

دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين

The role of human resources management in increasing the efficiency and effectiveness of employees

خطة بحث مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

إعداد الطالبة/

لي عبدالله الصعيقر

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

١٤٤٦هـ / ٢٠٢٤م

المحتويات

٣	١,١ مقدمة:
٥	٢,١ مشكلة الدراسة:
٦	٣,١ أهمية الدراسة:
٧	٤,١ أهداف الدراسة:
٧	٥,١ تساؤلات الدراسة:
٨	٦,١ فروض الدراسة:
٨	٧,١ الدراسات السابقة:
١٤	٨,١ المنهجية وطرق البحث:
١٥	٩,١ أدوات الدراسة :
١٥	١٠,١ الأساليب الإحصائية المستخدمة:
١٦	١١,٠١ حدود الدراسة :
١٧	المراجع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ مقدمة:

زاد الإهتمام في الأونة الأخيرة بإدارة الموارد البشرية، حيث اكتسبت إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة والسبب في ذلك يرجع إلى كون إدارة الموارد البشرية تهتم بالعاملين والعقول البشرية التي تعتبر من أهم الأسس والدعائم التي تقوم عليها المنظمات، حيث تكمن أهمية الموارد البشرية داخل أي منظمة في كونها العقول المفكرة والمبدعة والأأيادي العاملة التي تقوم بتحقيق الأهداف ومن ثم نجاح المنظمات والحفاظ على مكانتها المحلية والدولية.(إبراهيم، ٢٠١٦)

فالموارد البشرية تكون بمثابة المصدر الإستراتيجي الهام والذي بدونه لا تستطيع المنظمة تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها، ولذلك قامت جميع نظريات الإدارة الحديثة بالتأكيد على أهمية الموارد البشرية ودراسة الدور الذي تقوم به داخل المنظمات على مختلف أنواعها، ولذلك نجد أن أصحاب المنظمات والمديرين بها يكونوا حريصين كل الحرص على استقطاب العقول والكوادر والكفاءات الماهرة القادرة على مواجهة العديد من المسؤوليات والتغيرات التي تحدث داخل المنظمة حتى تتمكن المنظمة من تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لها.(إبراهيم، ٢٠٢٠)

فترة الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي " القرن العشرين" شهدت كثرة الإهتمام والوعى بالدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمات، وتزايدت أهمية الموارد البشرية لدى الكثير من الرؤساء والمديرين داخل المنظمات لتحقيق المزايا التنافسية، والعمل على تطوير أداء العاملين وزيادة الكفاءة والفاعلية لهم، وهذا يدل على أن الموارد البشرية لم تعد أمر محبب أو مرغوب فيه بالنسبة للمديرين بل أصبحت من الأسلحة التي تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها على المستوى المحلي والدولي.(أبورأس، ٢٠٢١)

ومن هنا ظهر دور إدارة الموارد البشرية، حيث اتجهت جميع منظمات الأعمال إلى تطبيق العديد من استراتيجيات الموارد البشرية، نظراً لما حققه من أهداف كثيرة منها: توسيع مدارك الفرد، وإتاحة المزيد من الفرص أمامه، كما أنها تساعد في تنمية وتحسين مهارات الفرد، وتزويده بالمهارات والخبرات المعرفية والمهنية، كما تساعد على زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين، كما ان استراتيجيات الموارد البشرية تعمل على خلق فرص للإبتكار

والإبداع داخل المنظمة، واحترام الآخرين، والعمل على المشاركة الفعالة بين الموظفين، بما يخلق لديهم شعور بالرضا الوظيفي تجاه المنظمة، ومن ثم الاجتهاد والانتماء للمنظمة والعمل على تحقيق أهدافها بكل كفاءة وفاعلية.(البكري، ٢٠٢٠)

ونتيجة للتغيرات التكنولوجية المتطورة وظهور العولمة والتحديات المعاصرة، فإنه لم يعد يفيد الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية، حيث لابد من التغيير واتباع أساليب التقدم التكنولوجي في إدارة الموارد البشرية، والعمل على تنوع المهارات والخبرات للعاملين، والعمل على مزيج الأيدي العاملة، ومن هنا اتجهت إدارة الموارد البشرية إلى اتباع ممارسات واستراتيجيات حديثة ومتطورة تتلائم مع متغيرات العصر، وتستطيع تحقيق الأهداف التميزية التي تسعى إليها معظم منظمات الأعمال، والعمل على تحسين وزيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين، وتتمثل هذه الإستراتيجيات في: اتباع نظام الحوافز والترقيات، العمل على تطوير مهارات العاملين، العمل الجماعي ومشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات، منح العاملين الفرص للإبتكار والإبداع في مجال عملهم.(الحبش، ٢٠٠٩)

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات التي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها، حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع الاستراتيجيات والاتجاه العام الذي تتبعه المنظمة، كما تقوم بتحديد ووضع أهداف المنظمة وتحويلها إلى واقع يمكن العمل عليه، ومن ثم تقوم بإختيار وتعيين الكوادر والعقول البشرية التي تتميز بالإبداع والإبتكار وتكون قادرة على مواكبة متغيرات العصر، واتباع الإستراتيجيات التي تعمل على زيادة الكفاءة الإنتاجية والفاعلية للعاملين.(الحضيبي، ٢٠٢١)

إن تفعيل الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية داخل بيئة الأعمال، يعتبر من أهم الأسس التي تهدف إلى تحقيق التنمية والتميز وتحسين الأداء في المنظمة وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين، كما أنها تساهم بشكل كبير في رفع كفاءة الموظفين، وتحسين أدائهم الوظيفي واحساسهم بالرضا الوظيفي(خلف، ٢٠٢١)، لذلك جاءت هذه الدراسة لتتناول دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.

٢,١ مشكلة الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الأسس والركائز الأساسية التي تقوم عليها جميع المنظمات، فبدون الموارد البشرية لا تستطيع أي منظمة تحقيق أى هدف من الأهداف التي تسعى إليها، فالمنظمات تعمل جاهدة لتوفير العقول البشرية والكوادر المهنية والكفاءات التي تكون قادرة على متابعة العمل، ومواكبة كافة التغيرات التي تحدث في العالم الخارجي، فالعالم الآن يتميز بالسرعة والتطور التكنولوجي الهائل ومن ثم لابد من مواكبة هذه التطورات بشكل سريع ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الموارد البشرية. (الدليعي، ٢٠١٨).

فالموارد البشرية تلعب دور كبيرة في نجاح المنظمات، ويكون ذلك من خلال التنسيق والتعامل والتعاون مع كافة الإدارات الأخرى الموجودة في المنظمة، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال استراتيجيات الموارد البشرية، فاستراتيجيات الموارد البشرية لها دور فعال في تنمية مهارات العاملين وتحفيزهم وتشجيعهم على العمل والانتماء إلى المنظمة، ومن ثم وجب على المنظمات التي تسعى لتحقيق الأداء المتميز وزيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين، حيث تقوم بإستقطاب العقول البشرية التي تساعد على تحقيق أهدافها، وكما لابد من اتباع الاستراتيجيات التي تجعل العاملين في حالة رضا وظيفي والاهتمام بهم (الردايدة، ٢٠٢٠)، ومنح الحوافز والمكافآت التي تشجع العاملين على تحسين الأداء الوظيفي، والذي ينعكس بدوره على الأداء المؤسسي، ولذلك تتمثل المشكلة في هذا البحث في معرفة اثر استراتيجيات الموارد البشرية في رضا الموظفين والأداء الوظيفي، فالمورد البشرية لها تأثير كبير في نجاح المنظمات وتحسين الأداء، وزيادة وتحسين الكفاءة والفاعلية للعاملين، فمن خلال الكوادر البشرية والعقول المتميزة التي تعمل على ابتكار وإيجاد الحلول لكافة المشكلات الموجودة في المنظمة تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها. (زاوي، ٢٠٠٩)

ومن خلال ما تقدم تتمثل المشكلة البحثية لهذه الدراسة حول معرفة دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين، ويمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين؟

٣,١ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث، حيث تناولت موضوع دور إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة وفاعلية العاملين، والذي لم تتم دراسته بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسة الحالية، كما تكمن أهمية الدراسة في تناولها تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، التي تساهم بشكل كبير في زيادة كفاءة وفاعلية العاملين من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

● الأهمية العلمية

١. تسلط هذه الدراسة الضوء على موضوع من أهم الموضوعات في مجال الأعمال، فإدارة الموارد البشرية لها دور كبير في نجاح المنظمات، وتعمل على زيادة الكفاءة والفاعلية وتحسين الأداء للعاملين.
٢. تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للدراسات والبحوث العلمية التي تتناول دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.
٣. تشجيع الباحثين على الاهتمام بدراسة دور إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات وتحسين الكفاءة والفاعلية للعاملين.
٤. زيادة رصيد المكتبة العلمية بالأبحاث والدراسات العلمية التي توضح أهمية دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية وتحسين أداء العاملين.

● الأهمية العملية:

١. تظهر هذه الدراسة مدى فاعلية إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة وفاعلية العاملين.
٢. تشجيع أصحاب المنظمات على تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.
٣. توضيح الإستراتيجيات والممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمات والتي تعمل على تحسين الكفاءة والفاعلية الإنتاجية وتطور الأداء الوظيفي للعاملين.
٤. يمكن الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة في رفع كفاءة العاملين داخل منظمات الأعمال.

٤,١ أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في معرفة دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين ويتفرع منه عدة أهداف فرعية على النحو التالي:

١. توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية.
٢. توضيح مفهوم الكفاءة والفاعلية للعاملين.
٣. معرفة مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها المتمثلة في (الحوافز، التدريب، تخطيط الموارد البشرية).
٤. معرفة أثر تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة للعاملين.
٥. معرفة أثر تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في زيادة الفاعلية للعاملين.
٦. تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي تساعد أصحاب المنظمات على تعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

٥,١ تساؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن سؤال الرئيسي:

ما دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين؟

وينبثق من السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية على النحو التالي:

١. ما مدى تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال؟
٢. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الحوافز والكفاءة والفاعلية للعاملين؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التدريب والكفاءة والفاعلية للعاملين؟
٤. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية تخطيط الموارد البشرية والكفاءة والفاعلية للعاملين.

٦,١ فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور إدارة الموارد البشرية وزيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية على النحو التالي:

١. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجية الحوافز وزيادة

الكفاءة والفاعلية للعاملين.

٢. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجية التدريب وزيادة

الكفاءة والفاعلية للعاملين.

٣. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجية تخطيط الموارد

البشرية وزيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.

٧,١ الدراسات السابقة:

١. دراسة (الطاهر، ٢٠٢٢) بعنوان " وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الإنتاجية

للمنظمات: دراسة حالة مصنع سور للنسيج- الخرطوم- السودان ٢٠٢١ م."

هدفت الدراسة إلى معرفة المفاهيم الأساسية والحديثة لوظائف الموارد البشرية، و دراسة دور

الاستقطاب والتعيين وكيف تؤثر في زيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى توضيح دور الحوافز وكيف تؤثر في زيادة

الإنتاجية، ومعرفة كيف يؤثر التدريب في زيادة الإنتاجية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتغطية

الجوانب النظرية للدراسة، والمنهج التحليلي لاختبار فرضية الدراسة والتي تمثلت في الآتي: هنالك علاقة

ذات دلالة إحصائية بين وظائف الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية، واستخدمت الدراسة اداة الاستبيان

كأداة للدراسة وجمع البيانات من افراد عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) من العاملين في

مصنع سور للنسيج، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يعتمد المصنع على مصادر الاستقطاب

الداخلية والخارجية لتوفير الاحتياجات. ويتم وضع معايير وأسس واضحة لاختيار العاملين في المصنع،

وإدارة المصنع توفر الفرص التدريبية لكافة العاملين قوم المصنع بمنح الحوافز المعنوية والمادية وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية.

٢. دراسة (البكري، ٢٠٢٠) بعنوان " دور إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني:

دراسة استطلاعية لآراء موظفي وأساتذة كلية الإسراء الجامعة"

هدفت الدراسة إلى زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني من خلال إدارة الموارد البشرية في كلية الأسراء الجامعة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت اداة الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة من العاملين في كلية الأسراء الجامعة وبلغ عددهم (٤٠) عامل وعاملة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن قيمة معامل التغير الانحدار الخطي البسيط (التأثير) يساوي ٠,٤١٩، وهذا يعني أن ٤٢ % من المتغيرات الحاصلة في الأداء الإلكتروني يعود بالدرجة الأساس إلى التغيرات الحاصلة في إدارة الموارد البشرية، أما النسبة المتبقية والبالغة ٥٨ % فتعود إلى متغيرات أخرى عشوائية لم يأخذها النموذج بنظر الاعتبار.

٣. دراسة (السلاقي، ٢٠١٧) بعنوان " دور تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات

الخدمية : دراسة ميدانية على شركات التأمين الليبية"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية، كما هدفت إلى معرفة واقع الموارد البشرية في قطاع التأمين الليبي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المديرين والعاملين في شركات التأمين الليبية بالإضافة إلى عملاء الشركات، وتكونت عينة الدراسة من ثلاثة شركات هما (شركة ليبيا للتأمين، شركة القافلة للتأمين، شركة الصحاري للتأمين، الشركة المتحدة للتأمين)، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) من المديرين والعاملين في هذه الشركات تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود أثر معنوي لتنمية قدرات الموارد البشرية وذلك على زيادة كفاءة العمليات الخدمية في شركات التأمين الليبية، كما أكدت الدراسة على ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها وضرورة إدراك المديرين والعاملين في هذه الشركات قيد الدراسة لدور تنمية الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية.

٤. دراسة (أبورأس، ٢٠٢١) بعنوان " دور اقتصاديات تنمية الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء المنشأة:

مؤشر التدريب أنموذجاً: دراسة تطبيقية على البنوك السودانية

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على اقتصاديات تنمية الموارد البشرية في القطاع المصرفي تركيزاً على التدريب لما له من أهمية تنعكس إيجاباً على رفع كفاءة المنشأة، وتجويد أداء العاملين بها وإبراز تمكين المنشأة من الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بشكل يتيح لها تحقيق أهدافها بتميز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (٥) بنوك سودانية، وتم توزيع (١٠٠) استبانة بواقع (٢٠) استبانة من العاملين في كل بنك، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تضح وجود علاقة طردية بين التدريب والتأهيل والكفاءة الإنتاجية. • يلاحظ غموض المعيارية التي تعتبر أساساً عند اختيار وتقييم أداء العاملين واحتياجاتهم التدريبية الأمر الذي ينعكس سلباً على مسار العمل إن لم تتم المعالجة، كما قدمت الدراسة عدد من التوصيات وهي: ضرورة اهتمام الإدارة بنتائج تقارير الأداء والاهتمام بها في محاور التدريب وتأهيل وتنمية الموارد البشرية والترقي والتنقلات وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها، وتأمين نقاط القوة، لما لها من بالغ الأثر على الكفاءة الإنتاجية، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بتأهيل وتدريب العاملين في كافة المستويات الإدارية تنويع الأساليب التدريبية.

٥. دراسة (نايل، ٢٠١٣) بعنوان " دور التدريب في تحسين كفاءة الأداء : دراسة ميدانية في شركة الفلوجة

لإنتاج المواد الإنشائية".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب في تحسين كفاءة الأداء في شركة الفلوجة لإنتاج المواد الإنشائية، وهي إحدى شركات القطاع المختلط في العراق، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في شركة الفلوجة، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) من العاملين في الشركة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن الشركة قد أولت اهتماماً متزايداً لتدريب عاملها مما أدى إلى زيادة كفاءة أداء العاملين وبالتالي زيادة إنتاجيتهم بالرغم من بعض المعوقات التي فرضتها أوضاع الاحتلال والأعمال المسلحة

٦. دراسة (الحبش، ٢٠٠٩) بعنوان " أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في إدارة الجودة الشاملة دراسة

ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر وظائف إدارة الموارد البشرية المتمثلة بـ (التدريب، التحفيز، الاستقطاب والتعيين، تقييم الأداء، التخطيط للموارد البشرية، التعويضات) والعوامل الديمغرافية والوظيفية على مدى تطبيق الجودة الشاملة في شركات الاتصالات الأردنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات الأردنية، أما عينة الدراسة: فقد شملت جميع الموظفين من فئة الإدارة العليا والوسطى في : شركة الاتصالات الأردنية. وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (٢٨٩) استبانة، وكانت الاستبانات المستردة بواقع (٢٨٠) استبانة صالحة لأغراض التحليل العلمي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: زيادة فعالية التخطيط للموارد البشرية كونها من المتطلبات الأساسية لتطبيق الجودة الشاملة، و تبني نظام حوافز فاعل ومرن يكون خاضعاً للتعديل والتحسين المستمر نظراً لأهميته في مدى تطبيق الجودة الشاملة، الاهتمام بعملية تقييم الأداء للعاملين لما لها من دور فاعل في مدى تطبيق الجودة الشاملة، والعمل على إعداد البرامج التدريبية لتوضيح مفهوم إدارة الجودة الشاملة والفوائد منها، والتركيز على عملية استقطاب وتعيين الموظفين المرتكزة على الكفاءة لما لها من أهمية كبيرة في مدى تطبيق الجودة الشاملة، والتركيز على إعداد نظام تعويضات كفؤ وفعال.

٧. دراسة الحضيري (٢٠٢١) بعنوان " أثر إستراتيجيات الموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة حالة

شركة مليته للنفط والغاز"

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة مليته للنفط والغاز، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (١٢١) مفردة، واعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل في مجتمع الدراسة نتيجة لصغر الحجم، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل ١٠٢ استبانة، و١٩ استبانة تم استبعادهم، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: تعتمد الشركة على استراتيجيات (الاستقطاب والتعيين، والتدريب، والتحفيز) وهذه الاستراتيجيات تساعد الشركة في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، كما أن هذه الاستراتيجيات تساعد بشكل كبير في تحسين أداء العاملين بالشركة،

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: الحرص في عملية وصف وتوصيف الوظيفة حتى يكون العامل على دراية تامة بمتطلبات الوظيفة والتركيز على التدريب الخارجي وفق معايير تحددها استراتيجية الشركة.

٨. دراسة (الدليمي، ٢٠١٨) بعنوان " أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية".

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي في الجامعات الأهلية العراقية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٥٠) موظف وموظفة من الموظفين في الجامعات الأهلية العراقية، وأعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ عددهم (٣١١) موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: استراتيجيات الموارد البشرية في الجامعات الأهلية العراقية جاءت بمستوى متوسط بصفة عامة، ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة: العمل على تطوير قدرات الجامعة بتحديد مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية، وضرورة اهتمام الجامعات بتوفير أحدث الوسائل الإلكترونية لتدريب العاملين للقدرة على تطوير أدائهم.

٩. دراسة (محمد، ٢٠٢١) بعنوان " أثر استراتيجيات الموارد البشرية في أداء العاملين: دراسة حالة وزارة التعليم العالي السودانية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٩ م".

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات الموارد البشرية في أداء العاملين بوزارة التعليم العالي السودانية، واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بوزارة التعليم العالي السودانية، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٥٠) عامل وعاملة، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: تهتم الإدارة العليا بعملية التدريب كاستراتيجية لتأهيل العاملين، يتم تقصي آراء العاملين حول مدى استفادتهم من التدريب، وتقدم إدارة الموارد البشرية وصفا وظيفيا واضحا في الخطة لشغل الوظائف، كما أوصت الدراسة: زيادة الاهتمام من الإدارة العليا بوضع خطط للعملية التدريبية، وضع آراء العاملين عن مدى استفادتهم من التدريب، وتفعيل إدارة الموارد البشرية وصف وظيفي واضح في الخطة لشغل الوظائف، مراقبة أداء العاملين من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية في استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

١٠. دراسة (العزري، ٢٠٢٣) بعنوان " أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة

حالة جامعة الشرقية في سلطنة عمان".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في جامعة الشرقية، كما هدفت الدراسة إلى معرفة أهم المعوقات والتحديات التي تواجه وتؤثر على تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من استراتيجية التوظيف، استراتيجية التدريب والتطوير واستراتيجية التعويضات على الأداء الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة (١٦٥) من العاملين بجامعة الشرقية وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ومن أهم نتائج الدراسة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، كما أوصت الدراسة: ضرورة التركيز على تنفيذ وتطبيق سياسة ابتعاث موظفي الجامعة للمشاركة في الدورات التدريبية الخارجية لما لها من أهمية وتأثير على الأداء الوظيفي، ضرورة الاستمرار في تعزيز ومراجعة استراتيجية التدريب والتطوير للموظفين في جامعة الشرقية بما يتناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية، وأيضًا قياس أثر هذا التدريب على الأداء الوظيفي من خلال المعايير المحددة، وكذلك لابد من مراجعة سياسة الحوافز المالية التي تتناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية لدى الموظفين في الجامعة لما له من تأثير على الأداء الوظيفي والاستقرار الوظيفي، والتركيز على وضع سياسة تربط الأداء الوظيفي مع الحوافز المادية والترقيات، ويقترح الباحث إجراء دراسات أخرى حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي بشكل عام في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سلطنة عمان.

١١. دراسة (٢٠٢١) Alsafadi, Y., & Altahat, S. بعنوان " ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف:

دور الرضا الوظيفي".

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRMP) على تحسين أداء الموظفين (EP)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، حيث تم جمع البيانات من ٤٨٠ استبانة تم توزيعها على العاملين في البنوك التجارية في الأردن وتم تحليلها باستخدام تقنيات نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، وتحليل المسار، وتحليل العوامل التأكيدية (CFA). تحليل الهياكل لحظية، وأظهرت النتائج أن HRMP كان له تأثير إيجابي على EP، كما أن الرضا الوظيفي ومكوناته (الاستقرار الوظيفي والإثراء الوظيفي)، الدور الوسيط للرضا الوظيفي (الإثراء والاستقرار)، كما

ظهرت مشاركة الموظفين كمتغير معتدل يربط بين إدارة الموارد البشرية والتخطيط المستمر. وتظهر نتائج هذه الدراسة أهمية الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي وإشراك العاملين في تحقيق أهداف أداء الموارد البشرية.

١٢. دراسة (Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (٢٠١٩) بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية

والرضا الوظيفي للموظفين على أداء العاملين".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور ممارسات الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، والمكافأة، والتحليل الوظيفي، والدعم الاجتماعي، والتوظيف والاختيار، وعلاقة الموظف وتمكينه، ورضا الموظف عن أداء الموظف. بمعنى آخر، هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة ما إذا كانت ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير مباشر على أداء الموظف أم من خلال الرضا الوظيفي للموظفين على أداء الموظف لحل المشكلة المذكورة. قامت الدراسة بتحليل بيانات ٣٦٧ موظفاً في هيئة الموانئ السعودية، ووجدت علاقة إيجابية هامة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين. وعلاوة على ذلك، كشفت الدراسة الحالية عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي للموظفين وأداء الموظفين. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة الحالية وجود علاقة ضئيلة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي للموظفين، لكنها لم تذكر أي دور وسيط مهم للرضا الوظيفي للموظفين بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف.

٨,١ المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي، حيث يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

• مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الأنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات بطريقة مباشرة من أفراد العينة حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف معرفة دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.

٩,١ أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم العمل على الاستبانة لتتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين هما:

١. القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة العاملين في قطاع التعليم والمتمثلة في: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الوظيفية.
٢. القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة، فيتمثل المتغير المستقل في "إدارة الموارد البشرية" وسوف يتم قياسه من خلال (١٠) عبارات، والمتغير التابع المتمثل في "الكفاءة والفاعلية للعاملين" وسوف يتم قياسه من خلال (١٠) عبارات.

١٠,١ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يخص الأساليب الإحصائية، فسوف تستخدم الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار ٢٠:

١. اختبار كرونباخ ألفا: لاختبار قياس مستوى اتساق العبارات الواردة في محور إدارة الجودة الشاملة ومحور الأداء الوظيفي ضمن أداة الاستبيان، والتي ستستخدم للتحقق من صدق وثبات الأداة.
٢. الإحصاء الوصفي: للتعرف على واقع متغيرات الدراسة عن طريق احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

٣. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة.

٤. النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.

٥. معادلة الانحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.

١١,٠١ حدود الدراسة :

١. الحدود الموضوعية: تتطرق هذه الدراسة إلى " دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين".

٢. الحدود الزمانية: يتم تنفيذ هذه الدراسة في عام ١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م.

٣. الحدود المكانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على عينة من العاملين في المملكة العربية السعودية.

٤. الحدود البشرية: تعتمد الدراسة على العاملين داخل المملكة العربية السعودية

المراجع:

- (١) إبراهيم، جلال محبوب عثمان، و محمد، أسامة أحمد حسن. (٢٠١٦). (إسهام العلاقات العامة في تحقيق أهداف التنمية البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة تنمية الموارد البشرية في الفترة من ٢٠١٥ م - ٢٠١٦ م) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان.
- (٢) إبراهيم، شروق، و الفراج، أسامة نايف. (٢٠٢٠). تبسيط الإجراءات الإدارية ودورها في تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي: الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء نموذجا. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج ٢٤، ع ٤٥٤ ، ١١٧-١٦٢.
- (٣) إبراهيم إبراهيم أبكر، و إبراهيم، العليش محمد الحسن. (٢٠١٩). دور المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية في كفاءة الاستراتيجية التسويقية في المصارف السودانية. مجلة كلية التنمية البشرية، ع ٧٤ ، ٢٢٦-٢٠١.
- (٤) أبو رأس، يسرا حسن عثمان صالح. (٢٠٢١). دور اقتصاديات تنمية الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء المنشأة: مؤشر التدريب أنموذجا: دراسة تطبيقية على البنوك السودانية. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ع ٢٤ ، ١٤٠-١٢١.
- (٥) البكري، علي مضر عبد الباقي، و الدوري، محمد ياسين موسى. (٢٠٢٠). دور إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة التعليم الالكتروني: دراسة استطلاعية لأراء موظفي وأساتذة كلية الإسرائ الجامعة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٦، ع ٥٢٤ ، ٤١٣-٤٠٢.
- (٦) الحبش، مجدي عزام. (٢٠٠٩). أثروظائف إدارة الموارد البشرية في إدارة الجودة الشاملة: دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج ٣٣، ع ٢٤ ، ٢٩١-٢٦٣.
- (٧) الحضيري، محمد أبو بكر عثمان، و ميلاد، صالح العجيلي صالح. (٢٠٢١). أثر إستراتيجيات الموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة حالة شركة مليته للنفط والغاز. مجلة البيان العلمية، ع ٩٤ ، ٩٤-٧٦.

٨) خلف، حافظ محمد فريد حامد، و عيد، أيمن عادل عبدالفتاح. (٢٠٢١). *(الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية)* رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مدينة السادات، مدينة السادات.

٩) الدليعي، موسى حمد محمد شبحان، و الحوري، سليمان إبراهيم. (٢٠١٨). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

١٠) الردايدة، أحمد توفيق، الحوامدة، حمزة محمد، السميرات، محمد على خليل، و الحوامدة، ثروت محمد محمود. (٢٠٢٠). أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة الأردن. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية*، مج ٢٣، ع ٢، ١١-١.

١١) زاوي، صورية. (٢٠٠٩). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الموارد البشرية. *مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي*، مج ١٣، ع ٣١، ٣١٤-٢٩٥.

١٢) زاوي، صورية، و تومي، ميلود. (٢٠١٠). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. *مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ع ٧، ٣٦٩-٣٩١.

١٣) زاوي، صورية، و تومي، ميلود. (٢٠١٥). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية. *أبحاث اقتصادية وإدارية*، ع ١٧، ٢٤١-٢٢٥.

١٤) السلاقي، صلاح عامر محمد. (٢٠١٧). دور تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية: دراسة ميدانية على شركات التأمين الليبية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ٨، ع ١، ٢٣٩-٢١٩.

١٥) السولية، سامح محمد السيد. (٢٠١٥). دور الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق كفاءة عملية اختيار العاملين: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ٦، ع ٣، ٤٨٤ -

٥٠٦.

- ١٦) الشيخ، عوض يوسف احمد، و شفتي، محمد اشتيوي أحمودة. (٢٠٢٠). دور الإدارة الإلكترونية في رفع كفاءة أداء المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية للصندوق القومي للتأمين الصحي بالسودان. *مجلة جامعة الزيتونة*، ع ٣٥ ، ٢٤٠٠ - ٢٢٠
- ١٧) صالح، محمد عبدالمحمود محمد، و عيسى، شهاب سوار الذهب احمد. (٢٠١٩). *(إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة: شركة سوداني ٢٠١٨ م)* رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم.
- ١٨) صالح، محمد محمد، و أمين، شوقي السيد. (٢٠١٨). أثر رفع كفاءة التدريب بالفنادق المصرية في زيادة قيمة العلامة التجارية: دراسة تطبيقية على بعض فنادق الخمس: نجوم العاملة بالقاهرة. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، مج ١٥، عدد خاص ، ١٠٦ - ٩٩
- ١٩) الطاهر، محمد علي حسن. (٢٠٢٢). وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الإنتاجية للمنظمات: دراسة حالة مصنع سور للنسيج- الخرطوم- السودان ٢٠٢١ م. *مجلة القلزم العلمية*، ع ١٤ ، ١٩٦ - ١٧٥.
- ٢٠) العجمي، فهد عامر حمد عازب. (٢٠٢٠). أثر تطبيق ادارة الجودة الشاملة على الموارد البشرية في الجامعات الكويتية. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ع ١٢ ، ٢٣٢ - ٢٠٧
- ٢١) العزري، صالح بن محمد بن سلطان. (٢٠٢٣). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة الشرقية في سلطنة عمان. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ع ٦٧ ، ٢١٤ - ٢٣٦ .
- ٢٢) علي، مالك النعيم محمد، و الجاك، المجتبي محمود. (٢٠١٧). دور الوصف الوظيفي في تقويم كفاءة أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة جامعة الجزيرة، السودان. *مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية*، مج ٨، ع ١ ، ٢١٠ - ٢
- ٢٣) عمر، أيمن علي. (٢٠١٣). تقييم أثر التدريب على تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، مج ٢٧، ع ١ ، ١٩٥ - ١٤٩

- (٢٤) عيد، أيمن عادل عبدالفتاح، و خلف، حافظ محمد فريد حامد. (٢٠٢١). دور المناخ الأخلاقي في تحقيق استدامة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج ٩، ع ١ ، ٣٥٦ - ٣٢٩
- (٢٥) عين، بابكر أحمد عبدالرحمن أحمد، و محمد، بكري الطيب موسى. (٢٠١٦). *أثر إدارة الموارد البشرية على أداء المصارف التجارية بالتطبيق على بنك الخرطوم خلال الفترة ٢٠١٥ - ٢٠٠٥* رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.
- (٢٦) الفاروق، طارق عمر. (٢٠٢٣). دور إستراتيجية التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج ١٥، ع ١ ، ٣٨٠ - ١
- (٢٧) محمد، عائشة يوسف سليمان، و عبدالرحمن، عمر تاج السر محمد. (٢٠١٧). *أثر المناخ التنظيمي في تنمية الموارد البشرية: بالتطبيق على وزارة تنمية الموارد البشرية ٢٠٠٦ - ٢٠١٦* م) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان.
- (٢٨) محمد، محمد الخاتم الحاج أحمد. (٢٠٢١). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في أداء العاملين: دراسة حالة وزارة التعليم العالي السودانية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٩ م. *مجلة القلزم للدراسات الأمنية والاستراتيجية*، ع ٢٠، ١١٤٨٤٩٣
- (٢٩) محمد، نجاة علي إبراهيم محمد، و محمد، بكري الطيب موسى. (٢٠١٧). *إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إنتاجية العاملين بالتطبيق على شركة سكر كنانة ٢٠٠٦ حتى ٢٠١٦* م) رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.
- (٣٠) مطلق، علاء كريم، و عزيز، زهير عباس. (٢٠١٤). دور اللغة في زيادة كفاءة أداء العاملين في القطاع السياحي: دراسة ميدانية عن فندق فلسطين وفندق السدير الدولي. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، س ٣٧، ع ١٠١ ، ٤٢٠ - ٣٩٧
- (٣١) المطيري، مشعل راشد غازي، و الخشالي، شاكرا جار الله محمود. (٢٠٢٠). *أثر تطوير الموارد البشرية في أساليب إدارة الأزمات: الدور الوسيط للتعليم المنظمي في وزارة الأشغال العامة في دولة الكويت* رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

(٣٢) الميعاد، إبراهيم كركور. (٢٠٢٣). الركائز الداعمة وحتمية إصلاح نظام تدبير الموارد البشرية. مسارات في

الأبحاث والدراسات القانونية، ٢٨ع ، ٩٩-٨٣

(٣٣) ناصر، شداد. (٢٠٢١). دور برامج التدريب في تطوير الكفاءات المحورية للمؤسسات: دراسة

تحليلية. مجلة المعيار، مج ١٢، ٢ع ، ٥٦٢-٥٥٠

(٣٤) نايل، طه علي. (٢٠١٣). دور التدريب في تحسين كفاءة الأداء: دراسة ميدانية في شركة الفلوجة لإنتاج

المواد الإنشائية. مجلة الإدارة والاقتصاد، س٣٦، ٩٧ع ، ١٦٩-١٥٨

(٣٥) هادف، حيزية. (٢٠١٤). إستراتيجيات تكوين وتنمية الموارد البشرية كمدخل فعال في زيادة القدرة

التنافسية للمنظمات الإقتصادية. مجلة دراسات وأبحاث، ١٦ع ، ٨٦-٥٨

المراجع الأجنبية:

- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (٢٠٢١). Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, ٨(١), ٥١٩-٥٢٩.
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (٢٠١٩). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, ٩(٦), ٧٧١-٧٨٦.

Midocean University

College of Management

Department of. Human resources



The role of human resources management in increasing the efficiency and effectiveness of employees

A research plan submitted for a master's degree in management

Prepared by:

Lama Abdullah Al-Saeiqer

Supervised by:

Dr. Asma Abu Anzeh

٢٠٢٤ / ٥١٤٤٦ م