

إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة

إعداد الطالب/

فيصل عوضه الشهراني

241000329

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي

2024

حقوق الطباعة والنشر

تُعتبر حقوق الطباعة والنشر جزءًا أساسيًا من البحث العلمي، حيث تهدف إلى حماية المصنفات الفكرية وضمان حقوق المؤلفين والمبدعين. في إطار هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة"، نلتزم بالامتثال الكامل لقوانين حقوق الطباعة والنشر، ونؤكد على أهمية احترام الجهود الفكرية للآخرين.

حقوق الطبع والنشر لهذه الوثيقة مملوكة للشخص الذي قام بالعمل على إعداد وإنشاء وجمع هذا البحث العلمي بشكل كامل ولجامعة ميدأوشن. يتم نشر هذا المستند بشرط عدم إعادة إنتاجه أو سرقة أو تعديل محتواها بأي شكل من الأشكال.

الحماية القانونية للمحتوى

يسعى هذا البحث إلى تعزيز المعرفة والممارسات الجيدة في إدارة الموارد البشرية، مع الالتزام بحماية حقوق الطباعة الخاصة بالمؤلفين والمصادر المستخدمة. جميع النصوص، والرسوم البيانية، والبيانات، والصور المستخدمة في هذا البحث قد تم الحصول عليها بشكل قانوني، مع إسنادها إلى أصحابها الأصليين حيثما كان ذلك ممكنًا. إذا تم استخدام أي مواد محمية بحقوق الطباعة، فقد تم الإشارة إليها بشكل واضح، مع الحفاظ على الأمانة الأكاديمية.

التراخيص والاستخدام

يُسمح باستخدام هذا البحث لأغراض أكاديمية وتعليمية، بشرط الإشارة إلى المصدر بشكل مناسب. يُمنع أي استخدام تجاري أو إعادة إنتاج بدون إذن كتابي مسبق من المؤلف. كما نحث على استخدام هذا البحث كمرجع لدعم الأبحاث والدراسات اللاحقة في مجال إدارة الموارد البشرية.

التأكيد على الأمانة الأكاديمية

ندعو جميع الباحثين والطلاب إلى الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، بما في ذلك تجنب الانتحال وضمان الإشارة الصحيحة إلى المصادر. إن الأمانة الأكاديمية هي أساس البحث العلمي الناجح، وتساهم في تعزيز جودة المعرفة وتطوير المنظومة الأكاديمية.

المستخلص

تُعتبر إدارة الموارد البشرية من العناصر الأساسية التي تلعب دورًا حيويًا في نجاح المنظمات الحديثة. يهدف هذا البحث العلمي إلى استكشاف كيفية إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة المؤسسية. من خلال تحليل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والممارسات المثلى، يسعى البحث إلى تقديم رؤى واضحة حول كيفية تعزيز الأداء الفردي والجماعي، وزيادة فعالية العمليات التنظيمية.

يتناول البحث أيضًا التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي، مثل التغيرات التكنولوجية، واحتياجات الموظفين المتزايدة، والتنوع في القوى العاملة. كما يستعرض البحث أهمية تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تعزز من الابتكار والتعاون بين الفرق.

من خلال دراسة شاملة لهذه الجوانب، نأمل أن يساهم هذا البحث في تقديم توصيات عملية للممارسين والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يساعدهم على تحقيق الكفاءة والفعالية في بيئات العمل المتغيرة.

الشكر والتقدير

أود أن أعبر عن خالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة".

أولاً، أتوجه بالشكر الجزيل إلى **جامعة ميدأوشن**، التي وفرت لي البيئة الأكاديمية المثالية والدعم المستمر، مما ساعدني على تحقيق هذا العمل. إن التوجيهات القيمة من الأساتذة والباحثين في الجامعة كانت مصدر إلهام لي، وأرشدتني خلال مسيرتي البحثية.

كما أود أن أخص بالشكر جميع الأفراد الذين ساعدوني في جمع المعلومات والبيانات اللازمة، وتقديم النصائح والملاحظات البناءة. إن دعمكم ومساندتكم كان لهما دور حاسم في تحسين جودة هذا البحث.

أخيراً، أشكر عائلتي وأصدقائي على دعمهم اللامحدود وتشجيعهم المستمر، مما أعطاني الدافع لتحقيق هذا الإنجاز.

لكم جميعاً كل الشكر والتقدير.

فهرس المحتويات

الفهرس

2	 حقوق الطباعة والنشر
3	 المستخلص
4	 الشكر والتقدير
7	 قائمة بالجدول
7	 قائمة بالأشكال
8	 قائمة بالمصطلحات
9	 قائمة بالاختصارات
10	 الباب الأول مقدمة البحث
11	1.1 مقدمة:
11	1.1.1 المراحل التاريخية لإدارة الموارد البشرية
13	1.1.2 أهم تعاريف إدارة الموارد البشرية
16	1.1.3 أهمية الموارد البشرية
17	1.1.4 أهداف إدارة الموارد البشرية
19	1.1.5 أنشطة إدارة الموارد البشرية
21	1.1.6 موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
23	1.2 مشكلة البحث
24	1.3 فرضيات البحث
25	1.4 أهداف البحث
26	1.5 أهمية البحث
27	1.6 تساؤلات الدراسة
28	1.7 فروض الدراسة
29	 الباب الثاني الدراسات السابقة
30	2.1 مقدمة
31	2.2 الدراسات السابقة
44	 الباب الثالث منهجية الدراسة

3.1	مقدمة	45
3.2	المنهجية وطرق البحث	45
3.2.1	تصميم البحث	45
3.2.2	أدوات جمع البيانات	45
3.2.3	العينة المستهدفة	46
3.2.4	أساليب التحليل	46
3.2.5	الاعتبارات الأخلاقية	47
3.3	حدود البحث	47
	الباب الرابع النتائج والتوصيات	49
4.1	مقدمة	50
4.2	تحليل البيانات	50
4.3	النتائج	68
4.4	التوصيات	72
	الباب الخامس المراجع	75
5.1	المراجع العربية	76
5.2	المراجع الأجنبية	77
	الباب السادس الملاحق	79
6.1	الاستبيان	80
6.2	الملخص	83

قائمة بالجداول

#	رقم الجدول	اسم الجدول
1	1 - 4	النتائج
2	1 - 5	المراجع العربية
3	2 - 5	المراجع الأجنبية
4	1 - 6	الاستبيان

قائمة بالأشكال

#	رقم الشكل	اسم الشكل
1	1 - 4	الرسم البياني للسؤال الأول
2	2 - 4	الرسم البياني للسؤال الثاني
3	3 - 4	الرسم البياني للسؤال الثالث
4	4 - 4	الرسم البياني للسؤال الرابع
5	5 - 4	الرسم البياني للسؤال الخامس
6	6 - 4	الرسم البياني للسؤال السادس
7	7 - 4	الرسم البياني للسؤال السابع
8	8 - 4	الرسم البياني للسؤال الثامن
9	9 - 4	الرسم البياني للسؤال التاسع
10	10 - 4	الرسم البياني للسؤال العاشر
11	11 - 4	الرسم البياني للسؤال الحادي عشر
12	12 - 4	الرسم البياني للسؤال الثاني عشر
13	13 - 4	الرسم البياني للسؤال الثالث عشر
14	14 - 4	الرسم البياني للسؤال الرابع عشر
15	15 - 4	الرسم البياني للسؤال الخامس عشر
16	16 - 4	الرسم البياني للسؤال السادس عشر

قائمة بالمصطلحات

#	المصطلحات	التعريف
1	إدارة الموارد البشرية	العملية التي تهتم بتخطيط وتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين في المؤسسة لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية.
2	التوظيف	عملية جذب واختيار وتعيين المرشحين لشغل الوظائف المتاحة في المؤسسة.
3	التدريب والتطوير	الأنشطة التي تهدف إلى تحسين مهارات ومعارف الموظفين لزيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم.
4	إدارة الأداء	عملية تقييم أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة لتحسين الأداء الفردي والجماعي.
5	التعويضات والفوائد	المزايا المالية وغير المالية التي يتلقاها الموظفون مقابل عملهم، مثل الرواتب والمكافآت والتأمينات.
6	التنوع والشمولية	تعزيز بيئة عمل تضم أفراد من خلفيات وثقافات مختلفة، وتوفير فرص متساوية للجميع.
7	تحليل الوظائف	عملية تحديد المهام والمسؤوليات والمهارات المطلوبة لكل وظيفة في المؤسسة.
8	استطلاع الرأي	أداة لجمع آراء الموظفين حول موضوعات معينة، مثل مستوى الرضا أو ثقافة العمل.
9	التقييم 360 درجة	نظام تقييم يشمل آراء من مختلف المستويات عن أداء الموظف، بما في ذلك الزملاء والمديرين والمرؤوسين.
10	برنامج مساعدة الموظفين	خدمات تقدمها المؤسسة لدعم الموظفين في مجالات مثل الصحة النفسية والإرشاد المالي.
11	التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية	عملية وضع استراتيجيات لضمان توافق إدارة الموارد البشرية مع الأهداف العامة للمؤسسة.
12	تحليل البيانات البشرية	استخدام البيانات لتحليل أداء الموظفين وقياس الفعالية وتحسين استراتيجيات الموارد البشرية.
13	ثقافة المؤسسة	القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تحدد كيفية عمل الأفراد داخل المؤسسة.
14	الاحتفاظ بالموظفين	استراتيجيات تهدف إلى تقليل معدل دوران الموظفين وضمان بقاء الموظفين ذوي الكفاءة في المؤسسة.

قائمة بالاختصارات

#	الاختصار	المعنى بالعربي	المعنى بالإنجليزي
1	HR	إدارة الموارد البشرية	Human Resources
2	HRM	إدارة الموارد البشرية	Human Resource Management
3	HRIS	نظام معلومات الموارد البشرية	Human Resource Information System
4	KPI	مؤشرات الأداء الرئيسية	Key Performance Indicators
5	T&D	التدريب والتطوير	Training and Development
6	PM	إدارة الأداء	Performance Management
7	D&I	التنوع والشمولية	Diversity and Inclusion
8	EAP	برنامج مساعدة الموظفين	Employee Assistance Program
9	ATS	نظام تتبع المتقدمين	Applicant Tracking System
10	360°	تقييم 360 درجة	360-Degree Feedback
11	C&B	التعويضات والفوائد	Compensation and Benefits
12	L&D	التعلم والتطوير	Learning and Development

الباب الأول مقدمة البحث

1.1 مقدمة:

1.1.1 المراحل التاريخية لإدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تسهم في نجاح أي منظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. على مر العصور، شهدت هذه الإدارة تطورات متعددة ساهمت في تشكيلها كممارسة احترافية تتجاوز المهام التقليدية المرتبطة بالتوظيف والرواتب. لفهم أهمية إدارة الموارد البشرية اليوم، من الضروري استكشاف المراحل التاريخية التي مرت بها.

منذ بدايات الثورة الصناعية، كانت إدارة الموارد البشرية تركز بشكل أساسي على الجوانب التشغيلية والإنتاجية. ومع مرور الوقت، بدأت تظهر مفاهيم جديدة تعكس أهمية التعامل مع الموظفين كأصول استراتيجية، مما أدى إلى تطور نظريات وأساليب جديدة في هذا المجال.

في القرن العشرين، أدت الدراسات السلوكية إلى إدراك أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في الأداء الوظيفي، مما ساهم في تطوير سياسات تهتم براحة الموظفين ورفاهيتهم. ومن ثم، مع تطور العولمة والتكنولوجيا في العقود الأخيرة، أصبح لزاماً على إدارة الموارد البشرية التكيف مع هذه التغيرات السريعة، مما أدى إلى ظهور أساليب مبتكرة لتحسين استراتيجيات العمل.

تستعرض هذه المراحل التاريخية تفاصيل التحولات التي مرت بها إدارة الموارد البشرية، بدءاً من التوجهات التقليدية إلى النهج الحديث الذي يركز على الاحترافية والتكامل الاستراتيجي. من خلال فهم هذه المراحل، يمكننا أن نرى كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلعب دوراً حيوياً في تطوير المنظمة وتحقيق النجاح المستدام للمنظمات.

1. المرحلة التقليدية (قبل القرن العشرين)

- **الإدارة العلمية:** بدأت هذه المرحلة مع ظهور نظرية الإدارة العلمية التي أسسها فريدريك تايلور. ركزت على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال تحليل العمل وتقسيمه إلى مهام بسيطة.
- **العمالة:** كانت إدارة العمال تركز بشكل أساسي على الجوانب المالية والتشغيلية، مع اهتمام ضئيل بالاحتياجات الإنسانية والاجتماعية للموظفين.

2. المرحلة الإنسانية (القرن العشرين)

- **النظرية السلوكية:** ظهرت في هذه المرحلة من خلال دراسات هوثورن التي أظهرت أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في الأداء. أدت هذه الدراسات إلى الاعتراف بأهمية العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.
- **تطوير سياسات الموارد البشرية:** بدأت المنظمات في تطوير سياسات تهتم برفاهية الموظفين وتقديم مزايا مثل التأمين الصحي والإجازات.

3. مرحلة التنظيم (1940-1960)

- **التخصص في الموارد البشرية:** تأسست وظائف متخصصة في إدارة الموارد البشرية، مع تركيز أكبر على التخطيط والتوظيف والتدريب.
- **نمو النقابات:** زاد تأثير النقابات العمالية، مما أدى إلى التركيز على حقوق العمال وظروف العمل.

4. مرحلة التخطيط الاستراتيجي (1960-1980)

- **التكامل مع الاستراتيجية:** بدأت إدارة الموارد البشرية في الاندماج مع التخطيط الاستراتيجي للمنظمات. تم اعتبار الموارد البشرية كأصل استراتيجي يمكن أن يؤثر على الأداء العام للمنظمة.
- **التقييم والأداء:** تطورت أساليب تقييم الأداء والتعويضات، مع التركيز على تحقيق الأهداف التنظيمية.

5. مرحلة العولمة والتكنولوجيا (1980-2000)

- **العولمة:** أدت العولمة إلى تغييرات كبيرة في إدارة الموارد البشرية، حيث أصبح من الضروري إدارة قوى العمل المتنوعة ثقافيًا وجغرافيًا.
- **تكنولوجيا المعلومات:** بدأت التقنيات الحديثة مثل أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS) في تغيير طريقة إدارة البيانات والمعلومات المتعلقة بالموظفين.

6. مرحلة الاحترافية (2000-الحاضر)

- **توجهات حديثة:** تركزت إدارة الموارد البشرية على استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، وتطوير المهارات، وخلق بيئات عمل مبتكرة.

- **تحليل البيانات:** استخدام البيانات الضخمة والتحليلات لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وقياس الأداء بشكل دقيق.
- **التركيز على تجربة الموظف:** أصبحت تجربة الموظف جزءًا أساسيًا من استراتيجية إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين الرضا والإنتاجية.

1.1.2 أهم تعاريف إدارة الموارد البشرية

تُعتبر إدارة الموارد البشرية (HRM) أحد العناصر الأساسية التي تساهم في نجاح المنظمات واستدامتها. ومع تزايد تعقيدات بيئة العمل الحديثة، أصبح من الضروري فهم المفاهيم الأساسية التي تحكم هذا المجال. تتجاوز إدارة الموارد البشرية مجرد التعامل مع التوظيف والرواتب، فهي تشمل استراتيجيات متكاملة تهدف إلى تعزيز أداء الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تعددت التعريفات التي تقدم رؤية شاملة عن إدارة الموارد البشرية، حيث تعكس كل منها جوانب معينة من هذا المجال الحيوي. فبعض التعريفات تركز على الجانب الإداري، في حين يسلط البعض الآخر الضوء على الأبعاد الاستراتيجية والإنسانية. على سبيل المثال، يُعرّفها البعض بأنها العملية التي تهدف إلى جذب وتطوير والحفاظ على الكفاءات البشرية في المنظمة. بينما يُعتبرها آخرون نظامًا متكاملًا يتضمن التخطيط، والتوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وإدارة العلاقات العمالية.

تساهم هذه التعريفات في توضيح كيفية قيام إدارة الموارد البشرية بدورها في تطوير المنظومة التنظيمية، إذ توفر إطارًا لفهم السياسات والممارسات التي تعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات. من خلال استعراض أهم التعريفات، يمكننا أن نستخلص القيم الجوهرية التي تتبناها إدارة الموارد البشرية وكيفية تطبيقها بشكل احترافي لتحقيق نتائج مستدامة.

ستتناول هذه المقدمة التعريفات المختلفة لإدارة الموارد البشرية، مما سيساعد في بناء أساس متين لفهم كيف يمكن لهذه الإدارة أن تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات في عالم متغير ومتسارع.

قائمة المصطلحات وتعريفها

1. إدارة الموارد البشرية (HRM)

- التعريف: مجموعة من الممارسات والاستراتيجيات التي تهدف إلى جذب، وتطوير، والحفاظ على الكفاءات البشرية في المنظمة.

2. التوظيف

- التعريف: العملية التي تتضمن جذب واختيار المرشحين المناسبين لشغل وظائف داخل المنظمة.

3. التدريب والتطوير

- التعريف: البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم بما يتماشى مع احتياجات المنظمة.

4. تقييم الأداء

- التعريف: عملية قياس وتحليل أداء الموظفين بالنسبة للأهداف المحددة، وتقديم تغذية راجعة لتحسين الأداء.

5. الاحتفاظ بالموظفين

- التعريف: استراتيجيات وممارسات تهدف إلى تقليل معدل دوران الموظفين والحفاظ عليهم داخل المنظمة.

6. ثقافة المنظمة

- التعريف: القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز المنظمة وتؤثر على طريقة عملها وتفاعل موظفيها.

7. التعويضات والمزايا

- التعريف: الحزم المالية وغير المالية التي تُقدم للموظفين مقابل عملهم، مثل الرواتب، والمكافآت، والمزايا الصحية.

8. التحليل الوظيفي

- التعريف: عملية جمع المعلومات حول الوظائف لتحديد المهارات، والمسؤوليات، والمتطلبات اللازمة لأداء العمل.

9. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

- التعريف: عملية تحديد احتياجات القوى العاملة المستقبلية بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

10. نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS)

- التعريف: نظام يستخدم لإدارة وتخزين البيانات المتعلقة بالموظفين، مما يسهل الوصول إليها وتحليلها.

11. القيادة

- التعريف: القدرة على توجيه وتحفيز الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة.

12. المشاركة في اتخاذ القرار

- التعريف: عملية إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم وأداء المنظمة.

13. إدارة العلاقات العمالية

- التعريف: مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى بناء علاقات إيجابية بين الإدارة والموظفين والنقابات.

14. المؤشرات الرئيسية للأداء (KPIs)

- التعريف: معايير قابلة للقياس تستخدم لتقييم نجاح إدارة الموارد البشرية وفعاليتها في تحقيق الأهداف.

15. التنوع في القوى العاملة

- التعريف: وجود مجموعة متنوعة من الأفراد في بيئة العمل من حيث الجنسية، والعرق، والجنس، والعمر، والخلفية الثقافية.

1.1.3 أهمية الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية من أبرز الأصول التي تساهم في نجاح أي منظمة، حيث تلعب دوراً محورياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وضمان الاستدامة. في عالم يتسم بالتغير السريع والتنافس الشديد، أصبحت إدارة الموارد البشرية ضرورة لا غنى عنها لتحقيق التميز المؤسسي. إن التركيز على تطوير الكفاءات البشرية لا يقتصر فقط على تحسين الأداء الفردي، بل يمتد ليشمل تعزيز ثقافة الابتكار والتعاون داخل المنظمة.

تتجلى أهمية الموارد البشرية في عدة جوانب، بدءاً من استقطاب أفضل المواهب، مروراً بتطوير مهاراتهم، وصولاً إلى خلق بيئة عمل تحفز على الإبداع والالتزام. إذ إن الموظفين المدربين جيداً والمحفزين يساهمون بشكل كبير في تحسين الإنتاجية وتعزيز رضا العملاء. علاوة على ذلك، فإن إدارة الموارد البشرية الفعالة تساهم في تقليل معدل دوران الموظفين، مما يساهم في استقرار المنظمة وتقليل التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد.

كما تلعب الموارد البشرية دوراً رئيسياً في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تعزز من الولاء والانتماء لدى الموظفين. من خلال توفير بيئة عمل داعمة، يمكن للمنظمات تحقيق أهدافها بفعالية أكبر، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالتقدير والرعاية يميلون إلى تقديم أداء أفضل ويساهمون في تحقيق النتائج المرجوة.

في ضوء التغيرات التكنولوجية والاقتصادية العالمية، فإن إدارة الموارد البشرية الاحترافية هي المفتاح لتحقيق النجاح المستدام. هذا يتطلب من المنظمات تبني استراتيجيات حديثة ومبتكرة تركز على تطوير رأس المال البشري، مما يمكنها من التكيف مع التحديات المستقبلية وتحقيق الريادة في مجالاتها.

ستتناول هذه المقدمة أهمية الموارد البشرية بشكل شامل، مما يعكس كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تساهم في تطوير المنظومة وتحقيق النجاح المؤسسي المستدام.

1. تحسين الأداء الفردي والجماعي، التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية تعزز المهارات والمعرفة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. تقييم الأداء: استخدام أنظمة تقييم الأداء لتعزيز الكفاءات وتحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.
2. استقطاب أفضل المواهب، إستراتيجيات التوظيف: تطوير سياسات جذب فعالة تستهدف الكفاءات المناسبة. سمعة المنظمة: بناء علامة تجارية قوية كبيئة عمل جاذبة يزيد من قدرتها على استقطاب الكفاءات.

3. تقليل معدل دوران الموظفين، الاحتفاظ بالموظفين: تنفيذ استراتيجيات لتحسين رضا الموظفين، مما يقلل من تكاليف البحث والتوظيف. بيئة العمل: خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من الولاء والالتزام.
4. تعزيز الثقافة التنظيمية، قيم المؤسسة: تعزيز القيم المشتركة بين الموظفين مما يساهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية. التنوع والشمولية: تشجيع التنوع في القوى العاملة مما يعزز الإبداع والابتكار.
5. تحقيق الأهداف الاستراتيجية، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: ربط استراتيجيات الموارد البشرية بالأهداف العامة للمنظمة. دعم الابتكار: تعزيز القدرة على التكيف والابتكار لتحقيق التفوق التنافسي.
6. تحسين رضا العملاء، موظفون راضون: الموظفون الذين يشعرون بالتقدير يميلون لتقديم خدمة عملاء أفضل. تعزيز العلاقات: بناء علاقات إيجابية مع العملاء من خلال تقديم تجربة متميزة.
7. زيادة الإنتاجية، تحفيز الموظفين: استخدام أساليب تحفيزية تعزز من إنتاجية الأفراد والمجموعات.
8. إدارة الوقت: تحسين إدارة الوقت والموارد مما يزيد من كفاءة العمل.
9. إدارة التغيير، التكيف مع التغيرات: تطوير مهارات إدارة التغيير بين الموظفين لمواجهة التحديات الجديدة. الابتكار المستمر: تشجيع ثقافة الابتكار للتحسين المستمر في العمليات.
10. استخدام التكنولوجيا الحديثة، أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS): استخدام التكنولوجيا لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالموظفين. التحليل البياني: الاستفادة من البيانات الكبيرة لتحسين قرارات الموارد البشرية.
11. تحقيق الالتزام القانوني والأخلاقي، التشريعات العمالية: ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل. المسؤولية الاجتماعية: تعزيز الممارسات الأخلاقية والمستدامة في إدارة الموارد البشرية.
12. تعزيز التواصل الداخلي، قنوات التواصل: إنشاء قنوات فعالة للتواصل بين الإدارة والموظفين. المشاركة في اتخاذ القرار: تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم.

1.1.4 أهداف إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية (HRM) من العناصر الحيوية التي تلعب دوراً محورياً في نجاح المؤسسات الحديثة. مع تزايد التعقيدات والتحديات في بيئة الأعمال اليوم، أصبحت الحاجة إلى إدارة فعالة للموارد البشرية أكثر أهمية من أي وقت مضى. إن الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية لتحقيقها ليست مجرد أهداف تشغيلية، بل هي أهداف استراتيجية تتماشى مع رؤية المنظمة وأهدافها العامة.

تتعدد أهداف إدارة الموارد البشرية، حيث تشمل تحسين الأداء الفردي والجماعي، واستقطاب أفضل المواهب، وتعزيز الثقافة التنظيمية، وتطوير مهارات الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تسعى إدارة الموارد البشرية إلى خلق بيئة عمل محفزة تعزز من الابتكار وتحقق الالتزام من قبل الموظفين. إن تحقيق هذه الأهداف يتطلب استراتيجيات متكاملة وممارسات إدارية مستندة إلى الأدلة، مما يساهم في تطوير المنظومة بشكل فعال.

في هذا البحث، سنستعرض الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية بشكل مفصل، موضحين كيف يمكن لهذه الأهداف أن تسهم في تحقيق النجاح المؤسسي المستدام. سيتناول هذا القسم النقاط التالية:

1. تحسين الأداء الفردي والجماعي

تطوير الكفاءات: وضع استراتيجيات تدريب فعالة لتحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. تقييم الأداء: استخدام أنظمة تقييم الأداء لتعزيز الإنجازات وتحديد مجالات التحسين.

2. استقطاب أفضل المواهب

استراتيجيات التوظيف: تطوير سياسات جذب فعالة تركز على استقطاب الكفاءات المناسبة. علامة صاحب العمل: بناء سمعة جيدة كجهة عمل جذابة تعزز من قدرة المنظمة على جذب الموهوبين.

3. تعزيز الثقافة التنظيمية

قيم المؤسسة: تعزيز القيم المشتركة والسلوكيات الإيجابية بين الموظفين. التنوع والشمولية: تشجيع التنوع في القوى العاملة مما يعزز من الإبداع والابتكار.

4. تطوير مهارات الموظفين

برامج التدريب والتطوير: تصميم برامج تعليمية تلبي الاحتياجات الفردية والجماعية. التوجيه والإرشاد: توفير فرص للتوجيه والإرشاد لتحسين القدرات القيادية للموظفين.

5. تحقيق الالتزام القانوني والأخلاقي

الامتثال للتشريعات: ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل. المسؤولية الاجتماعية: تعزيز الممارسات الأخلاقية والمستدامة في إدارة الموارد البشرية.

6. تقليل معدل دوران الموظفين

استراتيجيات الاحتفاظ: تنفيذ برامج لتحسين رضا الموظفين وتقليل معدل الدوران. بيئة العمل: خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من الولاء والانتماء.

7. زيادة الإنتاجية

تحفيز الموظفين: استخدام أساليب تحفيزية تعزز من إنتاجية الأفراد والمجموعات. إدارة الوقت: تحسين إدارة الوقت والموارد مما يزيد من كفاءة العمل.

8. إدارة التغيير

التكيف مع التغيرات: تطوير مهارات إدارة التغيير بين الموظفين لتحسين استجابة المنظمة للتحديات الجديدة. الابتكار المستمر: تشجيع ثقافة الابتكار لتحسين المستمر في العمليات.

9. تعزيز التواصل الداخلي

قنوات التواصل: إنشاء قنوات فعالة للتواصل بين الإدارة والموظفين. المشاركة في اتخاذ القرار: تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم.

10. تحقيق الأهداف الاستراتيجية

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: ربط استراتيجيات الموارد البشرية بالأهداف العامة للمنظمة. دعم الابتكار: تعزيز القدرة على التكيف والابتكار لتحقيق التفوق التنافسي.

1.1.5 أنشطة إدارة الموارد البشرية

تُعتبر أنشطة إدارة الموارد البشرية (HRM) من العناصر الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات الحديثة. في عالم يتسم بالتنافسية المتزايدة والتغيرات السريعة في بيئة العمل، أصبحت إدارة الموارد البشرية ضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات. تشمل أنشطة إدارة الموارد البشرية مجموعة متنوعة من المهام التي تهدف إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي، وتعزيز الثقافة التنظيمية، وتطوير مهارات الموظفين.

تتجاوز أنشطة إدارة الموارد البشرية مجرد التوظيف والدفع، حيث تشمل جميع الجوانب المتعلقة بالعاملين، بدءًا من تخطيط القوى العاملة، وصولاً إلى التدريب والتطوير، وتقييم الأداء، وإدارة علاقات الموظفين. كل نشاط من هذه الأنشطة يلعب دورًا حيويًا في دعم المنظمة وتحقيق أهدافها. من خلال تنظيم وتنسيق هذه الأنشطة بشكل فعال، يمكن للمنظمات تحسين الكفاءة، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز رضا الموظفين، مما يساهم في نجاحها الشامل.

في هذا البحث، سنستعرض أنشطة إدارة الموارد البشرية بشكل مفصل، موضحين كيف يمكن أن تساهم هذه الأنشطة في تطوير المنظومة وتحقيق النجاح المستدام. سيتناول هذا القسم النقاط التالية:

1. تخطيط الموارد البشرية

تحديد احتياجات القوى العاملة: تحليل متطلبات العمل الحالية والمستقبلية لتحديد عدد الموظفين والمهارات المطلوبة. تحليل الفجوات: تقييم الكفاءات الحالية والبحث عن الفجوات بين المهارات المطلوبة والمهارات المتاحة.

2. التوظيف والاختيار

استراتيجيات الاستقطاب: تطوير استراتيجيات فعالة لجذب المرشحين المؤهلين من خلال إعلانات الوظائف، والمعارض، والشبكات الاجتماعية. عمليات الاختيار: تطبيق أساليب موضوعية لاختيار المرشحين المناسبين، بما في ذلك المقابلات، والاختبارات، وتقييمات الأداء.

3. التدريب والتطوير

برامج التدريب: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم. تطوير القيادة: توفير فرص لتطوير المهارات القيادية للموظفين المحتملين من خلال الدورات التدريبية والتوجيه.

4. تقييم الأداء

أنظمة تقييم الأداء: إنشاء أنظمة لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري، تعتمد على الأهداف والمعايير المحددة. تغذية راجعة: تقديم تغذية راجعة مستمرة للموظفين لتعزيز أدائهم وتحفيزهم على تحسين مهاراتهم.

5. إدارة التعويضات والمزايا

حزم التعويض: تطوير حزم تعويض تنافسية تشمل الرواتب والمكافآت والمزايا الصحية.
تحفيز الأداء: تصميم أنظمة مكافآت تعزز من أداء الموظفين وتحفزهم على تحقيق الأهداف.

6. إدارة علاقات الموظفين

التواصل الداخلي: إنشاء قنوات فعالة للتواصل بين الإدارة والموظفين لتعزيز الشفافية والمشاركة. حل النزاعات: تطوير آليات لحل النزاعات والخلافات بطريقة فعالة وسريعة.

7. إدارة الثقافة التنظيمية

تعزيز القيم المشتركة: العمل على بناء ثقافة تنظيمية تعكس القيم والمبادئ الأساسية للمنظمة. التنوع والشمولية: تعزيز بيئة عمل تحتضن التنوع وتضمن شمولية جميع الموظفين.

8. استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية

أنظمة معلومات الموارد البشرية: (HRIS) استخدام التكنولوجيا لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالموظفين وتحسين اتخاذ القرارات. التوظيف الرقمي: الاستفادة من المنصات الرقمية في عمليات التوظيف والتدريب.

9. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

ربط HRM بالاستراتيجية: التأكد من أن أنشطة الموارد البشرية تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. تقييم الأداء الاستراتيجي: قياس تأثير أنشطة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي بشكل عام.

10. تقييم وقياس الأداء

المؤشرات الرئيسية للأداء: (KPIs) تحديد مؤشرات الأداء لقياس فعالية أنشطة إدارة الموارد البشرية. تحليل البيانات: استخدام البيانات الكبيرة لتحليل أداء الموارد البشرية واستنتاج التحسينات الممكنة.

1.1.6 موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

تُعتبر إدارة الموارد البشرية (HRM) من العناصر الحيوية في أي منظمة، حيث تلعب دوراً محورياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الأداء المؤسسي. في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال،

أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات هياكل تنظيمية مرنة وفعالة تتيح لإدارة الموارد البشرية القيام بدورها بشكل احترافي.

1. تعريف الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي هو الإطار الذي يحدد كيفية توزيع المهام والسلطات داخل المؤسسة، ويحدد العلاقات بين الأفراد والأقسام المختلفة. يهدف الهيكل التنظيمي إلى تحقيق التنسيق الفعال بين الأنشطة المختلفة، مما يسهل اتخاذ القرارات وتنفيذها بشكل سريع وفعال.

2. أهمية إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

تعتبر إدارة الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من الهيكل التنظيمي، حيث تساهم في:

- توجيه الأداء: من خلال وضع أنظمة لتقييم الأداء وتحفيز الموظفين، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة عالية.
- توظيف المواهب: تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وتوظيف الأفراد المناسبين، مما يعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.
- تطوير القدرات: تقديم برامج تدريبية وتطويرية للموظفين، مما يساهم في تحسين مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم.
- بناء الثقافة المؤسسية: تعزيز القيم والمبادئ المؤسسية، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

3. موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

- تتواجد إدارة الموارد البشرية عادةً في موقع مركزي ضمن الهيكل التنظيمي، مما يتيح لها التنسيق مع مختلف الأقسام. يمكن تقسيم موقع إدارة الموارد البشرية إلى عدة مستويات:
- المستوى الاستراتيجي: حيث تشارك إدارة الموارد البشرية في وضع الاستراتيجيات العامة للمؤسسة، وتحديد كيفية استخدام الموارد البشرية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- المستوى التشغيلي: حيث تتولى إدارة الموارد البشرية تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين، مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء.
- المستوى الإداري: حيث تعمل إدارة الموارد البشرية على إدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة، وتقديم الدعم اللازم للموظفين في مختلف القضايا المتعلقة بالعمل.

4. التطورات الحديثة في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

- شهدت إدارة الموارد البشرية تطورات كبيرة في السنوات الأخيرة، حيث انتقلت من نموذج تقليدي يعتمد على التسلسل الهرمي إلى نماذج أكثر مرونة مثل:
- الهياكل المسطحة: حيث يتم تقليل الطبقات الإدارية، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات ويزيد من مشاركة الموظفين في صنع القرار.
- الهياكل الشبكية: التي تركز على التعاون بين الفرق المختلفة وتعزز من تبادل المعرفة والابتكار.
- الهياكل الافتراضية: التي تعتمد على العمل عن بُعد وتستخدم التكنولوجيا لتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق.

5. التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

- تواجه إدارة الموارد البشرية عدة تحديات في الهيكل التنظيمي، منها:
- تغيرات السوق: الحاجة إلى التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.
- توقعات الموظفين: زيادة توقعات الموظفين بشأن بيئة العمل والتوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- التكنولوجيا: ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية واستخدامها بشكل فعال في إدارة الموارد البشرية.

1.2 مشكلة البحث

يتناول هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" مجموعة من المشكلات التي تعكس التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في بيئات العمل الحديثة. وتشمل هذه المشكلات ما يلي:

1. **عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات:** كثيراً ما يواجه الموظفون غموضاً في تحديد أدوارهم ومسؤولياتهم، مما يؤدي إلى تداخل المهام وصعوبة تحقيق الأهداف التنظيمية.
2. **معدل دوران الموظفين المرتفع:** يعاني العديد من المؤسسات من ارتفاع معدل دوران الموظفين، مما يتسبب في تكاليف إضافية وعبء على عمليات التوظيف والتدريب.
3. **التكيف مع التغيرات التكنولوجية:** مع التقدم السريع في التكنولوجيا، تواجه إدارة الموارد البشرية تحديات في تبني الأدوات الرقمية الحديثة وتدريب الموظفين على استخدامها.
4. **تلبية احتياجات الموظفين المتزايدة:** تتزايد توقعات الموظفين بشأن بيئة العمل، مما يتطلب من إدارة الموارد البشرية تطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بالمواهب وتحقيق رضا الموظفين.
5. **إدارة التنوع والشمولية:** تزايد التنوع في القوى العاملة يتطلب من المؤسسات تبني استراتيجيات شمولية تعزز من التعاون والابتكار بين الفرق المختلفة.

6. نقص المهارات والكفاءات: تواجه المؤسسات صعوبة في العثور على الموظفين المؤهلين ذوي المهارات المناسبة، مما يؤثر على الأداء العام ويعيق تحقيق الأهداف.
7. ضعف الاتصال الداخلي: ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة والموظفين يمكن أن يؤدي إلى سوء الفهم وزيادة الإحباط بين الأفراد، مما يؤثر على بيئة العمل.
8. التحديات القانونية والإدارية: تتطلب القوانين واللوائح المتعلقة بالعمل من إدارة الموارد البشرية الالتزام بمعايير صارمة، مما يزيد من تعقيد العمليات الإدارية.

1.3 فرضيات البحث

يتناول هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" مجموعة من الفرضيات التي تستند إلى الأدبيات السابقة والتجارب العملية في مجال إدارة الموارد البشرية. تهدف هذه الفرضيات إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها. وفيما يلي الفرضيات المقترحة:

1. **فرضية 1:** هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاحترافية وزيادة رضا الموظفين.
2. **فرضية 2:** تؤدي استراتيجيات التدريب والتطوير الفعالة إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
3. **فرضية 3:** المؤسسات التي تعتمد على تقييم الأداء المنتظم تواجه معدل دوران موظفين أقل مقارنة بالمؤسسات الأخرى.
4. **فرضية 4:** تساهم بيئة العمل الداعمة والشاملة في تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين.
5. **فرضية 5:** هناك علاقة مباشرة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ونجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
6. **فرضية 6:** تؤثر التقنيات الرقمية وأدوات إدارة الموارد البشرية الحديثة بشكل إيجابي على كفاءة العمليات الإدارية.

7. **فرضية 7:** المؤسسات التي تركز على التنوع والشمولية في القوى العاملة تحقق أداءً أفضل في السوق.

8. **فرضية 8:** يساهم التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين في تحسين العلاقات الداخلية وزيادة الانتماء المؤسسي.

1.4 أهداف البحث

يهدف هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تعزيز الفهم حول دور إدارة الموارد البشرية في النجاح المؤسسي. ومن بين الأهداف الرئيسية التي يسعى البحث لتحقيقها:

1. تحليل دور إدارة الموارد البشرية: استكشاف كيفية إدارة الموارد البشرية باحترافية وتأثيرها على الأداء العام للمؤسسة.
2. تقييم استراتيجيات التدريب والتطوير: دراسة فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
3. استكشاف العلاقة بين رضا الموظفين والأداء: تحليل كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة.
4. تحديد التحديات المعاصرة: التعرف على التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث وكيفية التغلب عليها.
5. تقديم توصيات استراتيجية: تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز فعاليتها.
6. استكشاف أثر التكنولوجيا: دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية.
7. تعزيز ثقافة العمل: تحليل كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تساهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الابتكار والتعاون.

8. تقييم أهمية التنوع والشمولية: استكشاف كيفية تأثير التنوع في القوى العاملة على الأداء المؤسسي والإبداع.

1.5 أهمية البحث

تكتسب إدارة الموارد البشرية أهمية متزايدة في عصر التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة. يتناول هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" مجموعة من الجوانب التي تعكس أهمية هذا الموضوع. وفيما يلي بعض النقاط الرئيسية التي تبرز أهمية البحث:

1. تحقيق الكفاءة المؤسسية، يسهم البحث في توضيح كيفية استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة لتحقيق الكفاءة في العمليات التشغيلية، مما يعزز من أداء المؤسسة بشكل عام.
2. تطوير المهارات البشرية، يسلط البحث الضوء على أهمية التدريب والتطوير كأدوات رئيسية لمواجهة التحديات المعاصرة، مما يساعد في رفع مستوى المهارات والقدرات لدى الموظفين.
3. تعزيز رضا الموظفين، من خلال استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين، يُظهر البحث كيف يمكن تحسين بيئة العمل وزيادة ولاء الموظفين للمؤسسة.
4. التكيف مع التغيرات التكنولوجية، يُعالج البحث تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، مما يساعد المؤسسات على فهم كيف يمكن استخدام الأدوات الرقمية لتحسين الكفاءة.
5. تعزيز التنوع والشمولية، يُبرز البحث أهمية التنوع في القوى العاملة وكيفية إدماج استراتيجيات الشمولية لضمان بيئة عمل إيجابية ومحفزة.
6. تقديم رؤى استراتيجية، يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين الأداء العام.
7. المساهمة في الأبحاث المستقبلية، يُعتبر هذا البحث إضافة قيمة للأدبيات الموجودة في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يعزز من فهم الظواهر المتعلقة بالعمل والتوظيف.

1.6 تساؤلات الدراسة

تسعى هذه دراستنا العلمية التي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تعكس الجوانب المختلفة لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي. وتشمل تساؤلات الدراسة ما يلي:

1. ما هي الممارسات الاحترافية في إدارة الموارد البشرية التي تسهم في تحسين أداء المؤسسات؟ حيث تهدف هذه التساؤل إلى تحديد الاستراتيجيات والأساليب الأكثر فعالية في إدارة الأفراد.
2. كيف يؤثر التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين ورضاهم؟ ويزيد من تركيز هذا التساؤل على علاقة برامج التدريب إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة ورفع مستوى رضاهم عن العمل.
3. ما هي العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وولاء الموظفين للمؤسسة؟ ويسعى هذا التساؤل إلى فهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على ولاء الموظفين وانتمائهم.
4. ما هي التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث؟ ويتناول هذا التساؤل التحديات الجديدة التي قد تعيق فعالية إدارة الموارد البشرية وكيفية التغلب عليها.
5. كيف تؤثر التكنولوجيا على ممارسات إدارة الموارد البشرية وكفاءتها؟ ويستهدف هذا التساؤل دراسة تأثير الابتكارات التكنولوجية على تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية.
6. ما هو دور التنوع والشمولية في تعزيز الأداء المؤسسي؟ ويركز هذا التساؤل على كيفية تأثير التنوع في القوى العاملة على الابتكار والإنتاجية.
7. كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تساهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية؟ ويهدف هذا التساؤل إلى استكشاف كيفية تعزيز بيئة العمل التي تشجع على التعاون والابتكار.
8. ما هي الآثار طويلة المدى لإدارة الموارد البشرية الاحترافية على تطوير المنظومة المؤسسية؟ ويسعى هذا التساؤل إلى فهم كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تؤثر على النجاح المستدام للمؤسسات.

1.7 فروض الدراسة

تستند هذه الدراسة العلمية بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" إلى مجموعة من الفروض التي تهدف إلى توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونجاح المؤسسات. تشمل فروض الدراسة ما يلي:

1. الفرض الأول: هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاحترافية ورضا الموظفين عن العمل.
2. الفرض الثاني: تؤدي استراتيجيات التدريب والتطوير الفعالة إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
3. الفرض الثالث: المؤسسات التي تعتمد على تقييم الأداء المنتظم تتمتع بمعدل دوران موظفين أقل مقارنة بالمؤسسات التي لا تستخدم هذه الاستراتيجيات.
4. الفرض الرابع: تساهم بيئة العمل الداعمة والشاملة في تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين.
5. الفرض الخامس: هناك علاقة مباشرة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ونجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
6. الفرض السادس: استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية يؤثر بشكل إيجابي على كفاءة العمليات الإدارية.
7. الفرض السابع: المؤسسات التي تركز على التنوع والشمولية في القوى العاملة تحقق أداءً أفضل في السوق.
8. الفرض الثامن: يساهم التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين في تحسين العلاقات الداخلية وزيادة الانتماء المؤسسي.

الباب الثاني الدراسات السابقة

2.1 مقدمة

تُعتبر إدارة الموارد البشرية (HRM) إحدى الركائز الأساسية لأي منظمة، تسعى لتحقيق النجاح والتفوق في بيئة العمل المتغيرة باستمرار. تلعب هذه الإدارة (HRM) دورًا حيويًا في تعزيز كفاءة العاملين والموظفين الذين يعملون في المنظمات وتنمية مهاراتهم، وتعمل على تطويرهم على المستوى الشخصي ومستوى الأعمال التي يقومون بها، مما يساهم بشكل مباشر وكبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، بناءً على المعايير التي تم وضعها على سبيل المثال لا الحصر معيار الوقت، ومعيار الإنجاز، ومعايير أخرى، وكثيرة. في هذا الفصل، سنتناول الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الموارد البشرية، حيث تسلط الضوء على التطورات النظرية والعملية في هذا المجال.

لقد شهدت إدارة الموارد البشرية تحولًا كبيرًا في العقود الأخيرة، من كونها وظيفة إدارية تقليدية وتعمل على نظام قديم جدا، وتركز على المهام الروتينية مثل التوظيف والتدريب، إلى وظيفة استراتيجية تهدف إلى تعزيز الأداء التنظيمي والابتكار. تشير الأبحاث إلى أن المؤسسات التي تعتمد على أساليب إدارة موارد بشرية احترافية تتمتع بقدرة أعلى على التكيف مع التغيرات في السوق، مما يمنحها ميزة تنافسية واضحة.

تتضمن الدراسات السابقة في هذا الفصل تحليلًا لمفاهيم متعددة مثل استراتيجيات التوظيف، وأساليب التدريب والتطوير، وأهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء. كما سنستعرض تأثير إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وولائهم، وهو ما يعد ضروريًا لخلق بيئة عمل إيجابية تعزز من الإنتاجية.

علاوة على ذلك، سيتناول هذا الفصل أيضًا دور التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وكيف أن استخدام نظم المعلومات الإدارية (HRIS) يعزز من كفاءة العمليات ويتيح للمديرين اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، سنقوم بتسليط الضوء على النماذج والنظريات التي أثرت في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل نموذج الموارد البشرية الاستراتيجية ونموذج الأداء العالي.

إن فهم هذه الدراسات السابقة هو خطوة أساسية لتبسيط الضوء على الفجوات المعرفية الحالية في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يمكننا من تقديم رؤى جديدة تساهم في تحسين الممارسات الحالية. كما أن هذا الفصل يعد بمثابة نقطة انطلاق لفهم كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية باحترافية على تطوير المنظومة بشكل عام.

2.2 الدراسات السابقة

حيث إن الباحث نصر، ثائر رشيد محمد. (2018). المنافع والقيود ومستوى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية. جامعة آل البيت. يوصي في بحثه على: رفع التوعية للموظفين بشكل أكبر لمعرفة فوائد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية والعمل على التدريب المستمر للموظفين على هذه النظم لتنمية مهاراتهم وتدعيم ذلك من قبل الادارة العليا. ان تقوم الادارة متابعة أحدث التكنولوجيا والبرامج الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية. العمل على تركيز جهود الموظفين على عمليات وانشطة تدعم نظام معلومات الموظفين والتركيز على العوائق والعمل على حلها، وتوفير البرمجيات المناسبة لنظم معلومات الموارد البشرية والتطوير والتحسين عليها كلما دعت الضرورة لذلك.

العمل على توفير الدعم المالي الكافي والمناسب لتطوير وادخال برامج وأدوات وأيضا معدات تساعد الموظفين على اداء اعمالهم بفعالية اعلى، مع المرونة في التكيف مع التغير في الثقافة التنظيمية. العمل على توفر المعرفة والخبرة الكافية من قبل الموظفين من خلال استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، واجراء دراسات مستقبلية لنظم المعلومات المعمول بها في الشركات الأخرى ومعرفة العوائق التي تؤثر عليها ووضع الحلول المناسبة لمواجهتها.

عمل الادارة العليا على رفع مستوى الالتزام والمشاركة بشكل عالي من قبل الموظفين مما ينعكس ذلك على المؤسسة والحث على تعزيز الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة. حل كافة القيود التي تتعرض لها الموارد البشرية في الشركات بشكل عام ومتابعة العوائق لتحسين نظام المعلومات. وضع قواعد تحافظ على تطبيق استراتيجيات وخطط الموارد البشرية.

حيث إن الباحث الدليمي، موسى حمد محمد شيحان. (2017-2018). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية. جامعة آل البيت. يوصي في بحثه على:

- العمل على تطوير قدرات الجامعة فيام يتعلق بتحديد مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية
- تعزيز قدرات الجامعة على دراسة التغيرات بالبيئة الخارجية عند تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية
- تطوير أساليب الإعلان عن احتياجات الجامعة من الموارد البشرية
- استخدام الموقع الإلكتروني في عملية استقبال الطلبات الخاصة بالتوظيف.
- العمل على وضع معايير موضوعية وأكثر شفافية لأداء العاملين وضرورة اطلعهم على نتائج تقييمهم ليكون حافزا لهم في تطوير أدائهم مام يرفع من مستوى الأداء العام في الجامعة وبالتالي تحقيق قدرة تنافسية.

- الاهتمام بقضايا العاملين بشكل أفضل من خلال زيادة الأجور والحوافز والمكافآت وتأمين صحي شامل والذي يؤدي بدوره إلى زيادة الرضا لديهم
- العمل على رصد التغيرات والتطورات التي تحدث في البيئة الخارجية بخصوص احتياجات الجامعات للمورد البشري.

حيث إن الباحث وديان، إسراء الناجي محمد .(2017-2018) .أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي. جامعة آل البيت. يوصي في بحثه على:

بينت الدراسة أن تجربة مستشفى امملك المؤسس عبد الله بن الحسين في استخدام نظام معلومات الموارد البشرية كانت ناجحة، لذلك فإنه لابد من العمل على الاستمرار في تطبيق هذا النظام والتحديث عليه ومواكبة تطورات النظام أوال بأول، والعمل على نشره في باقي المستشفيات مع التجهيز من ناحية البنية التحتية والقدرة البشرية لنتناسب مع تطبيق النظام.

تعتبر الدراسة دليلا على قدرة مستشفى الملك عبد الله المؤسس الجامعي على تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، لذلك لابد من تشجيعها على العمل على ذلك في أقرب وقت ممكن. زيادة إدراك المستشفيات والإدارات القائمة عليها بكافة الفوائد التي يمكن جنيها من تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية.

في حال تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في أحد المستشفيات فلا بد من تضمن كل ما تحتاجه إدارة الموارد البشرية فيام يتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم.

حيث إن الباحث حردان، مصطفى عبد الرزاق .(2017) .أثر إستراتيجية الموارد البشرية في الأداء الإستراتيجي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن. جامعة آل البيت. يوصي في بحثه على:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الدراسة يمكن تقديم جملة من التوصيات التي نأمل أن تساهم في تحسني الأداء الاستراتيجي للمؤسسة :

من الضروري تبني المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن لفلسفة خاصة في مجال إستراتيجيات الموارد البشرية تنسجم مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم ضرورة قيام المؤسسة في إعادة النظر في إستراتيجية التعويضات وتغيرها بما يلائم مع توقعات الموظفين ويحقق لهم العدالة.

التأكيد على ضرورة بناء إستراتيجية خاصة بالاختيار والتعيين تساعد على استقطاب المبدعين الذين يسهمون في تحسني إداء المؤسسة باعتبارهم محور أساس في تدفق المعرفة والمهارة من بيئة خارجية إلى البيئة الداخلية للمؤسسة.

ضرورة قيام المؤسسة بتصميم نظام لأجور متمثل بالعدالة أنه هو العامل الأساسي الذي يحفز به العاملين من أجل عدم ترك العمل وكذلك لسد حاجاتهم الأساسية.

تكثيف الجهود نحو اتباع معايير عادلة وواضحة في تقييم الأداء بحيث تساعد على تشجيع الموظفين الذين يسهمون في تحسني الأداء الاستراتيجي للمؤسسة وتزويدهم معلومات عن مستوى أدائهم للتعرف على نقاط القوة والضعف لديهم من أجل تالفيها.

ضرورة قيام المؤسسة بصورة مستمرة على التعرف على رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة، ودراسة احتياجاتهم ورغباتهم من خلال تصميم خدمات جديدة ومتطورة وفقاً لذلك.

العمل على الاستفادة من التجارب الناجحة للأفراد وفروع المؤسسة بحيث يتم دراستها ونشرها ليتم الاستفادة منها.

دراسة واقع إستراتيجية الاختيار والتعيين وتأثيرها في بطاقة الاداء المتوازن في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

توسيع الدراسة الحالية باختيار المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بجميع فروعها ومحاولة التعرف على الاستراتيجيات بشكل أوسع، والخروج بجملة من النتائج والتوصيات التي تخدم القطاع الخدمي.

يتناول البحث "Stand up and Speak up: Employees' Prosocial Reactions to Observed Abusive Supervision" "الممارسات الإشراف المسيء في مكان العمل وتأثيراتها على الموظفين الذين يشهدون هذه الممارسات. يركز البحث على ردود الفعل الإيجابية التي قد يبديها الموظفون تجاه زملائهم الذين يتعرضون للإساءة، بدلاً من التركيز فقط على الضحايا. يقدم البحث إطاراً نظرياً يعتمد على نظرية العدالة والعدوان، ويستعرض كيفية استجابة المراقبين بالإيجابية عندما يشهدون إساءة من قبل المشرفين.

التوصيات

تعزيز ثقافة الدعم: يجب على المنظمات تشجيع ثقافة الدعم بين الموظفين لتعزيز سلوكيات المساعدة بين الزملاء.

تدريب القادة: ينبغي تدريب المشرفين على كيفية التعامل مع النزاعات بشكل عادل، وتجنب السلوكيات المسيئة.

تطوير آليات الإبلاغ: يجب إنشاء قنوات آمنة للإبلاغ عن الإساءة، مما يتيح للموظفين الشعور بالأمان عند الإبلاغ عن السلوكيات المسيئة.

بحث مستمر: توسيع نطاق البحث في ردود الفعل الإيجابية ضد الإساءة ودراسة كيفية تعزيزها في أماكن العمل.

يتناول البحث "الرحمة في المنظمات" للباحثة ريجينا تايلور، دراسة الرحمة وتأثيراتها في بيئات العمل. يتزايد الاهتمام بالرحمة في الأبحاث التنظيمية، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات التجريبية لفهم العوامل المؤثرة فيها. يهدف البحث إلى مراجعة الأدبيات الحالية حول الرحمة في المنظمات واستكشاف العوامل التي قد تعزز أو تعيق الاستجابة الرحيمة بين الأفراد.

يستعرض البحث ثلاثة محاور رئيسية:

الأدبيات السابقة حول الرحمة: يوضح كيف تختلف الرحمة عن مفاهيم مثل التعاطف والشفقة. تأثير التقييمات المعرفية: يستكشف كيف تؤثر التقييمات المعرفية على العلاقة بين المشاعر الرحيمة والاستجابة الرحيمة.

الخصائص الأخلاقية: يناقش كيف تلعب الخصائص الفردية والتنظيمية دورًا في عملية التعبير عن الرحمة.

التوصيات، تعزيز الثقافة الرحيمة: يجب على المنظمات تطوير ثقافات تدعم الرحمة، مما يمكن أن يؤدي إلى بيئات عمل أكثر إيجابية.

التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالرحمة وأهميتها في مكان العمل. الدراسات المستقبلية: تشجيع الأبحاث المستقبلية لاستكشاف المزيد من العوامل المؤثرة في الرحمة في بيئات متنوعة.

يتناول البحث "توسيع تنظيم المالية ليشمل القضايا الإنسانية: دراسة حول تطوير متطلبات الإبلاغ عن المعادن النزاعية باستخدام نظرية الشبكات الفاعلة" للباحث روبرت تينانت، تأثير الأزمة المالية العالمية 2007-2009 (GFC) على تنظيم القطاع المالي. يستعرض البحث كيف أدت هذه الأزمة إلى تغييرات شاملة في تنظيم المالية، بما في ذلك اعتماد قانون دود-فرانك الذي يتطلب من الشركات الإفصاح عن أنشطتها المتعلقة بالمعادن النزاعية.

من خلال استخدام نظرية الشبكات الفاعلة، يستكشف البحث كيف تشكلت التحالفات بين مختلف الأطراف لتطوير سياسات تنظيمية تهدف إلى زيادة الشفافية في تقارير الشركات. يبرز البحث أن هناك

توافقًا غير متوقع بين الأطراف المختلفة حول قضايا المعادن النزاعية، مما ساهم في تبني تنظيمات جديدة.

التوصيات، تعزيز الشفافية: ينبغي على الشركات الالتزام بممارسات الإفصاح الجيدة بشأن أنشطتها في مناطق النزاع.

تعاون متعدد الأطراف: من المهم إنشاء شراكات بين القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني لضمان تطبيق فعال للسياسات الجديدة.

البحث المستمر: يتعين القيام بمزيد من الدراسات لفهم تأثير تنظيمات المعادن النزاعية على الأسواق المالية وسلوك الشركات.

تتناقش الرسالة المعنونة "أثر التكنولوجيا على إدارة التحكم: التدهور، التمكين، أم هيمنة التكنولوجيا؟" للكاتب جوزيف كندا العلاقة المعقدة بين تكنولوجيا مكان العمل وتقنيات إدارة التحكم. تتكون الرسالة من ثلاث دراسات مترابطة تستكشف كيفية تأثير أنظمة المؤسسات على الإدارة الوسطى وعمليات اتخاذ القرار.

الدراسة الأولى تستعرض كيف يمكن لأنظمة المؤسسات أن تضعف عمل الإدارة الوسطى من خلال زيادة التقييد والقياس للأداء، مما يحد من الاستقلالية. تستخدم هذه الدراسة نظرية عملية العمل لفهم هذه الديناميات من خلال استبيان شمل 189 مديرًا وسطيًا.

الدراسة الثانية تبحث في جانب التمكين، حيث تقترح أن أنظمة المؤسسات تسهل المراقبة المتبادلة والتعريف الاجتماعي بين المديرين، مما يؤدي إلى زيادة التأثير داخل المنظمات. تستند هذه الدراسة إلى نظريات ماري باركر فولبييت وتقوم على استبيان شمل 206 مديرين.

الدراسة الثالثة تستكشف نظرية تحديد الذات لفهم دور الدافع الداخلي في هيمنة التكنولوجيا، مقترحة أن زيادة الاستقلالية والترابط يمكن أن تعزز الانخراط وتقلل الاعتماد غير المناسب على التكنولوجيا. تم استخدام منهج تجريبي مع 83 طالبًا في إدارة الأعمال.

بشكل عام، تجد الرسالة أنه في حين يمكن أن تكون للتكنولوجيا آثار سلبية، إلا أنها يمكن أن تمكن المديرين في ظروف معينة. تتحدى النتائج النظريات الموجودة من خلال تسليط الضوء على الآثار المعقدة للتكنولوجيا على إدارة التحكم.

التوصيات

تنفيذ متوازن: يجب على المنظمات تقييم كيفية دمج أنظمة المؤسسات بعناية لضمان تمكينها بدلاً من تدهور أدوار الموظفين.

التركيز على التمكين: ينبغي أن تركز برامج التدريب على تعزيز الممارسات التعاونية التي تستفيد من التكنولوجيا للمراقبة المتبادلة والتعريف الاجتماعي بين المديرين. البحث المستمر: من الضروري الاستمرار في استكشاف العلاقة بين الدافع الداخلي وهيمنة التكنولوجيا لتطوير فهم أعمق لكيفية التخفيف من المخاطر المرتبطة بالاعتماد على التكنولوجيا.

ماهي العوامل الواجب أخذها في الاعتبار عند البدء بتخطيط الموارد البشرية؟ طبيعة المنشأة ونوع النشاط الذي تقوم به. حجم المنشأة والمركز المالي والإنتاجي والتنافسي لها. مستوى التكنولوجيا المستخدمة. الأهداف المستقبلية للمنشأة. برامج وخطط الإدارات الأخرى كإنتاج، والتسويق، والتمويل، وغيرها.

أهم البيانات اللازمة لعملية تخطيط الموارد البشرية. تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الاقتصادي دوراً مؤثراً في تخطيط الموارد البشرية ، فمن الطبيعي أن يزيد الطلب على المنتج في فترات الرواج، وبالتالي تسعى المنشأة إلى التوسع وزيادة إنتاجها ، أي إلى توظيف أفراد جدد وعلى العكس من ذلك ففي فترات الانكماش تتردد المنشأة في أي توسع محتمل ، ال بل على العكس تلجأ إلى تقليص حجم العمالة بهدف خفض التكاليف .وفي فترات التضخم تضطر المنشأة إلى دفع رواتب وأجور اضافية ، هذا يشكل عبئاً عليها ، مما يدفعها إلى تقليل تكلفة العمل بالاستغناء عن جزء من الأفراد العاملين لديها.

الدكتور/ بندر بن خالد الخالدي، الدكتور/ محمد أنس شمسي، الدكتور/ ابهيحيت غوش. (تاريخ النشر غير محدد). دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة (دراسة ميدانية: شركة الفهاد). المجلة الدولية للأبحاث والدراسات. ISSN: 2709-7064 .

حيث إن الدكتور بندر ذكر في بحثه، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل منظمة الفهاد. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث استهدف الباحث عينة من 90 موظفًا، وتمت معالجة 71 استبانة صالحة. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، مع التأكيد على أهمية التخطيط والتوظيف، وبرامج التدريب، والتعويضات، وتقييم الأداء.

وكما كان الدكتور أوصى على:

1. تبني ثقافة معرفية جديدة: ضرورة اعتماد ثقافة تعليمية تدعم برامج التدريب والتطوير.
2. تحسين جودة ممارسات الموارد البشرية: العمل على رفع مستوى الممارسات الإدارية لتحسين أداء الموظفين.
3. تهيئة بيئة عمل داعمة: إنشاء بيئة تحفز الموظفين على الإبداع والمشاركة.

4. تقييم دوري لممارسات إدارة الموارد البشرية: لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وزيادة رضا الموظفين.

يتناول هذا البحث (Research and Development in Human Resource Management) دور إدارة الموارد البشرية في تطوير البحث والتطوير (R&D) في المؤسسات. يشير البحث إلى التحديات التي تواجه نظام الابتكار، مثل نقص الاهتمام في مجالات الفنون والعلوم الاجتماعية، وقلة النساء في البحث، وهجرة العقول، ونقص الوعي العام حول البحث والتطوير. كما يبرز أهمية إدارة الموارد البشرية كأداة تكاملية في تنسيق جهود البحث بين الوحدات المختلفة. يتضمن البحث أيضًا استعراضًا لأدوات وتقنيات إدارة الموارد البشرية التي يمكن استخدامها في إدارة البحث والتطوير، مثل التخطيط الوظيفي وتقييم الأداء.

وعمل الباحث على عدد من التوصيات ومنها:

1. تحسين الوعي العام: تعزيز الوعي حول أهمية البحث والتطوير، خاصة في مجالات الفنون والعلوم الاجتماعية.
2. زيادة مشاركة النساء: تشجيع النساء على الدخول في مجالات البحث والتطوير من خلال برامج الدعم والتدريب.
3. تعزيز الروابط بين الأكاديمية والصناعة: تحسين التنقل بين البحث الأكاديمي والصناعي لتسهيل الابتكار.
4. تطوير مهارات القوى العاملة: الاستثمار في تدريب وتطوير الكوادر البشرية في مجالات البحث والتطوير.

كان الملخص للبحث "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية" يتناول هذا البحث تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الليبية. شملت عينة الدراسة جميع موظفي الإدارة العليا والوسطى في شركتي "المُدار الجديد" و"ليبيانا"، حيث تم توزيع استبيانات على عينة عشوائية من 346 فردًا، واسترجاع 330 استبيانًا، من بينهم 293 استبيانًا صالحًا للتحليل.

أظهرت النتائج أن شركات الاتصالات الليبية تسعى للحصول على أفضل الكفاءات من سوق العمل من خلال استراتيجيات التوظيف والتدريب والتطوير. كما كشفت الدراسة عن أهمية تقييم الأداء بشكل دوري لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الطموحات الشخصية للموظفين.

وعمل الباحث للتوصيات التالية، جذب العمالة المتخصصة: ضرورة جذب العمالة المتخصصة في مجال الاتصالات وتطويرها لضمان استمرارية العمل. التدريب والتطوير: يجب مراعاة أحدث التطورات التكنولوجية عند وضع استراتيجيات التدريب. نظام حوافز متكامل: الحاجة إلى نظام حوافز شامل يتضمن الحوافز المادية والمعنوية.

قام الباحثون إلين بيكر، غايل سي. أفيري، جون كراوفورد. في عام 2007 بعمل بحث وهو الرضا والإنتاجية المدركة عند العمل من المنزل. حيث كان يهدف البحث إلى فهم كيفية مساعدة أصحاب العمل للموظفين المحترفين في العمل من المنزل (WFH) من خلال دراسة تأثير أربعة عوامل على نتائج العمل من المنزل لموظفين ذوي خبرة من 20 منظمة أسترالية.

كما إنهم عمل على منهجية تم استخدام استبيانات لتقييم العوامل التنظيمية، وعوامل الوظيفة، والعوامل الفردية، وعوامل الأسرة، بالإضافة إلى قياس الرضا والإنتاجية المدركة. شملت العينة 50 موظفًا يعملون من المنزل بانتظام.

وكانت النتائج:

- تؤثر العوامل التنظيمية وعوامل الوظيفة بشكل أكبر على الرضا والإنتاجية المدركة للموظفين العاملين من المنزل مقارنة بأساليب العمل وخصائص الأسرة.
- تشير النتائج إلى أن المنظمات ذات الثقافة الإدارية الداعمة توفر بيئة عمل أكثر إيجابية للموظفين الذين يعملون من المنزل.

واستنتجوا بعض التوصيات ومنها:

1. تعزيز الثقافة الإدارية غير التقليدية: ينصح بتطوير بيئة عمل تفاعلية وداعمة لتحسين نتائج العمل من المنزل.
2. توفير دعم تقني كافٍ: يجب على المؤسسات توفير الدعم الفني اللازم للموظفين لضمان تحقيق نتائج إيجابية.
3. تعزيز الثقة بين المدراء والموظفين: تعزيز ثقافة الثقة لتحفيز الموظفين على الأداء الجيد عند العمل من المنزل.

4. تقديم دعم الموارد البشرية: يجب على إدارات الموارد البشرية توفير البرامج التدريبية والدعم اللازم للموظفين العاملين من المنزل.
5. تخفيف الأعباء المالية: تقديم دعم مالي لتغطية تكاليف العمل من المنزل.

يتناول هذا البحث الذي بعنوان (أثر تطبيق استراتيجيات تنمية و تطوير الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن). يهدف البحث إلى تحليل مدى توفر مقومات تطبيق هذه الاستراتيجيات، وتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (التدريب، التعلم التنظيمي، التحفيز) وأداء العاملين. تم استخدام منهجية وصفية تحليلية، وشملت الدراسة عينة عشوائية من 131 موظفًا من أصل 490 موظفًا في 13 مصنعًا.

أظهرت النتائج أن هناك توفر لمقومات تطبيق استراتيجيات التدريب والتعلم التنظيمي، لكن استراتيجية التحفيز لم تكن متاحة بشكل كافٍ. كما تبين وجود علاقة إحصائية بين استراتيجيات التدريب والتحفيز وأداء العاملين، بينما لم تُظهر استراتيجية التعلم التنظيمي تأثيرًا ملحوظًا. وفي الختام، أظهرت الدراسة أن استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية تؤثر بشكل معنوي على أداء العاملين. التوصيات على أن يتم تعزيز استراتيجيات التحفيز: ينبغي على المنظمات التركيز على تطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة لتحسين أداء العاملين وزيادة رضاهم. تطوير برامج التدريب: يجب استثمار المزيد من الموارد في برامج التدريب المستمرة لضمان تطوير مهارات الموظفين. تشجيع التعلم التنظيمي، تعزيز ثقافة التعلم داخل المنظمة من خلال ورش العمل والدورات التدريبية. تقييم الأداء بشكل دوري يجب إجراء تقييم دوري لأداء العاملين لتحديد جوانب التحسين وتقديم الدعم اللازم. استطلاع آراء العاملين ينبغي إشراك العاملين في عملية تطوير استراتيجيات الموارد البشرية عبر استطلاعات الرأي.

يتناول هذا البحث دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، مع التركيز على قطاع التعليم في مدينة بني وليد، ليبيا. يشير البحث إلى أن التنمية المستدامة تتطلب تحسين جودة التعليم والرعاية الصحية، فضلاً عن تعزيز المشاركة المجتمعية والعدالة. فقد أظهرت الدراسة أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة، حيث إن استثمار الموارد البشرية من خلال التعليم يعد عنصراً أساسياً لبناء قدرات المجتمع وتحقيق الأهداف التنموية.

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في دراستهم، حيث تم تحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بقطاع التعليم. أظهرت النتائج وجود فجوة بين السياسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، مما

أدى إلى عدم تحقيق الأهداف المرجوة في تنمية الموارد البشرية. كما تم التوصل إلى أن هناك ضرورة لمواءمة البرامج التعليمية مع التحديات التنموية الحديثة.

التوصيات، تحديث السياسات التعليمية: يجب أن تركز السياسات التعليمية على تلبية احتياجات سوق العمل وتطوير المهارات اللازمة لمواكبة التغيرات التكنولوجية. تعزيز البحث العلمي: ينبغي دعم البحث العلمي في مجالات التعليم والتدريب لضمان تحقيق التنمية المستدامة. استثمار في التعليم والتدريب: يجب أن تكون هناك استثمارات مستمرة في التعليم والتدريب كجزء من استراتيجيات التنمية البشرية. تفعيل المشاركة المجتمعية: تعزيز مشاركة المجتمع في اتخاذ القرارات التنموية لضمان تحقيق العدالة والمساواة. تبني استراتيجيات تنمية مستدامة: يجب أن تشمل استراتيجيات التنمية المستدامة جوانب بيئية واقتصادية واجتماعية لضمان تحقيق الأهداف الشاملة.

يتناول البحث "الموارد البشرية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار" أهمية الموارد البشرية في دعم الابتكار والتنمية في اليابان. يسلط الضوء على المشكلات المتعلقة بنظام تطوير الموارد البشرية، بما في ذلك الفجوة بين احتياجات الصناعة والمجتمع، ومشكلات العرض والطلب على الباحثين، وسوء استخدام الموارد البشرية المتخصصة. كما يناقش البحث الغموض في المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموارد البشرية في هذا المجال، مما يعوق النقاشات السياسية المتعمقة.

التوصيات، تحسين نظام تطوير الموارد البشرية: يجب أن يتمشى نظام تطوير الموارد البشرية في الجامعات مع احتياجات الصناعة والمجتمع، من خلال تحديث المناهج الدراسية وزيادة التعاون بين الجامعات والشركات. تعزيز دعم الباحثين الشباب: ينبغي تحسين بيئة العمل للشباب الباحثين وتوفير فرص أفضل لتطوير مهاراتهم، مما يعزز من مكانتهم في المجتمع الأكاديمي والصناعي. زيادة الاستثمار في التعليم التقني: يتطلب الأمر تعزيز مجالات التعليم التقني والهندسي لضمان تلبية الاحتياجات المتزايدة لسوق العمل، خاصة في مجالات التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي. توفير بيانات وإحصاءات دقيقة: يجب إجراء دراسات مستمرة لجمع بيانات دقيقة حول العرض والطلب على الموارد البشرية في العلوم والتكنولوجيا، مما يمكن من اتخاذ قرارات مستنيرة في السياسات الحكومية.

تتناول هذه الدراسة "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركة الدولية لدرفلة الحديد" تأثير الممارسات المختلفة لإدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للموظفين. تم استخدام

استبيان لجمع البيانات من 61 موظفًا في الشركة، وتم تحليل النتائج باستخدام أساليب التحليل الوصفي والإحصائي.

أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، الحوافز والتعويضات، وتقييم الأداء، تلعب دورًا حيويًا في تحسين الأداء الوظيفي. كان لتخطيط الموارد البشرية الأثر الأكبر، بينما كانت تأثيرات التدريب والحوافز متوسطة. توصي الدراسة بضرورة تحسين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحديث نظام الأجور والحوافز، وتبني نهج عادل في تقييم الأداء، مما سيساهم في تعزيز كفاءة الإدارة وأداء الموظفين. التوصيات، تحسين تخطيط الموارد البشرية: ضرورة تحديث الخطط وفقًا للتغيرات في السوق واحتياجات العمل. تطوير نظام الحوافز: يجب مراجعة نظام التعويضات والحوافز لضمان توافقه مع أداء الموظفين. تعزيز التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين. تقييم الأداء بشكل عادل: اعتماد معايير واضحة وعادلة لتقييم أداء الموظفين. تشجيع التواصل: تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان تفاعل إيجابي وبناء. إجراء دراسات مستقبلية: إجراء أبحاث مستقبلية لتقييم أثر تطبيق التوصيات على الأداء الوظيفي.

يتناول البحث "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال" للدكتور هائل عبد المولى طشطوش تأثير أدوات وآليات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وناقش الموضوع في خمسة فصول تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على جوانب متعددة من إدارة الموارد البشرية.

أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يوفر فوائد عديدة، مثل توفير الوقت والجهد والمال للمنظمات من خلال تبسيط العمليات التقليدية. ومع ذلك، أشار البحث إلى آثار سلبية محتملة، مثل زيادة معدلات البطالة نتيجة استبدال العمالة البشرية بالآلات.

تتمثل المزايا الملموسة للذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف واختيار الموظفين، وزيادة كفاءة الإدارة، وتقديم الدعم المعرفي للموظفين، مما يساهم في تحقيق أداء أفضل داخل المنظمات. التوصيات:

استعداد إدارات الموارد البشرية: يجب على الإدارات التكيف مع التطورات المستمرة في مجال الذكاء الاصطناعي وتوظيفها لخدمة أهداف المنظمة. تحديث نظم التعليم: من الضروري تعديل المناهج التعليمية لتخرج موارد بشرية قادرة على التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي. تطوير التشريعات: ينبغي

تعديل القوانين والسياسات لتتناسب مع استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل، مع مراعاة القضايا الأخلاقية. تعزيز التوعية. يجب زيادة الوعي حول فوائد ومخاطر الذكاء الاصطناعي بين العاملين في منظمات الأعمال. استثمار في التدريب. توفير برامج تدريبية لمساعدة الموظفين على التكيف مع استخدامات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل.

عمل الباحث على عنوان البحث "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات" دراسة حالة على شركة جود في اللاذقية، سوريا. يتناول البحث تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات، مع التركيز على شركة جود في اللاذقية. يعتبر البحث مهماً نظراً للتحديات التي تواجهها المنظمات في تحسين أداء العاملين، مما يتطلب استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية.

وكانت الأهداف للبحث، دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة. تحليل أثر هذه الممارسات على أداء العاملين. تقديم توصيات لتحسين الأداء من خلال تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. كما انه عمل منهجية البحث باستخدام البحث أساليب كمية ونوعية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على موظفي شركة جود، بالإضافة إلى مقابلات مع مديري الموارد البشرية. وكانت النتائج أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة (مثل التدريب والتطوير، التقييم المستمر، وتحفيز الموظفين) وأداء العاملين. كما أظهرت الدراسة أن تحسين هذه الممارسات يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية.

واستخلص في التوصيات عل تعزيز التدريب والتطوير: ينبغي على الشركات الاستثمار في برامج تدريبية مستمرة لتعزيز مهارات الموظفين. تطوير نظام تقييم الأداء: يجب أن يكون نظام تقييم الأداء شفافاً وعادلاً، مع تقديم ملاحظات مستمرة للموظفين. تحفيز الموظفين: من الضروري إنشاء بيئة عمل محفزة، تشمل مكافآت مادية ومعنوية. تحسين التواصل: تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لخلق بيئة عمل إيجابية.

دور كفاءة الموارد البشرية في تحسين أداء البلديات: دراسة حالة على بلدية الموقر، للباحث الشتيوي. تستعرض هذه الدراسة دور كفاءة الموارد البشرية في تحسين أداء البلديات، مع التركيز على بلدية الموقر. تم استخدام المنهج المسحي لجمع البيانات من عينة مكونة من 38 موظفًا. أظهرت النتائج أن كفاءة الموارد البشرية في بلدية الموقر كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للكفاءة 3.66. بينما

كانت جودة العمل المنجز ومستوى الالتزام في العمل متوسطين، حيث بلغ متوسط الجودة 3.18 ومتوسط الالتزام 3.32. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الموارد البشرية وجودة العمل المنجز والالتزام في العمل.

تعزيز التدريب والتطوير. يجب على بلدية الموقر الاستثمار في برامج تدريبية لتحسين المهارات والكفاءات لدى الموظفين. تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ينبغي تطوير استراتيجيات فعالة لجذب وتوظيف الكفاءات المناسبة في البلدية. تعزيز ثقافة الالتزام. من المهم تعزيز ثقافة الالتزام بين الموظفين من خلال تحفيزهم وتقدير جهودهم. تقييم الأداء بشكل دوري. يجب إجراء تقييم دوري لأداء الموظفين لضمان التحسين المستمر وتحقيق الأهداف المحددة. تفعيل آليات التواصل: ينبغي تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لخلق بيئة عمل تشجع على المشاركة والإبداع.

تعد إدارة الموارد البشرية من العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات، حيث تسهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية من خلال استقطاب وتطوير الأفراد. يتناول البحث تطور هذا المجال منذ بداياته التاريخية حتى مفهومه الحديث، مع التركيز على أهمية الموارد البشرية كأحد الأصول الاستراتيجية للمؤسسات. محتويات البحث تطور إدارة الموارد البشرية: بدءاً من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، وكيف ساهمت التحولات الاقتصادية والاجتماعية في هذا التطور.

النظريات الأساسية. الإدارة العلمية التي تركز على الكفاءة والإنتاجية. مدرسة العلاقات الإنسانية : التي تعنى بالجانب النفسي والاجتماعي للعاملين. وظائف إدارة الموارد البشرية تخطيط الموارد البشرية استقطاب واختيار الموظفين التدريب والتطوير تقييم الأداء التعويضات والحوافز أهمية إدارة الموارد البشرية :تؤكد على دورها في تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. التحديات المعاصرة مثل التغيرات التكنولوجية وتنوع القوى العاملة.

التوصيات هي استثمار في التدريب :ضرورة اعتماد برامج تدريبية مستمرة لتطوير المهارات. تحسين بيئة العمل :خلق بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار والولاء. تطوير استراتيجيات التعويض : يجب أن تكون التعويضات تنافسية وتشجع على الأداء الجيد. تعزيز التواصل :تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لتعزيز الانتماء والتتمية المشتركة. يبرز البحث أهمية إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. من خلال اعتماد استراتيجيات فعالة في إدارة الأفراد، يمكن للمؤسسات تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في السوق.

الباب الثالث منهجية الدراسة

3.1 مقدمة

يُعتبر الباب الثالث من هذا البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة" محورًا رئيسيًا يركز على منهجية الدراسة المستخدمة لتحقيق أهداف البحث. تهدف هذه المنهجية إلى تقديم إطار عمل دقيق وممنهج يمكن من خلاله جمع البيانات وتحليلها بفعالية، مما يساهم في الإجابة عن تساؤلات البحث وفروضه.

سنتناول هذه المقدمة مجموعة من العناصر الأساسية التي تشكل هيكل منهجية الدراسة، بما في ذلك تصميم البحث، وأدوات جمع البيانات، والعينة المستهدفة، وأساليب التحليل. من خلال استخدام منهجية علمية صارمة، يسعى البحث إلى ضمان موثوقية النتائج ودقتها.

سيتناول هذا الباب أيضًا الاعتبارات الأخلاقية التي تم أخذها بعين الاعتبار أثناء إجراء البحث، لضمان الالتزام بالممارسات الأكاديمية الجيدة. ومن خلال هذه المنهجية، نأمل أن نتمكن من تقديم رؤى عميقة تساهم في فهم دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المنظومة المؤسسية وتعزيز فعاليتها. يمثل هذا الباب الأساس الذي يبنى عليه البحث، حيث يربط بين الأفكار النظرية والتطبيقات العملية، مما يعزز من قيمة النتائج المستخلصة ويتيح للممارسين والباحثين في هذا المجال الاستفادة منها.

3.2 المنهجية وطرق البحث

يهدف هذا الباب إلى توضيح المنهجية المتبعة في دراسة "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة". حيث سيتم استعراض بعض الأساليب التي يتم العمل عليها لتصميم البحوث العلمية، وأدوات جمع البيانات، والعينة المستهدفة، وأساليب التحليل المستخدمة لضمان تحقيق أهداف البحث.

3.2.1 تصميم البحث

تم اختيار تصميم البحث الوصفي التحليلي، حيث يركز هذا التصميم على وصف وتحليل الظواهر المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وممارساتها. يتيح هذا النوع من التصميم للباحث استكشاف العلاقة بين المتغيرات المختلفة وفهم كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على تطوير المنظومة المؤسسية.

3.2.2 أدوات جمع البيانات

i. الاستبيان

تم تطوير استبيان يتكون من عدة أسئلة تغطي جوانب متعددة لإدارة الموارد البشرية،

بما في ذلك:

- ممارسات التدريب والتطوير
- تقييم الأداء
- رضا الموظفين
- التنوع والشمولية

يحتوي الاستبيان على أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، مما يسمح بجمع بيانات كمية ونوعية.

ii. المقابلات الشخصية

تم إجراء مقابلات مع عدد من المختصين في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة. تهدف هذه المقابلات إلى الحصول على رؤى عميقة حول التحديات والفرص التي تواجهها إدارة الموارد البشرية.

iii. مراجعة الأدبيات

تمت مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مما ساعد في وضع إطار نظري قوي لدراسة هذا الموضوع.

3.2.3 العينة المستهدفة

تم اختيار عينة من الموظفين والمختصين في إدارة الموارد البشرية في مؤسسات مختلفة، سواء في القطاع العام أو الخاص. تم استخدام تقنيات اختيار عشوائي لضمان تمثيل العينة لجميع الفئات المستهدفة، مما يساهم في زيادة موثوقية النتائج.

3.2.4 أساليب التحليل

i. التحليل الكمي

سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي (مثل تحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيان). ستشمل هذه التحليلات:

- الإحصاءات الوصفية

- اختبارات الفرضيات

- تحليل الارتباط

ii. التحليل النوعي

سيتم تحليل المقابلات الشخصية باستخدام أسلوب تحليل المحتوى. سيساعد هذا التحليل في استخراج الأنماط والمواضيع الرئيسية التي تعكس وجهات نظر المختصين حول إدارة الموارد البشرية.

3.2.5 الاعتبارات الأخلاقية

تم الالتزام بالمعايير الأخلاقية في جميع مراحل الدراسة، بما في ذلك:

- الحصول على موافقة المشاركين قبل جمع البيانات.
- ضمان سرية المعلومات وعدم استخدامها لأغراض غير البحث.
- تقديم معلومات دقيقة حول أهداف البحث وأهميته للمشاركين.

3.3 حدود البحث

تحدد حدود البحث الإطار الذي يتم من خلاله إجراء الدراسة، وتتعلق بالقيود الزمنية، والمكانية، والمفاهيمية. في هذا السياق، يتمثل نطاق البحث في العناصر التالية:

1. الحدود الزمنية

تقتصر هذه الدراسة على فترة زمنية معينة، حيث تم جمع البيانات بين شهر سبتمبر وشهر أكتوبر من عام 2024. هذه الفترة تم اختيارها بعناية لضمان توفر المعلومات الدقيقة والحديثة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية. وبالتالي، فإن النتائج المستخلصة قد لا تعكس التغيرات المستقبلية أو الأحداث التي قد تحدث بعد هذه الفترة.

2. الحدود المكانية

تتمحور الدراسة حول المؤسسات الموجودة داخل المملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار عينة من مؤسسات القطاعين العام والخاص كما تم تحديده داخل المنطقة جغرافية محددة. هذا يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع المؤسسات في دول الأخرى أو المناطق أخرى، نظراً لاختلاف الثقافات التنظيمية والبيئات الاقتصادية.

3. الحدود المفاهيمية

تتركز الدراسة بشكل أساسي على إدارة الموارد البشرية، وتحديداً على ممارساتها الاحترافية وتأثيرها على تطوير المنظومة المؤسسية. وبذلك، قد يتم تجاهل بعض الجوانب الأخرى المتصلة بإدارة الأعمال بشكل عام، مثل إدارة العمليات أو التسويق، أو الإدارات الرقابية مثل التدقيق الداخلي أو إدارة الالتزام والمخاطر والحوكمة، مما يحد من شمولية البحث بشكل واضح.

4. حدود العينة

تستخدم الدراسة عينة عشوائية لأكثر من 100 موظف على وجه العموم وكذلك المختصين في إدارة الموارد البشرية. وذلك لأن العينات تهدف إلى تمثيل مختلف الفئات، فإن النتائج قد تعكس وجهات نظر في هذه البحث فقط، وقد لا تعكس آراء جميع الموظفين في جميع المؤسسات. كما أن الاعتماد على الاستبيانات قد يحد من التنوع في البيانات المستخلصة.

5. حدود المنهجية

تعتمد الدراسة على أساليب البحث الكمي والنوعي، مما قد يؤدي إلى قيود في تحليل البيانات. على سبيل المثال، قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على النتائج ولا يمكن قياسها بشكل مباشر من خلال أدوات البحث المستخدمة، مثل العوامل النفسية أو الاجتماعية.

الباب الرابع النتائج والتوصيات

4.1 مقدمة

يهدف هذا الباب إلى تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها خلال الدراسة حول "إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة". سيتم استعراض النتائج المستخلصة من تحليل البيانات الكمية والنوعية، مع التركيز على الإجابة عن تساؤلات البحث وفرضه.

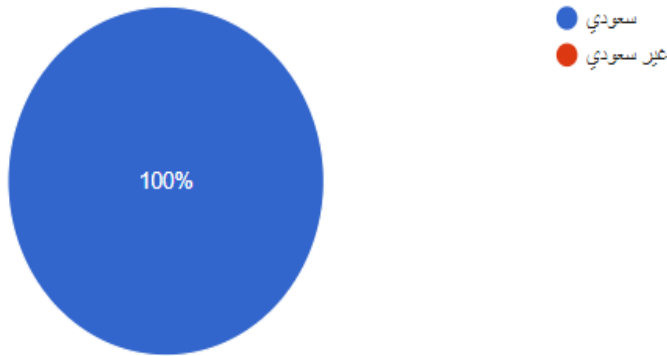
سيتناول هذا الباب عرض النتائج بطريقة موضوعية، مما يساعد في فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونجاح المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تقديم توصيات عملية تستند إلى النتائج المستخلصة، مما يساهم في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة.

من خلال هذه النتائج والتوصيات، نأمل أن تساعد صناع القرار والباحثين في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحقيق التنمية المستدامة في المنظومة المؤسسية.

4.2 تحليل البيانات

السؤال الأول: الجنسية؟

البيانات الديموغرافية تم جمع بيانات حول الجنسية من المشاركين في الدراسة، حيث كانت النتائج على النحو التالي:



عدد المشاركين السعوديين: 115

عدد المشاركين غير السعوديين: 0

الإجمالي: 115

التحليل:

تشير النتائج إلى أن جميع المشاركين

في الدراسة (100%) هم من الجنسية

السعودية، مما يعكس التركيز على البيئة المحلية في تحليل إدارة الموارد البشرية. هذا الأمر له عدة دلالات:

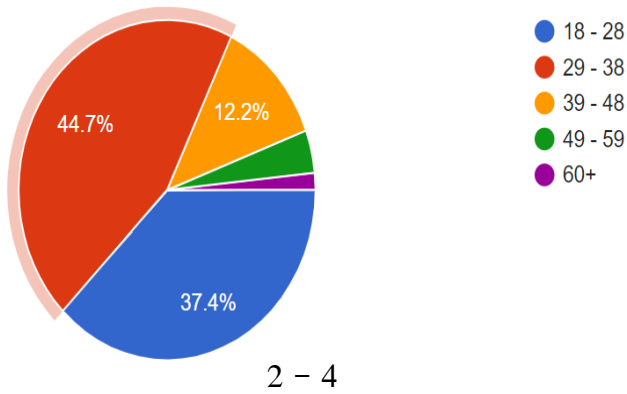
تجانس العينة: وجود عينة متجانسة من المشاركين السعوديين يساعد في تقليل التباين الثقافي

والاجتماعي الذي قد يؤثر على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وبالتالي، يمكن أن تكون النتائج أكثر دقة في سياق البيئة السعودية.

التحديات والفرص: التركيز على السعوديين في هذا البحث يمكن أن يسلط الضوء على التحديات والفرص الخاصة بالسوق المحلي، مثل التوجهات الوطنية نحو توظيف الوظائف (السعودية) وأثرها على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. الإسهام في تطوير المنظومة: النتائج تسلط الضوء على أهمية فهم الخصائص الديموغرافية للموارد البشرية في المؤسسات السعودية، مما يمكن صناع القرار من تصميم استراتيجيات ملائمة تتناسب مع احتياجات المجتمع المحلي.

السؤال الثاني: الفئة العمرية؟

البيانات الديموغرافية: للفئة العمرية حيث إنه تم جمع بيانات حول الفئات العمرية للمشاركين في الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:



الفئة العمرية 18 - 28: 42 مشاركًا

الفئة العمرية 29 - 38: 52 مشاركًا

الفئة العمرية 39 - 48: 14 مشاركًا

الفئة العمرية 49 - 59: 5 مشاركون

الفئة العمرية 60+: 2 مشاركون

الإجمالي: 115 مشاركًا

التحليل:

تظهر النتائج توزيعًا واضحًا للفئات العمرية بين

المشاركين، مما يعكس تنوعًا في الخبرات والآراء. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

الشباب والموارد البشرية: تشكل الفئة العمرية 29 - 38 الأكثر تمثيلًا، حيث تبلغ نسبتهم 45.2% من إجمالي المشاركين. وهذا يشير إلى أن العديد من المشاركين في الدراسة هم في مرحلة متقدمة من حياتهم المهنية، مما يعطي وزنًا لرؤاهم حول الممارسات الاحترافية لإدارة الموارد البشرية. احتياجات الفئات العمرية المختلفة: يمثل المشاركون في الفئة العمرية 18 - 28 نسبة 36.5%، ما يعكس اهتمامًا كبيرًا بالشباب ودورهم في تطوير المنظومة. هؤلاء المشاركون غالبًا ما يكون لديهم توقعات مختلفة حول بيئة العمل، مثل التركيز على الابتكار والتوازن بين العمل والحياة. الفئات الأكبر سنًا: الفئات العمرية الأكبر (39+) تمثل نسبة أقل (حوالي 14.8%). قد تشير هذه النسبة إلى أن المؤسسات قد تحتاج إلى تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين من ذوي الخبرة، حيث يمكن أن يؤثر ذلك على استمرارية المعرفة والخبرة في بيئة العمل.

توجهات إدارة الموارد البشرية: يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تستفيد من فهم توزيع الأعمار عند تصميم برامج التدريب والتطوير. على سبيل المثال، قد تحتاج البرامج إلى أن تكون أكثر مرونة لتلبية احتياجات الفئات العمرية الأصغر، بينما تركز على تنمية المهارات القيادية للفئات الأكبر.

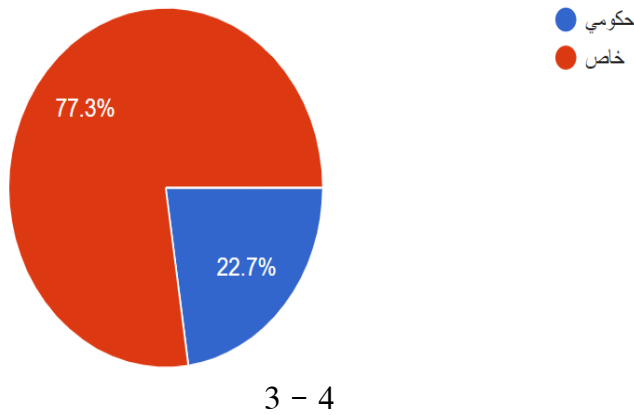
السؤال الثالث: نوع قطاع العمل؟

تم جمع بيانات حول نوع قطاع العمل للمشاركين في الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

القطاع الحكومي: 27 مشاركًا

القطاع الخاص: 88 مشاركًا

الإجمالي: 115 مشاركًا



التحليل:

تشير النتائج إلى توزيع واضح بين المشاركين في القطاعين الحكومي والخاص، مما يوفر رؤية قيمة حول تأثير نوع القطاع على إدارة الموارد البشرية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

هيمنة القطاع الخاص: يمثل

المشاركون من القطاع الخاص نسبة 76.5% من إجمالي المشاركين، مما يدل على أن العديد من الآراء والرؤى تأتي من بيئات العمل الخاصة. قد يشير ذلك إلى اختلافات في ممارسات إدارة الموارد البشرية بين القطاعين، حيث غالبًا ما تكون المؤسسات الخاصة أكثر مرونة في تطبيق السياسات واستراتيجيات التوظيف.

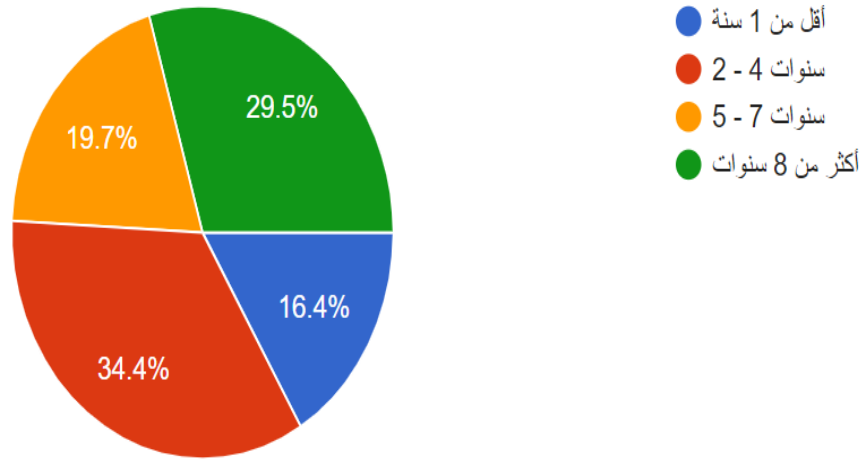
أهمية القطاع الحكومي: يشكل المشاركون من القطاع الحكومي نسبة 23.5%. على الرغم من أن هذه النسبة أقل، إلا أن القطاع الحكومي يعد جزءًا حيويًا من الاقتصاد ويستدعي دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل خاص. يمكن أن تسلط هذه الآراء الضوء على التحديات الفريدة التي يواجهها القطاع الحكومي، مثل البيروقراطية والامتثال للسياسات.

توجهات إدارة الموارد البشرية: من المهم أن تأخذ إدارة الموارد البشرية في الاعتبار الفروق بين القطاعين عند تصميم برامج التدريب والتطوير. قد تحتاج المؤسسات الخاصة إلى التركيز على الابتكار والمرونة، بينما قد تحتاج المؤسسات الحكومية إلى تعزيز الكفاءات الإدارية وتحسين الامتثال للأنظمة.

السؤال الرابع: عدد سنوات الخبرة؟

البيانات الديموغرافية: عدد سنوات الخبرة، حيث تم جمع بيانات حول عدد سنوات الخبرة للمشاركين في الدراسة، وكانت النتائج كما يلي :

أقل من 1 سنة 19 :مشاركًا
4 - 2سنوات 40 :مشاركًا
7 - 5سنوات 22 :مشاركًا
أكثر من 8 سنوات 34 :مشاركًا
الإجمالي 115 :مشاركًا



4 - 4

التحليل:

تشير النتائج إلى توزيع واضح لسنوات الخبرة بين المشاركين، مما يعكس تنوع الخبرات ومستويات المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

توزيع سنوات الخبرة: أقل من 1 سنة: يمثل المشاركون الجدد نسبة 16.5%. يعكس وجود عدد من الموظفين الجدد في المجال أهمية التركيز على برامج التوجيه والتدريب لدعمهم في تطوير مهاراتهم. 4 - 2 سنوات: يشكل المشاركون في هذه الفئة نسبة 34.8%. هؤلاء الأفراد غالبًا ما يكون لديهم خبرة كافية لفهم ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يجعل آرائهم قيمة في تحديد التوجهات والتحديات الحالية.

5 - 7 سنوات: يمثل هؤلاء 19.1% من المشاركين. قد يكون لديهم خبرة متوسطة تسمح لهم بالمقارنة بين الممارسات المختلفة وتقديم رؤى حول كيفية تحسين الأداء.

أكثر من 8 سنوات: يشكل المشاركون في هذه الفئة 29.6%. هؤلاء الأفراد غالبًا ما يمتلكون خبرة عميقة، مما يمكنهم من تقديم رؤى استراتيجية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تطوير المنظومة.

أهمية الخبرة في إدارة الموارد البشرية: يبرز تنوع سنوات الخبرة أهمية استخدام تعدد وجهات النظر في تحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية. يمكن أن تعكس الآراء من ذوي الخبرة الطويلة التحديات الكبيرة والرؤى الاستراتيجية، بينما يمكن أن تعكس آراء الموظفين الجدد التوجهات الحديثة والتغيرات المطلوبة. توجهات إدارة الموارد البشرية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تأخذ في اعتبارها تنوع سنوات الخبرة عند تصميم برامج التدريب والتطوير. يجب أن تكون هذه البرامج مرنة لتلبية احتياجات جميع الفئات، من الموظفين الجدد إلى ذوي الخبرة الطويلة.

السؤال الخامس: كفي تقييم أهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمة؟

تقييم أهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمة، تم جمع بيانات حول تقييم المشاركين لأهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمة، وكانت النتائج كما يلي:

1 (غير مهم): لم يتم أحد اختيار هذا الخيار من المشاركين.

2: 3 مشتركين.

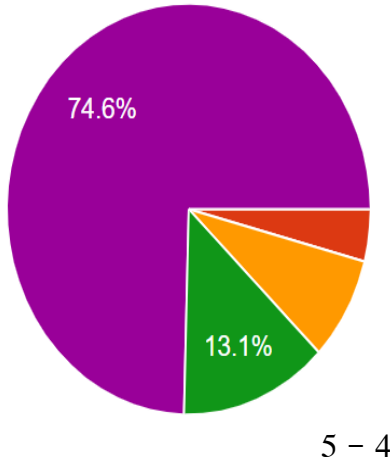
3: 10 مشتركين.

4: 16 مشترك.

5 (مهمة جدًا): 86 مشترك.

الإجمالي 115 مشاركًا

التحليل:



5 - 4

تشير النتائج إلى أن هناك توافقًا كبيرًا بين المشاركين على أهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمة. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

تقييم إيجابي للغاية، 86 مشاركًا (74.8%) قيموا إدارة الموارد البشرية على أنها "مهمة جدًا" (5). هذه النسبة العالية تعكس وعي المشاركين بأهمية دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء العام للمنظمة وتعزيز ثقافة العمل.

آراء متباينة، 3 مشاركين (2.6%) قيموا أهمية إدارة الموارد البشرية ب 2، و 10 مشاركين (8.7%) قيموها ب 3. يشير هذا إلى وجود بعض الآراء المتباينة، إلا أن النسبة الضئيلة تعكس عدم وجود مقاومة كبيرة لفكرة أهمية إدارة الموارد البشرية. الدروس المستفادة، النتائج تشير إلى أن معظم المشاركين يدركون الدور الاستراتيجي الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف التنظيمية. قد يكون لذلك تأثير إيجابي على تبني استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

السؤال السادس: ما مدى رضاك عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟

تقييم رضا المشاركين عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسستهم، تم جمع بيانات حول مدى رضا المشاركين عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسستهم، وكانت النتائج كما يلي:



التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في مستوى

رضا المشاركين عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسساتهم، ويمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

توزيع الرضا، 41 مشاركاً (35.7%) قيموا مستوى رضاهم ب 3، مما يشير إلى أن هذه الفئة تعتبر أن الاستراتيجية متوسطة الأداء. يتطلب ذلك مراجعة شاملة لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحسين الرضا العام.

8 مشاركين (7%) قيموا رضاهم ب 1، و 13 مشاركاً (11.3%) قيموه ب 2، مما يعكس وجود شريحة من الموظفين غير الراضين عن الاستراتيجية الحالية. هذا قد يشير إلى مشكلات في التواصل أو التفاعل مع احتياجات الموظفين.

تقييم إيجابي، 37 مشاركًا (32.2%) قيموا مستوى رضاهم بـ 5، مما يدل على وجود فئة من الموظفين الذين يشعرون بالرضا التام عن إدارة الموارد البشرية. هذا الأمر يمكن أن يُعتبر مؤشرًا إيجابيًا على بعض جوانب الاستراتيجية.

الدروس المستفادة، يشير تباين مستويات الرضا إلى ضرورة إجراء تقييم شامل لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك جمع مزيد من الآراء حول الجوانب التي تحتاج إلى تحسين.

السؤال السابع: هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟

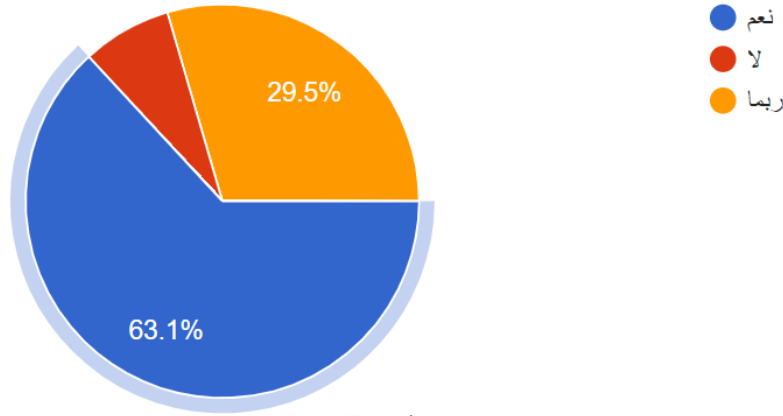
تقييم الحاجة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، تم جمع بيانات حول رأي المشاركين في الحاجة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مؤسستهم، وكانت النتائج كما يلي:

نعم: 69 مشاركًا

لا: 9 مشاركين

ربما: 37 مشاركًا

الإجمالي: 115 مشاركًا



التحليل:

تشير النتائج إلى وجود وعي كبير بين المشاركين حول الحاجة المحتملة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

الاحتياج الواضح من ردود المشتركين لتحسين، 69 مشاركًا (60%) أبدوا اعتقادهم بوجود حاجة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. هذه النسبة العالية تشير إلى إدراك الموظفين لوجود تحديات أو جوانب تحتاج إلى تطوير في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

الشكوك حول التحسين 9 مشاركين (7.8%) أشاروا إلى عدم وجود حاجة لتحسين الممارسات، مما يدل على وجود فئة تشعر بالرضا عن الوضع الحالي. قد يكون ذلك نتيجة لتجارب إيجابية أو لثقافة تنظيمية تدعم الممارسات الحالية.

فئة "ربما": 37 مشاركًا (32.2%) أبدوا رأيًا مترددًا (ربما)، مما يدل على الحاجة إلى مزيد من البحث أو التقييم لفهم العوامل التي تؤثر على ممارسات إدارة الموارد البشرية. يمكن أن يكون هؤلاء المشاركون مفتاحًا لفهم الفجوات المحتملة.

الدروس المستفادة: النتائج تشير إلى ضرورة إجراء تقييم شامل لممارسات إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على آراء الموظفين المتعلقة بالتحديات والفرص.

السؤال الثامن: ما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في إدارة الموارد البشرية؟

جوانب تحسين إدارة الموارد البشرية، تم جمع بيانات حول الجوانب التي يحتاج المشاركون إلى تحسينها في إدارة الموارد البشرية، وكانت النتائج كما يلي:

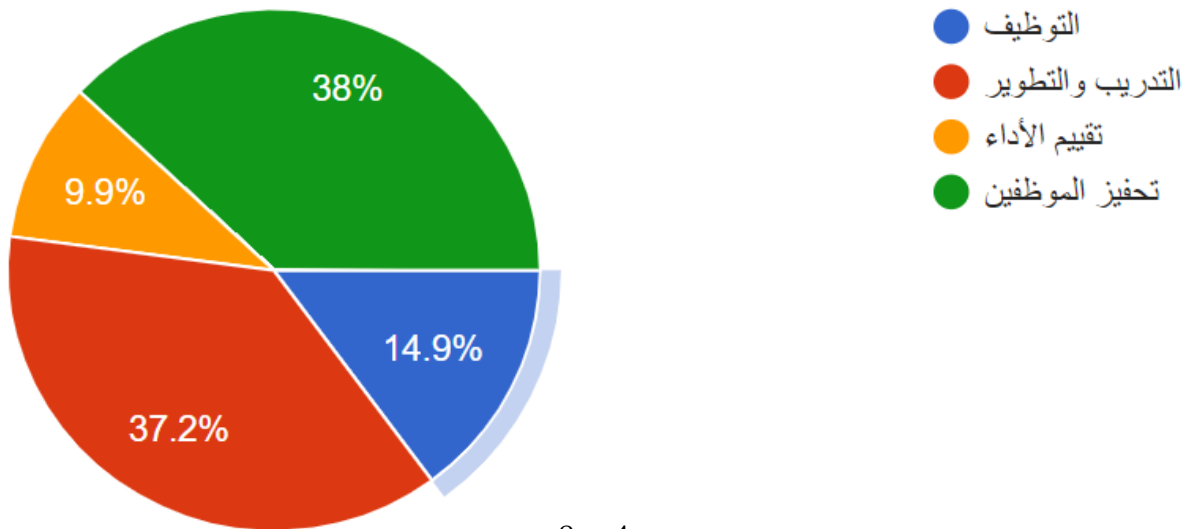
التدريب والتطوير 43: مشاركا

التوظيف 15: مشاركا

تحفيز الموظفين 47: مشاركا

تقييم الأداء 10: مشاركين

الإجمالي 115: مشاركا



8 - 4

التحليل:

تشير النتائج إلى أن هناك بعض الجوانب المحددة التي تحتاج إلى تحسين في إدارة الموارد البشرية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

تحفيز الموظفين: 47 مشاركا (40.9%) أشاروا إلى أن تحسين آليات تحفيز الموظفين هو من أهم الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. هذه النسبة العالية تعكس أهمية التحفيز في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. يشير ذلك إلى ضرورة تبني استراتيجيات تحفيز متنوعة تلبي احتياجات مختلف الفئات.

التدريب والتطوير: 43 مشاركًا (37.4%) رصدوا الحاجة لتحسين برامج التدريب والتطوير. تعتبر هذه الجوانب حيوية لضمان تحديث مهارات الموظفين وتلبية احتياجات السوق المتغيرة. يمكن أن يؤدي تحسين هذه البرامج إلى تعزيز كفاءة الأداء والابتكار داخل المؤسسات.

التوظيف: 15 مشاركًا (13%) أشاروا إلى أن عملية التوظيف تحتاج إلى تحسين. قد يشير هذا إلى وجود تحديات في جذب المواهب المناسبة أو في عملية الاختيار. تحسين هذه العمليات يمكن أن يساعد في ضمان توظيف الأشخاص المناسبين الذين يتوافقون مع ثقافة المنظمة.

تقييم الأداء: 10 مشاركين (8.7%) اعتبروا أن تقييم الأداء هو الجانب الذي يحتاج إلى تحسين. هذا قد يشير إلى وجود قلق بشأن كيفية تنفيذ تقييم الأداء أو عدم وضوح المعايير المستخدمة. تحسين هذه العمليات يمكن أن يؤدي إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

الدروس المستفادة: يُظهر تباين الجوانب التي تحتاج إلى تحسين أهمية إجراء تقييم شامل لممارسات إدارة الموارد البشرية. يجب على المؤسسات أن تأخذ في اعتبارها هذه الآراء عند تطوير استراتيجياتها.

السؤال التاسع: كفي تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في مؤسستك؟

تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير، تم جمع بيانات حول تقييم المشاركين لفعالية برامج التدريب والتطوير في مؤسستهم، وكانت النتائج كما يلي:

1 (غير فعالة): 19 مشاركًا.

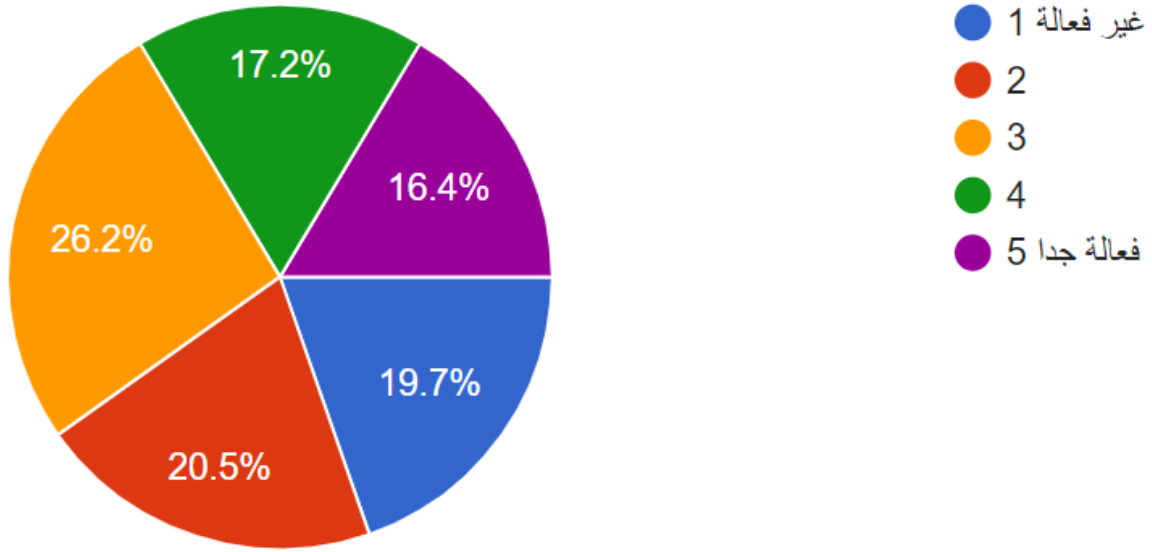
2: 23 مشترك.

3: 31 مشترك.

4: 21 مشترك.

5 (فعالة جدًا): 21 مشترك.

الإجمالي 115: مشاركا



9 - 4

التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في المؤسسات. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

تقييم غير راضٍ: 19 مشاركًا (16.5%) قيموا البرامج بأنها "غير فعالة" (1) و 23 مشاركًا (20%) قيموها بـ 2. تُظهر هذه النسبة العالية من المشاركين الذين يشعرون بعدم فعالية البرامج الحاجة الملحة لتحليل أسباب عدم رضاهم.

تقييم متوسط: 31 مشاركًا (27%) قيموا فعالية البرامج بـ 3، مما يشير إلى أن هذه الفئة ترى البرامج كأداء متوسط. هذا الأمر قد يعكس حاجة إلى تحسين جودة البرامج أو توافقها مع احتياجات الموظفين.

تقييم إيجابي: على الرغم من أن 21 مشاركًا (18.3%) قيموا فعالية البرامج بـ 4 و 21 مشاركًا (18.3%) قيموها بـ 5، إلا أن هذه النسب لا تعكس توافقًا عامًا على فعالية البرامج، مما يعني أن هناك حاجة لتحسين شامل.

الدروس المستفادة: تشير النتائج إلى أن هناك حاجة لتحليل شامل لبرامج التدريب والتطوير لتحديد جوانب القوة والضعف. يجب معرفة الأسباب وراء تقييمات المشاركين غير الراضية.

السؤال العاشر: هل تحظى إدارة الموارد البشرية بدعم كافٍ من الإدارة العليا؟

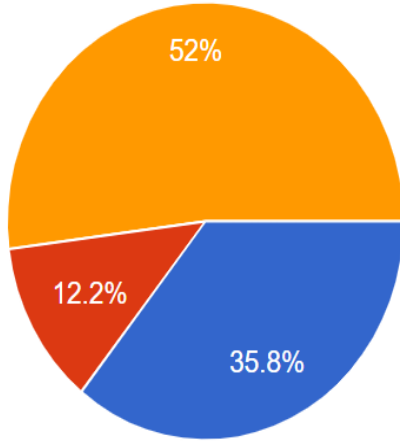
تقييم دعم إدارة الموارد البشرية من الإدارة العليا، تم جمع بيانات حول مدى دعم إدارة الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا، وكانت النتائج كما يلي:

نعم 42 مشاركًا

لا 13 مشاركًا

ربما 60 مشاركًا

الإجمالي 115 مشاركًا



10 - 4

التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في مستوى الدعم المقدم لإدارة الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا، ويمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي: دعم جيد، ولكن غير كافٍ:

42 مشاركًا (36.5%) أشاروا إلى أن إدارة الموارد البشرية تحظى بدعم كافٍ من الإدارة العليا. هذه النسبة تعكس وجود مستوى من الدعم، لكنها ليست كافية لتلبية الاحتياجات الكاملة لإدارة الموارد البشرية. عدم وجود دعم: 13 مشاركًا (11.3%) قيموا الدعم بأنه غير كافٍ. هذه النسبة الصغيرة تشير إلى أن هناك بعض الأفراد يشعرون بعدم الحصول على الدعم اللازم من القيادة، مما قد يؤثر سلبيًا على فعالية إدارة الموارد البشرية.

الشكوك حول الدعم: 60 مشاركًا (52.2%) أبدوا رأيًا مترددًا (ربما)، مما يدل على عدم اليقين بشأن مستوى الدعم المقدم. هذا الأمر يتطلب مزيدًا من البحث لفهم الأسباب الكامنة وراء هذا التردد، وقد يكون مؤشرًا على وجود فجوات في التواصل بين الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية. الدروس المستفادة: تشير النتائج إلى ضرورة تحسين التواصل بين الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية. يجب أن تكون هناك استراتيجيات واضحة لدعم إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع أهداف المؤسسة.

السؤال الحادي عشر: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟

تقييم تأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية، تم جمع بيانات حول مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، وكانت النتائج كما يلي:

1: 6 مشتركين

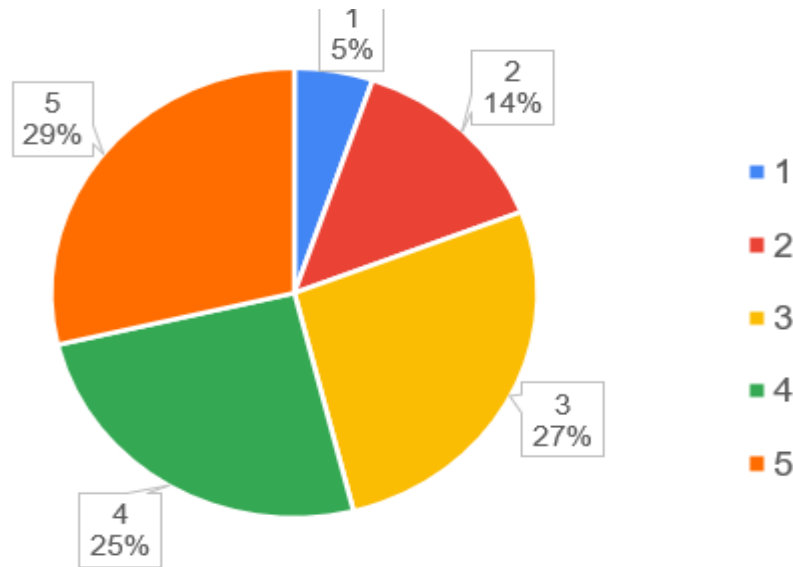
2: 16 مشتركا

3: 31 مشتركا

4: 29 مشاركا

5: 33 مشتركا

الإجمالي 115: مشاركا



11 - 4

التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في تقييم المشاركين لتأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

تقييم سلبي: 6 مشاركين (5.2%) قيموا تأثير الثقافة التنظيمية بـ 1، مما يدل على أن هذه الفئة ترى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير ضئيل جدًا على إدارة الموارد البشرية.

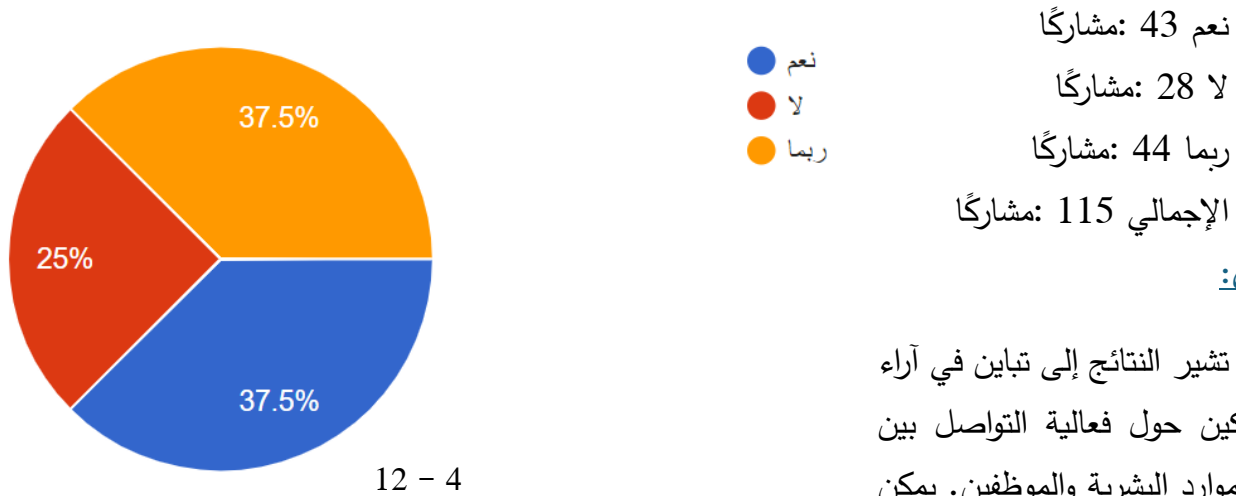
تقييم منخفض: 16 مشاركا (13.9%) قيموا التأثير بـ 2، و 31 مشاركا (27%) قيموه بـ 3. تشير هذه النسب إلى أن هناك نسبة ليست بالقليلة من المشاركين تعتبر أن التأثير متوسط، مما يستدعي النظر في كيفية تحسين الثقافة التنظيمية لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية.

تقييم إيجابي: 29 مشاركا (25.2%) قيموا التأثير بـ 4 و 33 مشاركا (28.7%) قيموه بـ 5. هذه النسب تشير إلى أن هناك وعيًا بين المشاركين بأن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا هامًا في تعزيز أداء إدارة الموارد البشرية.

الدروس المستفادة: يشير التباين في الآراء إلى أهمية البحث في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء إدارة الموارد البشرية. ينبغي على المؤسسات أن تدرك كفي يمكن للثقافة التنظيمية أن تؤثر على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.

السؤال الثاني عشر: هل تشعر أن هناك تواصل فعال بين إدارة الموارد البشرية والموظفين؟

تقييم فعالية التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين K أتم جمع بيانات حول شعور المشاركين بمدى فعالية التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين، وكانت النتائج كما يلي:



التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في آراء المشاركين حول فعالية التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

تواصل إيجابي 43 مشاركًا (37.4%) أبدوا شعورهم بوجود تواصل فعال (نعم). هذه النسبة تشير إلى أن هناك جزءًا من الموظفين يشعرون بالرضا عن مستوى التواصل، مما يعكس جهود إدارة الموارد البشرية في بناء قنوات تواصل فعالة.

تواصل غير فعال: 28 مشاركًا (24.3%) قالوا إنه لا يوجد تواصل فعال. هذه النسبة تعكس وجود قلق حقيقي لدى بعض الموظفين، مما قد يؤثر سلبيًا على الرضا العام والأداء المؤسسي.

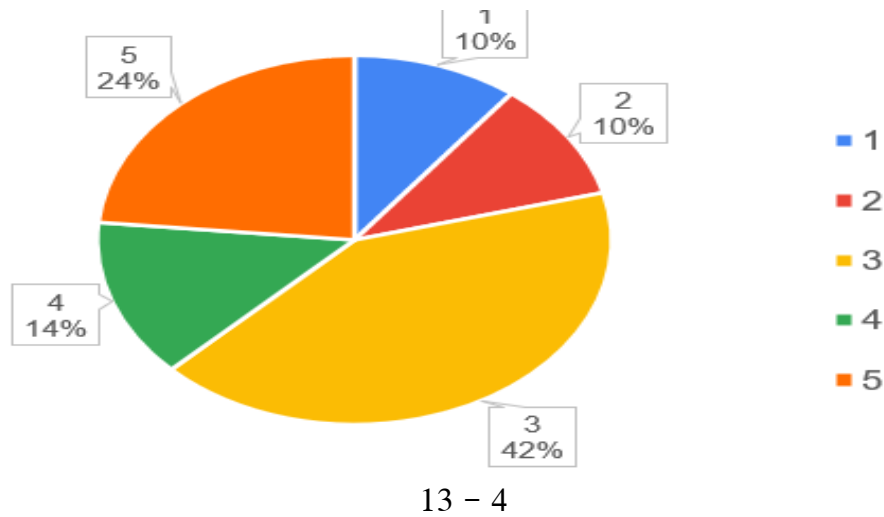
الشكوك حول التواصل: 44 مشاركًا (38.3%) أبدوا رأيًا مترددًا (ربما)، مما يدل على وجود عدم يقين بشأن فعالية التواصل. هذا الأمر يتطلب المزيد من البحث لفهم الأسباب وراء هذا التردد، وقد يكون مؤشرًا على وجود فجوات في التواصل.

الدروس المستفادة: تشير النتائج إلى أهمية تحسين قنوات التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين. يجب أن تعمل إدارة الموارد البشرية على تعزيز الشفافية والاستجابة لملاحظات الموظفين.

السؤال الثالث عشر: كفي تقييم مستوى التنوع والشمولية في مكان العمل؟

تقييم مستوى التنوع والشمولية في مكان العمل، تم جمع بيانات حول تقييم المشاركين لمستوى التنوع والشمولية في مكان العمل، وكانت النتائج كما يلي:

- 1: 12 مشاركًا
- 2: 12 مشاركًا
- 3: 48 مشتركًا
- 4: 16 مشتركًا
- 5: 27 مشتركًا
- الإجمالي 115 مشاركًا



التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في تقييم مستوى التنوع والشمولية في مكان العمل. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

تقييم سلبي: 12 مشاركًا (10.4%) قيموا مستوى التنوع بـ 1، و 12 مشاركًا (10.4%) قيموه بـ 2. هذه النسب تعكس وجود شعور بعدم الرضا عن مستوى التنوع والشمولية، مما يشير إلى تحديات في هذا الجانب.

تقييم متوسط: 48 مشاركًا (41.7%) قيموا مستوى التنوع بـ 3، مما يدل على أن هذه الفئة ترى الوضع كأداء متوسط. يشير هذا إلى أن هناك مجالاً لتحسين التنوع والشمولية في مكان العمل.

تقييم إيجابي: 16 مشاركًا (13.9%) قيموا مستوى التنوع بـ 4، و 27 مشاركًا (23.5%) قيموه بـ 5. هذه النسب تظهر أن هناك جزءًا من الموظفين يشعرون برضا عام عن مستوى التنوع والشمولية في مكان العمل، ولكن ليس بشكل كافٍ. الدروس المستفادة: تشير النتائج إلى أن هناك حاجة لتحسين ممارسات التنوع والشمولية في المؤسسات. يجب أن يكون هناك جهد موحد لتعزيز ثقافة الشمولية والتنوع، بما في ذلك التوظيفي والتطوير.

السؤال الرابع عشر: هل هناك برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية في مؤسستك؟

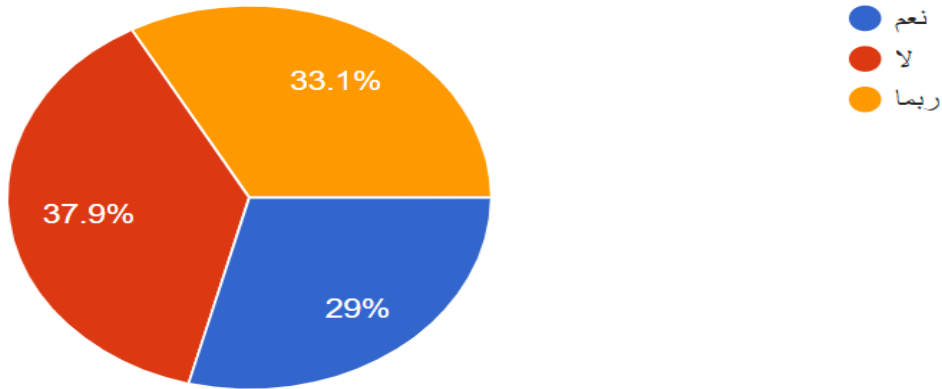
تقييم وجود برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تم جمع بيانات حول وجود برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية في المؤسسات، وكانت النتائج كما يلي:

نعم 36 مشاركًا

لا 40 مشاركًا

ربما 39 مشاركًا

الإجمالي 115 مشاركًا



14 - 4

التحليل:

تشير النتائج إلى تباين في آراء المشاركين حول وجود برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

وجود برامج: 36 مشاركًا (31.3%) أكدوا وجود برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. هذه النسبة تمثل جزءًا مهمًا، مما يشير إلى أن بعض المؤسسات لديها استراتيجيات قائمة لدعم الموظفين في هذا المجال.

عدم وجود برامج: 40 مشاركًا (34.8%) قالوا إنه لا توجد برامج لتحسين التوازن. هذه النسبة تعكس وجود قلق حول عدم توفير الدعم الكافي للموظفين، مما يمكن أن يؤثر سلبيًا على رضاهم وأدائهم.

الشكوك حول وجود برامج: 39 مشاركًا (34.0%) أبدوا رأيًا مترددًا (ربما)، مما يدل على أن هناك عدم يقين بشأن وجود برامج فعالة. قد يتطلب هذا الأمر مزيدًا من المعلومات أو التواصل حول البرامج المتاحة.

الدروس المستفادة: تشير النتائج إلى ضرورة تعزيز الشفافية حول البرامج المتاحة لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تطوير برامج واضحة وفعالة تلبي احتياجات الموظفين.

السؤال الخامس عشر: ماهي أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟

أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، تم جمع بيانات حول التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، وكانت النتائج كما يلي:

إدارة الأداء: 25 مشتركًا

الاحتفاظ بالموظفين: 48 مشتركًا

الاحتفاظ بالموظفين، إدارة الأداء: 8 مشاركين

جذب المواهب: 13 مشتركًا

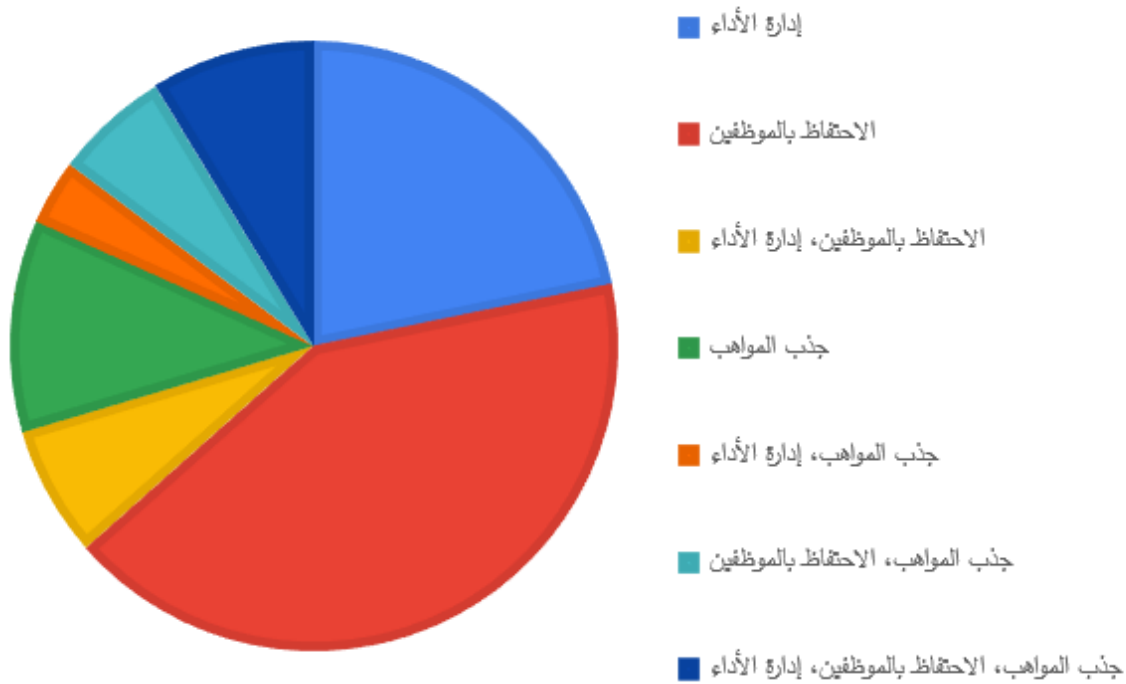
جذب المواهب، إدارة الأداء: 4 مشاركين

جذب المواهب، الاحتفاظ بالموظفين: 7 مشاركين

جذب المواهب، الاحتفاظ بالموظفين، إدارة الأداء: 10 مشاركين.

الإجمالي 115 مشاركًا

التحليل:



15 - 4

تشير النتائج إلى أن هناك مجموعة من التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

الاحتفاظ بالموظفين: 48 مشاركًا (41.7%) اعتبروا أن الاحتفاظ بالموظفين هو أبرز التحديات. هذا يشير إلى أن هناك قلقًا كبيرًا بشأن استقرار القوى العاملة والقدرة على الحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءة.

إدارة الأداء: 25 مشاركًا (21.7%) أشاروا إلى إدارة الأداء كأحد التحديات. قد تعكس هذه النسبة الحاجة إلى تحسين طرق تقييم الأداء وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء الفردي والجماعي.

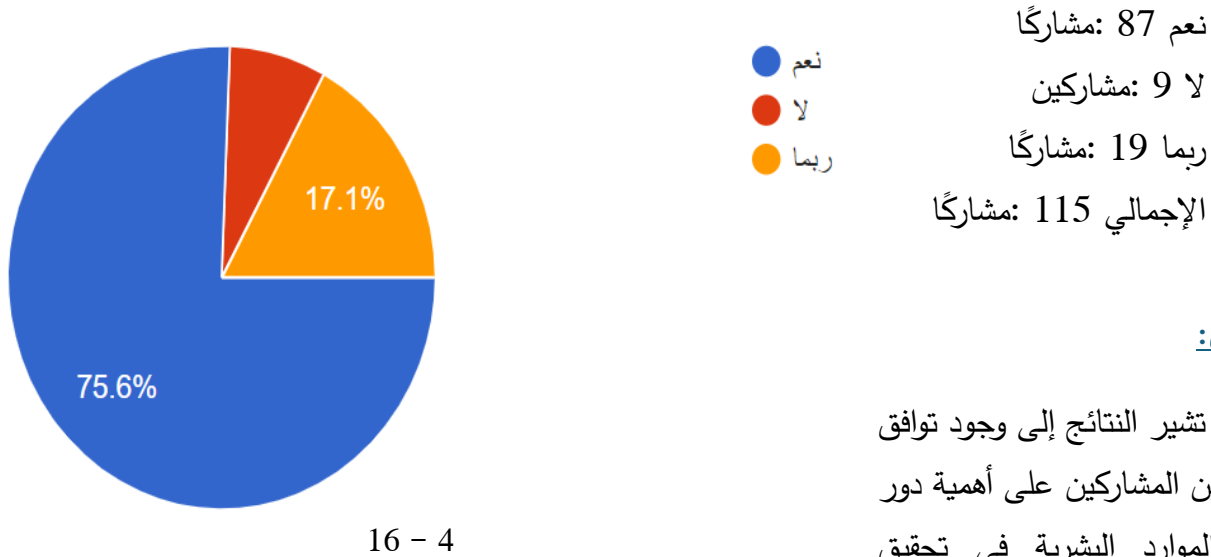
جذب المواهب: 13 مشاركًا (11.3%) اعتبروا جذب المواهب تحديًا. هذه النسبة تشير إلى وجود صعوبات في استقطاب الأشخاص المناسبين، مما قد يؤثر على جودة القوى العاملة.

التحديات المشتركة: التحديات التي تشمل أكثر من جانب، مثل "الاحتفاظ بالموظفين وإدارة الأداء" و"جذب المواهب والاحتفاظ بالموظفين"، تشير إلى أن هذه الجوانب مترابطة وتحتاج إلى استراتيجيات شاملة لمعالجتها.

الدروس المستفادة: من المهم أن تتبنى إدارة الموارد البشرية استراتيجيات متكاملة لمعالجة هذه التحديات. ينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات تحسين برامج التدريب والتطوير، وتعزيز ثقافة العمل، وتوفير بيئة عمل إيجابية.

السؤال السادس عشر: هل تعتقد أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة؟

تقييم دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، تم جمع بيانات حول رأي المشاركين في قدرة إدارة الموارد البشرية على المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وكانت النتائج كما يلي:



التحليل:

تشير النتائج إلى وجود توافق كبير بين المشاركين على أهمية دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. يمكن تحليل هذه البيانات على النحو التالي:

دعم واضح: 87 مشاركاً (75.7%) أشاروا إلى أنهم يعتقدون أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تسهم بشكل فعال في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. هذه النسبة العالية تعكس وعي المشاركين بأهمية الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.

عدم القناعة: 9 مشاركين (7.8%) اعتقدوا أن إدارة الموارد البشرية لا يمكن أن تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. هذه النسبة الصغيرة قد تشير إلى وجود بعض الشكوك أو التجارب السلبية التي تحتاج إلى معالجة.

الشكوك حول الدور: 19 مشاركًا (16.5%) أبدوا رأيًا مترددًا (ربما)، مما يدل على وجود عدم يقين بشأن مدى تأثير إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. يتطلب ذلك مزيدًا من البحث لفهم الأسباب وراء هذا التردد.

الدروس المستفادة: تشير النتائج إلى أهمية تعزيز دور إدارة الموارد البشرية كمحرك استراتيجي في المؤسسة. ينبغي أن تركز إدارة الموارد البشرية على تطوير استراتيجيات تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

4.3 النتائج

الردود	الجنسية
115	○ سعودي
0	○ غير سعودي
115	الإجمالي
الردود	الفئة العمرية
42	○ 18 - 28
52	○ 29 - 38
14	○ 39 - 48
5	○ 49 - 59
2	○ +60
115	الإجمالي
الردود	نوع قطاع العمل
27	○ حكومي
88	○ خاص
115	الإجمالي
الردود	عدد سنوات الخبرة
19	○ أقل من 1 سنة

40	○ 2 - 4 سنوات
22	○ 5 - 7 سنوات
34	○ أكثر من 8 سنوات
115	الإجمالي
الردود	كفي تقييم أهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمة؟
0	○ 1 غير مهم
3	○ 2
10	○ 3
16	○ 4
86	○ 5 مهمة جدا
115	الإجمالي
الردود	ما مدى رضاك عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
8	○ 1 غير راض
13	○ 2
41	○ 3
16	○ 4
37	○ 5 راض جدا.
115	الإجمالي
الردود	هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
69	○ نعم
9	○ لا
37	○ ربما
115	الإجمالي
الردود	ما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في إدارة الموارد البشرية؟

43	○ التدريب والتطوير
15	○ التوظيف
47	○ تحفيز الموظفين
10	○ تقييم الأداء
115	الإجمالي
الردود	كفي تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في مؤسستك؟
19	○ 1 غير فعالة
23	○ 2
31	○ 3
21	○ 4
21	○ 5 فعالة جدا
115	الإجمالي
الردود	هل تحظى إدارة الموارد البشرية بدعم كاف من الإدارة العليا؟
42	○ نعم
13	○ لا
60	○ ربما
115	الإجمالي
الردود	ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
6	○ 1
16	○ 2
31	○ 3
29	○ 4
33	○ 5
115	الإجمالي

الردود	هل تشعر أن هناك تواصل فعال بين إدارة الموارد البشرية والموظفين؟
43	نعم ☐
28	لا ☐
44	ربما ☐
115	الإجمالي
الردود	كفي تقييم مستوى التنوع والشمولية في مكان العمل؟
12	1 ☐
12	2 ☐
48	3 ☐
16	4 ☐
27	5 ☐
115	الإجمالي
الردود	هل هناك برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية في مؤسستك؟
36	نعم ☐
40	لا ☐
39	ربما ☐
115	الإجمالي
الردود	ماهي أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
25	إدارة الأداء ☐
48	الاحتفاظ بالموظفين ☐
8	الاحتفاظ بالموظفين، إدارة الأداء ☐

13	○ جذب المواهب
4	○ جذب المواهب، إدارة الأداء
7	○ جذب المواهب، الاحتفاظ بالموظفين
10	○ جذب المواهب، الاحتفاظ بالموظفين، إدارة الأداء
115	الإجمالي
الردود	هل تعتقد أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة؟
87	○ نعم
9	○ لا
19	○ ربما
115	الإجمالي

1 - 4

4.4 التوصيات

- دعوة لدراسات مستقبلية، على الرغم من أهمية التركيز على السعوديين، فإن غياب المشاركين غير السعوديين قد يمثل قيدًا. لذا، يُوصى بإجراء دراسات مستقبلية تشمل فئات متنوعة من الجنسيات لتحليل تأثير التنوع الثقافي على إدارة الموارد البشرية.
- يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم تأثير الفئة العمرية على ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل أعمق، خاصة في ظل التغيرات السريعة في بيئات العمل.
- يُوصى بإجراء دراسات مستقبلية تستهدف مقارنة ممارسات إدارة الموارد البشرية بين القطاعين الحكومي والخاص بشكل أكثر عمقًا. قد تساعد هذه الدراسات في فهم كافي يمكن لكل قطاع الاستفادة من ممارسات القطاع الآخر.
- يُوصى بإجراء دراسات إضافية لتحليل كيفية تأثير سنوات الخبرة على الرضا الوظيفي والأداء، مما يزيد من فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

- يُوصى بإجراء دراسات إضافية لفحص العوامل التي تؤثر على تقييم المشاركين لأهمية إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك العوامل الثقافية والتنظيمية.
- يجب على إدارة الموارد البشرية الاستفادة من هذا الوعي وتعزيز برامجها وممارساتها بما يتماشى مع توقعات الموظفين. يمكن أن يساعد ذلك في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.
- يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وكفي يمكن تحسين هذه الاستراتيجيات. توجهات مستقبلية، يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تحسين استراتيجياتها لتلبية توقعات الموظفين، مع التركيز على الشفافية والتواصل الفعال.
- توجهات مستقبلية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تأخذ هذه الآراء بعين الاعتبار وأن تعمل على تطوير استراتيجيات فعالة تلبي احتياجات الموظفين وتحقق أهداف المنظمة. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم العوامل المحددة التي تدفع المشاركين للاعتقاد بضرورة تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- توجهات مستقبلية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تركز على تطوير استراتيجيات فعالة في الجوانب التي شهدت نسبة عالية من الآراء، مثل التحفيز والتدريب. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم كيفية تأثير تحسين هذه الجوانب على رضا الموظفين وأداء المنظمة بشكل عام.
- توجهات مستقبلية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تعمل على تحسين محتوى وطرق التدريب ليتناسب مع احتياجات الموظفين، كما يجب أن تتضمن البرامج استراتيجيات للتغذية الراجعة من المشاركين. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم عوامل النجاح والفشل في برامج التدريب والتطوير وكفي يمكن تحسينها لتلبية توقعات الموظفين.
- توجهات مستقبلية: ينبغي على الإدارة العليا أن تعمل على تعزيز الدعم المقدم لإدارة الموارد البشرية، مع التركيز على أهمية دورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. دعوة لدراسات مستقبلية:
- يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم كيفية تأثير دعم الإدارة العليا على فعالية إدارة الموارد البشرية ونتائج الأداء المؤسسي.
- توجهات مستقبلية: يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية التي تدعم الأداء وتساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح

- بإجراء دراسات إضافية لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية بشكل أعمق، وتحديد العوامل التي تسهم في تحسين هذه العلاقة.
- توجهات مستقبلية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية التركيز على تطوير استراتيجيات تواصل فعالة، مثل الاجتماعات الدورية، والاستبيانات، وورش العمل، لتعزيز العلاقة مع الموظفين. دعوة لدراسات مستقبلية:
 - يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم كيفية تحسين التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين وأثر ذلك على الرضا والأداء.
 - توجهات مستقبلية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تركز على تطوير استراتيجيات واضحة لتعزيز التنوع والشمولية، مثل برامج التدريب والتطوير، وورش العمل، وحملات التوعية. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم العوامل التي تؤثر على مستوى التنوع والشمولية وكفي يمكن تحسينها في مكان العمل.
 - توجهات مستقبلية: ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تركز على تحسين برامج التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل ساعات العمل المرنة، والدعم النفسي، والأنشطة الاجتماعية. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم كيفية تأثير برامج التوازن بين العمل والحياة الشخصية على رضا الموظفين وأدائهم.
 - توجهات مستقبلية: يجب أن تركز إدارة الموارد البشرية على تطوير استراتيجيات فعالة لجذب المواهب، وتحسين الاحتفاظ بالموظفين، وتعزيز إدارة الأداء. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم العوامل التي تؤثر على هذه التحديات وكفي يمكن تحسينها.
 - توجهات مستقبلية: يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تعزيز التواصل مع الإدارة العليا لفهم الأهداف الاستراتيجية بشكل أفضل وكيفية المساهمة في تحقيقها. دعوة لدراسات مستقبلية: يُنصح بإجراء دراسات إضافية لفهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

الباب الخامس المراجع

5.1 المراجع العربية

#	المراجع
1	نصر، ثائر رشيد محمد .(2018). المنافع والقيود ومستوى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية .جامعة آل البيت.
2	الدليمي، موسى حمد محمد شيحان .(2017-2018). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية .جامعة آل البيت.
3	وديان، إسراء الناجي محمد .(2017-2018). أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي . جامعة آل البيت.
4	الحياصات، طلال صالح. (2022). ادارة الموارد البشرية وأهميتها بتطوير العمل. المجلة العربية للنشر العلمي.
5	الدكتور/ بندر بن خالد الخالدي، الدكتور/ محمد أنس شمسي، الدكتور/ ابهيحيت غوش. (2023). دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة (دراسة ميدانية: شركة الفهاد). المجلة الدولية للأبحاث والدراسات- ISSN: 2709-7064.
6	جليدة، سعيد سمير أو جليدة. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. جامعة الشرق الأوسط قسم إدارة الاعمال (كلية الاعمال)
7	نعيمة، باريك نعيمة. (لم تم ذكر التاريخ). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، جامعة الشلف - الجزائر.
8	الخالده، د. فالح عبيدالله الحموان الخوالده، (لم تم ذكر التاريخ). أثر تطبيق استراتيجيات تنمية و تطوير الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن، جامعة طيبة المملكة العربية السعودية.
9	مندور، تادرس، عمار، صالح، أحمد فؤاد مندور، صفاء جرجس تادرس، مفتاح محمد عمار، أم السعد مريغة صالح، (2017). تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقي التنمية المستدامة دراسة خاصة عن قطاع التعليم في بني وليد بليبيا، كلية التجارة جامعة عين شمس كلية الاقتصاد والعلوم السياسي، جامعة طرابلس.

10	العكاري، كاتيا العكاري، (2022)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركة الدولية لدرفلة الحديد، جامعة الافتراضية السورية.
11	طشطوش، الدكتور هایل عبد المولى طشطوش، (2023)، أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال، جامعة الشرقية سلطنة عمان.
12	كرو، شفاء كرو. (2016)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات، دراسة حالة على شركة جود في اللاذقية، سوريا. الجامعة الافتراضية السورية.
13	الشتيوي، م. معاذ محمد خلف الشتيوي، (2022) دور كفاءة الموارد البشرية في تحسين أداء البلديات: دراسة حالة على بلدية الموقر.
14	رجم، خالد رجم، مناصرية، رشيد مناصرية، عطية، العربي عطية، (2016-2017)، ادارة الموارد البشرية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة معهد التكنولوجيا.
1 – 5	

5.2 المراجع الأجنبية

#	المرجع
1	Priesemuth, M. (2012). Stand up and Speak up: Employees' Prosocial Reactions to Observed Abusive Supervision. University of Central Florida.
2	Taylor, Regina. "Compassion in Organizations." Doctoral Dissertation, University of Central Florida, 2015
3	Tennant, Robert. "The Expansion of Financial Regulation to Include Humanitarian Issues: An Examination of the Development of Conflict Mineral Reporting Requirements Using Actor-Network Theory." Doctoral Dissertation, University of Central Florida, 2017.
4	Canada, Joseph. "The Impact of Technology on Management Control: Degradation, Empowerment, or Technology Dominance?" (2013). University of Central Florida.

5	Chavhan, V. B. (2023). Research and Development in Human Resource Management. International Journal for Multidisciplinary Research, International Conference on Multidisciplinary Research & Studies 2023. E-ISSN: 2582-2160.
6	Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. (2007). Satisfaction and Perceived Productivity when Professionals Work From Home. Research and Practice in Human Resource Management, 15(1), 37-62.
7	TOMIZAWA Hiroyuki, "Human Resources for Science, Technology, and Innovation," SciREX Core Contents 1.4, First Published December 26, 2022.
2 – 5	

الباب السادس الملاحق

6.1 الاستبيان

- الجنسية
☐ سعودي
☐ غير سعودي
- الفئة العمرية
☐ 18 - 28
☐ 29 - 38
☐ 39 - 48
☐ 49 - 59
☐ 60+
- نوع قطاع العمل
☐ حكومي
☐ خاص
- عدد سنوات الخبرة
☐ أقل من 1 سنة
☐ 2 - 4 سنوات
☐ 5 - 7 سنوات
☐ أكثر من 8 سنوات
- كفي تقيم أهمية إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمة؟
☐ 1 غير مهم
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 مهمة جدا

- ما مدى رضاك عن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
☐ 1 غير راض
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 راض جدا.
- هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
☐ نعم
☐ لا
☐ ربما
- ما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في إدارة الموارد البشرية؟
☐ التدريب والتطوير
☐ التوظيف
☐ تحفيز الموظفين
☐ تقييم الأداء
- كفي تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في مؤسستك؟
☐ 1 غير فعالة
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 فعالة جدا
- هل تحظى إدارة الموارد البشرية بدعم كاف من الإدارة العليا؟
☐ نعم
☐ لا

☐ ربما
- ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
- هل تشعر أن هناك تواصل فعال بين إدارة الموارد البشرية والموظفين؟
☐ نعم
☐ لا
☐ ربما
- كفي تقييم مستوى التنوع والشمولية في مكان العمل؟
☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
- هل هناك برامج لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية في مؤسستك؟
☐ نعم
☐ لا
☐ ربما
- ماهي أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟
☐ إدارة الأداء
☐ الاحتفاظ بالموظفين

○ جذب المواهب
- هل تعتقد أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة؟
○ نعم
○ لا
○ ربما
1 - 6

6.2 الملخص

لقد تناول هذا البحث أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها الفعال في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. واستعرض البحث مجموعة من المفاهيم الرئيسية مثل الثقافة التنظيمية، والتواصل الفعال، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، بالإضافة إلى التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية، مثل الاحتفاظ بالموظفين وجذب المواهب. تم جمع البيانات من المشاركين لتقييم فعالية هذه الجوانب، وكشفت النتائج عن توافق كبير على أهمية دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء العام للمؤسسات. كما تم التأكيد على ضرورة تحسين قنوات التواصل وتطوير استراتيجيات لدعم التوازن بين العمل والحياة. في ختام هذا البحث، يتضح أن إدارة الموارد البشرية ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي عنصر حيوي يسهم في تحقيق النجاح والاستدامة للمؤسسات. من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية الإيجابية، وتعزيز التواصل الفعال، وتوفير الدعم اللازم للتوازن بين العمل والحياة، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلعب دورًا استراتيجيًا في تحقيق الأهداف التنظيمية.

تظهر النتائج أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير استراتيجيات شاملة لإدارة الموارد البشرية تتمتع بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والأداء. لذا، يجب على القادة في مجال الموارد البشرية أن يسعوا جاهدين لفهم احتياجات الموظفين والتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. من المهم أيضًا إجراء مزيد من الأبحاث المستقبلية لفهم كيفية تحسين هذه الجوانب وتطبيقها بشكل فعال، مما يسهم في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية ودعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

Midocean University
College of Management
Department of MBA



Title in English

Managing human resources professionally and its
importance in developing the organization

Prepared by:

Faisal Oudah Alshahrani

241000329

Supervised by:

Dr. Asma Abo Anzh

Year 2024