

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الموارد البشرية



أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية: دراسة
تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض

إعداد الطالب/

سهام غازي العتيبي

٢٤٢٠٠٠٩٥٧

إشراف/

د. اسماء ابو عنزه

العام الدراسي:

2024



٤	مقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٧	أهمية الدراسة:
٩	أهداف الدراسة:
١٠	تساؤلات الدراسة:
١١	فروض الدراسة:
١٢	الدراسات السابقة:
١٢	المنطلقات النظرية للدراسة:
٢١	المنهجية وطرق البحث:
٢٢	مصادر البيانات :
٢٣	أدوات الدراسة:
٢٣	حدود الدراسة :
٢٤	المراجع:

مقدمة:

يُعتبر التخطيط الاستراتيجي عملية حيوية وأساسية في عالم الأعمال الحديث، حيث يسهم بشكل كبير في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بعيدة المدى. تتعلق هذه العملية بتحديد الاتجاه المستقبلي للمؤسسة وتطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق هذا الاتجاه. في عالم يتسم بالتغيرات المستمرة والتحديات المتزايدة، يصبح التخطيط الاستراتيجي ضرورة ملحة تتيح للمؤسسات التكيف مع الظروف المتغيرة والاستجابة بشكل فعال لمتطلبات السوق. يتضمن التخطيط الاستراتيجي تحليلاً دقيقاً للبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة. من خلال تقييم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، يمكن للمؤسسات تحديد موقعها الحالي وتوقع الاتجاهات المستقبلية. يُعد هذا التحليل أداة حيوية تساعد في فهم العوامل التي قد تؤثر على الأداء المؤسسي، سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية، أو بيئية. (عبد الحميد، ٢٠٢٣).

علاوة على ذلك، يشمل التخطيط الاستراتيجي تحديد الأهداف والرؤية والرسالة للمؤسسة. تساهم هذه العناصر في توضيح الغرض من وجود المؤسسة وتوجيه جميع الجهود نحو تحقيق أهداف محددة. من خلال وضع رؤية واضحة، يمكن للمؤسسة أن تحفز موظفيها وتوجههم نحو تحقيق نتائج إيجابية. لا يقتصر التخطيط الاستراتيجي على إعداد الخطط فقط، بل يتطلب أيضاً تنفيذها ومتابعتها بشكل دوري. يتعين على القادة في المؤسسة أن يكونوا قادرين على تقييم مدى تحقيق الأهداف وتعديل الاستراتيجيات حسب الحاجة. تُعتبر هذه الديناميكية ضرورية لضمان استمرارية النجاح والقدرة على التكيف مع التغيرات في السوق. يُعد التخطيط الاستراتيجي عنصراً أساسياً في ضمان نجاح أي مؤسسة. من خلال توفير إطار عمل واضح لتوجيه الجهود والموارد، يمكن للمؤسسات تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية، مما يُعزز من قدرتها التنافسية ويضمن استدامتها على المدى الطويل. إن التخطيط الاستراتيجي ليس مجرد أداة، بل هو ثقافة يجب أن تُعزز في كل جوانب العمل، مما يضمن أن تكون المؤسسة دائماً في وضع يمكنها من تحقيق النجاح. (عشاوي، ٢٠٢١).

يُعتبر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية أحد العناصر الأساسية في نجاح أي مؤسسة، إذ يتجاوز مجرد إدارة الأفراد إلى تشكيل رؤية شاملة لكيفية استخدام رأس المال البشري لتحقيق الأهداف التنظيمية. في عالم الأعمال المعاصر، حيث تتسارع وتيرة التغيير وتزداد المنافسة، يصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات فعالة لإدارة مواردها البشرية. يهدف هذا التخطيط إلى ضمان توافر الكفاءات المناسبة في الوقت المناسب، مما يساهم في تعزيز أداء المؤسسة وقدرتها على التكيف مع التغيرات في

البيئة المحيطة. يتضمن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية مجموعة من الأنشطة التي تبدأ بتحديد الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية بناءً على الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من خلال تحليل الاتجاهات السكانية، والاحتياجات السوقية، ومتطلبات العمل، يمكن للمؤسسات تحديد نوعية المهارات والخبرات المطلوبة. تُعتبر هذه المرحلة حيوية، حيث تساهم في تجنب الفجوات في المهارات وتساعد في بناء قوة عمل قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية. (علي، ٢٠٢١).

علاوة على ذلك، يُعد التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية عملية مستمرة تتطلب مراجعة دورية وتكيفاً مع الظروف المتغيرة. يتعين على القادة في المؤسسات متابعة الأداء والتقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة، وإجراء التعديلات اللازمة في الاستراتيجيات المعتمدة. هذا يعكس أهمية وجود نظام تقييم فعال يمكن من قياس النتائج وتقديم التغذية الراجعة اللازمة لتحسين الأداء. كما يُعتبر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وسيلة لتعزيز ثقافة المؤسسة وتعزيز الانتماء بين الموظفين. من خلال إشراك الموظفين في عملية التخطيط وتوفير الفرص لتطوير مهاراتهم، يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم دوراً في تحقيق أهداف المؤسسة، فإن ذلك يعزز من ولائهم ويحفزهم على تقديم أداء أفضل. يُعد التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح المؤسسي. من خلال تحديد الاحتياجات، وتطوير الكفاءات، وتعزيز الثقافة التنظيمية، يمكن للمؤسسات تعزيز قدرتها التنافسية وضمان استدامتها في عالم يتسم بالتغير المستمر. إن الاستثمار في الموارد البشرية ليس مجرد خيار، بل هو ضرورة لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية وبناء مستقبل أكثر إشراقاً للمؤسسة. (عشاوي، ٢٠٢١)

تُعتبر أنشطة إدارة الموارد البشرية من العناصر الأساسية التي تسهم في نجاح أي مؤسسة، حيث تشمل مجموعة واسعة من العمليات التي تهدف إلى تعزيز فعالية الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تتعامل إدارة الموارد البشرية مع العنصر الأكثر أهمية في المؤسسة، وهو الإنسان، وتعمل على تحسين قدراته وتوجيهها بشكل يتماشى مع تطلعات المؤسسة. تستند هذه الأنشطة إلى فهم عميق لاحتياجات الأفراد والتحديات التي تواجهها المؤسسة، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة. تبدأ أنشطة إدارة الموارد البشرية عادةً بعملية التوظيف والاختيار، التي تُعتبر خطوة حيوية لضمان استقطاب الكفاءات المناسبة. يتم تحليل الاحتياجات الوظيفية وإعداد وصف دقيق للوظائف، مما يساعد في جذب المرشحين المناسبين. تُستخدم أساليب متعددة خلال عملية الاختيار، مثل المقابلات، والاختبارات، والمراجعات الخلفية، لضمان اختيار الأفراد الذين يتناسبون مع ثقافة المؤسسة واحتياجاتها. (عبد الحميد، ٢٠٢٣).

بعد التوظيف، تأتي مرحلة التدريب والتطوير، حيث تُعتبر هذه الأنشطة ضرورية لتعزيز مهارات الموظفين وتحسين أدائهم. تقدم إدارة الموارد البشرية برامج تدريبية متنوعة، تشمل ورش العمل، والدورات الأكاديمية، والتدريب العملي، مما يساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم ومعارفهم. يُعتبر الاستثمار في تطوير الموظفين أمراً حيوياً، حيث يساهم في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي. كما تشمل أنشطة إدارة الموارد البشرية تقييم الأداء، الذي يُعتبر أداة مهمة لفهم مدى تحقيق الموظفين للأهداف المحددة. تعتمد هذه العملية على معايير موضوعية تُستخدم لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري، مما يتيح تحديد نقاط القوة والمجالات التي تحتاج إلى تحسين. تُساعد هذه التقييمات في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الترقيات، والمكافآت، والتدريب الإضافي. (خليفة، ٢٠٢١).

إضافةً إلى ذلك، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً مهماً في إدارة العلاقات بين الموظفين. يتضمن ذلك معالجة النزاعات وتيسير التواصل بين الفرق، مما يساهم في خلق بيئة عمل صحية. تُعتبر ثقافة المؤسسة وتوجهاتها من العوامل الحاسمة في تحقيق رضا الموظفين وولائهم، لذا تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز بيئة إيجابية تشجع على التعاون والابتكار. تُظهر أنشطة إدارة الموارد البشرية أهمية هذه الوظيفة في تعزيز نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. من خلال التوظيف الفعال، والتدريب المستمر، وتقييم الأداء الجيد، وإدارة العلاقات، يمكن للمؤسسات بناء قوة عاملة قوية ومؤهلة، مما يساهم في تحقيق التفوق التنافسي في السوق. إن إدارة الموارد البشرية ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي شريك استراتيجي في تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها على المدى الطويل. (قرمات، ٢٠٢٢).

يُعتبر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أنشطة إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة. يتجاوز هذا التخطيط كونه مجرد عملية تنظيمية؛ فإنه يمثل رؤية شاملة تتعلق بكيفية توظيف وتطوير واستغلال رأس المال البشري بشكل يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. في عالم الأعمال المتغير بسرعة، يُعد التخطيط الاستراتيجي أداة حيوية تُساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات في السوق، وتلبية الاحتياجات المتزايدة للعملاء، وضمان استدامتها. عندما يتم تنفيذ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بشكل فعال، فإنه يساهم في تحسين جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية، بدءاً من عملية التوظيف والاختيار. يُتيح التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات تحديد المهارات والكفاءات اللازمة لتحقيق أهدافها، مما يساعد في جذب المرشحين المناسبين. من خلال وضع استراتيجيات توظيف تعتمد على التحليل الدقيق للاحتياجات، يمكن للمؤسسات تقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف، وضمان استقطاب الأفراد الذين يتناسبون مع ثقافة المؤسسة ورؤيتها. (المشريقي، ٢٠٢٢).

بالإضافة إلى ذلك، يُعزز التخطيط الاستراتيجي من فعالية برامج التدريب والتطوير. يشمل هذا التخطيط تقييمًا دوريًا لمهارات الموظفين وتحديد الفجوات التي تحتاج إلى معالجة. عندما تكون هناك رؤية واضحة لمستقبل المؤسسة، يمكن لإدارة الموارد البشرية تصميم برامج تدريبية تستهدف تعزيز الكفاءات المطلوبة، مما يساهم في تحسين الأداء العام. إن الاستثمار في تطوير المهارات ليس فقط مفيدًا للموظفين، بل يعزز أيضًا من قدرة المؤسسة على المنافسة في السوق. على صعيد آخر، يُعتبر تقييم الأداء جزءًا أساسيًا من التخطيط الاستراتيجي. من خلال وضع معايير أداء واضحة ومحددة، يمكن للمؤسسات قياس مدى تحقيق الأهداف وتحديد النجاحات والإخفاقات. يُساعد هذا التقييم في توجيه القرارات المتعلقة بالترقيات والمكافآت، مما يضمن أن تكون هذه الإجراءات قائمة على أسس موضوعية. إن دمج التخطيط الاستراتيجي في عمليات تقييم الأداء يعزز من الشفافية ويشجع على بناء ثقافة الأداء العالي. (خليفة، ٢٠٢١).

علاوة على ذلك، يساهم التخطيط الاستراتيجي في إدارة العلاقات بين الموظفين، حيث يُعزز من قدرة المؤسسة على خلق بيئة عمل إيجابية. عندما تكون هناك رؤية واضحة للأهداف، يصبح من الأسهل توجيه جهود الموظفين نحو تحقيق تلك الأهداف المشتركة. يُمكن لإدارة الموارد البشرية استخدام التخطيط الاستراتيجي لتطوير استراتيجيات فعالة للتواصل، مما يساهم في تقليل النزاعات وتعزيز التعاون بين الفرق. يُظهر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية تأثيرًا عميقًا على أنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات. من خلال تحديد الاحتياجات، وتطوير المهارات، وتقييم الأداء، وتعزيز العلاقات، يُمكن للمؤسسات بناء قوة عاملة قوية ومؤهلة. إن هذا التخطيط لا يساهم فقط في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، بل يعزز أيضًا من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات والابتكار في بيئة الأعمال الحديثة، مما يضمن استدامتها ونجاحها في المستقبل. (المشرفي، ٢٠٢٢).

مشكلة الدراسة:

تُعتبر إدارة الموارد البشرية من الجوانب الحيوية في أي منظمة، حيث تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الأداء المؤسسي. ومع تزايد التعقيدات والتحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية، تبرز الحاجة الملحة إلى التخطيط الاستراتيجي في مجال الموارد البشرية كوسيلة فعالة للتكيف مع هذه التغيرات. في هذا السياق، تركز المشكلة البحثية التي يناقشها هذا البحث على فهم أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على أنشطة إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على وزارة الداخلية بالرياض.

تتجلى المشكلة في عدم وضوح العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وفاعلية الأنشطة المرتبطة بها داخل الوزارة. على الرغم من أن الوزارة تمتلك مجموعة من السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، إلا أن هناك تساؤلات حول مدى تأثير هذه السياسات في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارة. يتضمن ذلك دراسة كيفية تأثير التخطيط الاستراتيجي على عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وإدارة العلاقات بين الموظفين، وكيفية تعزيز الكفاءة والفاعلية في هذه الأنشطة.

علاوة على ذلك، تواجه وزارة الداخلية تحديات عدة تتمثل في التغيرات السريعة في البيئة السياسية والاجتماعية، مما يستدعي إعادة تقييم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل دوري. وبالتالي، فإن هناك حاجة ملحة لفهم الأبعاد المختلفة للتخطيط الاستراتيجي وتأثيره على تحسين أداء الوزارة ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

كما تتعلق المشكلة أيضًا بنقص الدراسات التطبيقية التي تتناول هذا الموضوع في السياق المحلي، مما يساهم في عدم وضوح الرؤية حول كيفية تكامل التخطيط الاستراتيجي مع أنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية. تسعى هذه الدراسة إلى ملء هذه الفجوة من خلال تحليل أثر التخطيط الاستراتيجي على الفاعلية التنظيمية، مما يساهم في رسم سياسات أكثر كفاءة واستجابة للاحتياجات المتغيرة.

من خلال تحليل هذه المشكلة، يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد وزارة الداخلية في تعزيز استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية، وتحسين أداء الموظفين، وتلبية احتياجات المجتمع بشكل أفضل. إن فهم هذه العلاقة المعقدة بين التخطيط الاستراتيجي والأنشطة التشغيلية لإدارة الموارد البشرية يعد خطوة حيوية نحو تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الحكومي، مما يساهم في تعزيز الأمن والاستقرار في المجتمع.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض؟

أهمية الدراسة:

• الأهمية العلمية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات المبحوثة، حيث يُعتبر أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية متغيرًا ذا أهمية بالغة، لاسيما في سياق وزارة الداخلية بالرياض. يُعد التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية من المواضيع الحيوية التي تتطلب تسليط الضوء عليها، لما لها من دور محوري في تعزيز فاعلية وكفاءة إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف الوزارة. إن التخطيط الاستراتيجي يسهم في تحسين قدرة الوزارة على استقطاب وتوظيف الكفاءات المناسبة، بالإضافة إلى تطوير مهارات الموظفين وتقييم أدائهم بشكل مستمر. عندما يتم تطبيق التخطيط الاستراتيجي بشكل سليم، فإن ذلك ينعكس إيجابًا على جميع جوانب أداء الوزارة، مما يعزز قدرتها على تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق الاستدامة في تقديم الخدمات.

تتضح أهمية التخطيط الاستراتيجي من خلال تأثيره المباشر على العمليات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء. فعندما يكون هناك رؤية واضحة واستراتيجيات متكاملة، يمكن للوزارة تحسين استخدام مواردها البشرية وتحقيق الأهداف المحددة بكفاءة أكبر. بالتالي، تُعتبر هذه الدراسة فرصة هامة لإلقاء الضوء على أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية، وتقديم توصيات لتعزيز هذا الأثر من أجل تحقيق النجاح المؤسسي وتطوير الأداء الإداري للوزارة. من خلال تحليل هذه العلاقة، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى دقيقة حول كيفية تحسين استراتيجيات الموارد البشرية بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للوزارة، مما يسهم في تعزيز الأمن والاستقرار في المجتمع. إن فهم أثر التخطيط الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية يُعد خطوة محورية نحو تحسين الأداء العام للوزارة، وتحقيق نتائج إيجابية في مختلف المجالات.

• الأهمية العملية:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية في مدى استفادة الإدارات في وزارة الداخلية بالرياض من النتائج التي توصلت إليها، بالإضافة إلى التوصيات التي قدمتها فيما يتعلق بمفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. يُعتبر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية أحد العناصر الحيوية التي تساهم في تحسين أداء المؤسسات الحكومية، مما ينعكس بشكل إيجابي على الخدمات المقدمة للمواطنين. إذ يعد قطاع الداخلية من القطاعات الرائدة في الحفاظ على الأمن والاستقرار، وله دور أساسي في تعزيز جودة الحياة

للمجتمع. تُظهر الدراسة كيف يمكن لتطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية أن يسهم في تحسين أداء الوزارة من خلال استقطاب الكفاءات المناسبة وتطوير مهارات الموظفين. كما تسلط الضوء على أهمية تعزيز سمعة الوزارة كشريك موثوق في تقديم الخدمات الأمنية، من خلال اعتماد استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية. إن تحسين سمعة الوزارة يسهم في تعزيز الثقة بين المواطنين، ويعزز من التفاعل الإيجابي مع الجمهور.

علاوة على ذلك، تلعب الاستراتيجيات المدروسة دوراً مهماً في تعزيز الذكاء الاستراتيجي للوزارة، من خلال اتخاذ قرارات مدروسة تستند إلى بيانات دقيقة وتحليل شامل لاحتياجات الموارد البشرية. يُعد الذكاء الاستراتيجي أداة حيوية تُمكن الوزارة من الاستجابة بشكل فعال للتحديات المتغيرة، وضمان تلبية احتياجات المجتمع بشكل مستدام. تُعد وزارة الداخلية رابطاً حيوياً بين الدولة والمواطنين، لذا فإن تحسين أنشطة إدارة الموارد البشرية من خلال التخطيط الاستراتيجي يُسهم في تعزيز فعالية الأداء العام. من خلال هذه الدراسة، يمكن للوزارة أن تستفيد من التوصيات المقدمة لتعزيز استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارة ويعزز من قدرتها على تقديم خدمات عالية الجودة.

يُظهر هذا البحث كيف أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يُعد عنصراً محورياً في تعزيز الأداء المؤسسي لوزارة الداخلية بالرياض، مما يسهم في تحسين الخدمات الأمنية المقدمة ويعزز من الاستقرار والأمان في المجتمع. إن فهم أثر هذا التخطيط يُعتبر خطوة هامة نحو تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة للمواطنين.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس والمحوري لهذا البحث يتمثل في محاولة التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

(١) بيان أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.

(٢) بيان أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.

٣) بيان أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحفيز الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.

٤) بيان أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في اختيار الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

١) ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض؟

٢) ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض؟

٣) ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحفيز الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض؟

٤) ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في اختيار الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.0005)$ لأثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعاده مجمعة في أنشطة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تدريب الموارد البشرية - تخطيط الموارد البشرية - تحفيز الموارد البشرية - اختيار الموارد البشرية): دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \leq 0.0005$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \geq 0.0005$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \geq 0.0005$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحفيز الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \geq 0.0005$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في اختيار الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.

الدراسات السابقة:

تمحورت الدراسات السابقة إلى محورين؛ وكل محور ينقسم لدراسات سابقة عربية وأخرى أجنبية، أولهما، الدراسات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وثانيهما، الدراسات المتعلقة بأنشطة الموارد البشرية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي:

١- الدراسات العربية:

دراسة علاونة (٢٠١٩)

تناول المقال الدور الاستراتيجي للموارد البشرية حيث أن استراتيجية المنظمة توفر فرصة للتفاعل بسرعة وفعالية مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية والتي تؤثر على عمل الموارد البشرية. ولذلك تبين انه يجب أن يترجم تعريف الأولويات الرئيسية في مجال إدارة الموارد البشرية إلى نوايا استراتيجية وتحديد موقع الشركة. ويناقش المقال أيضا التطوير الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يوفر فرصا للتدريب والتطوير والتدريب وبالتالي زيادة الأداء الفردي والجماعي والتنظيمي.

دراسة أبو زيد (٢٠١٩)

تناولت الدراسة أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على الأمن القومي السوداني، باعتبار أن التخطيط الاستراتيجي أحد الآليات الهامة التي تحقق التكامل والتفاعل بين مكونات المنظور الشامل للموارد البشرية على مستوى الدولة، وذلك من اجل الوصول إلى الأوضاع المطلوبة لتحقيق الاستغلال

الكامل للقدرات البشرية التنافسية كأحد العناصر الهامة ذات التأثير على الأمن القومي. هدفت الدراسة إلى أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على المستوى الكلي للدولة وتأثير ذلك على الأمن القومي السوداني. استعرضت الدراسة المصطلحات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي ومفهوم الأمن القومي والعلاقة التي تربط بين الاستراتيجية والأمن القومي والموارد البشرية. تناولت الدراسة أيضا واقع الجوانب ذات التأثير على الموارد البشرية والواقع السوداني. تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة، والمصادر العلمية التي تناولت الموضوع كمصادر للدراسة. خلصت الدراسة إلى ضرورة الأخذ بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتأسيس سياسة وطنية من خلال برامج لتنمية الموارد البشرية وأسس واضحة لاستثمار الموارد البشرية لمجابهة التحديات ذات العلاقة بالقدرات البشرية، خاصة القدرات البشرية التنافسية والتي تعتبر جزءا من عناصر الأمن القومي.

دراسة مقدم (٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين في مؤسسة البنك الوطني الجزائري، وذلك من خلال توضيح مدى توفر الرؤية والفلسفة الاستراتيجية للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، ومستوى ممارسات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وهدفت أيضا إلى التعرف على مستوى التمكين التنظيمي والعدالة التنظيمية والمناخ الأخلاقي والقيادة التنظيمية في البنك الوطني الجزائري، من خلال الولاء التنظيمي. اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على زبائن البنك الوطني الجزائري - وكالة بشار، وتم استقراء النتائج بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات. وخلصت الدراسة بأن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يلعب دورا هاما في تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين بالبنك، حيث يعتبر المحرك الأساسي للكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العنصر البشري.

دراسة علي (٢٠٢١)

هدف البحث إلى التعرف على مفهوم "التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية" أهميته بالنسبة للمنظمة؛ فضلاً عن تسليط الضوء على مفهوم الإبداع المنظمي وأهميته ومصادره، وقد تم تطبيق البحث في مديرية تربية الكرخ الثانية، وقد تم تصميم استمارة استبيان من ثلاث محاور وتم توزيعها على (٥٠) موظفاً في المديرية من مختلف المستويات التنظيمية. من أهم الاستنتاجات أن المديرية تنتهج "تخطيط الموارد البشرية" حتى تتعرف على العجز والفائض لديها وبالتالي ردم الفجوة بين ما هو متاح وما هو مطلوب

فعلاً. وأن من أكثر التوصيات أهمية ضرورة قيام المديرية "باختيار العاملين" من ذوي المهارة والخبرة والاستعداد الجدي وفقاً للمتطلبات البيئة التي تحيط بعمل المديرية.

دراسة عيشاوي (٢٠٢١)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء العاملين في مؤسسة سوناطراك، وقد تم استخدام المنهج التحليلي وتم استخدام الاستبيان وعدة أدوات إحصائية، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يؤثر بدرجة كبيرة على أداء العاملين، خاصة وأن مختلف ممارسات الموارد البشرية كالتوظيف، التكوين والمسار المهني تعتمد بقوة على مخرجات هذه العملية من أجل تحديد نقاط القوة والقصور وتحقيق التكامل فيما بينها، ويعتبر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية جزءاً من الاستراتيجية العامة للمؤسسة التي تسعى لكسب كفاءات عالية تقوم بعملها على أكمل وجه، وأن لبعض مخرجات عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية تأثير على بعض من ممارسات الموارد البشرية ما أثر بدوره على كفاءة العاملين في أداء عملهم.

دراسة عبد الحميد (٢٠٢٣)

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على المستوى الكلي للدولة، وتأثير ذلك على الأمن القومي اليمني، والتعرف على أبرز المعوقات ومدى إلمام القيادة الإدارية بمفهوم وأهداف التخطيط الاستراتيجي، وتحديد أهم الاستراتيجيات التي يركز عليها التخطيط الاستراتيجي لتطوير أداء العاملين، وكذلك المعوقات في تحقيق الأمن القومي اليمني. وذلك من خلال البحث في الإطار المفاهيمي للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، ومكانة الدولة اليمنية ومتطلبات الأمن القومي اليمني، ودراسة الموارد البشرية اليمنية والقضايا المعاصرة وانعكاساتها عليها، إضافة إلى واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في اليمن وتحليل البيئة الداخلية والخارجية. وخلصت الدراسة إلى الاستراتيجية المقترحة بإنشاء هيئة وطنية لتنمية الموارد البشرية اليمنية، واستخلصت في هذه الدراسة مجموعة من الاستنتاجات على مستوى السياسات التشريعية والبناء التنظيمي والموارد البشرية والثقافة التنظيمية والبيئة المادية والتقنية المستخدمة والمستفيدين، وما تتعرض الإدارة الحكومية له من تحديات، والتوصيات في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والعسكري والأمني ومجال قطاع مؤسسات الخدمة المدنية العامة، وعلى مستوى الإدارة الحكومية التي تساعد على تفعيل وتطوير منظومة تنمية الموارد البشرية اليمنية.

دراسة Hassan (٢٠١٩)

صممت هذه الدراسة لاستكشاف مدى تطبيق عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في فنادق القاهرة من فئة الخمس نجوم وتأثيرها على أداء الموظفين بتلك الفنادق. من أجل تحقيق هذا الهدف، تم تصميم استمارة استبيان وتوجيهها إلى عينة عشوائية من مسؤولي الموارد البشرية في فنادق الخمس نجوم بالقاهرة الكبرى. تم توزيع ١٠٠ استمارة؛ فقط ٩٤ استمارة (٩٤٪) كانت صالحة للتحليل. أشارت النتائج المستخلصة إلى أن جميع الفنادق لديها خطة استراتيجية لتحديد احتياجات الموارد البشرية في الفنادق عينة الدراسة. المديرين في تلك الفنادق يتمتعون بالكفاءة والمهارة العالية لاستيعاب التفكير الاستراتيجي. من الصعب تطبيق خطة استراتيجية واحدة على جميع الأقسام بالفندق. كما أن القوانين والتشريعات المتعلقة بقانون العمل داخل البلد مستقرة وذلك يساعد في انتهاج منهج التخطيط الاستراتيجي. يصنف مسؤولو الموارد البشرية الأزمة السياسية والاقتصادية التي لم يتم وضعها بالاعتبار أثناء وضع الخطة الاستراتيجية هي التهديد الرئيسي أثناء تطبيق التخطيط الاستراتيجي. واستنادا إلى النتائج، تم اقتراح بعض التوصيات وتوجيهها إلى مديري الفنادق.

دراسة ElSherbiny (٢٠٢٢)

استهدفت الدراسة تسليط الضوء على الوضع الراهن لمنظومة الموارد البشرية في الخدمة المدنية في مصر، والتعرف على الممارسات الدولية في مجال التحول الاستراتيجي للموارد البشرية بالخدمة المدنية في عدة دول، وصياغة إطار عمل لبرنامج قومي للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية في الخدمة المدنية في مصر للتغلب على التحديات التي تواجهها وتحقيق قفزة نحو الكفاءة وإدارة الموارد البشرية المستدامة. وقد تم استخدام أسلوب الدراسة المكتبية والمنهج المقارن في إعداد هذه الدراسة، والتي أظهرت نتائجها أن ممارسات إدارات الموارد البشرية في الجهات الحكومية لا تتواءم مع الممارسات الدولية في إدارة الموارد البشرية، وأن الاستثمار في بناء قدرات راس المال البشري محدودة للغاية، وأن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وقانون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ وملحقاته، والمشاريع ذات الصلة بالموارد البشرية في الخدمة المدنية المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ والمشروعات التي تنفذ حاليا غير متكاملة وغير كافية لتحقيق التحول الحقيقي للموارد البشرية الاستراتيجية. كما أظهرت الدراسة أن البنية التحتية الحالية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تمكن مصر من إطلاق برنامج قومي للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية والذي أصبح ضرورة ملحة لاستكمال جهود الإصلاح

الاقتصادي التي قامت بها مصر، وتم تقديم المرتكزات والممكنات ومسارات الأعمال والمبادرات التي تشكل إطار عمل هذا البرنامج.

دراسة (Elsherbiny 2020)

استهدفت الدراسة تقديم رؤية وأفكار مختلفة حول أسلوب استراتيجي لإدارة التحول للموارد البشرية في الخدمة المدنية، وكذلك تصميم إطار للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية يستند إلى النتائج، ويمكن من توفير متطلبات التحول الاستراتيجي للموارد البشرية بالخدمة المدنية، ويسد الفجوة بين الوضع الحالي والقدرات المستهدفة مستقبلاً في الخدمة المدنية. وقد تم استخدام أسلوب الدراسة المكتبية في إعداد هذه الدراسة والتي تتكون من جزئين، حيث يتضمن الجزء الأول الاستعراض المرجعي للدراسة، ويتضمن الجزء الثاني تقديم إطار مقترح للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية يتناسب مع نسق الخدمة المدنية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن فشل برامج التحول إلى الموارد البشرية مازال يمثل تحدياً كبيراً في الخدمة المدنية والقطاع الخاص، وأن التحول الاستراتيجي للموارد البشرية في الاقتصاديات الناشئة يتطلب أن يصمم ويدار بشكل مختلف من خلال إطار شامل مبني على أسس إدارية راسخة. وقدمت الدراسة إطار مقترح للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية يضم ستة محاور رئيسية هي الموجهات، والمرتكزات، والممكنات، وأصحاب المصلحة، والبرمجة، والمؤسسة.

دراسة Mashal (٢٠٢١)

هدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لتطوير التخطيط الاستراتيجي في جامعة الكويت في ضوء بعض التحديات، وتكونت عينة الدراسة من (١١٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والقيادات في جامعة الكويت، واستخدم الباحث استبانة للتعرف على التحديات العالمية التي تواجه التخطيط الاستراتيجي بجامعة الكويت، كما استخدم المنهج الوصفي في البحث، وقد أشارت النتائج إلى وضع تصور مقترح في ضوء التحديات العالمية التي تواجه التخطيط الاستراتيجي بجامعة الكويت تضمن معالجة للمحاور التالية: توافر الموارد المالية - المحور الثاني: كفاءة الموارد البشرية - قيادة الجامعة - جهاز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة - ثقافة العاملين (أعضاء هيئة التدريس) - الجهاز الإداري بالجامعة (العاملين).

ثانيًا: الدراسات المتعلقة بأنشطة الموارد البشرية:

دراسة المشرقي (٢٠٢٢)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية في التوافق الوظيفي بأبعاده بوجود المتغير المعدل تشريعات العمل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وتألف مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية الذين يشغلون المناصب الإدارية والتنفيذية في الوزارة، وقد تم تصميم استبانة كأداة للدراسة لغرض جمع البيانات من المستجيبين، أما عينة الدراسة فقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل لصغر حجم المجتمع وللحصول على نتائج أكثر دقة، وكانت العينة النهائية (٢٠٧) موظفا وموظفة، وبعد جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنشطة إدارة الموارد البشرية بأبعاده (تحسين القدرات، تحسين التحفيز، تحسين الفرص) في التوافق الوظيفي بأبعاده (الملاءمة مع الوظيفة، التضحية الوظيفية، الاتصال الوظيفي) بوجود تطبيق تشريعات العمل كمتغير معدل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، وأوصت الدراسة بضرورة استمرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية بالاهتمام بأنشطة إدارة الموارد البشرية، وذلك لما أظهرته نتائج هذه الدراسة من أثر لأنشطة إدارة الموارد البشرية في تحقيق التوافق الوظيفي، والعمل على تصميم الثقافة الداعمة لتطبيق أنشطة إدارة الموارد البشرية بنجاح.

دراسة قرماط (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى تحليل أنشطة الاستقطاب والتسكين داخل مديريات الشباب والرياضة من وجهة نظر رؤساء المصالح والمكاتب، ولقد شملت الدراسة ٨٠ موظفاً على مستوى ١٥ مديرية في الشرق الجزائري. بعد تحليل ومناقشة النتائج تم التوصل إلى أن تطبيق وظيفة الاستقطاب والتسكين داخل مديريات الشباب والرياضة حسب النتائج المتوصل إليها كان بشكل متوسط.

دراسة خليفة (٢٠٢١)

استهدفت الدراسة بيان العلاقة بين الإمدادات اللوجستية بعناصرها الثلاثة النقل، التخزين، التوريد بصورة إجمالية وبين كل بعد منها كمتغيرات مستقلة وبين أبعاد أنشطة إدارة الموارد البشرية الخمسة بصورة إجمالية كمتغير تابع والتي تتمثل في: تخطيط الموارد البشرية، استقطاب، تطوير وتدريب، التعويضات المالية، وتقييم الأداء وذلك في سلاسل الصيدليات في محافظة أسيوط، وكان حجم عينة البحث ١١٨ مفردة تم توزيعها وتم تحليل قائمة استقصاء كعينة للدراسة بمعدل استجابة ٨٣.٥٪ كانت صالحة للتحليل

الإحصائي، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها معامل الارتباط، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل بيتا. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين الإمدادات اللوجستية بأبعادها الثلاثة النقل والتخزين والتوريد بصورة إجمالية كمتغير مستقل وبين أنشطة إدارة الموارد البشرية بعناصرها المستخدمة في الدراسة كمتغير تابع، إضافةً إلى العلاقة الجوهرية الإيجابية بين كل بعد على حدة من أبعاد الإمدادات اللوجستية الثلاثة كمتغيرات مستقلة وبين أنشطة إدارة الموارد البشرية بصورة مجملة كمتغير تابع. اقترحت الدراسة مجموعة من الدلالات التطبيقية أهمها طرح تخصص الإمدادات اللوجستية كمقرر دراسي في الجامعات المصرية، التنسيق الجيد والتعاون وتعزيز المصالح المشتركة بين سلاسل الصيدليات وشركات الأدوية التي تتعامل معها، مع توفير نظام معلومات قوي بينهما يخفض تكلفة وقت إتمام صفقات التوريد وفي نفس الوقت يقلل من تكلفة الاحتفاظ بالمخزون من الأدوية المطلوبة، مع دقة التعاملات مع الجهات الحكومية.

دراسة زيدان (٢٠٢١)

سعت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين استخدام أساليب التواصل الاجتماعي وأداء أنشطة إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال. واعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل البعدي Meta-Analysis في تجميع وتلخيص نتائج الدراسات السابقة التي تربط ما بين استخدام أساليب التواصل الاجتماعي وأداء أنشطة إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال. وقامت الدراسة على اختبار فرض رئيسي يتناول العلاقة بين الاعتماد على أساليب التواصل الاجتماعي وأداء أنشطة الموارد البشرية. واعتمدت الدراسة على بيانات (١٨) دراسة ارتباطية سابقة منشورة في الدوريات المتخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية ومجال التواصل الرقمي والافتراضي. وكان إجمالي عدد العلاقات (الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع) يصل إلى (٢٦)، وإجمالي عدد المشاهدات (المشاركين) في الدراسة (٩٠٧٠٤) مفردة. ولم يسمح الباحث باستخدام أكثر من علاقة ارتباط في الدراسة الواحدة إلا إذا كان هذا الارتباط يدعم العلاقة بين كل من المتغير المستقل والمتغير التابع في هذه الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين استخدام أساليب التواصل الاجتماعي وأداء أنشطة إدارة الموارد البشرية. واقتصرت الدراسة على المقالات المنشورة في دوريات أكاديمية محكمة خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠، كما اقتصر على المقالات المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.

دراسة سلمان (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيادة التشاركية بأبعادها (تفويض السلطة، المشاركة في صنع القرار، العلاقات الإنسانية) في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التعويضات، التدريب والتطوير). واتخذت الدراسة جامعة تكريت ميداناً للدراسة من خلال عينة عشوائية للعاملين في وحدات الموارد البشرية في الجامعة محل الدراسة والتي بلغت (٧٧ فرداً) موزعين على الكليات المختلفة في جامعة تكريت. استخدم الباحث الأساليب الإحصائية لتوصيف آراء عينة الدراسة حول عناصر القيادة التشاركية وممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت") وكذلك (مصفوفة الارتباط Correlation Matrix) لاختبار فروض الدراسة واختبار العلاقة ما بين المتغيرات المستقلة وأبعاد المتغير التابع. وأظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على وجود أثر معنوي إيجابي للقيادة التشاركية على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقات الإنسانية الفاعلة لها أثر إيجابي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعة محل الدراسة. وأخيراً فقد أوصت الدراسة بأن تقوم الجامعة ومن خلال مراكز التطوير والتعليم في الجامعة بإقامة ورش عمل وتصميم برامج تدريب خاصة بالقيادة تساعدهم على تنمية مشاركة المرؤوسين في السلطة واتخاذ القرارات لما لهذا النمط القيادي من أهمية كبيرة وحسب نتائج الدراسة الحالية فإنه يسهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

دراسة عبد الله (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي للتعرف على أثر الأنشطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي "دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية الأردنية. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع شركات صناعة الأدوية الأردنية، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغ تعدادها (١٥٢) مبحوثاً، وكانت وحدة التحليل والمعاينة من (مدير ونائب/مساعد مدير، ورئيس قسم). ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة خاصة وجرى توزيعها على عينة الدراسة، وتم اعتماد برنامج (SPSS V.25) لإجراء التحليل الإحصائي وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة الأنشطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية جاءت متوسطة، وأن مستوى الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي كانت متوسطة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأنشطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي وفي كل بعد من أبعاد ظاهرة الاحتراق الوظيفي (الإجهاد الانفعالي، والشعور بالانفعال، وانخفاض الشعور بالإنجاز) في شركات صناعة الأدوية الأردنية. وكان من بين أهم التوصيات

التي أوصى بها الباحث: ضرورة الاهتمام بالحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعادها المتعلقة بالإجهاد الانفعالي والشعور بالانفعال وانخفاض الشعور بالإنجاز، والاهتمام بنشاط الاختيار والتعيين لما له من أثر في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، والعمل على الاهتمام بتقييم الأداء لكونه يحقق إمكانية الكشف عن نقاط القوة والضعف في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

دراسة محمد (٢٠٢٣)

هدف هذا البحث إلى التعرف على أنشطة إدارة الموارد البشرية، إلى جانب تسليط الضوء حول الدور الذي تلعبه هذه الممارسات في تحقيق التميز المؤسسي في المنظمات الحكومية، وذلك من خلال التطبيق على جامعة القاهرة، فقد اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة وذلك بالاعتماد على الدراسات والمراجعات السابقة، واستخدام أداة الاستبيان التي تم تطبيقها على عينة عشوائية تقدر حجمها (١٥٢) موظف وموظفة، داخل مجتمع الدراسة، وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في تتمتع جامعة القاهرة بمستوى عالي من عملية تخطيط الموارد البشرية وفقاً لوجهة نظر عينة البحث، إذ أن إدارة الجامعة تقوم بتحديد المتطلبات التي تريدها من الموارد البشرية وفقاً لاستراتيجيتها المنهجية، وعند إجراء اختبار الانحدار المتعدد تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأنشطة إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في المنظمات الحكومية، وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين التخطيط والتميز المؤسسي في المنظمات الحكومية، وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين الاستقطاب والتوظيف والتميز المؤسسي في المنظمات الحكومية، وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين أنشطة إدارة الموارد البشرية (التدريب) والتميز المؤسسي، وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين أنشطة إدارة الموارد البشرية (التحفيز) والتميز المؤسسي في المنظمات الحكومية، وثبت من خلال تحليل الاختلاف أهمية سنوات الخبرة والمستوى التعليمي في رفع مستوى التميز المؤسسي ولقد أوصى الباحث من خلال هذا البحث بضرورة العمل على تحديد الهدف الأساسي من عملية استقطاب العاملين وتحديد المواصفات المطلوبة للوظائف الشاغرة، ضرورة العمل على تحديد وسائل وطرق مناسبة من أجل اختيار وتعيين العاملين من أجل التفريق بين العاملين من أجل التعرف على مؤهلاتهم العالية التي تسهم في رفع كفاءة وأداء المنظمة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على نظريات تتمثل فيما يلي:

تُعتبر النظرية البنائية من النظريات الأساسية في علم الاجتماع والنفس، حيث تركز على كيفية بناء الأفراد لمعانيهم وتجاربهم من خلال التفاعل مع بيئتهم الاجتماعية. في سياق بحث "أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في أنشطة إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض"، يمكن استخدام النظرية البنائية لفهم كيف يتم تشكيل استراتيجيات الموارد البشرية وتطبيقها في سياق الوزارة. من خلال هذه النظرية، يمكننا تحليل كيفية تفاعل الأفراد داخل الوزارة مع السياسات والإجراءات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، وكيف يؤثر هذا التفاعل على فعالية الأنشطة المنفذة.

أولاً، تعزز النظرية البنائية من فهم كيفية إدراك موظفي وزارة الداخلية لأهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. يُمكن للبحث أن يستكشف كيف يشكل الموظفون معانيهم حول التخطيط الاستراتيجي من خلال تجاربهم اليومية، والتدريب الذي يتلقونه، والتوجيهات التي يحصلون عليها من القيادة. من خلال إجراء مقابلات مع الموظفين، يمكن للباحثين جمع معلومات حول كيف يفهم الأفراد التخطيط الاستراتيجي ويشعرون بتأثيره على مهامهم اليومية، مما يُعطي رؤية عميقة حول فعالية هذه الاستراتيجيات.

ثانياً، تسعى النظرية البنائية إلى فهم العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة. في هذا الإطار، يمكن دراسة كيفية تفاعل الفرق المختلفة داخل وزارة الداخلية عند تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية. يُمكن تحليل كيف تتبادل الفرق المعلومات، وتتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة، وكيف تؤثر هذه الديناميكيات على تطبيق التخطيط الاستراتيجي. من خلال هذه التحليلات، يمكن تحديد المشكلات التي قد تنشأ من عدم التفاهم أو التواصل الفعال، وتقديم توصيات لتحسين العمل الجماعي.

ثالثاً، يُمكن استخدام النظرية البنائية لتحليل كيفية تأثير البيئة الثقافية والتنظيمية على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. من خلال دراسة القيم والمعتقدات السائدة في وزارة الداخلية، يمكن فهم كيف تؤثر هذه العوامل على كيفية تصميم وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية. على سبيل المثال، إذا كانت هناك قيمة قوية للتعاون والشفافية، فإن ذلك قد يُعزز من فعالية التخطيط الاستراتيجي ويؤدي إلى تحسين نتائج الأداء.

أخيراً، يمكن أن تُساعد النظرية البنائية في تطوير توصيات عملية قائمة على نتائج البحث. من خلال فهم كيفية بناء المعاني والتفاعلات بين الأفراد، يمكن تقديم استراتيجيات لتحسين تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية. يُمكن أن تشمل هذه التوصيات تعزيز برامج التدريب والتطوير، وتقديم منصات للتواصل الفعال، وتشجيع ثقافة المشاركة والتعاون. يُعتبر استخدام النظرية البنائية في هذا البحث وسيلة فعالة لفهم التعقيدات المرتبطة بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في وزارة الداخلية بالرياض. من خلال استكشاف كيف يُبنى المعنى والتفاعل بين الأفراد، يمكن تحقيق رؤى أعمق تُسهم في تحسين أنشطة إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء المؤسسي.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة بالتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

حدود الدراسة :

- **حدود موضوعية:** قامت الدراسة بقياس أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعاده مجمعة في أنشطة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تدريب الموارد البشرية - تخطيط الموارد البشرية - تحفيز الموارد البشرية - اختيار الموارد البشرية): دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية بالرياض.
- **حدود مكانية:** ستقتصر الدراسة على وزارة الداخلية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية:** ستتم الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤.
- **حدود بشرية:** سيتم التطبيق علي العاملين في وزارة الداخلية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

المراجع باللغة بالعربية:

- علاونة، ربي حسن محمد. (٢٠١٩). الدور الاستراتيجي للموارد البشرية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ٣٠، ١٩ - ٤١.
- أبو زيد، معتصم حسين. (٢٠١٩). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على الأمن القومي السوداني. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٣، ع ١١، ١٨٨ - ٢٠٢.
- مقدم، عبدالجليل، و عدنانى، خولة. (٢٠٢٠). دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي: دراسة حالة البنك الوطني الجزائري ببشار. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج ٣، ع ٢٤، ١٢٣ - ١٣٣.
- علي، علي سعدون، و عليوي، هديل قاسم. (٢٠٢١). أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في مديرية التربية / الكرخ الثانية. مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ع ٧٦، ٢٥٥ - ٢٧٨.
- عيشاوي، وهيبه. (٢٠٢١). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء المورد البشري: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، مج ٦، ع ١٤، ١٧٥ - ١٨٥.
- عبدالحמיד، رامي عبدالوهاب محمود. (٢٠٢٣). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على الأمن القومي اليمني. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، مج ١٥، ع ٢٤، ٣ - ٢٦.
- المشرقي، رانيا صالح محمود، و خدام، أمينة عبدالحليم. (٢٠٢٣). أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية في التوافق الوظيفي: الدور المعدل لتطبيق تشريعات العمل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج ٨، ع ١٤، ٢٧١ - ٢٩٤.
- قرماط، نوري. (٢٠٢٢). تحليل أنشطة استقطاب الموارد البشرية داخل مديريات الشباب والرياضة: دراسة ميدانية في بعض ولايات الشرق الجزائري. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، مج ٥، ع ١٤، ١٦٥ - ١٨٣.

- خليفة، المعتر بالله البرنس محمد. (٢٠٢١). دور الإمدادات اللوجستية في أنشطة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على سلاسل الصيدليات في محافظة أسيوط. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٤ ، ٧١ - ٩٩.
- زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠٢١). التحليل البعدى للعلاقة بين استخدام أساليب التواصل الاجتماعي وأداء أنشطة إدارة الموارد البشرية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س٤١ ، ٣٤ ، ٣٧ - ٦٦.
- سلمان، فراس حسن رشيد. (٢٠٢١). دور القيادة التشاركية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج١٧ ، ٥٦٤ ، ٣٢٨ - ٣٤٣.
- عبدالله، معاذ محمد عبدالله، و عطيانى، مراد سليم. (٢٠٢٠). أثر الأنشطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
- محمد، نزار محمد فكري. (٢٠٢٣). دور أنشطة إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في المنظمات الحكومية: دراسة ميدانية على جامعة القاهرة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج١٤ ، ٣٤ ، ١٤٦ - ١٩٧.

المراجع الأجنبية:

- Hassan, O. M., and Elzohry, M. A. (2019). Strategic Planning for Human Resources in Hotels: A Field Study on a Sample of Five Star Hotels in Greater Cairo. Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Vol. 5, Supplement, 31-54.
- ElSherbiny, A. (2022). The Strategic Human Resource Transformation: A Study on the Civil Service in Egypt. Egyptian Journal of Development and Planning, Vol. 30, No. 1, 119-140.
- Elsherbiny, A. (2020). Towards Strategic Human Resource Transformation in Emerging Economies' Civil Services. Egyptian Journal of Development and Planning, Vol. 28, No. 2, 1-17.

- Mashal, Saleh Mohammed Hamad. (2021). A Proposed Perception for Strategic Planning at Kuwait University in the Light of Global Challenges. Journal of Research in Education and Psychology, Vol. 36, No. 2, 85–130.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of Human Resources

Management Specialization



**The Impact of Strategic Human Resources Planning on Human
Resources Management Activities: An Applied Study on the Ministry of
Interior in Riyadh**

Prepared by the Student/

Suham Ghazi Al–Otaibi

242000957

Supervision:

Dr. Asma Abuanzeh

1445–2024