

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص موارد بشرية

أثر تمكين الموارد البشرية في تحقيق فاعلية الأداء: دراسة تطبيقية
على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة

إعداد الطالب/

عوض سعيد القحطاني

241001447

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

3.....	مقدمة:
6.....	مشكلة الدراسة:
7.....	أهمية الدراسة:
9.....	أهداف الدراسة:
9.....	تساؤلات الدراسة:
10	فروض الدراسة:
11	نموذج الدراسة:
13	الدراسات السابقة:
24	المنطلقات النظرية للدراسة:
25	المنهجية وطرق البحث:
25	مصادر جمع البيانات:
26	أدوات الدراسة :
26	حدود الدراسة :
28	المراجع:

مقدمة:

إن إدارة الموارد البشرية هي إحدى الركائز الأساسية في أي منظمة ناجحة، حيث تلعب دوراً محورياً في تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استدامتها. في هذا السياق، فإن الموارد البشرية تتحمل مسؤوليات متعددة ومتشعبة، تبدأ من استقطاب المواهب المناسبة وصولاً إلى تطوير وتدريب الموظفين وضمان رضاهم الوظيفي. تبدأ عملية إدارة الموارد البشرية بوضع استراتيجية واضحة لاستقطاب الكفاءات المناسبة والمتوافقة مع احتياجات المنظمة. وهذا يتطلب القيام بعمليات البحث والانتقاء الدقيقة، باستخدام أدوات التوظيف المختلفة كالمقابلات الشخصية والاختبارات المهنية. إضافة إلى ذلك، تتولى إدارة الموارد البشرية وضع سياسات التعويضات والحوافز المناسبة لجذب الكفاءات والمحافظة عليها. (Morris, 2019).

لا تتوقف مهام إدارة الموارد البشرية عند مرحلة التوظيف، بل تمتد لتشمل تطوير وتدريب الموظفين بما يتوافق مع التطورات المتسارعة في بيئة العمل. وهنا تأتي أهمية برامج التدريب والتطوير المهني التي تسهم في رفع مستوى كفاءة الأداء وصقل المهارات اللازمة. كذلك، تقوم إدارة الموارد البشرية بمتابعة أداء الموظفين وتقييمه بشكل دوري، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف وتصميم خطط التحسين المناسبة. تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً بالغ الأهمية في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. وذلك من خلال تطوير بيئة عمل إيجابية وداعمة، وتبني سياسات عادلة للتعامل مع الموظفين، وتوفير برامج رعاية واستجمام تسهم في تحقيق التنمية المتكاملة للموظفين. كما يتضح أن إدارة الموارد البشرية تمثل حجر الزاوية في تحقيق النجاح والتميز المؤسسي، وذلك من خلال الدور الرئيسي الذي تلعبه في استقطاب الكفاءات

المناسبة وتطويرها وصولاً إلى تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين وإيجاد بيئة عمل إيجابية وداعمة. (ElSherbiny, 2022).

في سياق تحقيق الأهداف المؤسسية، تُعد فاعلية الأداء أحد المحركات الرئيسية للنجاح. فاعلية الأداء هي مفهوم متعدد الأبعاد يتناول مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وإنجاز مهامها بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية. كما أن تحقيق فاعلية الأداء يتطلب وضع خطة استراتيجية واضحة المعالم وقابلة للتنفيذ. هذه الخطة يجب أن تنبثق من رؤية المنظمة وأهدافها التنظيمية، وأن تتضمن مؤشرات أداء رئيسية قابلة للقياس. كما يتطلب الأمر تبني نهج متكامل في إدارة الأداء، يربط بين أهداف المنظمة وأداء الموظفين على جميع المستويات التنظيمية. (Al-Fawaara, 2020).

من جانب آخر، فإن تحقيق فاعلية الأداء يتطلب الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها العنصر الحيوي والمحرك الرئيسي للأداء. ويتجلى ذلك في الاستثمار في تطوير وتدريب الموظفين، وتصميم نظم حوافز وتعويضات تحفزهم على الأداء المتميز. كما يتطلب الأمر تهيئة بيئة عمل داعمة وتشجع على الإبداع والابتكار. علاوة على ذلك، يلعب التكنولوجيا دوراً محورياً في تعزيز فاعلية الأداء من خلال تبني أنظمة معلومات متطورة تساعد في اتخاذ القرارات الرشيدة وتحسين الإنتاجية. كما يجب على المنظمات الاستفادة من التحليلات الحديثة للبيانات لتحديد نقاط القوة والضعف في الأداء والعمل على تطويرها. إن تحقيق فاعلية الأداء يتطلب جهوداً متكاملة على مختلف المستويات التنظيمية، بداية من وضع الخطط الاستراتيجية وصولاً إلى تعزيز قدرات الموارد البشرية والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. وهذا بدوره يساعد المنظمات في تحقيق أهدافها وتعزيز مكانتها التنافسية في السوق. (Morris, 2019)

إن تمكين الموارد البشرية يُعد أحد أهم المداخل الحديثة في إدارة الأداء المؤسسي، حيث يلعب دوراً محورياً في تحقيق فاعلية الأداء. هذا ما أكدته دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة، والتي تسلط الضوء على الآثار الإيجابية لتمكين الموارد البشرية. تتبنى شركة ال سيف نهجاً استراتيجياً في إدارة مواردها البشرية، حيث تركز على تطوير قدرات الموظفين وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات. فعلى سبيل المثال، تُتيح الشركة للموظفين فرصاً للتدريب والتطوير المستمر، مما يسهم في تعزيز مهاراتهم الفنية والقيادية. كما تُشرك الموظفين في وضع الأهداف التنظيمية والخطط التشغيلية، مما ينمي لديهم الشعور بالملكية والانتماء. (ElSherbiny, 2022).

علاوة على ذلك، تُعزز شركة ال سيف ثقافة الإبداع والابتكار من خلال تبني نظم حوافز وتحفيز تركز على الأداء المتميز. فعلى سبيل المثال، تقوم الشركة بتصميم برامج تحفيزية تربط بين أداء الموظفين وحوافزهم المادية والمعنوية. كما تُشجع الموظفين على طرح أفكار وحلول جديدة من خلال برامج التحسين المستمر. وبالنظر إلى نتائج الدراسة التطبيقية، فقد أظهرت أن تمكين الموارد البشرية في شركة ال سيف قد أسهم بشكل ملحوظ في تحقيق فاعلية الأداء. فقد ارتفعت مستويات الإنتاجية والجودة، وتحسنت معدلات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. كما أن الشركة تمكنت من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية أعلى. تُبرز هذه الدراسة التطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة أهمية تمكين الموارد البشرية في تحقيق فاعلية الأداء المؤسسي. من خلال استراتيجيات التطوير والتحفيز والمشاركة، تمكن الشركة موظفيها من تحقيق إنجازات متميزة وتعزيز مكانتها التنافسية في السوق. (Al-Fawaara, 2020).

لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة، ولأن الموارد البشرية وتمكينها هي البديل الأمثل لطرق تحقيق فاعلية الأداء التقليدية ومكملة لدورها جاء هذا البحث ليوضح علاقتها بفاعلية الأداء وكيفية تحقيقها.

مشكلة الدراسة:

إن المشكلة البحثية لهذا البحث تتمثل في التساؤل حول ما هو أثر تمكين الموارد البشرية على مستويات فاعلية الأداء التنظيمي. حيث يسعى البحث إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة الفرعية المتعلقة بهذه المشكلة الرئيسية.

أولاً، يحاول البحث التعرف على ممارسات وعمليات تمكين الموارد البشرية التي تطبقها المنظمات المختلفة. فتمكين الموارد البشرية يشمل مجموعة من الممارسات الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى منح العاملين المزيد من الصلاحيات والمسؤوليات، وتعزيز مشاركتهم في صناعة القرارات، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم. ويحاول البحث الكشف عن طبيعة هذه الممارسات وآليات تطبيقها في سياق المنظمات محل الدراسة. ثانياً، يسعى البحث إلى تحديد كيفية تأثير ممارسات تمكين الموارد البشرية على مستويات فاعلية الأداء التنظيمي. فالفرضية المركزية هنا هي أن تمكين الموارد البشرية له انعكاسات إيجابية على مؤشرات فاعلية الأداء، كالإنتاجية، والجودة، والابتكار، والرضا الوظيفي للعاملين. ويسعى البحث إلى توضيح طبيعة هذه العلاقة وكيفية تحقق ذلك.

ثالثاً، يبحث البحث في العوامل والمتغيرات التنظيمية والبيئية التي قد تؤثر على العلاقة بين تمكين الموارد البشرية وفاعلية الأداء. فهناك احتمال أن تكون هناك عوامل تنظيمية كالهيكـل التنظيمي والثقافة التنظيمية، أو عوامل بيئية كطبيعة السوق والتنافسية، قد تعزز أو تحد من قدرة تمكين الموارد البشرية على تحقيق فاعلية الأداء المرجوة. ويحاول البحث تحديد هذه العوامل والمتغيرات.

وتتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على أثر تمكين الموارد البشرية في تحقيق فاعلية الأداء: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة، وهي تعتبر من الدراسات نادرة التي تناولت الموارد البشرية وتحقيق فاعلية الأداء.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات المبحوثة، حيث يُعد تمكين الموارد البشرية متغيراً ذا أهمية بالغة، لاسيما في مؤسسات القطاع العام في المملكة العربية السعودية. فتمكين الموظفين والاستثمار في تطوير قدراتهم وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات الإدارية من المواضيع المهمة والحديثة والتي يجب تسليط الضوء عليها، لما له من دور في مساعدة المؤسسات الحكومية على تحقيق الميزة التنافسية والاستدامة. يُعد مفهوم تمكين الموارد البشرية من المواضيع الإدارية التي ظهرت حديثاً في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة العامة، والتي يتوجب على الباحثين الاهتمام بها لدورها في تعزيز فاعلية وكفاءة القرارات الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتطوير أدائها الإداري. فعندما يشعر الموظفون بالتمكين والتحفيز والمشاركة في اتخاذ القرارات، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على فاعلية الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

أولاً: يُعد تمكين الموارد البشرية مفهوماً معاصراً في شركة السيف للتشغيل والصيانة نتيجة للتطورات التنظيمية المتسارعة في مجال الموارد البشرية. وقد ظهرت مسميات متنوعة لهذا المفهوم مثل: التمكين الوظيفي، التفويض الإداري، المشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها من المسميات المرتبطة بإشراك الموظفين وتحفيزهم في العمليات التشغيلية. ثانياً: تمكين الموارد البشرية في شركة السيف للتشغيل والصيانة يمكن أن يساهم في تحسين فاعلية الأداء التنظيمي وزيادة كفاءة العمليات التشغيلية، وذلك من خلال إتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات، تطوير مهاراتهم، وتحفيزهم على الابتكار والتحسين المستمر.

ثالثاً: في سياق شركة السيف للتشغيل والصيانة، يمكن تطبيق مفهوم تمكين الموارد البشرية في مجالات متنوعة مثل: تفويض الصلاحيات في إدارة العمليات اليومية، إشراك الموظفين في وضع الأهداف والخطط التشغيلية، تطوير نظم الحوافز والمكافآت المرتبطة بالأداء المتميز، وغيرها من التطبيقات التي تدعم فاعلية الأداء التنظيمي. رابعاً: يتطلب تحقيق النجاح في تطبيق مفهوم تمكين الموارد البشرية في شركة السيف للتشغيل والصيانة عدة عوامل أساسية منها: توافر ثقافة تنظيمية داعمة للمشاركة والتحفيز، تطوير قيادات إدارية قادرة على التفويض والتمكين، توفير البرامج التدريبية المناسبة لتطوير مهارات الموظفين، وإرساء نظم الأجور والحوافز المرتبطة بالأداء. خامساً: إن تطبيق مفهوم تمكين الموارد البشرية في شركة السيف للتشغيل والصيانة يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية متعددة كتحسين الرضا الوظيفي للموظفين، زيادة الالتزام التنظيمي، تعزيز الابتكار والإبداع، وتحقيق فاعلية الأداء التنظيمي على المستوى الكلي للشركة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة. ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:

➤ التعرف على تأثير التفويض في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

➤ التعرف على تأثير الكفاءة في العمل في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

➤ التعرف على فرق العمل التفويض في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

➤ التعرف على تأثير القيادة في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

➤ التعرف على تأثير التأثير في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول : ما هو تأثير تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة؟ وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

➤ السؤال الفرعي الأول: كيف يؤثر التفويض في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة

تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة؟

➤ السؤال الفرعي الثاني: ما هو تأثير الكفاءة في العمل في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده

مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة؟

➤ السؤال الفرعي الثالث: كيف يؤثر فرق العمل في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة:

دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة؟

➤ السؤال الفرعي الرابع: كيف تؤثر القيادة في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة

تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة؟

➤ السؤال الفرعي الخامس: ما هو أثر التأثير في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة

تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة؟

فروض الدراسة:

بناء على ما تم عرضه من أهداف الدراسة ومشكلتها وأهميتها يمكننا تحديد فرضيات

الدراسة من خلال فرضية رئيسية تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$)

(لتمكين الموارد البشرية بأبعادها في تحقيق فاعلية الأداء: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف

للتشغيل والصيانة.

ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

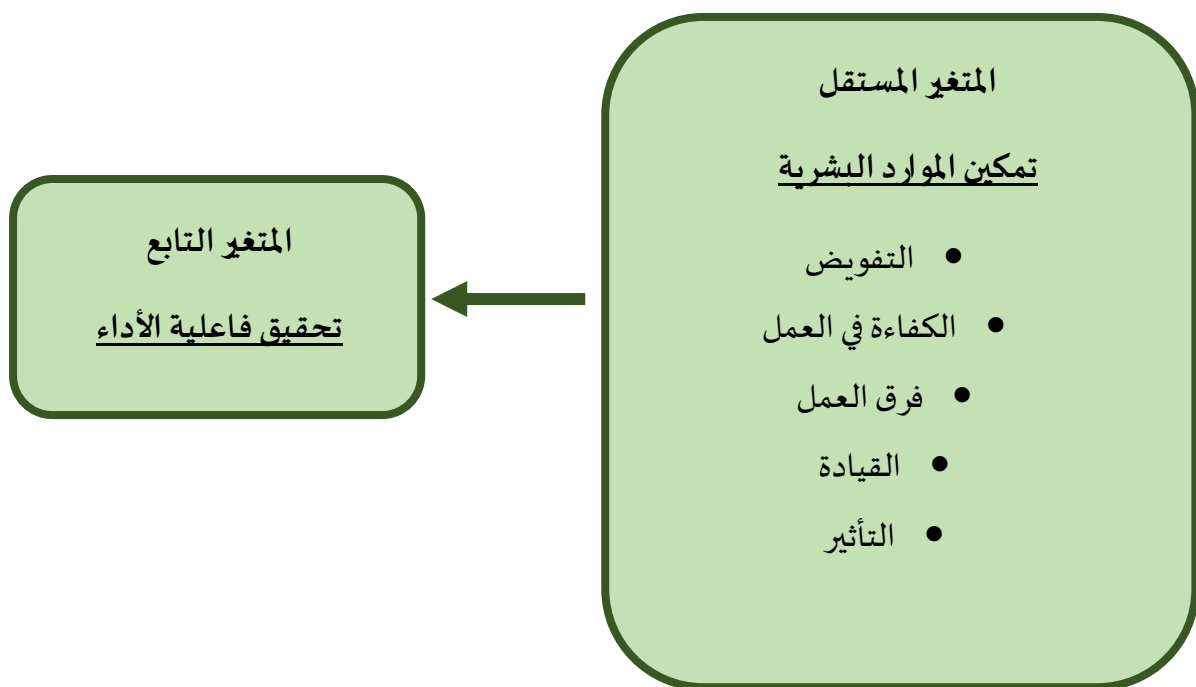
- **الفرضية الفرعية الاولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
 (للتفويض في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف
 للتشغيل والصيانة.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
 (للكفاءة في العمل في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة
 ال سيف للتشغيل والصيانة.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
 (لفرق العمل في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال
 سيف للتشغيل والصيانة.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
 (للقيادة في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف
 للتشغيل والصيانة.
- **الفرضية الفرعية الخامسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)
 للتأثير في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل
 والصيانة.

نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة
 في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية
 على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة. ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير).
- المتغير التابع: تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة.

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

دراسة سامي (2022) بعنوان: ممارسات الموارد البشرية: الأداء التنظيمي ودور الأهداف

التنظيمية: دراسة ميدانية بشركتي NAFTAL و SME قسنطينة

هدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين ممارسات تسيير الموارد البشرية والأداء التنظيمي في مؤسستين اقتصاديتين عموميتين. وذلك من أجل اختبار مقارنة أفضل الممارسات أو ما يعرف بالمقاربة العالمية وكذلك المقاربة الموقفية في تفسير الشروط التي تحيط بالعلاقة بين الموارد البشرية والأداء التنظيمي. وقد استهدفت الدراسة عينة من المسيرين على مستوى شركة نفطال وشركة الصيانة للشرق من خلال استبيان. استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي أدى إلى تأكيد فعالية كل من المقاربتين في تفسير الدور الاستراتيجي لممارسات الموارد البشرية، بالإضافة إلى إثبات الفرضية المرتبطة بدور الأهداف الاقتصادية والأهداف الاجتماعية للمنظمة كوسيط بين بعض ممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

دراسة حجاج (2023) بعنوان: إدارة الموارد البشرية الخضراء: توجه نحو المعاصرة

هدف البحث إلى تحديد أهمية وكيفية التحول نحو المورد البشري الأخضر الذي أصبح مظهرا معاصرا وضرورة على كل منظمة، فالمورد البشري الأخضر يستمد أهميته في إدارة المنظمة كونه من يمارس مختلف الوظائف بالمنظمة وهو ما يمكن أن يحقق مختلف أهدافها. وقد توصلت الباحثتان إلى أن التحول من طرف المنظمات من مورد بشري تقليدي إلى مورد بشري أخضر هو تغيير نحو المعاصر والنمو من خلال بناء منظمة ذات سلوك أخضر أو منظمة ذات التزام بيئي، حيث لا يمكن خلق صورة خضراء للمنظمة لدى الجمهور دون خلق

موظف أخضر داخل المنظمة، فالثقافة الخضراء لدى المورد البشري أو المورد البشري الأخضر من شأنه بناء منظمة ذات التزام بيئي مستدام.

دراسة الخزاعلة (2020) بعنوان: أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد

البشرية: شركة مياه اليرموك

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية في شركة مياه اليرموك، وقد جاءت لاختبار الفرضيات التي طرحت لمعالجة مشكلة البحث، وتم استخدام المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين باختلاف مساهمهم الوظيفي في إدارة الموارد البشرية لشركة مياه اليرموك لإقليم الشمال (محافظة المفرق، محافظة إربد، محافظة عجلون، محافظة جرش). تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل نتيجة لصغر مجتمع الدارسة، إذ قام الباحث بتوزيع (116) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد الاستبانات والبالغ عددها (114) استبانة، أي ما نسبته (98.3%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وبعد التدقيق ومراجعة الاستبانات تبين أن هنالك (استبانتين) غير صالحة للتحليل الإحصائي نتيجة لعدم إكمال الإجابات على فقرات الدراسة. وبالتالي، بلغ مجموع الاستبانات الصالحة للتحليل (112) استبانة مشكلة ما نسبته (96.6%) من عينة الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، تم العمل جمع البيانات، والقيام بتحليلها واختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) وبرنامج (AMOS) Analysis of Moment of Structures، وتوصلت الدراسة إلى نتائج هامة وهي أن هنالك أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام،

التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركة مياه اليرموك عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، ويتبين من النتيجة أن هنالك توافق ما بين الموظفين أن نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة الخاص بالشركة ستساهم بشكل فاعل ومهم في تطوير قدرات ومهارات وأداء الموظفين في الشركة على المدى الطويل والقصير. وقد أوصت الدراسة لأصحاب القرار في شركة مياه اليرموك بالاهتمام في نظم معلومات الموارد البشرية لتمكينها من تحديد احتياجات الشركة التدريبية على المدى الطويل، وتحديد الاحتياجات الفردية، كما يتعين على شركة مياه اليرموك دراسة سبب رفض بعض الموظفين لبرامج التدريب ومحاولة إيجاد الحلول لذلك. كذلك يجب على الشركة أن تعمل على جعل نظم معلومات الموارد البشرية قادرا على تقديم تقارير دورية أو خاصة لمراقبة فعالية التدريب بشكل مستمر. كما يجب تقديم برنامج تنافسي للوظائف الشاغرة في الشركة. ويجب استخدام الأدوات القياسية لمراقبة سلوك العمل بعد تنفيذ البرامج التدريبية في الشركة.

دراسة القرعان (2022) بعنوان: التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات

الموارد البشرية

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي استناداً إلى الدراسات والمراجع والأدبيات المتعلقة بذلك، وبعد التحليل توصلت الباحثة إلى أنه يجب قياس الموارد البشرية في المنشأة والإفصاح عنها في قوائم إضافية خاصة بالموارد البشرية. وتوصي الباحثة بأن تتبنى الجهات

المهتمة بالحاسبة في الأردن بإصدار أسس ومعايير لقياس الموارد البشرية والنقير
والإفصاح عنها.

دراسة الطيب (2020) بعنوان: متطلبات تسويق الموارد البشرية إلكترونيا: دراسة

وصفية تحليلية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تسويق الموارد البشرية إلكترونيا، مع توضيح مفاهيم تسويق الموارد البشرية والمتطلبات التي يحتاجها تسويق المورد البشري وكذلك التطرق إلى مفهوم التسويق بشكل عام، باعتبار أن فلسفة تسويق الموارد البشرية مستمدة منه. إن استخدام التكنولوجيا والاتصال في التسويق، أصبح ضرورة حتمية نظرا للمزايا الكبيرة التي يتمتع بها هذا المفهوم، ولهذا تسابقت دول العالم من أجل استغلالها واستخدامها، لمواكبة التطورات العالمية المتسارعة، لا سيما في تسيير قضايا المورد البشري. وبالتالي الخروج من دائرة التخلف لأن معيار التقدم الآن حسب تقارير الأمم المتحدة هو مدى قدرة الدول على مواكبة الثورة المعلوماتية وحتمية تطبيقها. وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها، إن تسويق الموارد البشرية إلكترونيا مهم في مجال تخفيض تكاليف العمل، وإنجاز الأعمال بالسرعة والدقة المطلوبة. ثم ختمت الدراسة بتوصيات أهمها: العمل على اختيار واكتساب ذوي الكفاءات والمهارات والحفاظ عليهم. وضرورة توفير بيئة عمل محفزة وآمنة، تضمن أمن واستقرار العاملين.

دراسة قرين (2020) بعنوان: واقع إدارة الموارد البشرية الحديثة: دراسة حالة الجزائر

وعينة من الدول

هدفت هذه الدراسة إلى التطرق إلى واقع إدارة الموارد البشرية الحديثة في الجزائر وعينة من الدول المختلفة، حيث أن إدارة الموارد البشرية أصبحت في الوقت الحالي تشكل جزءاً أساسياً في المؤسسات ومنظمات الأعمال فتطورت وتوسعت لتصبح إدارة كاملة للموارد البشرية بدلاً من موظف واحد وأصبحت تساهم في المكانة التنافسية للمؤسسة وكذا ربحيتها، إلا أن واقع تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الوطنية الجزائرية لا يزال في مرحلة إدارة الأفراد، بالمقارنة مع بعض الدول المتطورة، وهو ما يحتم على المؤسسات ومنظمات الأعمال في الجزائر الاستفادة من تجارب هذه الدول من أجل تغيير هذا المفهوم، والاقتناع بالدور الهام الذي تلعبه في الإطار الكلي للمؤسسة.

دراسة زاهر (2022) بعنوان: استراتيجية تنمية الموارد البشرية الجامعية: جامعة

العريش نموذجاً

هدفت الدراسة إلى فحص النظام القائم على تنمية الموارد البشرية الجامعية بجامعة العريش ووضع ملامح استراتيجية مقترحة لتنمية الموارد البشرية الجامعية (بالتطبيق على جامعة العريش كنموذج)، وقد استخدمت الدراسة منهج الوصفي التحليلي، وتناول الإطار العام للدراسة الفصل الأول، بينما تضمن الإطار النظري: سياسات تنمية الموارد البشرية بالنقد والتحليل، وتحليل منظومة التعليم الجامعي بجامعة العريش نموذجاً بالنقد والتحليل، ثم الدراسة الميدانية وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة بالقياس للاستجابات إلى صياغة ملامح استراتيجية مقترحة لسياسات التعليم الأكاديمي بجامعة العريش نحو تنمية الطلاب كمورد

بشرية جامعية، كما خلص الباحث لمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تسيير سياسات وإجراءات الجامعة من خلال خطة استراتيجية أكاديمية لتنمية الموارد البشرية الجامعية وذلك من خلال إعداد وتأهيل جامعي للطلاب في النواحي المعرفية والمهارية والوجدانية.

دراسة طالب (2019) بعنوان: درجة الإلتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس المتوسطة

في دولة الكويت وعلاقتها بفاعلية أدائهم من وجهة نظر مديريهم

هدفت الدراسة التعرف على درجة الإلتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بفاعلية أدائهم من وجهة نظر مديريهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال استبانة وتم التأكد من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (154) مديرا ومديرة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإلتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة للكل وللمجالات، وأن مستوى فاعلية الأداء لدى عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة للكل وللمجالات، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإلتزام الوظيفي بكل مجالاته وفاعلية الأداء بكل مجالاتها، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات مفردات عينة الدراسة للإلتزام الوظيفي يعزى لمتغيري (الجنس والمنطقة التعليمية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات مفردات عينة الدراسة للإلتزام الوظيفي يعزى لمتغيري (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات مفردات عينة الدراسة لفاعلية الأداء يعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة التعليمية). وفي ضوء نتائج الدراسة، تم اقتراح مجموعة

من التوصيات، منها: تعزيز فاعلية الأداء لدى معلمي المدارس المتوسطة في الكويت من خلال إقامة دورات تبصرهم بأهمية تحسين أدائهم، ودوره في تحسين العملية التربوية والتعليمية.

دراسة الأندنوسي (2019) بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي

لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى: دراسة ميدانية

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المناخ التنظيمي في أبعاده (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم وإجراءات العمل، التكنولوجيا) ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى، ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي المحددة ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى والبالغ عددهن (509) موظفة، واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، ومما توصلت إليه الدراسة ما يلي: أن درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي جاءت بدرجة "متوسطة". - أن درجة فاعلية الأداء الوظيفي جاءت بدرجة "متوسطة". - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي. وتوصي الدراسة: بأنه على القيادات الجامعية اتخاذ مبدأ تفويض الصلاحيات والحد من المركزية، لتوفير بيئة عمل تسمح للموظفات الإداريات بالشعوب بالأمن والاستقرار الوظيفي.

The Strategic Human Resource Transformation: A Study on the Civil Service in Egypt

استهدفت الدراسة تسليط الضوء على الوضع الراهن لمنظومة الموارد البشرية في الخدمة المدنية في مصر، والتعرف على الممارسات الدولية في مجال التحول الاستراتيجي للموارد البشرية بالخدمة المدنية في عدة دول، وصياغة إطار عمل لبرنامج قومي للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية في الخدمة المدنية في مصر للتغلب على التحديات التي تواجهها وتحقيق قفزة نحو الكفاءة وإدارة الموارد البشرية المستدامة. وقد تم استخدام أسلوب الدراسة المكتبية والمنهج المقارن في إعداد هذه الدراسة، والتي أظهرت نتائجها أن ممارسات إدارات الموارد البشرية في الجهات الحكومية لا تتواءم مع الممارسات الدولية في إدارة الموارد البشرية، وأن الاستثمار في بناء قدرات راس المال البشري محدودة للغاية، وأن قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، وقانون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 118 لسنة 1964 وملحقاته، والمشاريع ذات الصلة بالموارد البشرية في الخدمة المدنية المدرجة في رؤية مصر 2030 والمشروعات التي تنفذ حالياً غير متكاملة وغير كافية لتحقيق التحول الحقيقي للموارد البشرية الاستراتيجية. كما أظهرت الدراسة أن البنية التحتية الحالية للموارد البشرية في الخدمة المدنية تمكن مصر من إطلاق برنامج قومي للتحول الاستراتيجي للموارد البشرية والذي أصبح ضرورة ملحة لاستكمال جهود الإصلاح الاقتصادي التي قامت بها مصر، وتم تقديم المرتكزات والممكنات ومسارات الأعمال والمبادرات التي تشكل إطار عمل هذا البرنامج.

دراسة (Ferrat, 2020) بعنوان:

The Reality of Human Resources Management in Algerian Public Establishment: Case Study National Agency for Dams and Transfers "ANBT"

هدفت هذه الدراسة لتحليل واقع تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية مع دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير السدود والتحويلات الكبرى وذلك من خلال تسليط الضوء على مختلف التطورات التي شهدتها تسيير الموارد البشرية في العشر السنوات الأخيرة (2009-2019) مع تشخيص لأهم النقائص واقتراح حلول من شأنها تحسين تسيير الموارد البشرية نظرا للدور الكبير الذي يلعبه هذا المورد في تحقيق أهدافها الاستراتيجية و قد خلصت الدراسة إلى أن وظيفة الاستقطاب والتكوين ونظام الأجور والرواتب تشكل الوظائف الأساسية لتسيير المواد البشرية في هذه المؤسسة فهي تمثل نقاط القوة إلا أنه يجب تطوير وظيفتي تقييم الموارد البشرية وتسيير المسار المهني كما أن هناك عوامل خارجية أثرت بطريقة مباشرة في تسيير الموارد البشرية في هذه المؤسسة.

دراسة (Morris, 2019) بعنوان:

Human Resources Capacity Building in Accessible Tourism in Egypt

هدفت هذه الدراسة إلى رفع قدرات العاملين بمجال السياحة عن طريق تقييم مستوي الوعي والاتجاهات لديهم تجاه نمط السياحة الميسرة. كما تؤكد على أهمية التدريب بذلك المجال المهم، حيث أن الوعي إلى جانب التدريب يشكلان معاً أهم العناصر تأثيراً في تغيير الاتجاهات. ولقد

أوضحت الدراسات السابقة وجود قصور واضح في الوعي بنمط السياحة الميسرة، كما أشارت إلى أن المعوقات الخاصة باتجاهات الموارد البشرية نحو السياح من كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة تعد من أصعب المعوقات التي تواجههم على الإطلاق. لذا تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تتناول تقييم اتجاهات الموارد البشرية بمصر تجاه نمط السياحة الميسرة. اتبعت الدراسة المنهج المختلط لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال المقابلات الشخصية مع عدد من المسؤولين وخبراء السياحة المهتمين بالسياحة الميسرة من خلال استمارات استقصاء تم توزيعها على عينة من الموارد البشرية العاملين بالفنادق وشركات السياحة. تسهم الدراسة بوجه عام في تحسين نوعية الخبرة تجاه السياح من كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة بمصر.

دراسة (Al-Fawaara, 2020) بعنوان:

Strategic Human Resources Management and Work Engagement

Outcomes

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على نية الموظفين ترك العمل. باستخدام كلا من نمذجة المعادلات الهيكلية وأساليب إحصاءات البحوث التقليدية، بحثت هذه الدراسة تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على نية الموظفين في ترك العمل واستخدام عامل الإدماج الوظيفي كمتغير وسيط وذلك في قطاع البناء والإنشاءات في دول مجلس التعاون الخليجي. النتائج: خلصت النتائج الرئيسية لهذه الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية لها تأثير إيجابي مباشر على درجة ارتباط وإدماج الموظفين مع المؤسسة، وتأثير سلبي غير مباشر على نية الموظفين في ترك العمل من خلال متغير الإدماج

الوظيفي في العمل. كما توصلت الدراسة إلى أن عملية إدماج الموظفين في العمل لها تأثير سلبي مباشر على توجه الموظف لترك العمل. الآثار العملية - لم تدعم النتائج استنتاجات الدراسات السابقة فحسب، بل قدمت أيضا مساعدة للعاملين في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين المشاركة في العمل وتقليل نية الموظفين في ترك العمل. استخدمت هذه الدراسة شبكة التواصل الاجتماعي LinkedIn لتحديد عينة الدراسة وجمع البيانات. الأصالة / القيمة - رغم أن العديد من الدراسات السابقة خلصت إلى أن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الإدماج الوظيفي، إلا أن هناك عددا أقل من الدراسات التي بحثت الآثار التي تؤدي إلى خفض عدد الموظفين الذين لديهم نية بترك العمل، وذلك من خلال استخدام متغير وسيط هو الإدماج الوظيفي في العمل. وأخيرا تؤكد هذه الدراسة على أنه يمكن استخدام إدارة الموارد البشرية نهجا فعالا للتأثير في تقليل إعداد الموظفين الذين لديهم نية في ترك العمل.

الفجوة البحثية:

- هناك نقص في الدراسات التي تتناول أثر تمكين الموارد البشرية في تحقيق فاعلية الأداء: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.
- معظم الدراسات لم تتناول بشكل كافٍ التفاعل بين مختلف أبعاد تأثير تمكين الموارد البشرية المختلفة (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) ومدى أثرها على تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة بالتطبيق على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.
- معظم الدراسات لم تتناول بشكل كافٍ التفاعل بين مختلف أبعاد تحقيق فاعلية الأداء وكيفية تأثرها بتمكين الموارد البشرية.

- هناك حاجة لدراسات تتابعية طويلة الأجل لتقييم أثر تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- **الموارد البشرية:** الموارد البشرية تُعرف بأنها مجموعة العناصر والقدرات التي يمتلكها الأفراد العاملون في المنظمة. وتشمل هذه العناصر المهارات والخبرات والمعارف والسلوكيات والقيم التي يساهم بها الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة. وإدارة الموارد البشرية هي مجموعة من السياسات والممارسات التي تهدف إلى توظيف وتطوير وتحفيز هذه القدرات البشرية لتعزيز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.
- **فاعلية الأداء:** فاعلية الأداء تُعرف بقدرة الموظف على إنجاز المهام والواجبات المُنوطة به بالشكل الأمثل وبأقل قدر ممكن من الجهد والموارد. وتُعكس فاعلية الأداء في مدى تحقيق الأهداف المحددة، وجودة النتائج المتحققة، والتوظيف الأمثل للموارد المتاحة. وتتأثر فاعلية الأداء بعوامل عديدة كالمهارات والمعرفة والدافعية والبيئة التنظيمية والقيادة والتحفيز. وتعد قياس وتحسين فاعلية الأداء من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الأداء الكلي للمنظمة. الموارد البشرية تُمثل العناصر والقدرات البشرية التي تمتلكها المنظمة، بينما فاعلية الأداء تُمثل مدى استغلال هذه الموارد بكفاءة لتحقيق الأهداف المرجوة. وتعمل إدارة الموارد البشرية على تطوير وتحفيز الموارد البشرية لتحقيق أعلى مستويات فاعلية الأداء.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث" حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة بـ: النوع ، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية :** اقتصرَت الدراسة على التعرف على أثر تمكين الموارد البشرية بأبعادها (التفويض - الكفاءة في العمل - فرق العمل - القيادة - التأثير) في تحقيق فاعلية الأداء بأبعاده مجمعة: دراسة تطبيقية على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة.

– **حدود مكانية:** اقتصرَت الدراسة على شركة ال سيف للتشغيل والصيانة بالمملكة العربية السعودية.

– **حدود زمانية :** تم إعداد الدراسة في عام 2024.

– **حدود بشرية :** اقتصرَت الدراسة على المديرين في شركة ال سيف للتشغيل والصيانة بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

- الأندنوسى، فریده محمد غزالى سالم. (2019). المناخ التنظي مي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، ع20، ج14، 1 - 33.
- حاج نعاس، كوثر، و زناتي، نبيلة دحمان. (2023). إدارة الموارد البشرية الخضراء: توجه نحو المعاصرة. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج6، ع2، 93 - 110.
- الخزايلة، بخيت حسين، و الجراح، مفلح فيصل مفلح. (2020). أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: شركة مياه اليرموك (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- زاهر، ضياء الدين محمد، سالم، أحمد عبدالعظيم أحمد، و مصطفى، أيمن علوي موسى. (2022). استراتيجية تنمية الموارد البشرية الجامعية: جامعة العريش نموذجاً. مجلة كلية التربية، مج10، ع29، 147 - 170.
- سامي، نابتي، و موساوي، عبدالنور. (2022). ممارسات الموارد البشرية: الأداء التنظيمي ودور الأهداف التنظيمية: دراسة ميدانية يشركتي NAFTA و SME قسنطينة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج8، ع2، 791 - 812.
- طالب، طالب حسين طالب غلوم، و حوامدة، باسم علي عبيد. (2019). درجة الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بفاعلية آدائهم من وجهة نظر مديريهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

- الطيب، مرام أحمد على. (2020). متطلبات تسويق الموارد البشرية إلكترونياً: دراسة وصفية تحليلية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع46 ، 63 - 80.
- القرعان، روز أحمد شامخ. (2022). التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع73 ، 69 - 84.
- قرين، ربيع، و كروش، صلاح الدين. (2020). واقع إدارة الموارد البشرية الحديثة: دراسة حالة الجزائر وعينة من الدول. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج5، ع2 ، 465 - 476.

- Al-Fawaara, Hani, and Melhem, Yahya Salim Farhan. (2020). Strategic Human Resources Management and Work Engagement Outcomes (Unpublished master's thesis). Yarmouk University, Irbid.
- ElSherbiny, A. (2022). The Strategic Human Resource Transformation: A Study on the Civil Service in Egypt. Egyptian Journal of Development and Planning, Volume 30, No. 1, 119-140.
- Ferrat, I. (2020). The Reality of Human Resources Management in Algerian Public Establishment: Case Study National Agency for Dams and Transfers "ANBT". Journal of Economics and Human Development, Volume 11, Issue 2, 120-135.

- Morris, Merrill Ibrahim, Hegazy, Muhammad Abd al-Rahman, al-Akhras, Hebat Allah Atef Ibrahim, and Eid, Nevin Jalal Ibrahim. (2019). Human Resources Capacity Building in Accessible Tourism in Egypt. Journal of the Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, Volume 17, No. 2, 82-89.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of human resource



**The impact of empowering human resources on
achieving effective performance: an applied study on Al
Saif Company for Operation and Maintenance**

Preparation:

Awwad Saeed Al–Qahtany

241001447

Supervision:

Dr. Asmaa Abo Anzah

2024