

عنوان البحث

استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي

إعداد الطالب/

حسن عبدالله يحيى داود

الرقم الجامعي

٢٠٢١٢٠٦٢١٠

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥



﴿ ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ ﴾



(القلم: 1)

الإهداء

الى وطني الغالي المملكة العربية السعودية

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض

أمي الحبيبة

إلى رمز الرجولة والتضحية

إلى من دفعني إلى العلم وبه أزداد فخراً

أبي الغالي

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة

والنفوس البريئة الى رياحين حياتي

إخوتي وأخواتي

إلى أساتذتي وزملائي وكل من قدم لي يد العون لإتمام هذا العمل

اهدي اليهم جميعاً ثمرة جهدي المتواضع

سائلاً المولى عز وجل ابن يتقبله مني خالصاً لوجهه الكريم

شكر وتقدير

اشكر الله العلي القدير الذي انعم علي بنعمة العقل والدين، القايل في محكم التنزيل (وفوق كل ذي علم عليم)
(سورة يوسف آية ٧٦).

وقال رسول الله - صلى الله عليه وسلم: " من صنع إليكم معروفاً فكافيوه، فإن لم تجدوا ما تكافيونه به فادعوا
له حتى تروا أنكم كافأتموه " (رواه أبو داود).

وأثني ثناء حسنا على سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم -

والشكر بعد الله سبحانه وتعالى للأساتذة والدكاترة اصحاب الخلق الرفيع والعقل المنير والخبرة الواسعة
والذي سرنا بتوجيهاتهم وتعليماتهم وإرشاداتهم لإنجاز هذا العمل فجزاهم الله عني أحسن الجزاء وجعل هذا
العمل في ميزان حسناته

وإن من واجب الوفاء يحتم علي تسجيل الشكر والتقدير وعظيم الامتنان وتقديري الوافر إلى كافة أساتذتي
الذين بذلوا كل ما في وسعهم من اجل تعليمنا وتنوير دربنا وفق الأسس الأخلاقية والعلمية.

وأتوجه بشكري لأصدقائي وأحبابي الذين يتمنون لي كل خير، ولعائيتي الكريمة والدي ووالدي وأخوتي
وأخواتي الذين وقفوا بجاني طوال مسيرتي الدراسية وأحاطوني بالرعاية والاهتمام وبالثناء، فجزا الله

الجميع عني خير الجزاء.

الباحث

حسن عبدالله يحيى داود

قائمة المحتويات

- ١- عنوان البحث
- ٢- البسملة
- ٣- الآلية القرآنية
- ٤- الإهداء
- ٥- الشكر والتقدير
- ٦- قائمة المحتويات
- ٧- الفصل الأول – الأطار العام للدراسة
- ٨- مشكلة البحث ، أهمية الدراسة
- ٩- أهداف الدراسة ، تساؤلات الدراسة
- ١٠- فروض الدراسة
- ١١- الأطار النظري ، والدراسات السابقة
- ١٢- الدراسات السابقة
- ١٣- الدراسات السابقة
- ١٤- الدراسات الأجنبية
- ١٥- الدراسات الأجنبية
- ١٦- المنطلقات النظرية للدراسة ، المنهجية ، وطرق البحث
- ١٧- مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة
- ١٨- أدوات الدراسة ، صدق أداة الدراسة
- ١٩- ثبات الأداة ، المعالجة الإحصائية
- ٢٠- المعيار الإحصائي
- ٢١- متغيرات الدراسة ، إجراءات الدراسة
- ٢٢- حدود الدراسة
- ٢٣- المراجع
- ٢٤- المراجع
- ٢٥- المراجع
- ٢٦- المراجع الأجنبية
- ٢٧- المراجع الأجنبية
- ٢٨- المراجع الأجنبية
- ٢٩- المراجع الأجنبية
- ٣٠- أداة الدراسة
- ٣١- معلومات عامة
- ٣٢- معلومات عامة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

تعد الموارد البشرية ذو أهمية كبيرة لأي شركة أو مؤسسة تسعى للبقاء والازدهار، فالشركات والمؤسسات بحاجة إلى إدارة الموارد البشرية لإدارتها، والموارد البشرية أحد هذه الأدوات التي تمكن الشركات من تحقيق أهدافها بصورة أكثر كفاءة وفاعلية وباقل كلفة ممكنة ومشاكل محتملة، وحظيت إدارة الموارد البشرية في القطاعات بأهمية كبيرة نظراً للدور الذي تقوم به في توجيه وقيادة الأفراد العاملين بوصفهم عناصر أساسية في العملية الإنتاجية وكونهم ثروة لا يمكن التفريط بها من النواحي المادية والمعنوية، وبذلك تؤدي إدارة الموارد البشرية دوراً استراتيجياً للقطاعات، حيث إن بقاء الشركة ونموها يعتمد بقدرتها على توظيف إمكانياتها ومواردها المتاحة وتوجيهها استناداً إلى نوع الاستراتيجية التي يتم تبنيها، وبما ينسجم مع ما يحدث في البيئة من متغيرات وتطورات ذات علاقة بطبيعة نشاطات وأعمال الشركة.

وتزايد الأهمية بإدارة الموارد البشرية، والذي يعد من أهم الموارد الحرجة في بيئة العمل في التعامل مع الوظائف التقليدية (لإدارة الأفراد) إلى الدور المستجيب الذي يقوم من خلاله المديرون والمتخصصون بتصميم وتنفيذ أنظمة وبرامج تساعد في تحقيق أهداف القطاع ثم إلى الدور التبادلي الذي يقوم على أساس مشاركة المديرين في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية وصولاً إلى الدور التكاملي لمدير إدارة الموارد البشرية الذي أصبح أحد أعضاء الإدارة العليا التي ترسم استراتيجية بيئة العمل وفي خلق الميزة التنافسية وتشخيص مستوى فاعلية في بيئة العمل.

وتعد الموارد البشرية أحد العناصر المهمة للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة وتكمن أهمية الموارد البشرية في رفع كفاءة بيئة العمل وفعالية أداءها لمهامها والأنشطة التي تقوم بممارستها، وفي الوقت الحاضر تعاظمت الحاجة الى موارد بشرية تمتاز بالمهارات العالية والقدرات المتميزة التي يعجز المنافس على تقليدها.

وتستطيع الموارد البشرية استخدام المهارات والقدرات والخبرات البشرية لإنتاج وابتكار أفكار جديدة للعكس بشكل إيجابي عليها مما يؤدي إلى تحسين أداء منتجاتها وزيادة حصتها السوقية ويمثل الموظفون إلى حد كبير رأس المال الفكري للمنظمة.

ونظراً لأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه إستراتيجيات الموارد البشرية في التأثير على الأداء العام في بيئة العمل والأداء الوظيفي بصورة خاصة، فقد جاءت هذه الدراسة في محاولة للتعرف على واقع إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في إحدى المجموعات التي تعمل في إحدى القطاعات التعليمية الحساسة وهو الجامعات.

١. مشكلة الدراسة:

٢. تكمن مشكلة الدراسة تسليط الضوء على التغيرات الحالية أصبح لزاماً على بيئة العمل أن تسعى نحو التطوير والتجديد أكثر من أي وقت مضى حيث إن برامج التدريب والتطوير والاستقطاب لا يمكن أن تساهم في النجاح دون زيادة كفاءة الأداء، وتقوم إدارة الموارد البشرية على تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ودراسة المنافسين وذلك من خلال تحديد قدراتها الحالية والمستقبلية ليضمن لها تحقيق الأهداف ومواجهة المشاكل لضمان النمو

والاستمرارية وتكمن مشكلة الدراسة في إن الجامعات تسعى بدورها إلى تحقيق كفاءة تنظيمية عالية وذلك من خلال ما يشهده قطاع التعليم من تغيرات معرفية وتقنية وذلك من خلال إضفاء كل ما هو جديد لتحقيق الكفاءة التنظيمية ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين عن طريق استقلال الطاقة الفردية والعقلية للأفراد.

٣. تحاول الدراسة عرض المشكلة وتحديد أبعادها من خلال الإجابة عن السؤال التالي:

٤. السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر لاستراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها في الأداء الوظيفي على الجامعات في المملكة العربية السعودية ؟
أهمية الدراسة:

١ من الناحية العلمية تكتسب الدراسة أهميتها العلمية من النقاط التالية:

- إن الدراسة تكتسب أهميتها من مدى أهمية استراتيجيات الموارد البشرية، حيث أنها تعد اللبنة الأساسية لجميع وظائف مبنية على اختيار الشخص المناسب لوضعه في المكان والوقت والحجم المناسب فضلا عن وظائفها الأخرى مثل التدريب والتخطيط، لذلك ستكون هذه الدراسة ذات أهمية بالنسبة لجامعة ميد اوشن لما ستحتويه من معلومات متعلقة بالموارد البشرية

- إمكانية تقديم المساعدة في الجامعات للتعرف على الأثر الذي قد تحدثه إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، في ضوء ما تتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج وتوصيات لزيادة فعالية وظائف الموارد البشرية

- تظهر أهمية هذه الدراسة من كونها تعد من الدراسات على حد علم الباحث التي تطرقت إلى موضوع إستراتيجيات الموارد البشرية والأداء الوظيفي في جامعة ميد او شن.

- من الناحية التطبيقية تكتسب الدراسة أهميتها التطبيقية من النقاط التالية.

يساهم هذا البحث لتسليط الضوء بشكل متواضع على الاستراتيجيات التي تتبعها إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى أعداد أطار فكري لمتغيري الدراسة) استراتيجيات الموارد البشرية، والأداء الوظيفي (ويساهم هذا البحث الدراسات ميدانية قادمة تساهم في معالجة هذا الموضوع من جوانب عديدة ويأمل الباحث أن تستفيد الجهات ذات العلاقة من نتائج الدراسة إضافة إلى الجهات المعنية.

أهداف الدراسة:

بناءً على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على:

مستوى تبني استراتيجيات الموارد البشرية .

مستوى الأداء الوظيفي ..

أثر استراتيجيات الموارد البشرية والمتمثلة ب استراتيجية تخطيط الموارد البشرية، استراتيجية التوظيف
المخالفات التأديبية .

استراتيجية الحوافز والمكافآت

التدريب والتطوير واستراتيجية تقييم الأداء الوظيفي .

تهدف هذه الدراسة إلى:

١ تحليل الإطار القانوني للتأديب لإدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها في المملكة العربية السعودية، بما يشمل نظام داخل المنشأة أو الشركة .

٢ - تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واجبات استراتيجيات الموارد البشرية ، وبيان التحقيق الإداري وإجراءاته، ومعرفة المخالفة التأديبية والسلطات المختصة بالتأديب، وتحديد الخصائص التي تتسم بها المخالفات التأديبية، والوقوف على تنظيم الجزاءات والضمانات التأديبية. وستقتصر هذه الدراسة على نظام تأديب الموظفين ونظام الانضباط الوظيفي والأنظمة ذات العلاقة في المملكة العربية السعودية مع بعض القوانين المقارنة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن القائم على الاستقراء والتحليل والاستنباط في هذه الدراسة حيث تناول الباحث موضوع الدراسة في أربعة مباحث جاء في المبحث الأول: نطاق المسؤولية التأديبية، وفي المبحث الثاني: العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها، وفي المبحث الثالث: السلطة التأديبية، وفي المبحث الرابع: الضمانات التأديبية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن مفهوم استراتيجيات الموارد البشرية مختلف في القانون الإداري عن القانون الجنائي، وأن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية، وأن الجزاء التأديبي مرتبط بإخلال الموظف بواجباته أو ارتكاب المحظورات أو الإساءة لسمعة وكرامة الوظيفة العامة؛ للجهة الإدارية الحق في إيقاع العقوبات التأديبية دون الفصل، وأن التأديب في الوظائف العامة يلعب دوراً مهماً في ترسيخ الانضباط، وأن الجهل بالأنظمة. وفي ضوء ما توصلت له الدراسة يوصي

الباحث بضرورة تقنين المخالفات التأديبية الأكثر شيوعاً، وبإعادة النظر بالقواعد التي تنظم شئون استراتيجيات الموارد البشرية كل فترة زمنية قصيرة، وذلك لتقويمها وجعلها مواكبة للتطور المستمر في المرافق العامة والحياة الوظيفية، وكذلك بإضافة عقوبة النزول من المرتبة الوظيفية الحالية لمرتبة أقل، وذلك في تكرار المخالفة الجسيمة (العود) أو تعدد المخالفات التأديبية في وقت واحد، والعمل على نشر الوعي القانوني وعقد برامج و دورات تدريبية حول المخالفات الإدارية والمالية في إدارة استراتيجيات الموارد البشرية وما قد يترتب عليها من فساد يخل بالوظيفة داخل المنشأة ، ومحاولة البعد قدر الإمكان عن عقوبة الفصل، وجعلها في أضيق نطاق

٣- تصنيف أنواع المخالفات التأديبية وتأثيرها على بيئة العمل في القطاعين العام والخاص.

٤- دراسة إجراءات التحقيق والتأديب ومعرفة مدى كفاءتها في تحقيق العدالة الوظيفية.

٥- مقارنة الأنظمة التأديبية بين الخدمة المدنية ونظام العمل، وتوضيح الفروق في التطبيق والتشريعات.

٦- اقتراح حلول لتعزيز فعالية الأنظمة التأديبية وضمان الشفافية والعدالة.

٧- تحديد الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في السعودية.

٨ - تصنيف أنواع المخالفات التأديبية وتأثيرها على بيئة العمل.

٩- تحليل إجراءات التحقيق والتأديب ومقارنتها بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل.

١٠- اقتراح حلول لتعزيز فعالية الأنظمة التأديبية.

فروض الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ، ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية الصفرية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين تخطيط الموارد البشرية.
- الفرضية الفرعية الصفرية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين الاستقطاب والاختيار والتوظيف والأداء.
- الفرضية الفرعية الصفرية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين التدريب والتنمية وأداء.
- الفرضية الفرعية الصفرية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين الحوافز والمكافآت والأجور والتعويضات .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تعد الإستراتيجية من المواضيع الحيوية والمهمة في إطار العلوم الإدارية من جهة وفي ميدان منظمات الأعمال من جهة أخرى. وتعد خطه طويلة الأجل تتخذها المنشأة قاعدة لاتخاذ القرارات من واقع تحديدها لمهمتها الحالية والمستقبلية وتقوم على تحديد نطاق المنتجات والأسواق التي تتعامل بها واستخدامات الموارد المتاحة لها، والتفوقات التنافسية التي تتمتع بها وتعتبر إدارة الموارد البشرية هي المدخل الاستراتيجي لإدارة أهم أصول المنظمة ألا وهو العنصر البشري والذي يعد رأس المال الفكري للمنظمة. وفي ظل التغيرات التي حدثت في القرن العشرين العولمة الهندرة الاندماج ...) تحولت خصائص وسمات المنظمات المعاصرة من منظمات تعمل بجزر منعزلة إلى منظمات تعمل بروح الفريق والتعاون ومن العمل بالتجربة والخطأ إلى منظمات متعلمة، وتحولت من الإدارة بالأوامر إلى الإدارة

بالمشاركة، ومن الإدارة يوم بيوم إلى الإدارة الإستراتيجية.

المبحث الأول: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

مفهوم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

لقد ورد مفهوم إدارة الموارد البشرية في مراحل تطويرية متعددة فكرياً وتطبيقاً حتى ظهرت كمفهوم استراتيجي، وان إدارة الموارد البشرية اشمل وأوسع من مفهوم إدارة الأفراد والتي تعتبر وظيفة بحيث تتكون من مجموعة من الأنشطة للأفراد العاملين داخل المنظمة، وهي اشمل من كونها الإدارة المهتمة بحال الأفراد العاملين داخل المنظمة.

إنما هي مجموعة من سياسات الموارد البشرية المتكاملة والمتراصة مع استراتيجيات المنظمة من خلال التوافق بين كافة نشاطات الموارد البشرية وكل مرحلة من مراحل الإدارة (الجرجري ٢٠٠٦)

الدراسات السابقة:

دراسة شاهين (٢٠١٠) بعنوان: مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية والأزهر، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وقد تم جمع البيانات من خلال إستبانة تم تصميمها لهذا الغرض، حيث بلغ مجتمع الدراسة (٢٥٠) مفردة تم اخذ عينة طبقية مركبة بلغت (١٧٩) مفردة.

دراسة العتيبي (٢٠١٠) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الإستراتيجية: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الاسترالية في ملبورن، وأثر ذلك على الأداء الوظيفي، وأيضاً تهدف إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية، وأنظمة الخدمات الالكترونية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة في الأكاديمية، حيث بلغ عددهم نحو (٧٢) موظفاً، واستخدمت الباحثة استبيان مكون من ٧٣ فقرة كأداة للدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الباحثة إلى أن هناك وضوح لدى عينة الدراسة الأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، أيضاً انه تدعم إدارة الأكاديمية عملية التحول الى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

دراسة (بوليفة ، كريمة (٢٠١٣) بعنوان : دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية : دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج سونا طارك حاسي مسعود، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى اكتساب شركة سونا طارك النظم المعلومات الحديثة والى كيفية استخدام هذه النظم في إدارة الموارد البشرية، واعتمدنا الباحثين في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي معتمدين في ذلك على الدراسة النظرية، وتوصلت الباحثان إلى أن الاستخدام العقلاني الأنظمة المعلومات يؤدي دور فعال في إدارة الموارد البشرية، وان نظام المعلومات الحديث يزيد من إمكانية إدارة الموارد البشرية، وتوصلنا أيضاً الى انه ترتبط كفاءة أنظمة المعلومات بمدى مواكبة إدارة الموارد البشرية للتطورات الاقتصادية .

دراسة الروسان الحموش (٢٠١٣) بعنوان " دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في القطاع الفندقى الأردني"، هدف البحث إلى الوقوف على أداء نظام معلومات الموارد البشرية بمكوناته التخطيط الموارد البشرية التوظيف التدريب التعويض، وتقويم الأداء حيث ظهر مستوى أداء هذا النظام بحدود

متوسطة، أما الولاء التنظيمي كمتغير تابع فقد كان محدود متوسطة بمجالاته المختلفة، وتبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي، إلا أن الأثر غاب بين مكون تخطيط الموارد البشرية والولاء التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام وتفعيل دور هذا النظام في التخطيط والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء، وتكون مجتمع البحث من القائمين على إدارة الموارد البشرية (مدير، نائب مدير مساعد مدير وكانوا (١٣) فندق من الفنادق الأردنية ذات تصنيف خمس نجوم، وهذه الفنادق موزعة (٦) في مدينة عمان و (٥) في البتراء وفنادق في البحر الميت.

دراسة أبو كريم (٢٠١٣) بعنوان : "علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الاستبانه كأداة لجمع البيانات، فقد تم توزيع (١٧٢) استبانه على المدراء في هذه المنظمات، وتم استرجاع (١٥٢) استبانه، أي ما نسبته (٨٨٣)، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي: أن الأجهزة هي أكثر نظم المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الإداري، يليها المستخدمين الذين يستخدمون نظم المعلومات، ثم تليها المجميات في الترتيب، بينما كان الأقل تأثيراً على نظم المعلومات الإدارية الاختصاصيون الفنيون وقواعد البيانات، علاوة على ذلك أشارت النتائج إلى أن مجالس الإدارة تقوم بالإشراف، وتحديد السياسات، ويوجد رسالة مكتوبة، ومعلنة الجميع العاملين لدى المنظمات غير الحكومية قيد الدراسة، وبينت النتائج أيضاً أن نظام العمل في المنظمات غير الحكومية لا يتيح فرصة كبيرة للترقية، كما أشارت إلى أن قسم تكنولوجيا المعلومات يتحمل مسؤولية معدات تخزين البيانات، وأظهرت وجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الإداري

دراسة جبيرات (٢٠١٤) بعنوان: تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين الجزائري، حيث هدفت الدراسة إلى البحث عن أفضل فهم العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء البشري من وجهة نظر المستعملين لإعطاء إجابة وافية عن واقعية توظيفها ومن جدوى الاستثمار فيها، وذلك من خلال بناء نموذج قابل للتطبيق، يتكون من تسعة مقاييس تدرج تحت ثلاث متغيرات أساسية والمتمثلة في أسبقيات القيمة الاستعمالية لنظم معلومات الموارد البشرية كمنتفع مستقل القيمة الاستعمالية كمتغير وسيط والأداء البشري كمتغير تابع والاختبار النموذج وقع الاختيار على سبعة مؤسسات جزائرية واستهداف جميع مستعملي نظم معلومات الموارد البشرية والمكونة من (١٤٠) مستعمل، وقد اعتمدت الدراسة على المقاربة الكمية التي على أساسها اختارت أسلوبين إحصائيين هما المعادلة الهيكلية وتحليل الانحدار وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية والمتمثلة في اختلاف التأثير المباشر الأسبقيات القيمة الاستعمالية النظم معلومات الموارد البشرية كمتغير وسيط، وقد كان الأثر الأكبر لهذا الأخير الذي اخذ شكل الوساطة الجزئية على مستوى اغلب علاقات النموذج، إذا استطاعت القيمة الاستعمالية إن توضح معنويا جزءا من التباين التي تحملها أسبقيات القيمة الاستعمالية لنظم معلومات الموارد البشرية على الأداء البشري.

الرويلي (٢٠١٤) بعنوان : " دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية : دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، حيث هدف البحث إلى دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية بمملكة البحرين، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس العمر - المؤهل - الوظيفة - سنوات الخبرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف المشكلة، ويتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية والبالغ عددهم نحو (٦١٨) فرد، وتكونت عينة البحث الأساسية النهائية من (٢١٧) من العاملين والعاملات بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية استبيان لنظم معلومات الموارد البشرية ويحتوى على متغيري البحث نظم معلومات الموارد البشرية - فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، بجانب بعض المتغيرات الديموغرافية، وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بإدارة الموارد البشرية في الدرجة الكلية والمحاور الكلا من نظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس العمر المؤهل العلمي الوظيفة سنوات الخبرة).

دراسة الشبلي وآخرون (٢٠١٥) بعنوان جودة نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجموعة الاتصالات الأردنية شركة أورانج في الأردن، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية موزعة على دوائر وأقسام المجموعة وبذلك تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) موظف، وتم استخدام الإحصاء الوصفي ومعامل ارتباط بيرسون للإجابة على أسئلة الدراسة، بينما تم استخدام تحليل الانحدار الفحص الفرضيات، وأشارت نتائج الدراسة إن مجموعة الاتصال الأردنية تطبق بشكل مرتفع فقرات جودة النظام وجودة الخدمات وجودة المعلومات، وإن هناك علاقات قوية ما بين جميع متغيرات نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين العاملين في دائرة الموارد البشرية، كما أشارت النتائج الى وجود اثر الجودة النظام وجودة الخدمات على أداء الموظفين العاملين في دائرة الموارد البشرية، وإنه لا يوجد اثر لجودة الخدمات في أداء العاملين في مجموعة الاتصالات الأردنية، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات مماثلة على شركات الاتصالات الأردنية الأخرى، وعلى الصناعات الأردنية الأخرى، وعلى الدول الأخرى وخاصة العربية منها.

دراسة طويهي (٢٠١٥) بعنوان اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت حيث هدفت الدراسة الى بحث اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وركزت الدراسة على (١٨٩) عاملا من أصل (٢٢٠) عاملا في الشركة، باستجابتهم على استبيان أداة أولى في جمع البيانات وتدعيما لذلك استعانت الدراسة ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على تكنولوجيا الجديدة، وبعد معالجة المعطيات ببرنامج ال (SPSS) توصلت إلى النتائج التالية:

يوجد تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقا لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، لصالح كل من الذكور وحاملي شهادة الليسانس، وعدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة لأقدمية والدرجة الوظيفية.

توجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارت. الشركة إنتاج الكهرباء بتيارت نظرة مستقبلية تحمل في طياتها جملة من التحديات والتطلعات في تعميق الطابع الالكتروني على مستوى جميع إداراتها.

محمد (٢٠١٦) بعنوان : دور الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية"، جاءت هذه الدراسة للبحث في دور الموارد البشرية في الحصول على الجودة الشاملة . يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة الحاصلة والغير حاصلة على الاعتمادية الدولية للجودة (JCI) والمسجلة لدى وزارة الصحة الأردنية لعام (٢٠١٤) والبالغ عددها (١٠٦) مستشفى ، وعدد العاملين في هذه المستشفيات يبلغ (٢٥٢٠٣) موظف، أما عينة الدراسة فتكونت من ١٠ مستشفيات موزعة على جميع محافظات المملكة حيث كانت توزيعها الأكبر من حيث عدد الأسرة اكبر من ٢٠٠ سرير)، كما تم توزيع (٥٠٠) استبانة على عينة الدراسة استنادا الى جدول سكران، واستخدم الباحث عدة طرق لاختبار صدق البيانات وثباتها ، منها التحليل العاملي ، وأظهرت النتائج صلاحية المقياس المستخدم للدراسة سواء من جهة الوضوح أو الدقة ، وأشارت النتائج إلى أن هناك تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية.

الدراسات الأجنبية :

Negin Other 2011 بعنوان "Evaluation of the effectiveness of E-recruitment practices for SMEs in Malaysia" دراسة التوظيف الالكتروني في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا، وتشرح طبيعة العملية، وبعض الآثار الإدارية بشأن هذه الإجراءات، وقد استخدم الباحث لتحقيق الهدف الاستبيانات كأداة لجمع البيانات في هذه الدراسة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، فكان اختيار عينة الدراسة عشوائيا، فتم اختيار عينة مؤلفه من (٦٠) شركة صافية ومتوسطة في كافة القطاعات الاقتصادية الثلاثة الزراعة والخدمات والتصنيع، وخلصت الدراسة إلى نتائج تعبير عن مواقف وآراء المديرين التنفيذيين للشركات الصغيرة والمتوسطة نحو التوظيف الالكتروني، كوظيفة فرعية من الإدارة الالكترونية المتكاملة للموارد البشرية، ويمكن إن ينظر إليها على أنها تحسن من قيمتها في الأنشطة التكنولوجية الحرجة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، وتظهر النتائج إن القدرة على التواصل والتعامل مع بيئة العمل متعددة اللغات هي من أهم الفوائد التشغيلية لإدارة الموارد البشرية الالكترونية، وأوصت الدراسة باستخدام التكنولوجيا الحديثة كوسيلة في التعاملات الداخلية والخارجية في الشركات

(Gulati Khera and others) 2012) "Human Resources Information System
its Impact on Human Resources Planning: A Perceptual analysis of Information Technology companies", هدفت الدراسة الى التعرف على فوائد أنظمة معلومات الموارد البشرية في
منظمات تكنولوجيا المعلومات، وتوضيح دور أنظمة الموارد البشرية في الأنشطة الإستراتيجية لمديري الموارد
البشرية في تخطيط الموارد البشرية في هذه المنظمات.

اتخاذ قرارات موارد بشرية ذات كفاءة عالية.

توفير إشراف وتحكم أفضل بالقوى العاملة في المنظمة.

انجاز جميع أنشطة تنمية الموارد البشرية من تدريب وتطوير وتخطيط للتعاقب، وتتبع العمليات طلب التوظيف والاختيار، وتخطيط للقوى العاملة، والاحتفاظ بالمعلومات الشخصية، وتخطيط الرواتب، وتحليل التغيب عن العمل وتحليل الدوران الوظيفي، ووضع جداول العمل، وإدارة التعويضات وإدارة الأداء وإدارة المنافع كالعوائد والتأمين الصحي، والتأمين على الحياة.

Al Mobaideen et.al. "The impact of human resources information systems in improving the training process in industrial firms (دراسة والتي هدفت الى وصف اثر نظام معلومات ، " في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف من البرامج التدريبية وتنفيذها، وتقييم ومتابعة فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في مدينة العقبة، ووجدت الدراسة إن

هناك صلة بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين الاحتياجات التدريبية فحددت الأهداف من البرامج التدريبية، وبيئت مدى تنفيذ هذه البرامج التدريبية في التقييم والمتابعة في المؤسسات الصناعية في مدينة العقبة، وأوصت الدراسة إن تكون الموارد البشرية المسؤولة عن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للشركة على المدى الطويل، من أجل تحديد الاحتياجات الفردية، وقياس الأهداف المتعلقة ببرامج التدريب للتغلب على صعوبة التعامل مع نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في تنفيذ البرامج التدريبية، وبيان حاجة استخدام الأدوات القياسية المراقبة سلوك العمال بعد تنفيذ البرامج التدريبية، ولتحقيق هذه النتائج استخدم الباحث ثلاثة مصادر من المعلومات، وهي المقابلات مع الخبراء ومراجعة الدراسات ذات الصلة، ومقابلات مع قادة الرأي في مجال تكنولوجيا المعلومات.

حيث The use of human information system: A survey, Personnel Review بعنوان Ball 2014)) دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدامات نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمات الصغيرة، حيث تم دراسة العلاقة بين حجم المنظمة مقاسا بعدد العاملين واستخدام النظام والعلاقة بين طول فترة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية واستخدام النظام وهل يستخدم هذا النظام لأغراض إدارية رقابية أم يستخدم لأغراض تحليلية، وإلى متى يتم استخدام التكنولوجيا في مجالات مثل تقييم الأداء والتدريب والاستقطاب، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن هنالك علاقة طردية بين حجم منظمة الأعمال ممثلة بعدد العاملين بها وحاجة المنظمة لتوظيف نظام معلومات خاص بإدارة الموارد البشرية.

Duet.al. BIG DATA AND HRIS USED BY HR PRACTITIONERS: والتي جاءت بعنوان 2016)) دراسة تتبّع هذه المقالة من مشروع بحثي طولي على "، EMPIRICAL EVIDENCE FROM A LONGITUDINAL STUDY مدى عشرين عاما تأثير البيانات الكبيرة على ممارسة دور الموارد البشرية، والأهداف والأنشطة في إضافة قيمة للمنظمة، يمكن لإدارة الموارد البشرية زيادة القيمة المضافة في المزيد من الوظائف ومجالات الموارد البشرية وكذلك التأثير الاستراتيجي داخل المنظمة، من خلال تقديم تحليلات تنبؤية، وقد تعرض العاملون في مجال الموارد البشرية في نيوزيلندا إلى البيانات الضخمة واستخدامها من خلال نظم معلومات الموارد البشرية الخاصة بهم، والمنهجية الكمية المعتمدة هي دراسة استقصائية إلكترونية استبيان يحتوي على أسئلة مغلقة منظمة، وقد اقتصر عدد الأفراد العينة المستهدفين على ٦٣٥ عضوا من أعضاء هرينز، وينبغي استخدام القدرات الأساسية لنظام معلومات الموارد البشرية للمساعدة في تقديم خدمة العملاء النهائية وخدمة جيدة لموظفيها، تقترح التوصيات الممارسي الموارد البشرية والمديرين في استخدام البيانات الكبيرة مثل استخدام المحللين لتحليل البيانات الكبيرة للحصول على المعرفة القابلة للاستعمال لاتخاذ قرارات حكيمة في المستقبل الاستنتاجات تشكل القسم الأخير.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على نظريات استراتيجيات الموارد البشرية التي تفسر العلاقة بين المنشأة وحماية حقوق الموظف، بالإضافة إلى مبادئ الحوكمة والعدالة التنظيمية التي تسهم في تحقيق التوازن بين الانضباط والشفافية. المنطلقات النظرية لدراسة استراتيجيات الموارد البشرية الرئيسية:

١. نظرية الإدارة العامة: هذه النظرية تركز على فهم كيفية تنظيم وإدارة المؤسسات العامة،
 ٢. نظرية القانون الإداري: وهي تفسر العلاقة بين الموظفين وأنظمة الموارد البشرية .
 ٣. مبادئ الحوكمة: تتضمن هذه المبادئ ضمان الشفافية والمساءلة في كافة الإجراءات الإدارية،
 ٤. العدالة التنظيمية: وهي تركز على مبدأ المعاملة العادلة لجميع الموظفين داخل المنظمة. وتساهم العدالة التنظيمية في تقوية الثقة بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية ،
 ٥. هذه المنطلقات النظرية تعمل معاً لخلق بيئة تنظيمية متوازنة، حيث يمكن الحفاظ على الانضباط وتحقيق العدالة في الوقت ذاته
- المنهجية وطرق البحث:

تضمن وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها والطريقة التي تم اختيارها، وطريقة إعداد وتطوير الأداة، والطرق التي تم التأكد من خلالها من صدق الأداة وثباتها، والإجراءات التي اتبعتها الباحثة أثناء تنفيذ الدراسة والطرق الإحصائية التي تم استخدامها لاستخراج النتائج.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الملاءمة لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة بالمملكة العربية السعودية

أدوات الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة بغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، والتي تتناول موضوع فاعلية إدارة الموارد البشرية لدى رؤساء الأقسام بأداء العاملين.

حيث تكونت الأداة المعدة لهذه الدراسة من ثلاثة أجزاء، تضمن الجزء الأول منها على المتغيرات الديمغرافية، وتضمن الجزء الثاني منها على فقرة تقيس فاعلية إدارة الموارد في جامعة ميد أوشن من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين فيها،

وتضمن جزء منها على فقرة تقيس أداء العاملين من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين فيها،

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري، وذلك بعرضها على مجموعه من الأساتذة الجامعيين، والذين بلغ عددهم محكماً يعملون في مجالات تدريس الإدارة التربوية، وأصول التربية، والمناهج وطرق التدريس، وإدارة الأعمال وعلم النفس التربوي وقد طلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية، ودرجة الترابط ما بين الفقرة والمجال الذي تقيسه، وتعديل ما يلزم تعديله، وحذف ما يلزم حذفه، وفقاً لما يرونه المحكمون مناسباً.

تم تعديل أداة الدراسة وفقاً للملاحظات والاقتراحات التي أبداهها المحكمين على أداة الدراسة بصورتها الأولية، وقد تم التعديل والحذف وفقاً لما اتفق عليه من المحكمين، حيث كان عدد فقرات الاستبانة بصورتها الأولية أداة الدراسة بصورتها النهائية)، حيث تم حذف عدة فقرات من أداة الدراسة لتصبح فقرة، وتم التعديل على الصياغة بالصورة النهائية بعد التحكيم.

حدود الدراسة:

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

حدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة مثلاً على موضوع مستوى فاعلية إدارة الموارد البشرية.

الحدود المكانية: تقتصر على الأقسام الإدارية والأكاديمية في المملكة العربية السعودية .

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام ٢٠٢٤-٢٠٢٥

المراجع:

المراجع العربية

أبو المجد، محمد (٢٠٠٨). التمكين الوظيفي ودوره في تعزيز القدرات البشرية طا. بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر

أبو شملة، عبد الفتاح (٢٠٠٩). فاعلية الأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرفون التربويين في تحسين أداء معلمين مدارس وكالة الغوث الدولية في غزة رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة. فلسطين.

أبو شيخة نادر (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية (١) عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

أبو شيخة نادر احمد (٢٠١٠) إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، عمان، الأردن دار صفاء للنشر والتوزيع

أبو عيد، رائد أحمد إبراهيم (٢٠٠١). أثر أتمتة وآليات تطويرها، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.

أبو لبدة، محمد (٢٠٠٧). الاستثمار في رأس المال الفكري في المؤسسات المتعلمة، دراسة ميدانية في قطاع الاتصالات

امبيض، يسرى (٢٠١٤). دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين.

بعجي سعاد (٢٠٠٧). تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتعددة نפטال مسيلة منطقة سطيف، رسالة ماجستير منشورة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة الجزائر

بن يونس محمد (٢٠٠٩) سيكولوجيا الدافعية والانفعالات (٩) عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الثابت موسى (٢٠١٦) دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية الاردن

جبري، نادية. (٢٠٠٨) دور مدير المدرسة الثانوية في تطوير أداء المعلمين بمحلية بحري شمال: دراسة ميدانية بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان، السودان

الجمهوري، راشد (٢٠١٦). تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء مدخل إدارة المعرفة، مصر : مجلة عالم التربية، المجلد ٥٣ (١٧) العدد (٥٣)، ص ٢٨-١.

الجوازنة بهجت (٢٠١٠) مرونة سلاسل التوريد في الشركات الصناعية الأردنية دراسة ميدانية المجلة العربية للعلوم الإدارية، (١) ١٨: ٤٩-٦٣

حسن، راوية (٢٠٠٠)، ، إدارة الأفراد، الإسكندرية: دار الجامعات المصرية.

حسن زاوية ٢٠٠٣ إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية الماهرة الدار الجامعية المنشر والتوزيع حسونه العام (٢٠١٨) فعالية إدارة الموارد البشرية الذي مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات فرق رسالة ماجستي الجامعة الإسلامية فية

حمد النصاف (٢٠١٢) دور الإدارة التعليمية في تطوير أداء المعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحلية كري دراسة ميدانية أم درمان جامعة ألم دين الإسلامية السودان

الحوية عبد المحسن ٢٠٠٦ تقدير درجة الامنية إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية شمالية دراسة ميدانية بولاية الخرقوم رسالة ماجت في منشورة جامعة أم درمان السودان

الخرشة ينسل كاسب (٢٠٠١) مدى الامية الرقابة الإدارية الناحية في الشركات الصناعية الأردنية. رسالة ماجستي في منشورة الجامعة الأردنية عمال المملكة الأردنية الجامعية.

حق كاظم حمود (٢٠٠٢) الإدارة الجودة وخدمة السلام (١٢) عمان - المملكة الأردنية الهاشمية دراسية النشر والتوزيع

حقيقة عبد اللطيف محمد (٢٠٠٠) الدافعية الإنجلان (١) القاهرة دار غريب

دية عبد الباري والصباغ، إبراهيم (٢٠٠٣) التكنولوجيا الثناء البشري في المؤسسات الأسس النظرية

دريد عبد الباري إبراهيم والصباح زهم نعيم (٢٠٠٨) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين

دية عبد الباري والصباح زهر (٢٠٠٨) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحى نظمي (٢٥) سال دار وائل المنشر

الراوي فاطمة (٢٠١٧) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في القدرات المؤسسية دراسة تطبيقية في البنوك التجارية الأردنية رسالة ماجستع في منشورة جامعة الشرق الأوسط عمال

رحمون مهام (٢٠١٤) بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين دراسة على عينة من نواف كنعان

الروسان محمود والعجلوني محمود (٢٠١٠) أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية دراسة ميدانية مجلة جامعة دمشق المعلوم الاقتصادية والقانونية، (٢٦/٢)

الزعيم محمد (٢٠١٤) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة الإدارة بالتمكين وعلاقتها مستوى آباء معلمهم رسالة ماجستي في منشورة الجامعة الإسلامية غزة.

الزهري والدة (٢٠٠٠) التخطيط الاستراتيجيات الموارد البشرية مجلة جامعة دمشق ١٦(١)، ٢٦١-٢٩٣

السلام مؤيد وصالح جرجوش (٢٠٠٢) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عمان، الأردن: عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع

المسرحي، محمد (٢٠١٦) الأنماط القيادية لدى القيادات الإدارية بوزارة التربية والتعليم وعلاقتها التطوير الموارد البشرية، رسالة ماجستي في منشورة الجامعة الإسلامية غزة.

سعيد الغامدي (١٩٩٤)، فاعلية الدور الرقابي للمفتشين الإداريين العاملين في إدارات تعليم البنين.

رسالة ماجستير غير منشورة، جدة جامعة الملك عبد العزيز، على الرابط:

<http://www.kaau.edu.sa/SearchG.asp>

السكران، ناصر (٢٠٠٤) المناخ المؤسسي وعلاقته بأداء العاملين دراسة مسحية على قطاع ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

سلامة، جهاد (٢٠١٣) دور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظر المديرين وسبل تطويره رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة

سلطان محمد سعيد أنور (٢٠٠٣)، إدارة المو (٢٠٠٣)، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، مصر : دار الجامعة الجديدة للنشر.

السلمي علي (٢٠١١) إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية القاهرة، مصر : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

- السلمي علي (٢٠١١) إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية القاهرة، مصر دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- شحادة، نظمي (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية، ط١، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الشريف عبد الله (٢٠٠٤) إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص عمان دار وائل للنشر والتوزيع.
- الصباغ، زهير ودره عبد الباري (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحنى نظمي عمان دار وائل للنشر والتوزيع
- صليحة، عبد الخالق (٢٠١٠) الأبعاد الأساسية للشخصية القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٣). الإدارة الزائدة عمان دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الطويل، هاني (٢٠٠٠). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق ، عمان دار وائل للنشر والتوزيع.
- الظاهر، نعيم (٢٠٠٩). إدارة المعرفة، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- العامري، صالح والغالبي طاهر (٢٠٠٧). إدارة الأعمال، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عمان، الأردن دار وائل للنشر.
- عبد الرحمن، توفيق (٢٠١١) العملية التدريبية القاهرة مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- عربيات بشير (٢٠١٢)، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على أداء العاملين لأعضاء هيئة التدريس كلية الهندسة التكنولوجية دراسة حالة) مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (٢) ٢٠: ٤٢٣-٤٤٥.
- عساف، وفاء (٢٠١٠) واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير جامعة الملك سعود الرياض السعودية.
- العنزي، سعد والعبادي، هاشم (٢٠٠٩)، أنظمة عمل الأداء العالي والمنشأة الصناعية العامة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (١) ٥١: ٣٢٦-٣٤٨.
- الغامدي، علي (٢٠١٣) درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية، في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة، دراسات العلوم التربوية، (١٠) ٣/ ١٠٩٩٠١٠٩٨
- الغامدي، عائض بن سعيد (٢٠٠٩) مستوى فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك. الأردن.
- غباري، ثائر أحمد (٢٠٠٨) الدافعية - النظرية والتطبيق، عمان، الأردن دار المسيرة للنشر والتوزيع. غنيم، أحمد (٢٠٠٢). إدارة الأعمال المنصورة، جمهورية مصر العربية.
- القيوتي محمد (٢٠٠٠). السلوك المؤسسي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المؤسسات المختلفة عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع
- كشواي، باري (٢٠٠٦) إدارة الموارد البشرية ، القاهرة، مصر : دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- كلاب، سعيد (٢٠٠٤) واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- كنمان نواف (٢٠٠٩) القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- لبابنة، أحمد (٢٠٠٧). مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- مخيمر، عبد العزيز (٢٠٠٠) قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية المؤسسة العربية للتنمية الإدارية ندوات ومؤتمرات القاهرة، مصر
- مزهودة، عبد المليك (٢٠٠١). الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير بسكره (١) ١٨: ١-١٨
- مشاقبة نور (٢٠١١) فاعلية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الحكومية الأردنية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.
- مشتهي مروان (٢٠١٤) واقع تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم في محافظات غزة رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين.
- موسى، باسمه (٢٠١٤) استراتيجية مقترحة للارتقاء بدور مركز التطوير التربوي في تحسين أداء المعلمين بوكالة الغوث بمحافظات غزة رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة.
- النجار، نداء محمد (٢٠١٢) دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة "دراسة حالة الجامعة الإسلامية غزة رسالة الماجستير منشورة الجامعة غزة فلسطين.
- النمر، سعود (١٩٩٧). الإدارة العامة : الأسس والوظائف الرياض مطابع الفرزدق التجارية.

Al Qudah, M.K.M., Osman, A., Ab Halim, M.S., & Al Shatanawi, H.A. (2014). The Effect of Human, Resources Planning and Training and Organizational Performance in the Government Sector in Jordan International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vo1.4, No.4 ISSN: 2222-6990.

Boateng, A.A. (2007). The role of human resource information systems (HRIS) in strategic human resource management (SHRM). Master of Science Theses, Accounting Swedish School of Economics and Business Administration, palovrtijantie.

Chauhan, Y.S. (2014). Human Resources Management practices and Job Satisfaction A Study of Hotel Industry, 3(9), 1-6.

Coulter. S & Robbins J. (2012). The Effects of Supervision on Staff performance In GN South Municipal Education Directorate. KNUST: the Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science and Technology.

Deepakshi, J. and Lochan, D. (2017). Impact of human resources practices on employee creativity in the hotel industry: The impact of job autonomy. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 16(1), 1-21.

Dessler, Gary. (2013). A Framework for Human Resource Management. Prentice Hall

Gerhart, B.A., Heldke, L.M., Hollenbeck, J.R., Leitch, A., Nose, R.A., pitcher,

J.M.,... & Wright, P.M. (2007). Human resource management: Gaining a competitive advantage.

- Griffin, T (2012). The effects of domain knowledge on metacomprehension accuracy. *Memory & Cognition*, by link: <http://dx.doi.org/10.3758/MC.37.7.100>
- Iqbal, Muhammad (2011). HRM Practices in Public and Private Universities of Pakistan: A Comparative Study, *International Education Studies*, (4)4: 215-222.
- Jaclyn (2006). Effect of Organization Control System on Organization, direct deviance in USA.
- Jameendar, R. (2014). Importance and Impact of Human Resource Planning in Effectiveness and Competitiveness of an Organization. *International Journal of Research*, 1(7), 531-538.
- Keir, A., & Youssif, M. (2016). Staff Perceptions of how Human Resource Management Practices influence Organisational Performance: Mediating roles of Organisational Culture, Employees, Commitment and Employee Retention in Bahrain private Universities (Doctoral dissertation, Cardiff Metropolitan University).
- Kepha, A. o. (2015). Influence of Human Resource Management Practices on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya (Doctoral dissertation).
- Khanna, D.P., & Sehgal, M. (2016). A study of HRM practices and its effect on employees job satisfaction in private sector banks with special reference to ICICI banks in Ludhiana. *International Journal of Management*, Volume4, Issue7, PP. 36-43.

Kimare, Tankard (2012). Performance Rating, New York: Hastings House Publishers.

Kinicki. S & Williams, R. (2013). The Effect of Management Control System on Performance Measurement System at Small Medium Hotel in Malaysia, International Journal of Trade, Economics and Finance, 4(4), 202-208.

Kroenke, David (1998), Management Information System, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Maimako, L. & Bambale, A. (2016). Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Kano State owned Universities: A Conceptual Model. Journal of Marketing and Management, 7 (2), 1-18.

Mishra, L.R., (2007), Human resource management, AJM book publication, Kanpur, India, PP. 38-66.

Mondy. Wayne, Noe, (2015). Robert Administration de recours humains, Prentice-Hall Hispano-Americans.

Muriithi, J. G., Gachunga, H., & Mburugu, C.K. (2014). Effects of Human resource information systems on Human resource management practices and firm performance in listed commercial banks at Nairobi securities exchange. European Journal of Business and Management, 6(29), 47-55.

Neog, & Barua, M. (2014). Factors Influencing Employee's Job Employees of Automobile Service, 2 (7), 305-316.

Opoku, J. & Arthur, D. (2017). Impact of human resources practices on employee creativity in the hotel industry: The impact of job autonomy. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(1), 1-21.

Ozturk, S. (2016), Human Resources Management in Educational Faculties of State Universities in Turkey. *International Journal of Environmental & Science Education*, 2016,11 (5), 931-948

Robert, J. Moker (2006). *Readings in Management Control*, N.Y. Appleton, Century Crofts, USA.

Severin, Tankard (1999). *Performance Rating*, New York: Hastings House Publishers.

Shakeel, S., & Lodhi, S. (2015). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case of Banking Sector of Pakistan. *The International Journal of Business & Management*, 3(11), 76.

Syed, N., & Yan, L.X. (2012). Impact of high performance human resource management practices on employee job satisfaction: Empirical analysis. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 318-342.

Tan, C.L., & Nasurdin, A.M. (2011). Human resource management practices and organizational innovation: assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. *Electronic journal of knowledge management*, 9(2), 155-167.

Torder, Deni (2001). Performance Criteria. *Journal of Employ Affairs*, 3(4), 56-79.

أداة الدراسة بصورتها الأولية

حضرة الأساتذة / د. الفيصل عبد الحميد د. فايز جراد المحترم

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان " استراتيجيات الموارد البشرية وعلاقتها بأداء العاملين " وتحقيقا لهدف الدراسة في الكشف عن فاعلية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بأداء العاملين،
المجال الأول: فاعلية إدارة الموارد البشرية ضمن أبعاد : (التخطيط، التوظيف، التدريب والتطوير، المكافآت والتعويضات

أما المجال الثاني: أداء العاملين ضمن أبعاد (سرعة الأداء. جودة الأداء. دقة الأداء، حجم الأداء. تقييم الأداء)، وفقا لمقياس " ليكرت الخماسي بمستوى كبير جداً / بمستوى كبير / بمستوى متوسط / بمستوى قليل / بمستوى قليل جداً ونظرا لما تملكونه من خبرات أكاديمية ومهنية في هذا المجال، وما عرف عنكم من التعاون والرغبة الصادقة في التوجيه البناء للباحثين فإنني أمل من سعادتكم التكرم بقراءة بحثي وابدأ فيه وجهة نظركم في مدى وضوح الفقرات، وسلامة صياغتها، ومدى ملاءمتها للمجالات الواردة، وتعديل ما يلزم تعديله.
وتقبلوا فائق شكري وتقديري لجهودكم ووقتكم الثمين....

إشراف / د. الفيصل عبد الحميد د. فايز جراد الباحث / حسن عبدالله يحيى داود