعز بمختلف مستوياتهم ، وتمثل حجم العينة في (350) موظف تم سحبهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة ونسبة (64%) من المجتمع الكلي للدراسة، وتم استرداد (315) استبانة، ونسبة 58% من المجتمع الكلي للدراسة، علماً بأن آلية التوزيع كانت عبر الاتصال المباشر والعلاقات الشخصية والقنوات الإلكترونية والجداول الآتية يوضح مجتمع وعينة الدراسة .

جدول (1) مجتمع الدراسة وعينتها والاستمارات الموزعة والمستردة

اسم الجامعة	مجتمع الدرا	الاستمارات الموز	نسبة الاستمارات الموزعة الى مجتمع الدراسة	الاستمارات المستردة والصالحة	نسبة الاستمارات المستردة والصالحة الى مجتمع الدراسة
الجند	100	60	66%	55	55%
الوطنية	94	66	70%	57	61%
العلوم والتكنولوجيا	110	97	88%	88	80%
الحكمة	90	49	54%	44	49%

السعيد	150	78	%52	71	%47
الاجمالي	544	350	%64	315	%58

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة والمقابلة الشخصية كأداة رئيسية لجمع المعلومات من أفراد العينة، وقد تم تقسيم الاستبانة الى ثلاثة أجزاء كما يلي:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية:

اشتمل هذا الجزء على (6) متغيرات وهي (الجنس، والمستوى الأكاديمي، والمستوى الإداري، والفئة العمرية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، اسم الجامعة).

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالمتغير المستقل استراتيجية التوظيف:

وفيه تم تقسيم المتغير المستقل إلى ثلاثة أبعاد اشتملت على (24) فقرة لجميع الأبعاد على النحو التالي:

- البعد الأول: الاستقطاب: ويحتوي على (8) فقرات وأرقامها من (1-8).
- البعد الثاني: الاختيار: ويحتوي على (8) فقرات، وأرقامها من (9-16).
- البعد الثالث: التعيين: ويحتوي على (8) فقرات، وأرقامها من (16-24).

تم الاعتماد في تحديد ابعاد المتغير المستقل وصياغة فقرات كل بعد على الدراسات السابقة لكل من ديوان، (2021)، (البطانية، 2013)، (الوكيل، 2019)، (حسين، 2016)

ج- الجزء الثالث: البيانات المتعلقة بالمتغير التابع (كفاءة الاداء الوظيفي):

في هذا الجزء تم التعبير عن المتغير التابع بمجموعة من الفقرات بعدد (17) فقرة، تبدأ من رقم (25-41). تم اعدادها استنادا الى دراسة كل من (عبد الاله، 2021)، (الرواحنة، 2013)، (البطانية، 2013)، (الوكيل، 2019)، (الحمداني، 2017)

جدول (2) توزيع الفقرات على أبعاد ومحاور الاستبانة:

اسم المحور	اسم البعد	أرقام الفقرات
استراتيجيات التوظيف	الاستقطاب	8-1
	الاختيار	16-9
	التعيين	24-17
الأداء الوظيفي	ليس لديه أبعاد	41-25

صدق اداة الدراسة :

يمكن الحديث عن صدق الأداة من خلال تناول الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي وذلك كما يلي

1.12.1 الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة بالاستعانة بالاستاذ المشرف ومن خلال العودة الى الادب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، تم اختبار الصدق الظاهري لأداة الاستبانة عن طريق عرضها على (4) محكمين من ذوي الاختصاص واجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة من المحكمين واعداد الاستبيان في صورته النهائية

صدق الاتساق الداخلي (التكويني):

تم قياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الاستبيان عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات والابعاد التي تنتمي اليها والجداول (2)، (3) يوضحا ذلك كالآتي:

جدول (3) معامل ارتباط فقرات ابعاد استراتيجيات التوظيف مع الابعاد التي تنتمي إليها

الاستقطاب			الاختيار			التعيين		
رقم	معامل	مستوى	رقم	معامل	مستوى	رقم	معامل	مستوى
الفقرة	الارتباط	الدالة	الفقرة	الارتباط	الدالة	الفقرة	الارتباط	الدالة
1	.649**	.000	9	.402**	.000	17	.248**	.000
2	.681**	.000	10	.925**	.000	18	.642**	.000

.000	.557**	19	.000	.855**	11	.000	.530**	3
.000	.607**	20	.000	.925**	12	.000	.641**	4
.000	.554**	21	.000	.925**	13	.000	.704**	5
.000	.723**	22	.000	.482**	14	.000	.553**	6
.000	.625**	23	.000	.801**	15	.000	.651**	7
.000	.582**	24	.000	.682**	16	.000	.681**	8

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

تبين من الجدول (2) ان جميع فقرات استراتيجيات التوظيف متسقة مع الابعاد الذي تنتمي اليها إذ كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل الارتباط فقرات (الاستقطاب) مع البعد الذي تنتمي اليه بين (0.681 و 0.530)، وتراوح معامل الارتباط فقرات (الاختيار) مع البعد الذي تنتمي اليه بين (0.402 و 0.925)، وتراوح معامل الارتباط فقرات (التعيين) مع البعد الذي تنتمي اليه بين (0.723 و 0.248) وهذا يشير إلى عدم وجود فقرات قد تضعف المصادقية لهذه الابعاد ما يؤكد وجود مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية .

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون لفقرات المتغير التابع (الاداء الوظيفي)

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون لفقرات الاداء الوظيفي مع محورها	مستوى الدلالة الاحصائية
24	.246**	0.000
25	.297**	0.000
26	.210**	0.000
27	.559**	0.000
28	.559**	0.000
29	.559**	0.000
30	.559**	0.000
31	.559**	0.000
32	.559**	0.000
33	.395**	0.000
34	.438**	0.000
35	.827**	0.000
36	.822**	0.000
37	.827**	0.000
38	.822**	0.000
39	.827**	0.000
40	.822**	0.000
41	.580**	0.000

مستوي دلالة عند (0.01)

من الجدول (4) يتبين أن جميع فقرات كفاءة الاداء الوظيفي متسقة مع محورها إذ كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01) ومن ثم فإن كل فقرات هذا المحور تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

13.1 ثبات أداة الدراسة:

يُقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج في حال تم توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف، وقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة الحالية باستخدام (معامل الثبات ألفا كرو نباخ) والجدول (4) يوضح ذلك كالتالي:

جدول (5) قيم معامل الفايرونباخ لقياس ثبات أداة الاستبانة

م	الابعاد	عدد الفقرات	الفاكرونباخ
1	الاستقطاب	8	0.883
2	الاختيار	8	0.906
3	التعيين	8	0.759

4	كفاءة الاداء الوظيفي	17	0.894
5	الاستبيان بشكل عام	41	0.915

يتضح من الجدول رقم (5) أن قيمة معاملات الثبات لأداة الدراسة كانت بشكل عام (0.915)، بينما تراوحت معاملات ثبات الأبعاد في المحورين ما بين (0.759) و (0.906)، وجميع هذه المعاملات تشير إلى نسبة ثبات مرتفعة لأداة الدراسة مما يدل على صلاحية الاستبانة لتحليل البيانات والاجابة عن اسئلة الدراسة.

14.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على العديد من الأساليب الإحصائية في مراحل الدراسة الميدانية منها:

- اختبار معامل الفايروناخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- التكرارات والنسب لوصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لوصف متغيرات الدراسة المستقل والتابع.
- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وفقا لقيم الالتواء (skewness) والتفلطح (kurtosis) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- اختبار معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وكذلك لمعرفة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل استراتيجيات التوظيف والمتغير التابع المتمثل بي الاداء الوظيفي.
- الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لقياس أثر المتغير المستقل (استراتيجيات التوظيف) بجميع ابعادها على المتغير التابع (الاداء الوظيفي).
- اختبار T لعينتين مستقلتين Independent-Samples T Test للفروق بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول أثر المتغير المستقل (استراتيجيات التوظيف) بجميع ابعادها على المتغير التابع (الاداء الوظيفي). تعزى لمتغير النوع.

الجانب العملي:

1.3: عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها:

- اختبار فرضيات الدراسة

- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لاستراتيجيات التوظيف بجميع أبعادها (الاستقطاب - والاختيار - والتعيين) على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز. "وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وقد اظهرت النتائج كما يوضحها الجدول (23).

جدول (6) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير لاستراتيجيات التوظيف بجميع أبعادها (الاستقطاب -، والاختيار، والتعيين) على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز

المتغير المستقل	القدرة التفسيرية			معنوية الكلية لنموذج الانحدار		المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار		
	معامل الارتباط	معامل التفسير	معامل التفسير المصحح	قيمة (ف)	قيمة	B	T	قيمة P. Value
استراتيجيات التوظيف	0.425	0.180	0.178	68.862	0.000	استراتيجيات التوظيف	3.298	0.000

يتضح من الجدول (6) وجود أثر ذو دلالة احصائية لتطبيق استراتيجيات التوظيف (الاستقطاب - الاختيار - التعيين) في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز، اذ بلغت حيث بلغ قيمة T(8.298) عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ونتج هذا الاثر عن طبيعة الارتباط بين المتغيرين حيث بلغ معامل الارتباط R (0.425)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد بلغت R^2 (0.180) أي أن ما قيمته (18%) من التغيرات في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز ناتج عن التغير في تطبيق استراتيجيات التوظيف (الاستقطاب - الاختيار - التعيين) والباقي يعود لعوامل اخرى , كما بلغت قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (الاستراتيجيات اجمالاً) B (0.846) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام

بتطبيق الاستراتيجيات اجمالاً يؤدي الى الزيادة في مستوى جودة المؤشرات (كفاءة الأداء الوظيفي) بقيمة (0.846)، حيث أن قيمة اختبار F و التي بلغت (68.862) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، فإن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية وبالتالي نقبل الفرضية القائلة "يوجد أثر ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لاستراتيجيات التوظيف بجميع أبعادها على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز".

اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الاولى

بعد التأكد من صحة الفرضية الرئيسية الأولى، نأتي الى اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى. واختبار صحة الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression لحساب نسبة اسهام أبعاد استراتيجيات التوظيف في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير لاستراتيجيات التوظيف بجميع أبعادها

(الاستقطاب -، والاختيار، والتعيين) على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز.

المتغير المستقل	القدرة التفسيرية			معنوية الكلية لنموذج الانحدار		المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار		
	معامل الارتباط R	معامل التفسير R ²	معامل التفسير المصحح R ²	قيمة (ف) F	قيمة P. Value	B	T	قيمة P. Value
استراتيجيات التوظيف	0.038	0.001	0.002	0.379	0.539	استراتيجية الاستقطاب	0.615	0.579
	0.396	0.157	0.154	58.372	0.000	استراتيجية الاختيار	7.640	0.000
	0.495	0.245	0.242	101.42	0.000	استراتيجية التعيين	10.040	0.000

اختبار الفرضية الفرعية الاولى:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجية الاستقطاب في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز.

اظهرت نتائج الجدول (7) عدم وجود اثر ذو دلالة احصائية لتطبيق استراتيجية الاستقطاب في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز، اذ بلغت حيث بلغ قيمة T (0.615) عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.579) وهو اكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وعدم وجود اثر ناتج عن ضعف العلاقة بين استراتيجية الاستقطاب ورفع كفاءة الاداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط R (0.038) وهي غير دالة احصائية، كما بلغت قيمة اختبار F و التي بلغت (0.379) عند مستوى دلالة (0.539) وهي اكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، فإن نموذج الانحدار أعلاه غير دال معنوياً وبالتالي نرفض الفرضية القائلة "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجية الاستقطاب في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز" ونقبل الفرضية البديلة (العدمية)

اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجية الاختيار في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز.

اظهرت نتائج الجدول (7) وجود اثر ذو دلالة احصائية لتطبيق استراتيجية الاختيار في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز، اذ بلغت حيث بلغ قيمة T (7.640) عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، ونتج هذا الاثر عن طبيعة الارتباط بين المتغيرين حيث بلغ معامل الارتباط R (0.396)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد بلغت R² (0.157) أي أن ما قيمته (15.7%) من التغيرات في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز ناتج عن التغير في ممارسة الاختيار والباقي يعود لعوامل اخرى، كما بلغت قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (استراتيجية الاختيار) B (0.544)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بتطبيق استراتيجية الاختيار يؤدي الى الزيادة في

رفع كفاءة الاداء بقيمة (0.544) ، حيث أن قيمة اختبار F و التي بلغت (58.372) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) ، فإن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية وبالتالي نقبل الفرضية القائلة " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجية الاختيار في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز".

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجية التعيين في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز".

اظهرت نتائج الجدول (7) وجود اثر ذو دلالة احصائية لتطبيق استراتيجية التعيين في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز ، اذ بلغت حيث بلغ قيمة T (10.040) عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) ، ونتج هذا الاثر عن طبيعة الارتباط بين المتغيرين حيث بلغ معامل الارتباط R (0.495) ، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد بلغت R^2 (0.245) أي أن ما قيمته (24.5%) من التغيرات في رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز ناتج عن التغير في تطبيق استراتيجية التعيين والباقي يعود لعوامل أخرى ، كما بلغت قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (استراتيجية التعيين) B (0.765) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بتطبيق استراتيجية التعيين يؤدي الى الزيادة في رفع كفاءة الاداء بقيمة (0.765) ، حيث أن قيمة اختبار F و التي بلغت (101.42) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) ، فإن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية وبالتالي نقبل الفرضية القائلة " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لاستراتيجية التعيين في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة في مدينة تعز".

نتائج الدراسة:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لممارسة استراتيجيات التوظيف بأبعادها مجتمعة (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الخاصة في مدينة تعز .
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لممارسة استراتيجية الاستقطاب في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الخاصة في مدينة تعز .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لممارسة استراتيجية الاختيار في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الخاصة في مدينة تعز .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لممارسة استراتيجية التعيين في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الخاصة في مدينة تعز .

التوصيات

- ايجاد نظام فعال لتقييم الاداء وربط الحوافز والمكافآت المالية بما يقدمه الموظف من مهارات ابداعية في الجامعات الخاصة
- استقطاب الكوادر المتخصصة في مختلف المجالات المعلن عنها.
- توصي الدراسة الجامعات الخاصة في مدينة تعز بضرورة ان يقوم الاستقطاب في الجامعات الخاصة على اسس متماز بالشفافية من خلال تبني تطبيق أفضل القواعد والمبادئ العلمية والالتزام بها.
- بناء وتطبيق استراتيجيات وخطط جيدة للتوظيف تتسم بالنزاهة والعدالة.
- ينصح الجامعات الخاصة بتبني وتطبيق أفضل البرامج لتحسين كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال أتاحة الفرصة للتقدم والنمو الوظيفي والاهتمام بزيادة مستوي الاستقرار والأمان الوظيفي

المراجع

المراجع باللغة العربية :

- (حماد، 2018) اثر استراتيجية التوظيف المؤقت على تحسين التميز المؤسسي
- "دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الفلسطينية " ، فلسطين
- (محمود احمد الزرابي ، 2013) بعنوان تقيم إجراءات اختيار وتعين العاملين الاداريين في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة ،
- (الدين، 2004) تأثير الاستقطاب والبقاء على الاداء الوظيفي في وظائف الادارة العليا "دراسة لاتجاهات الادارة العليا في الوزارات والوئار الأردنية " الاردن.

- (رمضان، 2008) واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة واثرا على مستوى الاداء ، غزة
- (البطانية، 2016) (اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على الاداء الوظيفي "دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الاردنية"، الاردن
- (احمد، 2016) دور التوظيف المؤقت في تحسين الاداء "دراسة ميدانية على قطاع تونس " تونس
- الأقرع، نور طاهر محمد. (2020) دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28 (2)، 133 – 164.
- (عدوان، 2011) واقع سياسة الاختيار والتعيين واثرا على المسار الوظيفي للعاملين في المصاريف العاملة في قطاع غزة _ غزة
- (محمد احمد الزرايبي، 2013) بعنوان تقييم اجراءات اختيار وتعيين العاملين الاداريين في وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة _ القاهرة
- دراسة (رمضان، 2008) واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة واثرا على مستوى الاداء _ غزة
- (محمد تركي البطانية، 2016) (اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الاردنية _ الاردن
- حسن فلاح حسن(2009) استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية في قطاع الاتصالات الاردنية) (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الاوسط عمان – الاردن .
- سهيلة محمد عباس (2003) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. الأردن، عمان: دار وائل للنشر.
- السالم، مؤيد سعيد سالم (2000) إدارة الموارد البشرية" مديرية الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- مهدي حسن زويليف (2003) ادارة الافراد عمان الاردن _ دار صفاء للنشر والتوزيع .
- عقيلي عمر وصفي(2005) إدارة الموارد البشرية المعاصرة بُعد استراتيجي. الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- النجار، فريد (2007) ، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع _ الإسكندرية.
- احمد ماهر(2007) إدارة الموارد البشرية _ الدار الجامعية _ الإسكندرية
- مصطفى نجيب شاويش (2000) إدارة الموارد البشرية إدارة الافراد _ عمان .
- محفوظ احمد جودة(2013) ادارة الموارد البشرية _ دار وائل للنشر_الاردن
- العزاوي، نجم عبدالله وجواد، عباس حسين (2010) تطوير إدارة الموارد البشرية انجاز ، عمان: داراليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ثالثا المراجع باللغة الانجليزية:

- Gamage, A. S. (2014). Recruitment and selection practices in manufacturing SMEs in Japan: An analysis of the link with business performance. Ruhuna Journal of Management and Finance, vol (1), Issue (1), p (37-52).
- Henry, O., & Temtime, Z. (2009). Recruitment and selection practices in SMEs: Empirical evidence from a developing country perspective. Advances in Management, Vol (3), Issue (2), p (52-58).
- Nartev, D. E. (2012). Recruitment and selection practices of organization's, a case study of HFC bank (GH) LTD, (Unpublished Master dissertation), Business Administration, Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
- Abazeed, R. A. M. (2017). Impact of human resources management strategies on job satisfaction of the employees of the social security corporation in Jordan. Global Journal of Management and Business Research: E Marketing, Volume (17), Issue (1), Version (1), p (36-46), Al al-Bayt University.
- Bandari, C. (2020). Human Resource Management Practices for Sustainability of Ghanaian Small and Medium Enterprises (Doctoral dissertation, Walden University).
- Chan, S. H., & Kuok, O. M. (2011). A study of human resources recruitment, selection, and retention issues in the hospitality and tourism industry.
- Khaled, A. S., Sharma, D. A., Almugari, F. A. M., & Ahmed, D. S. (2020). REBUILDING E-TAILERS'SERVICES: A STUDY ON DEFEND PURCHASE at retail store. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(12s), 1664-1674.
- Zaid, J. A., D KHALED, A. S., & Thabit, A. (2023). Consumer Attitude Towards Online Shopping of Apparels. The Eastasouth Management and Business, 1(03), 72-80.
- Almugari, F., Khaled, A. S., Bajaj, P., Alsyani, M. K., & Al-Homaidi, E. A. (2023). Exploring impact of selected marketing strategies on the consumer lens. International Journal of Business Excellence, 30(2), 160-182.
- Khaled, A. S., & Ahmed, S. (2023). An empirical study of the role of technological acceptance model on retail service industry using a moderation effect. International Journal of Services and Operations Management, 45(2), 232-246.
- Khaled, A. S., Mahmood, N. S., & Belhaj, F. A. (2023). Islamic Human Resource Management in Gulf Countries: A Literature Review. WSEAS Trans. Bus. Econ, 20, 514-525.
- Theeb, K. A., Mansour, A. M. D., Khaled, A. S., Sved, A. A., & Saeed, A. M. (2023). The impact of information technology on retail industry: an empirical study. International Journal of Procurement Management, 16(4), 549-568.
- Salah, A. A., Khaled, A. S., Alomari, K., Tabash, M. I., & Saeed, A. M. (2023). COVID-19 pandemic roles on consumer behaviour towards sustainable transitions: a retail industry survey. International Journal of Innovation and Sustainable Development, 17(1-2), 44-66.
- Mogbel, M. A., Khaled, A. S., & Akhtar, A. (2023). Leadership practice on economic sustainability. International Journal of Procurement Management, 17(1), 44-59.

- Al-Homaidi, E. A., Almagtari, F. A., Yahya, A. T., & Khaled, A. S. (2020). Internal and external determinants of listed commercial banks' profitability in India: dynamic GMM approach. International Journal of Monetary Economics and Finance, 13(1), 34-67.
- Khaled, A. S., Ahmed, S., Tabash, M. I., Al-Homaidi, E. A., & Hossain, M. I. (2019). The Impact of Technological and Marketing Innovations on Retailing Industry: Evidence of India. Journal of Reviews on Global Economics, 8, 948-957.
- Al Maqtari, F. A., Farhan, N. H., Al-Hattami, H. M., & Khalid, A. S. (2020). Impact of country-level corporate governance on entrepreneurial conditions. Cogent Business & Management, 7(1), 1797261.
- Al-Homaidi, E. A., Al-Matari, E. M., Tabash, M. I., Khaled, A. S., & Senan, N. A. M. (2021). The influence of corporate governance characteristics on profitability of Indian firms: An empirical investigation of firms listed on Bombay Stock Exchange.
- Alharbi, M. M. H., & Khaled, A. S. (2020). The Implementation of Human Resource Management in Organized Retail.
- Khaled, A. S., Almugari, F. A. M., & Ahmed, S. (2018, February). THE IMPACT OF DEMONETIZATION ON CONSUMERS PURCHASE ON RETAIL STORE. In 2 nd INTERNATIONAL BUSINESS & FINANCE CONFERENCE (Vol. 2018, p. 119).
- Khaled, A. S., Alabsy, N. M., & Eissa, A. Al-Homaidi and Abdulmalek MM Saeed (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on retailer performance: empirical evidence from India. Innovative Marketing, 16(4), 129-138.
- Khaled, A. S., Alabsy, N. M., Al-Homaidi, E. A., & Saeed, A. M. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on retailer performance: empirical evidence from India. Innovative Marketing, 16(4), 129.
- Al-Homaidi, E. A., Ahmad, A., Khaled, A. S., & Qaid, M. M. (2019). External factors and banks' performance: An empirical examination of commercial banks listed on Bombay Stock Exchange (BSE). International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research, 6(6), 368-371.
- Khaled, A. S., Ahmed, S., Yahya, A. T., & Farhan, N. H. (2020). The role of innovation on Indian retail industry. International Journal of Business Innovation and Research, 23(4), 435-452.
- Al-Homaidi, E. A., Farhan, N. H., Alahdal, W. M., Khaled, A. S., & Qaid, M. M. (2021). Factors affecting the profitability of Indian listed firms: a panel data approach. International Journal of Business Excellence, 23(1), 1-17.
- D. Khaled, A. S., Ahmed, S., Khan, M. A., Al Homaidi, E. A., & Mansour, A. M. D. (2021). Exploring the relationship of marketing & technological innovation on store equity, word of mouth and satisfaction. Cogent Business & Management, 8(1), 1861752.
- Almugari, F., Khaled, A. S., Alsyani, M. K., Al-Homaidi, E. A., & Qaid, M. M. (2022). Factors influencing consumer satisfaction toward online shopping: a special reference to India context. International Journal of Procurement Management, 15(2), 236-256.
- Al Rawashdeh, M. M. S., & Khaled, A. S. (2021). A Study Of Green Hr Practices Andit'seffective Of Implementation In Five Star Hotels In Jordan. Psychology and Education Journal, 58(2), 6452-6459.
- Khaled, A. S., Alomari, K. M., AlshakeTheep, I., & Ahmed, A. M. M. (2020). An Empirical Study of Convenience of Online Services and Purchases. Journal of Computational and Theoretical Nanoscience, 17(9-10), 4627-4634.
- Khaled, A. S., Sharma, D. A., Almugari, F. A. M., & Ahmed, D. S. (2020). REBUILDING E-TAILERS'SERVICES: A STUDY ON DEFEND PURCHASE at retail store. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(12s), 1664-1674.
- Salah, A. A., Khaled, A. S., Alomari, K., Tabash, M. I., & Saeed, A. M. (2023). COVID-19 pandemic roles on consumer behaviour towards sustainable transitions: a retail industry survey. International Journal of Innovation and Sustainable Development, 17(1-2), 44-66.
- Khaled, A. S., Sharma, D. K., Yashwanth, T., Reddy, V. M. K., & Naved, M. (2023). Evaluating the Role of Robotics, Machine Learning and Artificial Intelligence in the Field of Performance Management. In Proceedings of Second International Conference in Mechanical and Energy Technology (pp. 285-293). Springer, Singapore.
- Parveen, H., Ajina, A. S., Habbas, N. S., Al-Faryan, M. A. S., & Khaled, A. S. (2022). Buy now or regret later: social media-induced panic buying of medical supplies during COVID-19. Marketing, 18(3), 197-206.
- Khaled, A. S., Alshaketheep, K. M., Tabash, M. I., Azmi Khan, M., & Al-Omari, M. A. (2021). Impact of COVID-19 on unorganized Indian retail markets.
- Sherwani, M. M. K., Khan, M. A., Amanullah, M., & Khaled, A. S. (2021). AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF FACTORS INFLUENCING GREEN PRODUCT PURCHASE INTENTION OF MILLENNIALS. Studies in Economics and Business Relations, 2(1), 45-59.
- Khaled, A. S. D., Theep, K., Alshake, I., & Mansour, A. M. (2021). Convenience of Jordanian Online Purchases and Services. Ilkogretim Online, 20(3).