

قضية الجدارات الوظيفية والأداء المؤسسي

فراس سعود سقاط



قضايا بحثية 3
Week 6



نتيجة للتغيرات السريعة التي طرأت على عالم الأعمال، تولدت الرغبة لدى المنظمات والمؤسسات أن تكون ذات طابع حركي متغير موجه نحو النمو الذي يعزز استمرارها واستدامتها، من خلال امتلاك الموارد البشرية المتميزة ذات الأداء الفعال، ولتطوير الموارد البشرية لمواجهة تحديات هذه التغيرات فقد استخدمت المنظمات منهج الجدارة في إدارة الموارد البشرية، لتحسن كفاءة وفعالية الأداء سواء للموظفين أو للمؤسسات.





أثر أبعاد الجدارات الوظيفية على الأداء المؤسسي

دراسة تطبيقية على شركات إنتاج الدواء

المقدمة

ظهرت مبادرات تطوير الموارد البشرية بسبب التغيرات التي طرأت على عالم الأعمال والتي جعلت المنظمات والمؤسسات تتجه نحو منهج الجدارة الوظيفية التي تهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية الأداء. والأداء المؤسسي باعتباره القاسم المشترك للجهة المبذولة من الإدارة والعاملين في إطار المنظمات، ففكرة المنظمة على تحقيق الكفاءة والفعالية تعتمد أساساً على ضرورة بناء تنظيم مؤسسي يمكنها من تحقيق أداء متميز يتوافق مع الطبيعة الديناميكية المتجددة لنشاطاتها، ويضمن لها الاستمرارية. وقد أصبحت الجدارات الوظيفية محور التركيز في المؤسسات والمنظمات في ظلّ التغيرات المستمرة وزيادة الطلب على الأعمال، لذلك فإن دور الجدارات الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي اكتسب أهمية في أداء المنظمات وزيادة القدرة على المنافسة والبقاء والنمو، مما جعل من الضرورة دراسة مدى توافر أبعاد الجدارات الوظيفية وتأثيرها على الأداء المؤسسي بقطاع الصناعات الدوائية المصرية.

المقدمة



01

تستعرض هذه الدراسة أثر أبعاد الجدارات الوظيفية على مستوى الأداء المؤسسي في شركات الصناعة الدوائية المصرية.

وحيث أن الأداء المؤسسي باعتباره هدفاً رئيساً تسعى له المنظمات وخاصة الشركات الصناعية لمواجهة المعوقات والتحديات التي تواجهها من خلال جذب الموارد البشرية ذات الكفاءة والخبرات والمهارات العالية، والقدرة على الاستفادة من هذه الموارد واستثمارها وتوظيفها لمصلحة المنظمة للتغلب على المنافسين في الساحة، إضافة إلى توفير الاستجابة بتحقيق رغبات واحتياجات المتعاملين معها بشكل فوري ودائم.

وحيث أن الجدارات الوظيفية وأبعادها تلعب دوراً هاماً في تحقيق فعالية وكفاءة الأداء المؤسسي الذي يعتبر أساساً لاستمرار المنظمات ونموها، فإن من الأهمية بمكان تناول هذا الموضوع بالبحث والدراسة من خلال تحقيق عدة أهداف تسعى إليها الدراسة.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى قياس مدى توافر أبعاد الجدارات الوظيفية، وكذلك قياس مدى توافر أبعاد الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة، وتأثير أبعاد الجدارات الوظيفية (الجدارات القيادية، الجدارات التقنية، الجدارات الإنتاجية، جدارات البحث والتطوير، الجدارات الشخصية) على الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة.



استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على قائمة استقصاء في جمع المعلومات الأولية، حيث يتكون مجتمع الدراسة من مديري الإدارات العليا والوسطى في قطاع الصناعات الدوائية المصرية، بلغ عينة الدراسة (266) مفردة، واستخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي لتحليل البيانات.



توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها توافر أبعاد الجدارات الوظيفية لدى مديري الإدارات في الشركات محل الدراسة بدرجة متوسطة، وأن هناك اختلافات ذات دلالة معنوية في أبعاد الجدارات الوظيفية نتيجة اختلاف ملكية الشركات محل الدراسة، كما تتوافر أبعاد الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة بدرجة مرتفعة، وأكدت نتائج تحليل الانحدار عن وجود تأثير معنوي لأبعاد الجدارات الوظيفية على الأداء المؤسسي في الشركات المبحوثة.



مشكلة الدراسة

التساؤلات الفرعية

- مامدى توافر أبعاد الجداريات الوظيفية عند المديرين في شركات الأدوية محل الدراسة؟
- مامدى تأثير أبعاد الجداريات الوظيفية على الأداء المؤسسي في شركات الأدوية محل الدراسة؟
- هل هناك فروق حول أبعاد الجداريات الوظيفية باختلاف ملكية شركات الأدوية محل الدراسة؟

تكمّن مشكلة الدراسة في أن الموارد البشرية أصبحت في وقتنا الحالي المحور الرئيسي للتنمية ومن أهم الاستراتيجيات التي تحقق استمرار ونمو وتطور أي مؤسسة أو منظمة وتميّزها، وبالتالي فقد أصبحت الجداريات محور تركيز المنظمات في ظلّ التغيرات السريعة، لتحديد الجداريات اللازمة وربطها بوظائف إدارة الموارد البشرية، لتحسين أدائها لرفع مستوى الكفاءة والفاعلية والميزات التنافسية، وحيث أن شركات الدواء المصرية تواجه مثل هذا التحدي، وظهرت الحاجة إلى التحديث والتطوير، فقد أدركت الشركات مدى أهمية الموارد البشري كأصل من أصول الشركة، وأخذت بتطبيق منهج الجدارة في إدارة الموارد البشرية، وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

1. كيف يمكن تحسين الأداء المؤسسي لقطاع الصناعات الدوائية المصرية من خلال الجداريات الوظيفية؟



Chapter
01

أهمية الدراسة (العلمية والعملية)

تستمد الدراسة أهميتها من خلال أهمية موضوع الجدارات الوظيفية والأداء المؤسسي، ويتضح ذلك فيما يلي:

- **الأهمية النظرية:** تناول موضوع الجدارات باعتباره أحدث المفاهيم في مجال إدارة الموارد البشرية، وإحدى الوسائل الحديثة لمواجهة المخاطر والتغيرات التي تواجه المنظمات لتحسين وتطوير كفاءة وفعالية الأداء.
- تساهم هذه الدراسة في مساعدة المنظمات بالتعرّف على تأثير أبعاد الجدارات الوظيفية على تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق معدلات أداء قياسية.

أما الأهمية التطبيقية (العملية) فتتمثل فيما يلي:

- وجود الحاجة الملحة لتحسين وتطوير المنظمات الصناعية وخاصة صناعة الدواء وقدرتها على الاستجابة السريعة لحالات السوق في ظل المنافسة القوية على الساحة نظراً للتطور التكنولوجي الهائل.
- أهمية الموارد البشري كأصل من أصول المنظمة وضرورة الاهتمام بكفاءته لرفع مستوى أداء المؤسسة.
- التعرف على مدى إدراك مديري الإدارات العليا والوسطى بالشركات محل الدراسة لأبعاد الجدارات الوظيفية، ودرجة توافرها، وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

Chapter
01

أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف على أثر أبعاد الجدارات الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي في قطاع الصناعات الدوائية ويتفرع من هذا الهدف أهداف فرعية تتمثل في:
- تجديد أوجه الاختلاف بين آراء مجتمع الدراسة حول أبعاد الجدارات الوظيفية باختلاف ملكية شركات الأدوية محل الدراسة.
 - التعرف على تأثير أبعاد الجدارات الوظيفية (القيادية، التقنية، الإنتاجية، البحث والتطوير، الشخصية) على الأداء المؤسسي في شركات الأدوية محل الدراسة.

فرضيات الدراسة

فروض الدراسة تتمثل فيما يلي:

- توجد اختلافات ذات دلالة معنوية في أبعاد الجدارات الوظيفية نتيجة ملكية الشركات محل الدراسة.
- تؤثر أبعاد الجدارات الوظيفية تأثيراً مهنوياً على الأداء المؤسسي في شركات الأدوية محل الدراسة.

مصطلحات الدراسة الإجرائية

الجدارة الوظيفية:

- مجموعة السمات والمؤهلات الشخصية العلمية والعملية التي تمكّن الموظف من تحقيق معدلات أداء متميزة وقياسية". (لوسيا ، 2000)
- مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يمتلكها الموظف لتشكّل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية. (السيد، 2014)
- مجموعة المهارات والمعارف التي تؤدي إلى الأداء الفعال في الوظيفة، وهي خليط مهني من المعرفة والمهارة والسلوك والقدرات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالأداء. (الفضالة، 2018)

مصطلحات الدراسة الإجرائية

مفهوم الأداء المؤسسي:

- قدرة المنظمة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال. (الداوي، 2010)
- سلوك عملي يؤدي إلى درجة من بلوغ الأهداف، وهو انعكاس لكيفية استخدام المنظمة الموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تحقق أهدافها. (سليم، 2015)
- المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية. (تبوك، 2016)
- تحسين الأداء المؤسسي: عملية مستمرة تتضمن قياس الأداء على مستوى العمليات والخدمات ذات الأهمية النسبية في المنظمة، وتحديد التطورات التي تعزز الأداء. (عبد الرحمن، 2014).



Chapter
01

مجالات التطبيق (حدود الدراسة)

المجال المكاني: طُبقت الدراسة على شركات صناعة الأدوية في مصر

المجال الزماني: تم تطبيق الدراسة في الفترة 2020 / 2021

المجال البشري: يتمثل في عينة من مدراء الإدارات العليا والإدارات الوسطى في الشركات محل الدراسة.

Chapter
01

نموذج الدراسة والمتغيرات الأساسية

المتغير المستقل: الجدارات الوظيفية وأبعادها لـمتغير التابع: الأداء المؤسسي وأبعاده



Chapter
01

نوع الدراسة: وصفي تحليلي – دراسة تطبيقية

مجتمع الدراسة: شركات صناعة الأدوية في مصر وعددها (20) شركة.

عينة الدراسة: عينة تم اختيارها بأسلوب الحصر الشامل من مدراء الإدارات العليا والوسطى في الشركات محل الدراسة عددها (266) مفردة

أدوات جمع البيانات:

- الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منها في الإطار النظري للدراسة، والقوائم المالية والتقارير التي تتضمن أهم المؤشرات الاقتصادية.
- تصميم قائمة استقصاء تتضمن مجموعة أسئلة تغطي متغيرات الدراسة.
- استخدام المعالجة الإحصائية بالأساليب المعروفة لتحليل البيانات إحصائياً



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

