

عنوان البحث

دور استدامة الموارد البشرية في التميز المؤسسي

إعداد الطالب/

مها عبدالله الشويعر

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

تعتبر استدامة الموارد البشرية عنصرًا حيويًا في تحقيق التميز المؤسسي في أي منظمة. إنها العملية التي تهدف إلى الحفاظ على وتنمية الموارد البشرية لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة على المدى الطويل. تركز استدامة الموارد البشرية على مجموعة من المبادئ والممارسات التي تشمل جذب وتطوير والحفاظ على أفضل المواهب، وتعزيز بيئة عمل محفزة، وضمان توازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين.

الأهمية الاستراتيجية لاستدامة الموارد البشرية

تلعب استدامة الموارد البشرية دورًا استراتيجيًا في المؤسسات من خلال

- ١- **تعزيز الإنتاجية والاداء** من خلال توفير بيئة عمل داعمة، وبرامج تدريب وتطوير مستمرة، يمكن تحفيز الموظفين لتحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية
- ٢- **الحفاظ على الكفاءات** يساعد التركيز على الاستدامة في الموارد البشرية في الاحتفاظ بالموظفين المتميزين وتقليل معدل دوران العمل، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد
- ٣- **تعزيز الابتكار** بيئة العمل التي تشجع على التعلم المستمر وتوفير الفرص للنمو المهني تعزز من قدرة الموظفين على الابتكار وتقديم حلول جديدة للمشكلات
- ٤- **تحقيق الرضا الوظيفي** يؤدي الاستثمار في رفاهية الموظفين وتطويرهم المهني إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي، مما يعزز الالتزام والانتماء للمؤسسة

لتعزيز استدامة الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات اتباع مجموعة من الممارسات منها :

التوظيف الذكي التركيز على توظيف الأفراد الذين يمتلكون المهارات والمعرفة التي تتناسب مع قيم وأهداف المؤسسة

برامج التدريب والتطوير توفير فرص تعليمية وتدريبية مستمرة للموظفين لتحسين مهاراتهم وتطويره

إدارة الأداء وضع أنظمة فعالة لتقييم أداء الموظفين وتقديم ملاحظات بناءة تساعد في تحسين أدائهم

توازن العمل والحياة تقديم سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين مثل العمل المرن وإجازات الأمومة والأبوة.

تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي

يمكن لاستدامة الموارد البشرية أن تفوق إلى التميز المؤسسي من خلال

- ١- **تحقيق ميزة تنافسية** المؤسسات التي تستثمر في استدامة مواردها البشرية تتمتع بقدرة أكبر على التكيف مع التغيرات في السوق وتلبية احتياجات العملاء بكفاءة
- ٢- **تعزيز سمعة المؤسسة** المؤسسات التي تركز على رفاهية موظفيها وتطويرهم تكتسب سمعة إيجابية في السوق، مما يجذب المزيد من المواهب والعملاء
- ٣- **تحقيق أهداف الاستدامة** من خلال تبني ممارسات مستدامة في إدارة الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي

مشكلة الدراسة:

في ضوء الأهمية الاستراتيجية لاستدامة الموارد البشرية وتأثيرها الكبير على التميز المؤسسي، تبرز مشكلة الدراسة في هذا السياق من خلال مجموعة من التحديات التي تواجه المؤسسات في تنفيذ ممارسات استدامة الموارد البشرية بشكل فعال. يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في النقاط التالية :

١ - نقص الوعي بأهمية الاستدامة في الموارد البشرية

لا تزال بعض المؤسسات تفتقر إلى الوعي الكامل بأهمية استدامة الموارد البشرية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي. هذا النقص في الوعي يمكن أن يؤدي إلى تجاهل ممارسات الاستدامة أو عدم إعطاؤها الأولوية المناسبة في التخطيط الاستراتيجي.

٢ - محدودية الموارد المالية

تواجه العديد من المؤسسات قيودًا مالية تحد من قدرتها على الاستثمار في برامج تطوير الموارد البشرية والمبادرات التي تعزز الاستدامة. هذا يمكن أن يحد من فرص التدريب والتطوير المتاحة للموظفين ويؤثر على جودة بيئة العمل.

٣ - مقاومة التغيير

تواجه بعض المؤسسات مقاومة من قبل الموظفين أو الإدارة عند محاولة تطبيق ممارسات جديدة تركز على استدامة الموارد البشرية. هذه المقاومة قد تكون ناتجة عن الخوف من التغيير أو نقص الفهم لمزايا هذه الممارسات.

٤ - نقص الكفاءات والمهارات

قد تعاني المؤسسات من نقص في الكفاءات والمهارات اللازمة لتنفيذ استراتيجيات استدامة الموارد البشرية بفعالية. هذا النقص يمكن أن يكون نتيجة لنظام تعليمي غير متطور أو عدم وجود برامج تدريبية كافية.

٥ - توازن العمل والحياة

تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية يعد تحديًا كبيرًا يواجه المؤسسات. عدم القدرة على توفير بيئة عمل مرنة ومتوازنة يمكن أن يؤدي إلى انخفاض رضا الموظفين وزيادة معدل الدوران.

٦ - قياس وتقييم الأداء

من الصعب أحيانًا على المؤسسات قياس وتقييم تأثير ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي. عدم وجود معايير وأدوات قياس واضحة يمكن أن يجعل من الصعب تقييم فعالية هذه الممارسات وتحديد مجالات التحسين.

٧ - الالتزام التنظيمي

تطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية يتطلب التزامًا قويًا من القيادة العليا في المؤسسة. نقص هذا الالتزام يمكن أن يؤدي إلى تطبيق جزئي أو غير متسق لهذه الممارسات، مما يقلل من فعاليتها.

الأهداف الرئيسية للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى

- ١- تحديد مدى وعي المؤسسات بأهمية استدامة الموارد البشرية
 - ٢- استكشاف العوائق المالية والإدارية التي تحول دون تنفيذ ممارسات استدامة الموارد البشرية
 - ٣- تقييم تأثير ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي والتميز
 - ٤- اقتراح حلول وإستراتيجيات لتعزيز استدامة الموارد البشرية في المؤسسات
- من خلال تناول هذه المشاكل، يمكن لهذه الدراسة أن تسهم في تحسين فهم المؤسسات لأهمية استدامة الموارد البشرية ودورها الحيوي في تحقيق التميز المؤسسي، بالإضافة إلى توفير توصيات عملية للتغلب على التحديات التي تواجهها المؤسسات في هذا المجال.

أهمية الدراسة:

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة من عدة جوانب، سواء على مستوى المؤسسات نفسها أو على مستوى المجتمع والاقتصاد بشكل عام. يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١- تحقيق التميز المؤسسي

تساهم الدراسة في تسليط الضوء على كيفية استدامة الموارد البشرية كعامل رئيسي لتحقيق التميز المؤسسي. من خلال تقديم استراتيجيات وممارسات فعالة، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها وتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

٢- زيادة الوعي

تساعد الدراسة في زيادة الوعي بأهمية استدامة الموارد البشرية بين قادة المؤسسات والمديرين. هذا الوعي يمكن أن يدفعهم لتبني ممارسات أكثر استدامة تساهم في تطوير بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

٣- تحسين رضا الموظفين

من خلال التركيز على ممارسات استدامة الموارد البشرية مثل التوازن بين العمل والحياة، وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر، يمكن للمؤسسات تعزيز رضا الموظفين وزيادة ولائهم وانتمائهم للمؤسسة.

٤- تقليل معدل دوران الموظفين

تساعد الدراسة المؤسسات على فهم أهمية الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين وتقليل معدل دورانهم من خلال توفير بيئة عمل داعمة وجاذبة. هذا بدوره يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب الجديدة ويحافظ على المعرفة والخبرة داخل المؤسسة.

٥- تعزيز الابتكار والإبداع

تؤكد الدراسة على دور استدامة الموارد البشرية في تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين. من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للتعليم والتطور، يمكن للمؤسسات تشجيع موظفيها على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.

٦- تحقيق أهداف التنمية المستدامة

تلعب استدامة الموارد البشرية دورًا مهمًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي. من خلال تبني ممارسات مسؤولة ومستدامة، يمكن للمؤسسات المساهمة في تحسين جودة الحياة للعاملين والمجتمع بشكل عام.

٧- دعم الاستقرار التنظيمي

تساهم الدراسة في فهم كيفية بناء استقرار تنظيمي قوي من خلال استدامة الموارد البشرية. الاستقرار التنظيمي يعزز من قدرة المؤسسات على التعامل مع التحديات والأزمات بشكل أفضل.

٨- توفير أدوات تقييم فعالة

تقدم الدراسة أدوات ومعايير لتقييم فعالية ممارسات استدامة الموارد البشرية. هذا يمكن المؤسسات من قياس تأثير هذه الممارسات وتحسينها باستمرار.

٩- تعزيز سمعة المؤسسة

تسهم ممارسات استدامة الموارد البشرية في بناء سمعة إيجابية للمؤسسات في السوق. السمعة الجيدة تجذب المزيد من العملاء والمستثمرين والشركاء التجاريين.

١٠- تحسين الأداء المالي

تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تستثمر في استدامة مواردها البشرية تحقق أداء مالي أفضل على المدى الطويل. هذا يعود إلى زيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

باختصار، تسهم هذه الدراسة في تقديم فهم شامل وعميق لدور استدامة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي، مما يساعد المؤسسات على تبني استراتيجيات مستدامة تعزز من نموها وازدهارها في المستقبل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسهم في تعزيز فهم دور استدامة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي. ويمكن تلخيص هذه الأهداف فيما يلي:

١- تحديد مدى وعي المؤسسات بأهمية استدامة الموارد البشرية

تقييم مدى إدراك القادة والمديرين في المؤسسات لأهمية استدامة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي والتميز

تحليل مدى استخدام المؤسسات لممارسات استدامة الموارد البشرية في استراتيجياتها الإدارية

٢- استكشاف العوائق التي تحول دون تنفيذ ممارسات استدامة الموارد البشرية

تحديد التحديات المالية والإدارية التي تواجه المؤسسات في تبني ممارسات استدامة الموارد البشرية

دراسة مقاومة التغيير بين الموظفين والإدارة عند محاولة تطبيق ممارسات جديدة

٣- تقييم تأثير ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي

قياس أثر ممارسات استدامة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين ورضاهم وأدائهم

تحليل العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والابتكار داخل المؤسسة

٤- اقتراح حلول وإستراتيجيات لتعزيز استدامة الموارد البشرية في المؤسسات

تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتطوير برامج استدامة الموارد البشرية

اقتراح آليات لتجاوز العوائق المالية والإدارية التي تواجه تطبيق ممارسات الاستدامة

٥- تحليل دور القيادة في تعزيز استدامة الموارد البشرية

دراسة كيفية تأثير التزام القيادة العليا بتطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية على فعالية هذه الممارسات

تحديد الأنماط القيادية التي تعزز من تبني استراتيجيات استدامة الموارد البشرية

٦- تحسين أدوات قياس وتقييم استدامة الموارد البشرية

تطوير معايير وأدوات لتقييم تأثير ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي

توفير آليات لقياس رضا الموظفين ومستوى ولائهم والتزامهم بالمؤسسة

٧- تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين

دراسة تأثير توازن العمل والحياة الشخصية على رضا الموظفين وأدائهم

تقديم توصيات لتبني سياسات توازن العمل والحياة داخل المؤسسات

٨- تعزيز الابتكار والإبداع من خلال استدامة الموارد البشرية

تحليل كيفية تعزيز ممارسات استدامة الموارد البشرية لثقافة الابتكار والإبداع داخل المؤسسة

تحديد العوامل التي تسهم في خلق بيئة عمل محفزة للتفكير الإبداعي

٩- المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

دراسة كيفية تأثير استدامة الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المستدامة

تحليل دور المؤسسات في المساهمة في التنمية المستدامة من خلال ممارسات استدامة الموارد البشرية

١٠ تحسين الأداء المالي للمؤسسات

دراسة العلاقة بين ممارسات استدامة الموارد البشرية والأداء المالي للمؤسسات

تقديم توصيات لتحسين الأداء المالي من خلال استدامة الموارد البشرية

تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على مجموعة من التساؤلات البحثية التي تساعد في فهم دور استدامة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي. يمكن تلخيص هذه التساؤلات فيما يلي:

١- ما مدى وعي المؤسسات بأهمية استدامة الموارد البشرية؟

ما مدى إدراك القادة والمديرين لأهمية استدامة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي؟

كيف يتم تطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية في استراتيجيات المؤسسات؟

٢- ما هي العوائق الرئيسية التي تحول دون تنفيذ ممارسات استدامة الموارد البشرية؟

ما هي التحديات المالية التي تواجه المؤسسات في تبني ممارسات استدامة الموارد البشرية؟

ما هي التحديات الإدارية والتنظيمية التي تعرقل تطبيق ممارسات الاستدامة؟

كيف يمكن التغلب على مقاومة التغيير بين الموظفين والإدارة عند تطبيق ممارسات جديدة؟

٣- كيف تؤثر ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي؟

ما هو تأثير ممارسات استدامة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين؟

كيف تسهم ممارسات الاستدامة في زيادة رضا الموظفين وولائهم؟

ما هي العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والابتكار داخل المؤسسة؟

٤- ما هي الحلول والإستراتيجيات الفعالة لتعزيز استدامة الموارد البشرية في المؤسسات؟

ما هي البرامج والتدابير التي يمكن تبنيها لتعزيز استدامة الموارد البشرية؟

كيف يمكن التغلب على العوائق المالية والإدارية لتطبيق ممارسات الاستدامة؟

٥- ما هو دور القيادة في تعزيز استدامة الموارد البشرية؟

كيف يؤثر التزام القيادة العليا بتطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية على فعالية هذه الممارسات؟

ما هي الأنماط القيادية التي تعزز من تبني استراتيجيات استدامة الموارد البشرية؟

٦- ما هي الأدوات والمعايير الفعالة لقياس وتقييم استدامة الموارد البشرية؟

ما هي المعايير والأدوات التي يمكن استخدامها لتقييم تأثير ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي؟

كيف يمكن قياس رضا الموظفين ومستوى ولائهم والتزامهم بالمؤسسة؟

7- كيف يمكن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين؟

ما هو تأثير توازن العمل والحياة الشخصية على رضا الموظفين وأدائهم؟

ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن تبنيها لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة داخل المؤسسات؟

٨- كيف تساهم استدامة الموارد البشرية في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسة؟

ما هي العوامل التي تساهم في خلق بيئة عمل محفزة للابتكار من خلال استدامة الموارد البشرية؟

كيف يمكن تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع من خلال ممارسات استدامة الموارد البشرية؟

٩- كيف يمكن أن تساهم استدامة الموارد البشرية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

ما هو دور المؤسسات في المساهمة في التنمية المستدامة من خلال ممارسات استدامة الموارد البشرية؟

كيف يمكن للمؤسسات تحسين تأثيرها الاجتماعي والاقتصادي من خلال استدامة الموارد البشرية؟

١٠- ما هي العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والأداء المالي للمؤسسات؟

كيف تؤثر ممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات؟

ما هي الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتحسين الأداء المالي من خلال استدامة الموارد البشرية؟

فروض الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفروض التي تساعد في توجيه البحث وتحليل النتائج. الفروض هي الافتراضات المبدئية التي سيتم اختبارها خلال البحث. فيما يلي الفروض الرئيسية للدراسة:

الفرض الأول :

توجد علاقة إيجابية بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي

المؤسسات التي تتبنى ممارسات استدامة الموارد البشرية تحقق أداءً مؤسسياً متميزاً مقارنةً بتلك التي لا تتبنى هذه الممارسات

الفرض الثاني:

زيادة الوعي بأهمية استدامة الموارد البشرية بين القادة والمديرين تؤدي إلى تحسين تطبيق هذه الممارسات في المؤسسات

كلما زاد وعي القادة والمديرين بأهمية استدامة الموارد البشرية، كلما كان من المرجح أن يتم تطبيق هذه الممارسات بشكل أكثر فعالية

الفرض الثالث :

تواجه المؤسسات عوائق مالية وإدارية تحد من قدرتها على تبني ممارسات استدامة الموارد البشرية

هناك تحديات مالية وإدارية تعوق المؤسسات عن تطبيق ممارسات الاستدامة، مما يؤثر على فعالية هذه الممارسات

الفرض الرابع :

تساهم ممارسات استدامة الموارد البشرية في تحسين رضا الموظفين وزيادة ولائهم للمؤسسة

تطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وزيادة ولائهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي

الفرض الخامس :

القيادة الفعالة تساهم بشكل كبير في تعزيز استدامة الموارد البشرية داخل المؤسسات

القيادة التي تلتزم بتطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية تساهم بشكل أكبر في نجاح هذه الممارسات وتحقيق التميز المؤسسي

الفرض السادس :

توفر أدوات ومعايير قياس فعالة يساهم في تحسين استدامة الموارد البشرية داخل المؤسسات

استخدام أدوات ومعايير قياس فعالة يمكن أن يساعد المؤسسات في تقييم وتحسين ممارسات استدامة الموارد البشرية

الفرض السابع :

تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي

المؤسسات التي توفر سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية تحظى بموظفين أكثر رضا وإنتاجية

الفرض الثامن :

تعزز ممارسات استدامة الموارد البشرية الابتكار والإبداع داخل المؤسسة

تطبيق ممارسات استدامة الموارد البشرية يؤدي إلى خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع بين الموظفين

الفرض التاسع :

تساهم استدامة الموارد البشرية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي

تبني ممارسات استدامة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأثر الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة

الفرض العاشر :

يوجد تأثير إيجابي لممارسات استدامة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات

المؤسسات التي تتبنى ممارسات استدامة الموارد البشرية تحقق أداءً ماليًا أفضل مقارنةً بتلك التي لا تتبنى هذه الممارسات

الدراسات السابقة:

تلعب استدامة الموارد البشرية دوراً مهماً في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تشير الدراسات السابقة إلى مجموعة من الجوانب الرئيسية التي تساهم في هذا الدور:

١- تطوير المهارات والتدريب

تشير العديد من الدراسات إلى أن توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين يساهم في تحسين أدائهم وزيادة رضاهم الوظيفي، مما يعزز من قدرتهم على الابتكار والإبداع داخل المؤسسة

٢- الاستقرار الوظيفي

يعتبر الاستقرار الوظيفي عاملاً مهماً في استدامة الموارد البشرية، حيث أن الحفاظ على الموظفين وتقليل معدل دورانهم يمكن أن يؤدي إلى تراكم المعرفة والخبرة داخل المؤسسة، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي

٣- التوازن بين العمل والحياة الشخصي

العديد من الدراسات تشير إلى أن التوازن بين الحياة العملية والشخصية يساهم في رفع معنويات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يعزز من الأداء المؤسسي بشكل عام

٤- ثقافة العمل الداعمة

بيئة العمل التي تدعم التعاون والتواصل المفتوح بين الموظفين تعزز من التماسك الداخلي وتساهم في خلق مناخ إيجابي ينعكس على الأداء المؤسسي

٥- المكافآت والتحفيز

نظام المكافآت العادل والتحفيز المستمر يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والدافعية لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة ككل

٦- القيادة الرشيدة

القيادة التي تتبنى ممارسات الاستدامة وتدعم التطوير المستدام للموارد البشرية تلعب دوراً محورياً في تحقيق التميز المؤسسي، من خلال تعزيز الالتزام والرؤية المشتركة بين جميع العاملين

أمثلة على الدراسات السابقة:

دراسة بعنوان "دور استدامة الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على قطاع الخدمات" أشارت إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تدريب وتطوير موظفيها تحقق معدلات أعلى من الرضا والإنتاجية

دراسة أخرى بعنوان "أثر الاستقرار الوظيفي على الأداء المؤسسي: دراسة حالة على الشركات الصناعية" وجدت أن الاستقرار الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء والجودة في العمل

تؤكد الدراسات السابقة على أن استدامة الموارد البشرية تعتبر عنصراً حاسماً في تحقيق التميز المؤسسي، حيث أن التركيز على تطوير المهارات، وتحقيق الاستقرار الوظيفي، وتوفير بيئة عمل داعمة، كلها عوامل تساهم في بناء مؤسسة متميزة وقادرة على المنافسة

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية للدراسة حول دور استدامة الموارد البشرية في التميز المؤسسي تشمل مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تشكل الإطار الفكري لفهم العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والأداء المؤسسي. فيما يلي بعض المنطلقات النظرية الرئيسية :

١- نظرية الموارد المستندة إلى المنظمة

الفكرة الأساسية : تعتبر هذه النظرية أن الموارد والقدرات الفريدة التي تمتلكها المؤسسة هي المصادر الرئيسية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

التطبيق : من منظور استدامة الموارد البشرية، يشمل ذلك الاستثمار في تطوير مهارات ومعرفة الموظفين، مما يعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق تميز مؤسسي

٢- نظرية رأس المال البشري

الفكرة الأساسية : تعتبر هذه النظرية أن المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون تشكل رأس مال يمكن أن يزيد من إنتاجية المؤسسة وأدائها

التطبيق : تطوير الموارد البشرية من خلال التدريب والتعليم المستمر يمكن أن يساهم في تحسين الأداء المؤسسي والابتكار

٣- نظرية التحفيز

الفكرة الأساسية : تشمل هذه النظرية عدة نماذج مثل نموذج ماسلو للحاجات، ونظرية التوقع لفرود، ونظرية التحفيز ذات العاملين لهيرزبرغ. جميعها تركز على فهم العوامل التي تحفز الأفراد على الأداء الأمثل

التطبيق : استدامة الموارد البشرية يمكن تحقيقها من خلال توفير بيئة عمل تحفيزية تشمل مكافآت عادلة، فرص تطوير، وتحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية

٤- نظرية الثقافة التنظيمية :

الفكرة الأساسية : تعتبر هذه النظرية أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على سلوك الموظفين وأداء المؤسسة

التطبيق : بناء ثقافة تنظيمية داعمة ومشجعة على التعاون والابتكار يمكن أن يعزز من استدامة الموارد البشرية ويساهم في تحقيق التميز المؤسسي

٥- نظرية القيادة :

(Servant) والقيادة الخادمة (Transformational Leadership) تشمل هذه النظرية مفاهيم متعددة مثل القيادة التحويلية ، والتي تركز على أهمية القيادة في توجيه وتحفيز الموظفين (Leadership)

التطبيق : القيادة التي تركز على تطوير الموظفين ودعمهم يمكن أن تساهم في تعزيز استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي

٦- نظرية الأنظمة :

الفكرة الأساسية : تعتبر المؤسسة كنظام مفتوح يتفاعل مع بيئته، وتتكون من أجزاء مترابطة تؤثر على بعضها البعض

التطبيق : تحقيق استدامة الموارد البشرية يتطلب النظر إلى المؤسسة كنظام شامل، حيث تساهم جميع الأجزاء في تعزيز الأداء والتميز المؤسسي

المنهجية وطرق البحث:

١-تصميم البحث :

النوع : يمكن أن يكون البحث كميًا، نوعيًا، أو مختلطًا بناءً على طبيعة الأسئلة البحثية والأهداف

البحث الكمي : يعتمد على جمع البيانات العددية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية

البحث النوعي : يركز على جمع البيانات النوعية مثل المقابلات والملاحظات لفهم الظواهر بشكل أعمق

البحث المختلط : يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية للحصول على صورة شاملة

٢- أدوات جمع البيانات :

الاستبيانات : تستخدم لجمع البيانات الكمية من عينة كبيرة من المشاركين

تصاميم الاستبيانات : يشمل أسئلة مغلقة ومفتوحة تغطي مجالات استدامة الموارد البشرية والأداء المؤسسي

المقابلات : تستخدم لجمع البيانات النوعية من قادة الموارد البشرية ومديري الأقسام

أنواع المقابلات : مقابلات فردية أو مجموعات التركيز

الملاحظات : يتم جمع البيانات من خلال مراقبة البيئة التنظيمية وسلوك الموظفين

الوثائق والسجلات : تحليل الوثائق المؤسسية، التقارير السنوية، وسياسات الموارد البشرية

٣- عينة الدراسة :

تحديد العينة : اختيار العينة المناسبة يعتمد على هدف الدراسة وحجم المؤسسة

العينة العشوائية : تضمن تمثيلًا واسعًا للمشاركين

العينة الهادفة : تركز على المشاركين الذين يمتلكون خبرات ومعرفة خاصة بالموضوع

٤- تحليل البيانات :

التحليل الكمي : استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات العددية

، وغيرها Excel، SPSS مثل: البرامج المستخدمة

الاحصائيات الوصفية : مثل التوزيع التكراري، المتوسطات والانحراف المعياري

، والارتباط والانحدار (ANOVA) مثل تحليل التباين: التحليل الاستدلالي

التحليل النوعي : تحليل البيانات النوعية باستخدام تقنيات تحليل المحتوى أو التحليل الموضوعي

، NVivo، ATLAS.ti مثل: البرامج المستخدمة

الخطوات : ترميز البيانات، تحديد الأنماط والمواضيع، واستخلاص الاستنتاجات

٥- ضمان الموثوقية والمصداقية:

الموثوقية : التأكد من ثبات النتائج عبر اختبارات متكررة

اختبارات الموثوقية : مثل اختبار ألفا كرونباخ

المصداقية : التأكد من دقة وصحة النتائج

، واستخدام أساليب (Peer Review) ، مراجعة الأقران (Triangulation) التثليث : طرق تحسين المصداقية متعددة لجمع البيانات

٦- أخلاقيات البحث :

الموافقة المستنيرة : الحصول على موافقة المشاركين بعد توضيح أهداف الدراسة واستخدام البيانات

الخصوصية والسرية : حماية معلومات المشاركين وضمان عدم كشف هوياتهم

الشفافية : توضيح الإجراءات والنتائج بصدق وموضوعية

الخلاصة:

تشمل المنهجية وطرق البحث في دراسة دور استدامة الموارد البشرية في التميز المؤسسي مجموعة من الخطوات المتكاملة التي تضمن جمع البيانات بشكل منظم وتحليلها بطريقة موثوقة. من خلال اختيار التصميم البحثي المناسب، واستخدام الأدوات الفعالة لجمع وتحليل البيانات، يمكن الوصول إلى استنتاجات موثوقة تدعم الأهداف البحثية وتساهم في تطوير المعرفة في هذا المجال

أدوات الدراسة :

في دراسة دور استدامة الموارد البشرية في التميز المؤسسي، تعتمد أدوات الدراسة على نوعية البحث (كمي أو نوعي :أو مختلط) وتساعد في جمع البيانات وتحليلها بشكل منهجي. فيما يلي توضيح لأدوات الدراسة المحتملة

١-الاستبيانات

الوصف : مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة تُستخدم لجمع البيانات من عدد كبير من المشاركين

الادارة : تصميم استبيان يحتوي على أسئلة تغطي مجالات مثل

مدى رضا الموظفين عن برامج التدريب والتطوير

تأثير استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي

سياسات الموارد البشرية والاستقرار الوظيفي

الأساليب :

الاستبانة الورقيه :يتم توزيعها وجمعها يدويًا

استخدام المنصات : تستخدم منصات مثل قوقل

٢- المقابلات

الوصف : حوارات موجهة تُجرى مع مجموعة مختارة من الأفراد للحصول على بيانات نوعية معمقة

الادارة : إعداد دليل المقابلة يتضمن أسئلة مفتوحة تستهدف

فهم تأثير سياسات الموارد البشرية على التميز المؤسسي

استراتيجيات القيادة في تعزيز استدامة الموارد البشرية

الأساليب :

المقابلات الفرديه : تُجرى مع الموظفين أو القادة

مجموعات التركيز : حوارات جماعية لتبادل الأفكار والخبرات

٣- الملاحظات

الوصف : جمع البيانات من خلال مراقبة سلوك الموظفين وبيئة العمل

الادارة : استخدام دليل الملاحظة لتسجيل الملاحظات حول

سلوك الموظفين وتفاعلهم في مكان العمل

تطبيق سياسات الموارد البشرية في الواقع

الأساليب :

الملاحظات المباشرة : التواجد في الموقع وتسجيل الملاحظات

الملاحظات غير المباشرة : مراقبة من خلال كاميرات المراقبة أو تسجيلات الاجتماعات

٤- تحليل الوثائق

الوصف : فحص الوثائق الرسمية والسجلات للحصول على بيانات إضافية

الإدارة : جمع وتحليل وثائق مثل

تقارير الأداء السنوية

سياسات وإجراءات الموارد البشرية

سجلات التدريب والتطوير

الأساليب :

تحليل المحتوى : استخراج المعلومات المهمة من الوثائق

تحليل الاتجاهات : مقارنة البيانات على مر الزمن لاستخلاص النتائج

٥- الاختبارات القياسية

الوصف : استخدام اختبارات مقننة لقياس مهارات ومعرفة الموظفين

الإدارة : اختيار اختبارات مثل

اختبارات الكفاءة المهنية

اختبارات الرضا الوظيفي

الأساليب :

تطبيق الاختبارات : توزيع الاختبارات على عينة من الموظفين

تحليل النتائج : تقييم النتائج لاستخلاص البيانات الكمية

الخلاصة

تُستخدم أدوات الدراسة المختلفة لجمع البيانات بشكل شامل ومتوازن، مما يساعد في تحقيق أهداف البحث وفهم دور استدامة الموارد البشرية في التميز المؤسسي. استخدام مزيج من الأدوات الكمية والنوعية يعزز من دقة وموثوقية النتائج.

حدود الدراسة :

حدود الدراسة تشمل القيود والتحديات التي قد تواجه الباحثين أثناء إجراء البحث وتحليل البيانات، وتعتبر جزءًا أساسيًا من أي بحث علمي لأنها تساعد في تحديد نطاق الدراسة وفهم مدى تطبيق النتائج. فيما يلي توضيح لأبرز حدود الدراسة في بحث دور استدامة الموارد البشرية في التميز المؤسسي

١-حدود زمانية

الوصف : قد تكون الدراسة محدودة بفترة زمنية محددة، مما قد يؤثر على تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات

التأثير : قد لا تعكس النتائج التغيرات المستقبلية أو الاتجاهات الزمنية الطويلة

٢- حدود مكانية

الوصف : يمكن أن تكون الدراسة محصورة في منطقة جغرافية معينة، مثل دولة أو مدينة معينة

التأثير : قد تكون النتائج غير قابلة للتعميم على مناطق أخرى تختلف في الثقافة أو الظروف الاقتصادية

٣- حدود عينية

الوصف : قد تكون العينة المستخدمة في الدراسة صغيرة أو غير ممثلة لجميع فئات الموظفين أو المؤسسات

التأثير : قد تؤدي العينة غير الممثلة إلى نتائج غير دقيقة أو غير قابلة للتعميم على جميع المؤسسات

٤- حدود منهجية

الوصف : لتشمل القيود المتعلقة بأدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل، والتصميم البحثي

ادوات جمع البيانات : قد تكون بعض الأدوات غير دقيقة أو محدودة في جمع جميع المعلومات المطلوبة

اساليب التحليل : قد تكون هناك قيود في الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات

التأثير : قد تؤثر القيود المنهجية على دقة النتائج وصحتها

٥- حدود نظرية :

الوصف : قد تكون الدراسة قائمة على نظريات معينة قد لا تغطي جميع الجوانب الممكنة للموضوع

التأثير : قد تفتقر الدراسة إلى الشمولية في تناول جميع العوامل المؤثرة على استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي

٦- حدود ثقافية

الوصف : قد تتأثر النتائج بالثقافة التنظيمية والاجتماعية السائدة في منطقة الدراسة

التأثير : قد تكون النتائج غير قابلة للتعميم على مؤسسات في ثقافات مختلفة

٧- حدود موارد البحث

الوصف : تشمل القيود المالية والبشرية والزمنية التي قد تواجه الباحثين

التأثير : قد تؤثر على حجم العينة، نطاق البحث، وعمق التحليل

٨- حدود العملية

الوصف : تشمل القيود العملية مثل الوصول إلى البيانات المطلوبة، والتعاون من قبل المؤسسات المشاركة

التأثير : قد تؤدي إلى نقص في البيانات أو تأثير على جودة النتائج

٩- حدود شخصية

الوصف : تشمل تأثير التحيزات الشخصية للباحثين أو المشاركين في الدراسة

التأثير : قد تؤدي إلى نتائج غير موضوعية أو متحيزة

المراجع:

- **Armstrong, M. (2014).** *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- **Barney, J. B. (1991).** Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- **Becker, G. S. (1993).** *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- **Bryman, A. & Bell, E. (2015).** *Business Research Methods*. Oxford University Press.
- **Huselid, M. A. (1995).** The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.