

1. التعليق على العنوان ومجال الدراسة: <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/8019>

العنوان: تحليل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية لتعزيز الأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات بالمملكة العربية السعودية" يعكس بوضوح مجال الدراسة ويركز على دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي.

المتغير المستقل: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. **المتغير التابع:** الأداء التنظيمي. ومجال التطبيق في قطاع الاتصالات بالمملكة العربية السعودية، مما يعزز وضوح العلاقة بين المتغيرات.

2. مقدمة الدراسة:

أوضحت المقدمة بوضوح أهمية إدارة الموارد البشرية كعنصر أساسي لتعزيز الأداء التنظيمي، وتبرز تأثير العوامل الداخلية والخارجية التي تواجه الشركات في قطاع الاتصالات، مما يوضح المتغيرات الأساسية وعلاقتها.

3. تحديد مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة تتركز حول استكشاف مدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي. تم صياغة عدة تساؤلات رئيسية تشمل تأثير استراتيجيات الاستقطاب والتدريب والتقييم على الأداء، مما يساعد في إيجاد حلول لتطوير الموارد البشرية.

4. أهمية الدراسة:

تضيف الدراسة فهماً معمقاً لأثر استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز الأداء، وسد الفجوة البحثية في صياغة استراتيجيات إدارة الموارد، وتقدم توصيات لمؤسسات الاتصالات حول أهمية تحسين استراتيجيات الموارد البشرية لرفع كفاءة الأداء، بما يشمل التدريب والتقييم والاستقطاب.

5. أهداف الدراسة:

- تهدف إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي وتحديد مدى فعالية استراتيجيات الموارد البشرية المختلفة، والأهداف واضحة وقابلة للتحقيق.

6. فرضيات الدراسة:

تقدم الدراسة فرضاً أساسياً حول قياس أثر المتغير المستقل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على المتغير التابع الأداء التنظيمي، وفروض فرعية تقيس كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع وهذه الفرضيات قابلة للاختبار.

7. الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري يوضح المتغيرات الأساسية بدقة ويربط بين استراتيجيات الموارد البشرية (مثل التدريب، التقييم، الاستقطاب) وتأثيرها على الأداء التنظيمي. الأبعاد الفرعية تشمل استراتيجيات محددة لتعزيز الكفاءة وتوفير بيئة عمل فعالة.

8. الدراسات السابقة والأدبيات:

الأدبيات المستخدمة الى حد ما حديثة وتوضح تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، وتبرز أوجه الاتفاق حول دور الموارد البشرية في تحسين الأداء، مع بعض الاختلافات حول كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات.

9. إطار الدراسة:

الدراسة قمت إطاراً نظرياً يوضح العلاقة بين إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل) والأداء التنظيمي (المتغير التابع)، والفروض تغطي تأثير كل استراتيجية على الأداء التنظيمي، مما يضمن وضوح العلاقة المتوقعة بين المتغيرات.

10. منهجية الدراسة: هو الوصفي التحليلي

- مصادر جمع البيانات: الاستبانة
- المجتمع والعينة: عينة عشوائية مكونة من 220 موظفاً من قطاع الاتصالات في السعودية.
- الأساليب الإحصائية: استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ألفا كرو نباخ ومعامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار.

11. مساهمة الدراسة في تفسير النتائج:

النتائج توضح وجود مستوى مرتفع من الأداء التنظيمي نتيجة تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية، مما يتفق مع الأدبيات التي تدعم هذا الأثر الإيجابي. الدراسة حققت أهدافها، وقدمت توصيات لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية مثل التدريب وتقييم الأداء.

12. التوصيات للبحوث المستقبلية:

- أوصت الدراسة بإجراء أبحاث حول تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في قطاعات أخرى تستهدف الجانب التأثيري لهذه الاستراتيجيات، ودراسة تأثيرات إضافية مثل إنتاج الموظفين وتفاعلهم مع بيئة العمل في تحسين الأداء التنظيمي.

13. المراجع: المراجع المستخدمة في الدراسة حديثة