

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

علاقة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين
وأثرهما على أداء المنظمات (الجامعات الخاصة)

أسم الطالب :

رائد سمير أحمد سيف

الرقم الجامعي : 2021203731

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٤
١,١. المقدمة:	٥
١,٢. مشكلة الدراسة	٦
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	٦
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	٧
١,٣. أهمية الدراسة	٧
١,٣,١. على المستوى النظري:	٧
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	٨
١,٤. أسئلة الدراسة	٨
١,٥. أهداف الدراسة	٨
١,٦. فرضيات الدراسة	٨
١,٧. نموذج الدراسة	٨
١,٨. منهجية الدراسة	٨
١,٩. الدراسة الميدانية	١١
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	١١
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	

.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.

٢,١. المقدمة:	١٢
٢,٢. المتغير المستقل	١٢
٢,٣. المتغير التابع	١٣
٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	١٤
٢,٥. الخاتمة	١٥
قائمة المراجع	١٥

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

إن التغييرات السياسية ، الاقتصادية والتكنولوجية التي تجتاح العالم تؤثر في كيفية تبادل الخدمات إلى درجة كبيرة في سوق دولي تنافسي بحيث أصبحت الجودة هي الأساس . في الماضي ، كانت المنافسة العالمية أقل بكثير مما هي عليه الآن بالنسبة لبيئة الأعمال ، فالمعيار الأساسي آنذاك اعتمد على مبدأ الاستقرار . أما التحديات التي تشهدها اليوم فهي مختلفة جداً ، فالاقتصاد العالمي يعزز الفرص والمخاطر للجميع ضاغطاً على جميع المؤسسات إجراء التحسينات ليس من أجل المنافسة فحسب بل من أجل تأمين الاستمرارية لها أيضاً .

والعولمة بدورها هي نتيجة عوامل خارجية قوية مدعومة بالتغيرات التكنولوجية ، والاقتصادية ، والتشريعية ، والسياسية ، والاجتماعية الجديدة فعولمة الإنتاج والأسواق ، ومعدل الابتكار التكنولوجي والتقلب في الطلب على السلع والخدمات هي من بين العوامل التي زادت من البيئة التنافسية التي يجب أن يستجيب لها المنظمات . إن هذا البحث قد يكون على درجة بالغة من الأهمية في هذا الوقت بالذات نظراً للتحديات ، والتغيرات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي . لقد شهد التعليم العالمي في الوطن العربي تطورات كبيرة في التوسع في إنشاء الجامعات وازدياد عدد الطلبة ، وظهور أنماط جديدة للتعليم كالتعليم المفتوح والتعليم عن بعد وغيرها .

أما الجامعات الخاصة ومن أجل البقاء في ظل اقتصاد عالمي في الألفية الجديدة فإنها تحتاج استغلال كل الموارد المتاحة كوسيلة لتحقيق ميزة تنافسية . وقد بدأ واضحاً مؤخراً بأن المورد الرئيسي الذي يوفر الميزة التنافسية للمنظمات هو الموارد البشرية .

وإن خلق ميزة تنافسية من خلال الموارد البشرية يتطلب الاهتمام الدقيق لأفضل الممارسات التي تقوي هذه الأصول ، وإن الموارد البشرية في المنظمات تعد متغيراً مهماً عندما يتعلق الأمر في محاولة للبقاء في صدارة المنافسة كما أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تلعب دوراً حاسماً في الأداء التنظيمي.

إن إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية سيقود حتماً إلى إنتاج الجودة ، وأفراد منتجين وبالتالي تخفيض نسبة الخطأ والمشاكل التي تتعلق بالموارد البشرية مثل عدم الرضا الوظيفي والتغيب أو دوران العمل .

ومن المفترض أن تؤثر إدارة الموارد البشرية على المعارف والمهارات والقدرات والمواقف وسلوك الموظفين وبالتالي قد تؤثر على أداء المنظمة . ويفترض أن إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة تقوم بالمواءمة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة ، مثل التدريب و الفرص الوظيفية والتقييم داخل المنظمة وهي من العوامل المهمة في تفسير العلاقة بين الموارد البشرية والأداء التنظيمي . وقد حفز كل ذلك عقلية صانعي القرار وعدد من البحوث الأكاديمية لمحاولة الكشف عن وجود العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية للمنظمة وأدائها .

و لما منح دور أكبر للقطاع الخاص للمشاركة في صناعة مستقبل التعليم العالي ، وذلك من خلال تسهيل مشاركته في إتاحة مزيد من فرص التعليم العالي المتميز من الإجراءات والسياسات اللازمة لتوفير البيئة الملائمة لتطوير قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ، فإن هذه الدراسة اختارت أن تكون الجامعات الخاصة حالة دراسية لخدمة أهداف البحث المتعلقة بمعرفة أثر الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة .

١,٢ . مشكلة الدراسة

تسهم الموارد البشرية بشكل كبير في تحسين نظم الإدارة بصفة عامة ، وذلك عندما تتفاقم المشكلات الإدارية التي تواجه المنظمات ، ولكن المنحى الاستراتيجي للموارد البشرية يتمثل بصنع القرارات بعيد المدى بشأن العاملين بالأنظمة على كافة المستويات التنظيمية ، حيث يكون توجه هذه الإدارة تحت مظلة الإدارة العليا للمنظمة ، والتي تعبر عن الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الإستراتيجية وتحقيق التميز من خلال مواردها البشرية التي تسهم بجهودها في تنظيم أعمال ونشاطات المنظمة .

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

الجامعات الخاصة بحاجة إلى تحديث ممارستها الإستراتيجية المرتبطة بالموارد البشرية بشكل مستمر لما لها من أهمية في تحقيق مستويات أداء عالية . وبالمقارنة مع المنافسين من الجامعات دولياً ومحلياً ، فإن ذلك يتطلب من الجامعات التعرف على طبيعة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وما يمكن أن تؤثر بها هذه الممارسات على أدائها .

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

إن ممارسات إدارة الموارد البشرية تعتبر مورداً تنظيمياً بالغ الأهمية حيث تساعد المنظمة في المحافظة على فعاليتها. وإن إدارة الموارد البشرية تشير إلى الفلسفة والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة العاملين وفقاً لذلك فإن على المؤسسات أن تقوم بإيجاد طرق حديثة تتناسب وتتكيف مع التغيرات البيئية الموجودة فيها وبالتالي فإن تطبيق هذه الممارسات من التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تصميم وتحليل الوظائف، تقييم الأداء، التحفيز، مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، يتطلب من الجامعات الخاصة التعرف على طبيعة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وما يمكن أن تؤثر به هذه الممارسات على أدائها.

استناداً لما ذكر سابقاً فإن مشكلة الدراسة يمكن أن تصاغ من خلال السؤال الرئيسي التالي :

هل هناك فرضية للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير ، ونظم التعويض ، والاستقطاب والتعيين ، ومشاركة العاملين) على أداء الجامعات الخاصة ؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال الإضافة المعرفية التي قد تسهم فيها من خلال تتبع الأدب النظري للدراسات السابقة للمتغيرات الرئيسية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء) و أداء العاملين بأبعاده (جودة العمل المنجز، التزام، كمية العمل المنجز) بالشكل الذي يكون إطار مفاهيمي متكامل عن هذه المفاهيم ومنهجية دارستها.

معظم الدراسات التي تناولت ممارسات إستراتيجية الموارد البشرية انتقلت مباشرة إلى أداء المنظمة ، ولكن بعض الدراسات تبنت منظور الرأي القائم على الموارد وترى أن العلاقة بين ممارسات إستراتيجية الموارد البشرية والأداء يتم بواسطة أو من خلال مخرجات الموارد البشرية ، وعلى وجه التحديد أداء العاملين فقد أظهرت بعض الدراسات علاقة مباشرة بين ممارسات إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وأداء المنظمات .

فيما أظهرت دراسات أخرى مثل دراسة (Budhwar & Katou ,2010) بأن ممارسات إستراتيجية إدارة الموارد البشرية لا تؤدي مباشرة إلى تطوير أداء المنظمات ولكنها تتأثر بأداء

العاملين وأن نتائج (مخرجات) العاملين ستؤثر في نهاية المطاف على أداء المنظمات . وبالتالي فقد اقتصر التركيز أساساً على الربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي .

١,٣,٢ . على المستوى التطبيقي:

تكمن الأهمية العلمية للدراسة في تناولها موضوعاً ذو أهمية كبيرة تتمثل باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية و لتسليط الضوء على جوانبها الإيجابية والمشكلات والتحديات التي تواجهها، وأثرها على أداء العاملين في المنظمة، خاصة في ظل التطور التكنولوجي والعلمي الذي أصبح يمثل أحداهم التحديات أمام المنظمات في وقتنا الحالي والذي يتطلب هيكلياً موارد بشرية مؤهلة قادرة على الاستجابة لمتطلبات ذلك التطور ، وذلك من خلال :

- ١- إبراز العلاقة بين الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في الجامعات الخاصة .
- ٢- ركزت الدراسة على العلاقة بين الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء المنظمة من خلال العاملين في الجامعات الخاصة .
- ٣- وتلقي هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية ومدى تطبيقها على أداء العاملين في المنظمة، حيث ان النتائج سوف تساهم في كشف جوانب القصور التي يجب الاهتمام بها و منحها الأولوية والعمل على تطويرها وفق معايير ومؤشرات عالمية .

١,٤ . أسئلة الدراسة

- ١- هل هناك أثر للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين ، ونظم التعويض ، التدريب والتطوير ، ومشاركة العاملين) على أداء العاملين في الجامعات الخاصة ؟
- ٢- هل هناك أثر للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين ، ونظم التعويض ، التدريب والتطوير ، ومشاركة العاملين) على أداء الجامعات الخاصة؟
- ٣- هل هناك أثر لأداء العاملين في الجامعات الخاصة على أداء الجامعات الخاصة ؟

٤- هل هناك أثر للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب و التعيين ، ونظم التعويض ، التدريب والتطوير ، ومشاركة العاملين) على أداء الجامعات الخاصة من خلال أداء العاملين في الجامعات الخاصة كمتغير وسيط ؟

١,٥ . أهداف الدراسة :

الغرض من هذه الدراسة هو اختبار العلاقة بين الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء الجامعات الخاصة ، وعليه فإن هذه الدراسة تسعى لتحقيق الأهداف التالية :

١- بيان مدى أثر الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين ، نظم التعويض ، التدريب والتطوير ، ومشاركة العاملين) على أداء العاملين في الجامعات الخاصة .

٢- اختبار الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين ، نظم التعويض ، التدريب والتطوير ، ومشاركة العاملين) على أداء الجامعات الخاصة .

٣- دراسة أثر أداء العاملين في الجامعات الخاصة على أداء الجامعات الخاصة .

٤- اختبار الأثر غير المباشر للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين ، نظم التعويض ، التدريب والتطوير ، ومشاركة العاملين) على أداء الجامعات الخاصة من خلال أداء العاملين في الجامعات الخاصة كمتغير وسيط .

٥- بيان المقترحات الكفيلة بنجاح وتفعيل الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة .

١,٦ . فرضيات الدراسة :

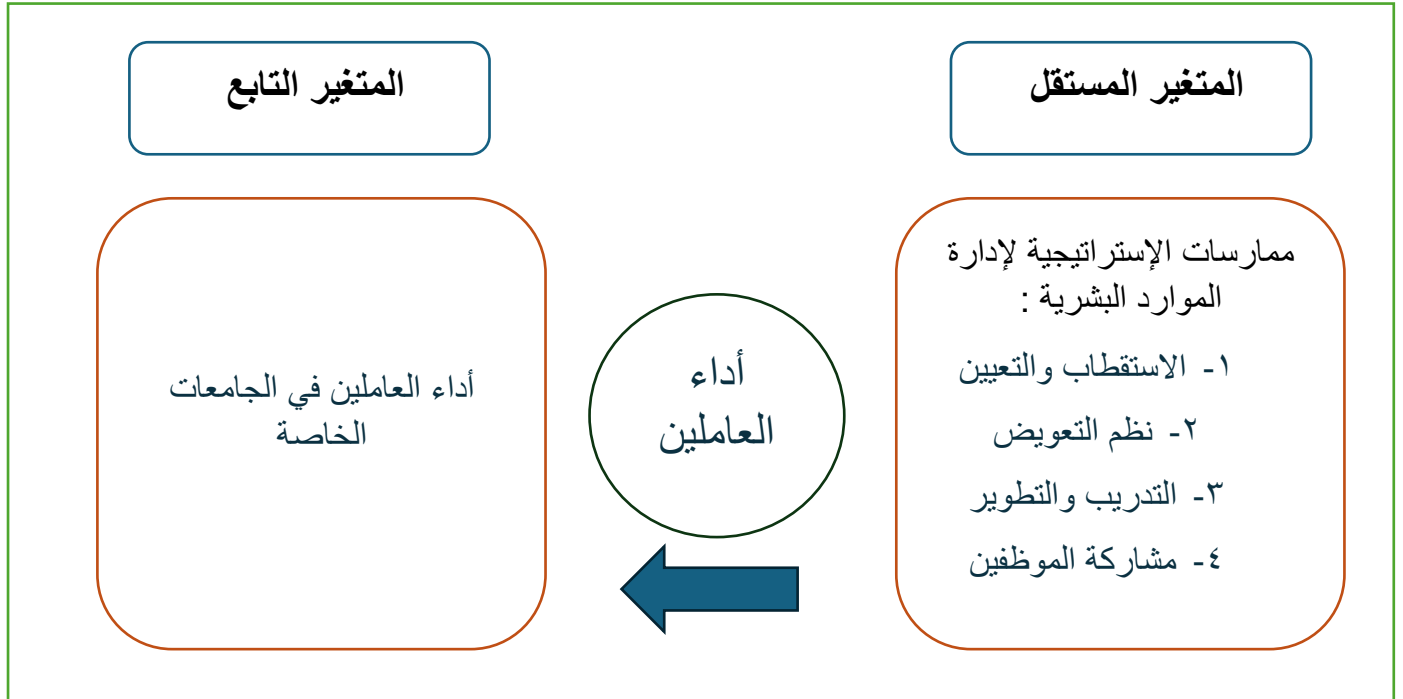
يتم بناء فرضيات الدراسة اعتماداً على مشكلة الدراسة وعناصرها المختلفة لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة والتي سيتم اختبارها :

الفرضية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإستراتيجية الإدارية للموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الخاصة عند مستوى (0.05) .

الفرضية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإستراتيجية الإدارية للموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة عند مستوى (0.05) .

الفرضية الثالثة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإستراتيجية الإدارية للموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة من خلال أداء العاملين في الجامعات الخاصة كمتغير وسيط عند مستوى الدلالة ($0 \leq 0.05$).

١,٧. نموذج الدراسة :



١,٩ . الدراسة الميدانية :

يتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الخاصة والتي يبلغ عددها (٣٨) جامعة خاصة وقد تم التعامل مع (١٠) جامعة فقط لهذا البحث .

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح :

الفصل الأول : المقدمة
الفصل الثاني : الإطار النظري
الفصل الثالث : منهجية البحث
الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

١,١١ . قائمة المراجع :

المراجع العربية :

- ١- العزاوي نجم عبدالله ,عباس حسين جواد , ٢٠١٠ , الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية ,الطبعة العربية, عمان , الأردن .
- ٢- حاجي حسن ، عبدالمحسن ، ٢٠١٠ ، ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي – دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان .
- ٣- جودة، محفوظ احمد , ٢٠٢٠ ، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص. ٩٩ .
- ٤- سالم، مؤيد سعيد, ٢٠٢٠ إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي تكاملي، عمان، إثراء للنشر والتوزيع، ص١٠٥

المراجع الأجنبية :

- 1- Ristow, A., Pearse, N., Ristow, L., & Amos. (2008). Human Resource Management. South Africa: Juta and Co .
- 2- Sims, R. (2007). Human Resource Management: Contemporary Issues, Challenges, and Opportunities. USA .

قائمة الملاحق :

- ١- الاستبيان .
- ٢- قائمة بالجامعات الخاصة بإدارة الأعمال .