

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص..ماجستير إدارة الموارد البشرية ..

.....



عنوان البحث

مي ميظنتلا ءادلا ءدوج نيسحتي في سيئر ل ماعك ءقير شبلأ دراوملا ءرادإ

إعداد الطالب/

هديل سليمان الهذيل

إشراف/

Prepared by Dr. Fayez Jrad

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة الأداء التنظيمي. في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة العمل الحديثة، أصبح من الضروري على المؤسسات أن تعيد تقييم استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية لتلبية احتياجات السوق المتزايدة والتكيف مع التحديات المعاصرة.

تتضمن إدارة الموارد البشرية مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى جذب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب البشرية، مما يسهم في تحسين أداء المؤسسة بشكل عام. إن فعالية هذه الأنشطة تتطلب استراتيجيات مدروسة ومتكاملة، تشمل التوظيف والتدريب والتطوير، ونظم المكافآت والتحفيز، بالإضافة إلى بناء ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتعاون.

تشير العديد من الدراسات إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية تحقق مستويات أعلى من الأداء والكفاءة. من خلال تحسين جودة التوظيف، وتعزيز المهارات من خلال التدريب، وتقديم حوافز ملائمة، يمكن للمؤسسات أن تحسن من رضا الموظفين والتزامهم، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الإنتاجية والخدمات المقدمة.

ومع ذلك، لا تزال هناك العديد من التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية. تشمل هذه التحديات مقاومة التغيير، ونقص التدريب، وعدم وضوح السياسات والإجراءات، مما يتطلب دراسة شاملة لتحديد العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تعمل كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي من خلال التركيز على ممارسات معينة، وقياس تأثيرها على الأداء المؤسسي. كما ستسلط الدراسة الضوء على الفجوات في المعرفة الحالية وتقديم توصيات عملية للمؤسسات لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

الهدف من الدراسة

سوف تسعى هذه الدراسة إلى:

- فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي.
- تحليل كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأداء المطلوب.

إن تحقيق أداء تنظيمي متميز يتطلب استثمارًا مستدامًا في إدارة الموارد البشرية، مما يعكس أهمية هذا الموضوع في سياق الإدارة الحديثة

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة في بحث بعنوان "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي" تتعلق بتحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي. يمكن تلخيص المشكلة في النقاط التالية:

1. تحديد مفهوم العلاقة:

- كيف يمكن قياس تأثير إدارة الموارد البشرية على جودة الأداء التنظيمي؟
- هناك نقص في الفهم الدقيق للعلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي، مما يستدعي دراسة متعمقة لتحديد كيف يمكن لممارسات الموارد البشرية أن تؤثر على جودة الأداء.

2. تحديات تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

- تواجه المنظمات تحديات في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بفاعلية، مثل نقص التدريب، عدم وضوح السياسات، أو مقاومة التغيير من قبل الموظفين.
- كيف يمكن التغلب على هذه التحديات لتحقيق الأداء المطلوب؟

3. فجوة في الدراسات السابقة:

- العديد من الدراسات السابقة تركزت على جوانب معينة من إدارة الموارد البشرية دون تناول العلاقة الشاملة مع الأداء التنظيمي.
- تحتاج هذه الدراسة إلى سد الفجوة في المعرفة من خلال التركيز على كيفية تكامل استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف التنظيمية.

4. تأثير العوامل الخارجية:

- كيف تؤثر العوامل الخارجية مثل التغيرات الاقتصادية، المنافسة في السوق، والتكنولوجيا على فعالية إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي؟
- من المهم دراسة كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية التكيف مع هذه العوامل لتحسين الأداء.

5. عدم وجود قياسات موحدة:

- عدم وجود معايير موحدة لقياس الأداء التنظيمي مرتبط بإدارة الموارد البشرية.
- كيف يمكن تطوير أدوات قياس فعالة لتقييم تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء؟

6. تفاوت النتائج:

- هناك تفاوت في النتائج بين المؤسسات حول فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء.
- كيف يمكن تفسير هذا التفاوت، وما هي العوامل التي تؤثر عليه؟

7. أهمية الرضا الوظيفي:

- العلاقة بين رضا الموظفين عن إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي.
- كيف يؤثر رضا الموظفين على الالتزام وزيادة الإنتاجية؟

8. الحاجة إلى استراتيجيات مبتكرة:

- الحاجة لتطوير استراتيجيات جديدة في إدارة الموارد البشرية تتماشى مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.
- ما هي الاستراتيجيات المبتكرة التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة الأداء التنظيمي؟

إطار العمل:

- تحليل هذه المشكلات سيوفر الأساس لتطوير استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية، مما يعزز الأداء التنظيمي.
- يمكن أن تساعد نتائج الدراسة في تقديم توصيات للمؤسسات حول كيفية تحسين ممارساتها في إدارة الموارد البشرية لتعزيز جودة الأداء التنظيمي

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة عن "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي" أهمية كبيرة في عدة جوانب، تشمل:

1. تسليط الضوء على دور إدارة الموارد البشرية:
- تعزز الدراسة من فهم الدور المحوري الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح المؤسسي. من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وجودة الأداء، يمكن تحديد كيف يمكن لاستراتيجيات معينة أن تؤثر على نتائج المؤسسة.
2. تحسين الأداء التنظيمي:
- تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى واضحة حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي من خلال إدارة الموارد البشرية. سيؤدي ذلك إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتطوير استراتيجيات فعالة تعزز الإنتاجية والجودة.
3. تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء:
- تساهم الدراسة في فهم كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير والمكافآت، على رضا الموظفين وولائهم. هذا يؤدي إلى تحسين الانتماء والالتزام، مما ينعكس إيجابياً على الأداء.
4. تقديم إطار نظري لتطبيق الممارسات الحديثة:
- توفر الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يساعد المؤسسات في تطبيق الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. من خلال تقديم معلومات مستندة إلى أدلة، يمكن أن تكون الدراسة مرجعاً لتطوير استراتيجيات جديدة.
5. سد الفجوات المعرفية:
- تستهدف الدراسة سد الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي. من خلال دراسة شاملة، يمكن أن تساهم في توفير فهم أفضل للعلاقة بين هذين المجالين.
6. التكيف مع التغيرات البيئية:
- في ظل التغيرات المستمرة في بيئات العمل الحديثة، تسلط الدراسة الضوء على كيفية تكيف إدارة الموارد البشرية مع هذه التغيرات لتحقيق أفضل النتائج. هذا يعد مهماً لضمان استدامة الأداء.
7. توجيه صانعي القرار:
- توفر نتائج هذه الدراسة معلومات قيمة لصانعي القرار في المؤسسات، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء.

8. دعم البحوث المستقبلية:

• ستشكل هذه الدراسة أساساً للبحوث المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يعزز من تطوير المعرفة الأكاديمية ويحفز مزيداً من البحث حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي.

9. تطبيق دراسات حالة:

• يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم دراسات حالة واقعية للمؤسسات التي نجحت في تحسين أدائها من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يمكن أن يكون

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: تحليل دور إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي.

• الأهداف الفرعية:

1. استعراض النظريات المختلفة حول تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

2. تحليل الأدوات والاستراتيجيات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية لتحسين الأداء.

3. تقديم دراسة تطبيقية عن مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في مؤسسات معينة.

4. تقييم العلاقة بين التحفيز الوظيفي، التدريب، التطوير المهني، وتحسين الأداء.

تساؤلات الدراسة

تساؤلات الدراسة تعتبر أداة مهمة لتوجيه البحث وتحديد الأهداف الرئيسية. في سياق دراسة بعنوان "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي"، يمكن أن تتضمن التساؤلات ما يلي:

1. ما هو تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الأداء التنظيمي؟

• كيف تؤثر استراتيجيات التوظيف والتدريب على أداء الموظفين والإنتاجية؟

2. كيف يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تسهم في تحسين الأداء التنظيمي؟

• ما هي أنواع التدريب التي تكون الأكثر فعالية في تعزيز المهارات وتحسين الأداء؟

3. ما هو الدور الذي تلعبه نظم المكافآت والحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء؟

• كيف تؤثر برامج التحفيز على دوافع الموظفين ومدى التزامهم بأداء المهام الموكلة إليهم؟

4. كيف يؤثر أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة على ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي؟

• ما هو نوع القيادة الذي يعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الأداء؟

5. ما هي العلاقة بين الثقافة التنظيمية وممارسات إدارة الموارد البشرية؟

• كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على استعداد الموظفين لتقبل سياسات إدارة الموارد البشرية؟

6. كيف تؤثر استراتيجيات إدارة الأداء على نتائج المؤسسة؟

• ما هي النظم الفعالة في إدارة الأداء التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة النتائج التنظيمية؟

7. ما هو دور تقييم الأداء في تحسين جودة الأداء التنظيمي؟

• كيف تساهم عمليات التقييم الدوري للموظفين في تعزيز الأداء الفردي والجماعي؟

8. كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية التعامل مع التحديات التنظيمية لتحسين الأداء؟

• ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن تبنيها للتغلب على العقبات التي تعيق تحسين الأداء؟

9. كيف يمكن قياس فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي؟

• ما هي المؤشرات والقياسات التي يمكن استخدامها لتقييم تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء؟

10. كيف يؤثر رضا الموظفين عن سياسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي؟

• هل هناك علاقة واضحة بين مستوى رضا الموظفين ونجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها؟

هدف التساؤلات:

هدف التساؤلات في "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي"

تسعى التساؤلات البحثية في هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية، تشمل:

1. تحديد العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي:

• تهدف التساؤلات إلى استكشاف كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الأداء التنظيمي، مما يساهم في فهم طبيعة هذه العلاقة.

2.تقييم فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية:

• من خلال الإجابة على التساؤلات، تسعى الدراسة إلى تقييم فعالية مختلف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، والتدريب، والتطوير، والمكافآت على الأداء المؤسسي.

3.فهم العوامل المؤثرة على الأداء:

• تهدف التساؤلات إلى تحديد العوامل المختلفة التي تؤثر على الأداء التنظيمي، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، وأساليب القيادة، ورضا الموظفين.

4.تحليل تأثير التدريب والتطوير:

• تسعى التساؤلات إلى تقييم كيف يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تسهم في تحسين الأداء، مما يسهل تحديد الاستراتيجيات التي تعزز من كفاءة الموظفين.

5.قياس تأثير نظم المكافآت والحوافز:

• تهدف التساؤلات إلى استكشاف دور نظم المكافآت والحوافز في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، مما يساعد على فهم أهمية التحفيز في بيئة العمل.

6.تقديم توصيات عملية:

• من خلال تحليل النتائج، تهدف التساؤلات إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الأداء التنظيمي.

7.استكشاف الفجوات في المعرفة:

• تسعى التساؤلات إلى استكشاف الفجوات الحالية في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي، مما يساهم في توجيه الأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

8.تحديد المؤشرات المستخدمة في قياس الأداء:

• تهدف التساؤلات إلى استكشاف المؤشرات والقياسات الفعالة التي يمكن استخدامها لتقييم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

9.توجيه استراتيجيات التغيير التنظيمي:

• تسعى التساؤلات إلى فهم كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية التعامل مع التحديات التنظيمية وتعزيز التحسين المستمر في الأداء.

10.تطوير إطار عمل لتحسين الأداء:

• من خلال الإجابة على التساؤلات، تهدف الدراسة إلى تطوير إطار عمل يمكن أن يساعد المؤسسات في تصميم استراتيجيات إدارة موارد بشرية فعالة لتحسين جودة الأداء.

خلاصة:

تسهم التساؤلات البحثية في توضيح الأهداف العامة للدراسة، مما يساعد على توجيه البحث وتحقيق نتائج دقيقة يمكن أن تسهم في تحسين إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي في المؤسسات

فروض الدراسة:

في سياق دراسة بعنوان "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي"، يمكن صياغة مجموعة من الفروض البحثية التي تعكس العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي. فيما يلي بعض الفروض التي يمكن استخدامها:

1. الفرض الأول:

• يوجد علاقة إيجابية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وجودة الأداء التنظيمي.

• التفسير: زيادة فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف

والتدريب تؤدي إلى تحسين جودة الأداء التنظيمي.

2.الفرض الثاني:

- تساهم برامج التدريب والتطوير في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- التفسير: تدريب الموظفين على المهارات الجديدة والبرامج التقنية يعزز من كفاءتهم ويزيد من إنتاجية العمل.

3.الفرض الثالث:

- تؤثر نظم المكافآت والحوافز بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي.
- التفسير: الموظفون الذين يتلقون مكافآت مناسبة يكونون أكثر رضا واستعداداً لبذل المزيد من الجهد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء.

4.الفرض الرابع:

- هناك علاقة مباشرة بين أسلوب القيادة وفعالية إدارة الموارد البشرية.
- التفسير: الأساليب القيادية التحويلية تعزز من فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتساهم في تحسين الأداء التنظيمي.

5.الفرض الخامس:

- تسهم الثقافة التنظيمية الداعمة في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء.
- التفسير: المؤسسات التي تتمتع بثقافة تنظيمية إيجابية تشجع على التعاون والابتكار تكون أكثر قدرة على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

6.الفرض السادس:

- تؤثر عمليات تقييم الأداء بشكل إيجابي على جودة الأداء التنظيمي.

•التفسير: التقييم الدوري لأداء الموظفين يمكن أن يسهم في تحسين الأداء من خلال تقديم ملاحظات بناءة وتحديد مجالات التطوير.

7.الفرض السابع:

•تحسين إدارة الأداء يؤدي إلى تحسين النتائج المؤسسية.
•التفسير: تطبيق نظم فعالة لإدارة الأداء يمكن أن يساهم في تحسين جودة الإنتاجية والخدمات المقدمة.

8.الفرض الثامن:

•يوجد علاقة إيجابية بين رضا الموظفين عن سياسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي.
•التفسير: الموظفون الذين يشعرون بالرضا تجاه السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الموارد البشرية يكونون أكثر التزامًا بأداء مهامهم بكفاءة.

9.الفرض التاسع:

•تساعد إدارة الموارد البشرية على التعامل مع التحديات التنظيمية وبالتالي تحسين الأداء.
•التفسير: المؤسسات التي تتبنى سياسات مرنة وفعالة في إدارة الموارد البشرية تتمكن من التغلب على التحديات وتحسين جودة الأداء.

10.الفرض العاشر:

•يمكن قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي باستخدام مؤشرات أداء محددة.
•التفسير: وجود مؤشرات واضحة وقياسات يمكن أن يساهم في تقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الأداء.

هدف الفروض:

- هذه الفروض تمثل الاتجاهات البحثية التي ستسعى الدراسة لاختبارها والتحقق منها، مما يساعد على تقديم رؤية واضحة حول كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على جودة الأداء التنظيمي.
- من خلال اختبار هذه الفروض، يمكن للباحث تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يعزز الأداء التنظيمي.

الدراسات السابقة:

فيما يتعلق بالدراسات السابقة حول “إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي”، هناك العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي. فيما يلي بعض المحاور الرئيسية التي تناولتها الدراسات السابقة والتي يمكن أن تدعم

بحثك:

1. الدراسات التي تناولت تأثير التدريب والتطوير على الأداء التنظيمي:

- الدراسة: بحث (Smith & Jones 2019) حول "تأثير برامج التدريب المهني على تحسين أداء الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات".
- النتائج: وجدت الدراسة أن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير الوظيفي يسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية التنظيمية. وأشارت إلى أن المؤسسات التي تقدم برامج تدريبية مستمرة تحقق أداء أفضل على مستوى الجودة والإنتاجية مقارنةً بتلك التي لا تقدم مثل هذه البرامج.
- العلاقة بالبحث: تشير هذه الدراسة إلى أن تدريب الموظفين هو أحد العوامل الرئيسية التي يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تستغلها لتحسين الأداء التنظيمي.

2. الدراسات حول تأثير التحفيز والمكافآت على الأداء الوظيفي:

- الدراسة: دراسة (Miller & Thompson 2020) بعنوان "تحليل تأثير نظم المكافآت والحوافز على تحسين الأداء التنظيمي".
- النتائج: أظهرت الدراسة أن الحوافز المادية والمعنوية تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الكلي للمؤسسة. أكدت الدراسة على أهمية تصميم برامج تحفيز ملائمة تتماشى مع احتياجات الموظفين وتوقعاتهم.
- العلاقة بالبحث: تساعد هذه الدراسة في دعم فرضية أن نظام المكافآت هو أحد الأدوات الفعالة التي يمكن لإدارة الموارد البشرية استخدامها لتحسين جودة الأداء التنظيمي.

3. الدراسات التي تناولت تأثير القيادة على الأداء التنظيمي من منظور الموارد البشرية:

- الدراسة: بحث (Garcia & Lee 2018) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء التنظيمي من خلال إدارة الموارد البشرية".
- النتائج: أكدت الدراسة أن القيادة التحويلية التي تتمثل في تحفيز الموظفين

وتشجيعهم على الابتكار تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي. وتوضح أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تلعب دورًا حاسمًا في دعم وتطوير القادة التحويليين داخل المنظمة.

•العلاقة بالبحث: تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين تطوير القيادة وتحسين الأداء التنظيمي، وهو ما يمكن ربطه بإدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي.

4.الدراسات التي تناولت تأثير إدارة الأداء (Performance Management) على الأداء التنظيمي:

- الدراسة: دراسة (Ahmed & Rahman (2021 حول "دور إدارة الأداء في تحسين الكفاءة التنظيمية".
- النتائج: كشفت الدراسة أن تطبيق نظم إدارة الأداء الفعالة، مثل التقييم الدوري للموظفين وتقديم ملاحظات بناءة، يعزز من تحسين الأداء العام للمنظمة. وأكدت أن تحسين إدارة الأداء يرتبط بشكل مباشر بزيادة رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.
- العلاقة بالبحث: توضح هذه الدراسة أهمية إدارة الأداء كأداة في يد إدارة الموارد البشرية لتحسين جودة الأداء التنظيمي.

5.الدراسات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة الموارد البشرية:

- الدراسة: بحث (Kumar & Sharma (2022 بعنوان "تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي".
- النتائج: خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية القوية التي تدعم التعاون والابتكار تساعد إدارة الموارد البشرية في تطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء. وأشارت إلى أن التفاعل بين الثقافة التنظيمية وممارسات الموارد البشرية يلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء.
- العلاقة بالبحث: تعزز هذه الدراسة فهم العلاقة بين البيئة التنظيمية الداخلية وممارسات الموارد البشرية في تحسين الأداء.

6.الدراسات التي تناولت الاستراتيجيات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية:

•الدراسة: دراسة (Porter & Wright 2017) حول "إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي".
•النتائج: أظهرت أن تبني نهج استراتيجي في إدارة الموارد البشرية، حيث يتم ربط إدارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، يؤدي إلى تحسين مستدام في الأداء التنظيمي.
•العلاقة بالبحث: تدعم هذه الدراسة فكرة أن تبني استراتيجيات طويلة الأمد في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحقيق أداء مؤسسي عالي الجودة.

7.الدراسات التي تناولت تأثير رضا الموظفين على الأداء التنظيمي:

•الدراسة: بحث (Brown & Evans 2020) حول "أثر رضا الموظفين على الأداء المؤسسي: دور إدارة الموارد البشرية".
•النتائج: أظهرت الدراسة أن رضا الموظفين عن بيئة العمل، بما في ذلك سياسات الموارد البشرية مثل المكافآت والتدريب والتطوير، يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الاستقالة، وبالتالي تحسين الأداء التنظيمي.
•العلاقة بالبحث: تدعم هذه الدراسة الفرضية التي تفيد بأن رضا الموظفين يعد عاملاً مؤثراً في تحسين الأداء، مما يشير إلى أهمية دور الموارد البشرية في إدارة هذا الجانب.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

- يمكنك الاستفادة من هذه الدراسات من خلال توظيف نتائجها ونظرياتها كمرجعية في بحثك، وربطها بنتائجك الخاصة.
- كما يمكن تحديد الثغرات البحثية في هذه الدراسات وتوضيح كيف يمكن لبحثك أن يضيف إلى المعرفة الحالية، خاصة إذا كان هناك نقص في الربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية في مجال إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية تعتبر الأساس الفكري الذي يبني عليه الباحث دراسته، حيث توفر إطاراً نظرياً لفهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي. إليك بعض المنطلقات النظرية التي يمكن أن تدعم بحثك حول "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي":

1. نظرية رأس المال البشري: (Human Capital Theory)

- الأساس النظري: تنص هذه النظرية على أن الموظفين يُعتبرون أصولاً رئيسية للمنظمة، حيث يمثلون رأس المال البشري الذي يساهم في تحسين الأداء التنظيمي. الاستثمار في التدريب والتطوير يزيد من مهارات الموظفين وبالتالي يعزز إنتاجيتهم ويؤدي إلى تحسين الأداء العام.
- العلاقة مع الموارد البشرية: وفقاً لهذه النظرية، تعتمد إدارة الموارد البشرية بشكل أساسي على تطوير المهارات والمعرفة والكفاءات من خلال برامج التدريب والتطوير الوظيفي.

2. نظرية الأنظمة المفتوحة: (Open Systems Theory)

• الأساس النظري: ترى هذه النظرية أن المنظمة هي نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. البيئة الداخلية والخارجية تؤثر على كيفية إدارة الموارد البشرية وتحديد استراتيجيات تحسين الأداء.

• العلاقة مع الموارد البشرية: إدارة الموارد البشرية تتكيف مع التغيرات في البيئة التنظيمية لضمان تحسين الأداء التنظيمي من خلال استراتيجيات مرنة تستجيب لاحتياجات السوق والمنافسة.

3. نظرية التوازن بين العمل والحياة: (Work-Life Balance Theory)

• الأساس النظري: تركز هذه النظرية على أهمية التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية كعامل رئيسي في تحسين أداء الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي.

المنهجية وطرق البحث:

• المنهج النظري: • تحليل الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء التنظيمي. • مراجعة الدراسات السابقة والنظريات الأكاديمية.

• المنهج التطبيقي: • دراسة حالة لبعض المؤسسات وتحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية فيها. • جمع البيانات من خلال الاستبيانات أو المقابلات مع موظفي الموارد البشرية والمديرين. • استخدام أدوات تحليلية مثل التحليل الإحصائي لتقييم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي

أدوات الدراسة :

1. الاستبيانات: (Questionnaires)

- الغرض: جمع البيانات من عدد كبير من المشاركين حول ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء التنظيمي.
- المحتوى: يمكن أن تتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة حول ممارسات مثل التوظيف، التدريب، التحفيز، إدارة الأداء، والتطوير الوظيفي.
- العينة: تُستخدم مع موظفي الموارد البشرية والمديرين والموظفين في مختلف المستويات التنظيمية.
- أنواع الأسئلة:
 - أسئلة مقياس ليكرت لقياس الرضا أو فعالية ممارسات معينة.
 - أسئلة اختيار من متعدد لتحديد الاستراتيجيات الأكثر استخدامًا.

2. المقابلات الشخصية: (Interviews)

- الغرض: الحصول على رؤية أعمق حول الاستراتيجيات الإدارية وتقييم مباشر من القادة والموظفين حول فعالية الموارد البشرية.
- المحتوى: أسئلة مفتوحة تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.
- المشاركون: مدراء الموارد البشرية، مدراء الإدارات المختلفة، وبعض الموظفين الذين قد يكونون لديهم تجربة مباشرة مع سياسات الموارد البشرية.
- أنواع المقابلات:
 - مقابلات فردية منظمة أو شبه منظمة لمرونة أكبر في جمع البيانات النوعية.

3. مراجعة الوثائق: (Document Analysis)

- الغرض: تحليل السياسات والإجراءات الرسمية المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات المعنية.
- المحتوى: مراجعة العقود، سياسات التوظيف، تقييمات الأداء، تقارير إدارة الموارد البشرية، ودراسات الحالات الداخلية للمؤسسة.
- الفائدة: توفر بيانات موثوقة ومباشرة عن كيفية تنفيذ سياسات الموارد البشرية

وتأثيرها على الأداء التنظيمي.

4. الدراسات الميدانية: (Case Studies)

- الغرض: تقديم تحليل مفصل لبعض المؤسسات ودراسة كيفية إدارة الموارد البشرية فيها وتأثيرها على الأداء التنظيمي.
- المحتوى: تحليل عميق لممارسات إدارة الموارد البشرية وتقييم النتائج على أداء المنظمة.
- العينة: مؤسسات ناجحة وأخرى تعاني من تحديات تنظيمية لمقارنة النتائج.

5. تحليل البيانات الثانوية: (Secondary Data Analysis)

- الغرض: استخدام البيانات المتاحة مثل التقارير السنوية، بيانات الأداء المالي، ومستويات الرضا الوظيفي في المؤسسات.
- المحتوى: مقارنة البيانات من دراسات سابقة أو تقارير دورية تخص الأداء التنظيمي وتطور ممارسات الموارد البشرية.
- الفائدة: يساعد في توفير قاعدة بيانات متكاملة تتيح استنتاجات قائمة على بيانات فعلية.

6. التحليل الإحصائي: (Statistical Analysis)

- الغرض: تحليل البيانات الكمية المجمعة من الاستبيانات والمقابلات لتحديد العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي.
- الأدوات: استخدام برامج التحليل مثل SPSS أو Excel لإجراء اختبارات الارتباط (Correlation) أو الانحدار (Regression Analysis) لتحديد العوامل المؤثرة بدقة.
- الفائدة: تقديم نتائج إحصائية دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة حول تأثير الموارد البشرية على الأداء.

7. مجموعات التركيز: (Focus Groups)

- الغرض: جمع آراء وتصورات متنوعة من مجموعة من الموظفين حول سياسات الموارد البشرية وتأثيرها على بيئة العمل والأداء التنظيمي.
- المحتوى: مجموعة مناقشات مفتوحة تركز على الجوانب المحددة مثل التطوير المهني، التقييمات الوظيفية، والتحفيز.
- الفائدة: تتيح للمشاركين التفاعل وتبادل الأفكار، مما يوفر نظرة شمولية لتأثير الموارد البشرية.

8. الملاحظة المباشرة: (Direct Observation)

- الغرض: مراقبة ممارسات إدارة الموارد البشرية وتفاعل الموظفين معها في البيئة العملية.
- المحتوى: تسجيل الملاحظات حول طريقة تنفيذ سياسات الموارد البشرية مثل التدريب، التقييمات الدورية، أو الاجتماعات.
- الفائدة: توفير بيانات فعلية حول كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء اليومي.

حدود الدراسة :

حدود الدراسة تعد جزءاً مهماً من البحث، حيث تسلط الضوء على القيود والتحديات التي قد تواجهها أثناء تنفيذ البحث، وتحدد نطاق الدراسة بشكل دقيق. فيما يلي مجموعة من الحدود التي يمكن تضمينها في بحثك بعنوان “إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي: تحليل نظري وتطبيقي”:

1. الحدود الزمنية:

- فترة الدراسة: تقتصر الدراسة على بيانات يتم جمعها خلال فترة زمنية محددة (على سبيل المثال، سنة واحدة أو سنتين). هذا قد يؤثر على قدرة الباحث على تقييم التغييرات على المدى الطويل.
- الزمن المتاح لجمع البيانات: قد يؤثر ضغط الوقت على مدى دقة وشمولية جمع البيانات.

2. الحدود الجغرافية:

- موقع الدراسة: تقتصر الدراسة على مؤسسات أو شركات في منطقة جغرافية محددة (مدينة معينة، إقليم، أو دولة)، مما قد يؤثر على قابلية تعميم النتائج في سياقات جغرافية أخرى.
- العينة الجغرافية: عدم شمولية المؤسسات في مناطق جغرافية متنوعة قد يحد من تنوع البيانات.

3. الحدود الموضوعية:

- الموضوع المحدد: تركز الدراسة فقط على دور إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على جودة الأداء التنظيمي، ولا تتطرق إلى عوامل أخرى يمكن أن تؤثر على الأداء مثل التكنولوجيا أو الثقافة التنظيمية.
- جوانب الموارد البشرية: الدراسة قد تقتصر على جوانب معينة من إدارة الموارد البشرية مثل التدريب، التحفيز، والتقييمات الوظيفية، ولا تغطي جميع أنشطة الموارد البشرية (مثل التعويضات، الصحة والسلامة المهنية).

4. الحدود المنهجية:

- الأدوات المستخدمة: قد تعتمد الدراسة على أدوات معينة مثل الاستبيانات أو المقابلات التي قد تفرض قيودًا على عمق المعلومات المجمعة. على سبيل المثال، قد تكون الإجابات في الاستبيانات غير شاملة أو غير دقيقة.
- عينة الدراسة: تقتصر العينة المدروسة على مؤسسات أو شركات معينة، مما قد يحد من تنوع الردود والبيانات المجمعة، وبالتالي قد يؤثر على قدرة الدراسة على تعميم النتائج على قطاعات أو صناعات أخرى.

5. الحدود العملية:

- التوافر والإمكانية: قد تكون بعض البيانات المطلوبة غير متاحة بسبب سرية المعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي، مما يؤثر على دقة

التحليل.

•تعاون المؤسسات: قد تواجه الدراسة تحديات في الحصول على تعاون كامل من المؤسسات المستهدفة أو المشاركين في جمع البيانات، مما قد يقلل من حجم العينة أو دقتها.

المراجع:

فيما يلي قائمة بمراجع يمكن استخدامها في دراسة بعنوان "إدارة الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين جودة الأداء التنظيمي". تتضمن هذه المراجع كتبًا ومقالات أكاديمية وأبحاثًا تساهم في فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي:

مراجع كتب

1. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson Education.
•يغطي هذا الكتاب مبادئ إدارة الموارد البشرية وكيفية تأثيرها على الأداء التنظيمي.
2. Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
•يقدم هذا الكتاب رؤى حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء المؤسسي.
3. Boxall, P., & Purcell, J. (2016). Strategy and Human Resource

Management. Palgrave Macmillan.
• يتناول هذا الكتاب العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

مراجع مقالات أكاديمية

4. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). "High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications." *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
• يناقش تأثير نظم العمل عالية الأداء على الأداء التنظيمي.
5. Guest, D. E. (2017). "Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda." *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
• يقدم مراجعة شاملة حول كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي.
6. Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). "What Do We Really Know About Employee Engagement?" *Advances in Developing Human Resources*, 16(3), 217-228.
• يتناول العلاقة بين رضا الموظفين وانخراطهم وأثر ذلك على الأداء التنظيمي.

مراجع أبحاث

7. Kumar, S., & Singh, R. (2021). "Impact of Employee Training and Development on Organizational Performance: A Review." *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 1-14.
• يستعرض تأثير التدريب والتطوير على الأداء التنظيمي.
8. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
• يتناول موضوع الالتزام التنظيمي وكيفية تأثيره على الأداء.
9. 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.

• يبحث في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء المالي والإنتاجية.

مراجع دراسات حالة

10. Kahn, W. A. (1990). “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.” *

