

دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات بالتطبيق على شركة جود بسوريا

اسم الطالب:

رهف سليمان حجر السهمي

الرقم الجامعي :

2021204665

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

جدول المحتويات:

الموضوع	الصفحة
الغلاف	١
اهداء	
الملخص	
الفصل الأول (الاطار العام لدراسة)	٧-١
١-١ المقدمة	١
٢-١ مشكلة البحث	٣
٣-١ أهمية المشكلة	٤
٤-١ أسئلة البحث	٥
٥-١ أهداف البحث	٥
٦-١ فرضيات البحث	٥
٧-١ نموذج البحث	٥
٨-١ منهجية البحث	٦
٩-١ حدود الدراسة	٦
١٠-١ الدراسة الميدانية	٦
١١-١ مخطط البحث	٧
الفصل الثاني (الاطار النظري)	

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١-١ المقدمة:

تشهد الاسواق الاقتصادية تتغير مع مرور كل يوم. فقبل بضعة عقود، كانت أقوى الشركات هي تلك التي تمتلك الآلات والتكنولوجيا والمواد، وكان العامل البشري ضئيلاً، وكان يعامل كآلة، دون النظر إلى قدرات الإنسان ومشاعره وتطوره وقدراته . وفي الوقت الحالي، أصبحت أهمية هذا العنصر واضحة من خلال دوره الأساسي في التطوير والنمو التنظيمي. في عصرنا الحالي، أصبح تطبيق إدارة الموارد البشرية حاجة ملحة. إن تطبيق التخطيط والتحليل للتوظيف الأمثل والاختيار والتدريب والتطوير والحفاظ على وتحفيز الموارد البشرية جعل تطبيق إدارة الموارد البشرية أكثر وضوحاً. الأدوار الأساسية وتأثيرها على أداء الموظفين حتى تصل المنظمة إلى أعلى أداء يمكنها تحقيقه(أبو جليدة،2018)

قد يتفق الغالبية العظمى على كون هناك عدة أمور تساهم بنجاح المنظمة وذلك باختلاف المنظمة وطريقة عملها كذلك إنتاجها السنوي وجودة منتجاتها وعدة أمور أخرى، أما في هذا البحث قد فضلت اختيار عامل المورد البشري ومدى تأثيره ودوره في أداء العاملين في المؤسسة حيث يعد المورد البشري عامل مستقل بينما أداء المؤسسة عامل تابع ومهم وهو ماسوف نتطرق بالحديث عنه في هذا البحث وكيف قد يتأثر أداء العاملين بمختلف المجالات والصناعات والمنظمات بمدى جودة وانتقان المورد البشري لعمله وكفاءة (أبو جليدة،2018).

قد ذكرت عدة دراسات سابقة دور المورد البشري وماهي العوامل التي قد تؤثر على عامل المورد البشري ومنها دراسة قام بها الدكتور هایل طشطوش حول العوامل التي قد تساهم في انجاح إدارة الموارد البشرية وبالتالي نجاح المؤسسة والخطط التي تسعى الي تحقيقها ،أكدت الدراسة على أهمية العنصر البشري ومدى أهمية في المؤسسات وانه العقل البشري يحمل أبداع وانتقان وسرعه يمكنه من الاستفادة من الآلة والأدوات المتوفرة في بيئة العمل ونجاح المورد البشري له دور كبير في نجاح خطط المؤسسة(طشطوش،2020) .

ودراسة أخرى ذكرت أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات وتبين من خلال هذه الدراسة أنه هناك تأثير لنوعية الاستراتيجيات المستخدمة على أداء العاملين في الشركة (جليدة،2018)

نستنتج من خلال الدراسات السابقة انه المورد البشري له دور بنجاح المنظمة سوا كان ذلك بشكل مباشر عن طريق استقطاب الموظفين او بطريقة غير مباشرة مثل تحقيق أهداف المؤسسة والنجاح التنظيمي وانه اداء العاملين قد يتاثر بشكل او باخرى بالمورد البشري حيث انه هو الأساس في وجود هذا العامل في هذه المنظمة .

تبين من خلال الإطلاع على الابحاث السابقة عدم تناول جوانب النجاح التي يساهم فيها المورد البشري بشكل جيد ، كذلك لم يتم ذكر العديد من الدراسات حول اداء العاملين وهل حقاً يتاثر بالمورد البشري وان كان هناك تاثير هل هو قوي وواضح او تاثير بسيط ، هذا ما اردت الباحثة التطرق اليك والتوسع فيه من خلال هذا البحث .

ومن هنا يتضح الدور الهام الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين حيث توفر عناصر بشرية محترفة وفعالة تؤثر على المنظمة وأدائها. ونحن ندرك بالفعل الدور الذي حققته المنظمات اليابانية وقوتها وتأثيرها في السوق، وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية، حيث بدأت البضائع اليابانية تنافس جميع السلع في العالم، حتى أن بعض السلع احتلت المرتبة الأولى في العالم كان كل ذلك لأنهم أدركوا دور العوامل البشرية وأهميتها كمحركات أساسية للتقدم (Placeholder1)

أن المورد البشري اكتسب هذا الدور من كونه العضو لأهم وأعلى أصول المنظمة حيث أنه مهمة الاساسية عبارة عن تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه الموارد البشرية وصولا بها إلى تحقيق أهداف المنظمة.

ولما كان التميز بالنسبة لأي منظمة هو أداؤها ولما كان الأداء هو سبب بقاء واستمرار المنظمة. أصبح من الضروري لأي م نظمة الحصول على موارد بشرية كفوة وتطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية فيها الذي يؤثر بشكل مباشر على عمل الموظفين وأداؤهم وذلك يصب بالنهاية إلى رفع جودة أداء المنظمة بشكل عام، حيث انه بدون العنصر البشري لا يمكن نشوء أي تنظيم لذلك تزايد الاهتمام به في جميع العصور وحتى الآن(أبو جليدة،2018).

بفضل هذا المورد ، يمكن للمؤسسة أن تتحسن إلى أفضل أداء ممكن وتحقق أهدافها بدونها ، نظرا لأن لديها طاقة وقدرات لا تمتلكها الموارد الأخرى. كل هذا يتطلب الإدارة السليمة ، التي تعتني بالموظفين وعملهم ، وتعتني باحتياجاتهم ورغباتهم ويتمثل دور هذا القسم في قدرته على خلق البيئة المناسبة ، والانتباه إلى العنصر البشري وتحفيزهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد.

يمكن استخدام السياسات والتقنيات والبرامج التي تساهم في ذلك لفصل خدمات المنظمة والفرد ، مما يؤدي غالبا إلى تحسين أداء المنظمة. لا يمكن لأي منظمة ، بغض النظر عن حجمها ، البقاء والاستمرار بدون مكونات بشرية ، العنصر البشري في أي منظمة هو مصدر للميزة التنافسية(أبو جليدة،2018).

وتحتاج الشركات في مختلف المناطق إلى تحديث ممارساتها الاستراتيجية للموارد البشرية باستمرار مقارنة بمنافسيها ، لأنه من الضروري تحقيق مستوى عال من الأداء ،وتحتاج الشركات إلى تحديد طبيعة ممارساتها الاستراتيجية للموارد البشرية.

١-٢ مشكلة البحث:

تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية من الموارد التنظيمية الهامة للغاية لأنها تساعد المنظمة في الحفاظ على فعاليتها. تشير إدارة الموارد البشرية إلى المفاهيم والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة الموظفين في المنظمة ومن خلال هذا البحث سوف نحاول الإجابة على السؤال التالي :

ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات ؟ (sims,2002)

الفجوات النظرية:

يجب على المنظمات إيجاد أساليب حديثة تتلاءم وتتكيف مع التغيرات في بيئتها، وبالتالي تطبيق هذه الممارسات (مثل التخطيط والتوظيف والتعيين والتدريب وتصميم الوظائف وتحليلها وتقييم الأداء والتحفيز ومشاركة الموظفين في صنع القرار وذلك سيكونهم من تحقيق ذلك وقد أختارت الباحثة دراسة شركة جود كدراسة حالة(sims,2002)

الفجوات العملية:

تحتاج الشركات في جميع أنحاء سوريا إلى تحديث ممارساتها الإستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية بشكل مستمر مقارنة بمنافسيها، لأنها ضرورية لتحقيق مستويات عالية من الأداء، الأمر الذي يتطلب من الشركات التعرف على طبيعة الممارسات الإستراتيجية للموارد البشرية. إدارة الموارد والممارسات التي قد تؤثر عليها. (sims,2002)

وبالتالي يمكننا أن نشق السؤال البحثي الأساسي لهذا البحث بما يلي :

ما هو اثر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركات ؟

١-٣ أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الموارد البشرية التي تعد المورد الأهم والابرز والقادر على تحقيق الخطط الخاصة بالمنظمة كذلك الأهداف التي تسعى لتحقيقها المنظمة وذلك في ظل ازدياد حدة المنافسة وسرعة حدوث تغيرات بيئية وذلك لسرعة التطور الذي يمر بها المجتمع والعالم والتي بدورها تفرض على المنظمات وتلزم مواكبتها بشكل مستمر .

الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال الإضافة المعرفية التي سوف تساهم فيها ، حيث تساهم نتائج الدراسة في رفع الأداء لأنها تعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب الاهتمام بها ومنحها الأولوية. وتساعد في تتبع الادب النظري والدراسات السابقة للمتغيرات الرئيسية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين بجميع ابعاده حيث توفر اطار مفاهيمي متكامل قد يساهم في مساعدة أي باحث مهتم بموضوع البحث انه يأخذ هذه البحث مامرجع أساسي لدراسته .

الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية للدراسة في التعرف على دور إدارة الموارد البشرية من خلال مجموعة من الممارسات وأهمية تطبيق هذه الممارسات خارج نطاق الأنماط التقليدية لهذه الأدوار خصوصا أن بعضها يعتبر حديث التطبيق في البيئات العربية، وتلقي الضوء أيضا على إبراز العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في الشركات .كذلك في تناولها لموضوع ذو أهمية بالغة وتسلط الضوء على الجوانب الإيجابية والمشكلات والتحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية ، وخاصة في ظل التطور التكنولوجي والعلمي الذي اصبح يمثل أهم التحديات أمام المنظمات في وقتنا الحالي والذي يتطلب إدارة موارد مؤهلة وقادرة على مواكبة هذه التطور وتلبية رغباته (sims,2002)

١-٤ أسئلة البحث:

١- ماهي الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومادى تطبيقها على المنظمات وأثرها على الأداء ؟

٢-كيف يساعد توضيح هذه الممارسات في تعزيز ورفع أداء العاملين؟

١-٥ أهداف البحث:

١-تحديد الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومدى تطبيقها على المنظمات وأثرها على الأداء

٢- توضيح أهمية هذه الممارسات في تعزيز ورفع أداء العاملين

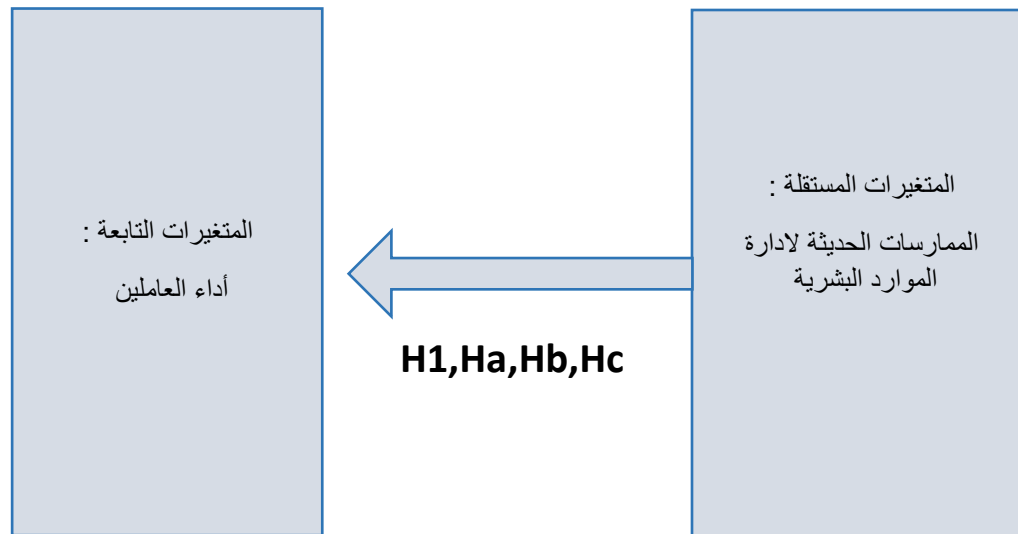
٣-لفت الانتباه إلى أهمية أداء العاملين في رفع سوية المنظمة وأدائه

١-٦ فرضيات البحث:

١-توجد علاقة سببية بين الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحسن أداء الموظفين

٢-هناك علاقة طردية بين ارتفاع مستوى الوعي لدى العاملين بالممارسات الحديثة وتحسن الأداء

١-٧ نموذج البحث:



الشكل (١)

المصدر : اعداد الباحثة رفيف السهيمي

٨-١ منهجية البحث:

سوف تستخدم الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لكونه أكثر ملائمة لأهداف الدراسة الحالية وفروضها وهو المنهج ، الذي يُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع)، وهل هذه العلاقة موجبة أم سالبة، وَمِنْ ثَمَّ التنبؤ بمستوى معين من الدلالة في صورة رقمية، وتعتبر العلاقات الارتباطية بمثابة خطوة أولية تنحى بالباحث نحو دراسة أكثر شمولاً ، وَمِنْ ثَمَّ الارتقاء في خطوات تالية نحو دراسة سببية أو تجريبية تعد أكثر قدرة على الوصول لنتائج أكثر منطقية، ويُستخدم في قياس الترابط بين المتغيرات كثير من معاملات الارتباط (بيرسون، سبيرمان، كندل، وتتراوح النسبة بين 1:1)

٩-١ حدود الدراسة :

وكانت مجموعة البحث مكونة من شركات سورية، وتم اختيار جود كواحدة منها أكبر شركة سورية في محافظة اللاذقية وشملت عينة الدراسة المديرين والعاملين والموظفين في شركة جود فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية من رئيس قسم - نائب رئيس - رئيس قسم - موظف مركز توظيف آخر)، ووزعت الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من 70 شخصاً

١٠-١ الدراسة الميدانية:

وتم إجراء استبيان بين العاملين والمديرين في شركة جود للتعرف على آرائهم حول المشكلة. وقد تم تطوير الاستبانة بعد مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث الحالي.

يتكون الاستبيان من جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: معلومات عامة، بما في ذلك الجنس والعمر والتعليم وسنوات العمل والمستوى الوظيفي

الجزء الثاني: فقرات المقاييس التي تقيس العناصر المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة، مثل التخطيط والتوظيف والتدريب على التوظيف، وتحليل وتصميم الوظائف، والتحفيز، وتقييم الأداء، ومشاركة الموظفين في صنع القرار، إلخ. للمتغير التابع قيد الدراسة أداء العاملين يتكون الاستبيان من 51 عبارة)

١-١ مخطط البحث:



الفصل الثاني: الإطار النظري

المراجع:

المراجع العربية:

- 1- ابو شيخة، نادر احمد. (2000): إدارة الموارد البشرية، عمان، دار صفاء للتوزيع والنشر.
- 2- العزاوي، نجم عبد الله عباس حسين جواد. (2010): الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية الطبعة العربية، عمان، الأردن.
- 3- طشطورش، هایل. (2020): العوامل المساهمة في إنجاح إدارة الموارد البشرية ودورها في دعم واستدامة نجاح خطط المؤسسات، جامعة الشرقية، سلطنة عمان، 741-745.
- 4- أبو جليدة، سعيد سمير. (2018): أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 5- شنطي، محمود عبد الرحمن. (2006): اثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير الجامعة العربية الإسلامية بغزة
- 6- شنواني، صلاح. (2001): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، بلا ناشر (مؤسسة شباب الجامعة)
- 7- سهيلة محمد عباس. (2003): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الثانية، ص 57
- 8- عطية، ماجدة. (2003): سلوك المنظمة : سلوك الفرد والجماعة، عمان، دارالشروق للنشر والتوزيع
- 9- قاسم ضرار. (1981): التخطيط وإدارة القوى العاملة (مدخل) مذكرة تدريبية ص 6-16
- 10- هاشم زكي محمود. (1996): إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل، الكويت
- 11- يافي رنده الزهري. (2000): بحث عن التخطيط الاستراتيجيات الموارد البشرية
- 12- جودة، محفوظ احمد. (2010): إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص. 99.

المراجع الأجنبية :

1-Stone, R. (2002). Human Resource Management, (4th ed.), JohnWiley & Sons Ltd, Australia.

الملاحق:

