

أثر إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين لشركة مجموعم للحلول الطبية
المملكة العربية السعودية جدة المدينة الصناعية

صفا يوسف عثمان

2021205066

مشروع تخرج -1
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

المقدمة:

تلعب إدارة الموارد البشرية (HRM) دورًا حيويًا في أي منظمة، حيث تُعنى بإدارة العنصر البشري الذي يُعتبر القلب النابض للعملية الإنتاجية. تهدف هذه الإدارة إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال استراتيجيات محددة تركز على التطوير المهني، التحفيز، والتقييم المستمر للموظفين. تتناول هذه الدراسة أثر إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، مع التركيز على كيفية تأثير سياسات الموارد البشرية في تعزيز إنتاجية العاملين ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

تُظهر الأبحاث أن الإدارة الفعّالة للموارد البشرية ترتبط بشكل مباشر بتحسين الأداء الوظيفي وزيادة التزام الموظفين بأهداف المنظمة (Armstrong, 2006). بالإضافة إلى ذلك، فإن سياسات التدريب والتطوير المستمر تساهم في تحسين مهارات الموظفين وتوسيع معارفهم، مما ينعكس إيجابًا على أداء المنظمة ككل (Becker & Huselid, 1998).

في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في مجال الأعمال، أصبحت إدارة الموارد البشرية أداة استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية. إذ تشير الدراسات إلى أن المنظمات التي تتبنى ممارسات فعالة في إدارة الموارد البشرية تتمتع بمستويات أعلى من رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات دوران الموظفين.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين، من خلال دراسة سياسات التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، والمكافآت والتحفيز. سيتم تحليل كيفية تطبيق هذه السياسات والممارسات في بيئة العمل وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات حول كيفية تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي. ستساهم هذه التوصيات في تحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمنظمة ويعزز قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

يُعتبر رضا الموظفين مؤشرًا أساسيًا على فعالية إدارة الموارد البشرية، حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بإنتاجية الموظفين، وجودة أدائهم، وولائهم للمنظمة. تشير الدراسات إلى أن السياسات الفعّالة في إدارة الموارد البشرية، مثل برامج التدريب والتطوير المهني، وتقييم الأداء، ونظم المكافآت والتحفيز، تلعب دورًا حاسمًا في تحسين مستويات الرضا الوظيفي. فالموظفون الذين يشعرون بالتقدير والدعم من قبل المنظمة يكونون أكثر حماسًا وإنتاجية، مما ينعكس إيجابًا على أداء المنظمة بشكل عام.

إدارة الموارد البشرية هي عنصر حاسم في تحقيق الأداء العالي للموظفين. من خلال تحليل استراتيجيات التوظيف والتدريب، نظم التحفيز والمكافأة، وتطوير المهارات والقدرات، يمكن للمنظمات تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى مفيدة وتوصيات عملية للمديرين لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المنظمة بفعالية أكبر.

تصبح الإدارة الفعّالة للموارد البشرية عاملاً محورياً لضمان استمرارية النجاح والقدرة التنافسية للمنظمات. إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على الجوانب التقليدية مثل التوظيف والتدريب، بل تمتد إلى تطوير استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين.

في ظل التنافسية العالية في السوق العالمية، أصبحت المنظمات تبحث باستمرار عن طرق لتحسين أداء موظفيها، وذلك لتحقيق ميزة تنافسية. تشير الأبحاث إلى أن هناك علاقة وثيقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، حيث يمكن للإدارة الجيدة أن تحفز الموظفين، وتزيد من رضاهم، وبالتالي تحسين إنتاجيتهم (Storey, 2007). تسعى هذه الدراسة إلى فهم هذه العلاقة بشكل أعمق وتقديم توصيات عملية لتحسين سياسات الموارد البشرية في المنظمات.

يعتمد هذا البحث على نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية التي تفترض أن إدارة الموارد البشرية الفعالة يمكن أن تكون مصدراً للميزة التنافسية للمنظمات (Barney, 1991). بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام نموذج الرضا الوظيفي لهيرزبرج (Herzberg, 1966) لفهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على رضا الموظفين وأدائهم.

من المتوقع أن تظهر نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، من المحتمل أن تكشف الدراسة عن أهمية التحفيز والتدريب والتطوير المستمر في تحسين رضا الموظفين وإنتاجيتهم. ستساهم النتائج في تقديم توصيات عملية لتحسين سياسات الموارد البشرية في المنظمات.

يُعد هذا البحث خطوة مهمة نحو تسليط الضوء على الأهمية البالغة لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رضا الموظفين. من خلال تقديم تحليل معمّق وسياسات مقترحة، يهدف البحث إلى دعم المنظمات في تحقيق بيئة عمل إيجابية ومثمرة، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والرضا، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الكلي للمنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

مشكلة البحث :

تتزايد أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، حيث أصبحت التحديات المتصلة بجذب الموظفين الأكفاء، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم للاحتفاظ بهم من القضايا الحيوية لنجاح أي منظمة. بالرغم من الأهمية الواضحة لإدارة الموارد البشرية، لا تزال هناك فجوات في فهم كيفية تأثير هذه الممارسات على أداء الموظفين بشكل دقيق. تتمثل مشكلة البحث في تحديد وقياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، مع التركيز على كيفية تحسين هذه الممارسات لتحقيق أفضل النتائج.

الفجوات النظرية

نقص النموذج النظري الشامل: بالرغم من وجود العديد من النظريات التي تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، إلا أنه لا يوجد نموذج نظري شامل يجمع بين جميع العوامل المؤثرة ويوضح كيفية تفاعلها بشكل متكامل. على سبيل المثال، تركز بعض النظريات على التحفيز والتطوير المهني (Wright & McMahan, 1992) بينما تهمل عوامل أخرى مثل البيئة التنظيمية والثقافة.

تباين نتائج الدراسات: أظهرت الدراسات نتائج متباينة فيما يتعلق بتأثير ممارسات معينة لإدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مما يجعل من الصعب استخلاص استنتاجات عامة. مثلاً، وجد Becker وHuselid (1998) أن برامج التدريب المكثفة تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن التحفيز المادي هو الأكثر تأثيراً. الفجوات في فهم تأثير السياق الثقافي: لم تحظى تأثيرات السياق الثقافي بالاهتمام الكافي في الأبحاث النظرية. تختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية وتفاعلها مع الموظفين بشكل كبير بين الثقافات المختلفة، مما يستدعي المزيد من الدراسات التي تأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل الثقافية.

الفجوات التطبيقية

تطبيق محدود في السياقات المتنوعة: غالبية الأبحاث ركزت على سياقات محددة، مثل الشركات الكبرى أو الصناعات التقنية، مما يترك فجوة في فهم كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية في سياقات مختلفة مثل الشركات الصغيرة أو القطاعات غير الربحية (Armstrong, 2006).

صعوبة القياس الدقيق للأداء: توجد تحديات كبيرة في قياس الأداء الوظيفي بشكل دقيق وشامل، حيث تعتمد العديد من الدراسات على مؤشرات الأداء الذاتية أو التقارير الشخصية، مما قد يؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو متحيزة. تشير الأبحاث إلى الحاجة لتطوير أدوات قياس أكثر دقة وشمولية (Dessler, 2013).

تكامل الممارسات: هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيفية تكامل مختلف ممارسات الموارد البشرية لتحقيق تحسينات في الأداء. بمعنى آخر، كيفية تفاعل التوظيف، التدريب، التحفيز، وإدارة الأداء معاً لتحقيق نتائج أفضل لا تزال غير واضحة وتحتاج لمزيد من البحث (Becker & Huselid, 1998).

بناءً على الفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، يهدف هذا البحث إلى استكشاف السؤال الرئيسي التالي:

كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في المنظمات، وما هي العوامل المحددة التي يمكن أن تعزز هذا الرضا لتحقيق أداء أفضل للمنظمة؟

أهمية البحث:

في عالم الأعمال المعاصر، تلعب الإدارة البشرية دوراً محورياً في تحديد مستوى أداء الموظفين ونجاح المؤسسات. يتزايد الاهتمام بفهم تأثير الإدارة البشرية على أداء الموظفين نظراً لتزايد التحديات التي تواجهها المؤسسات في تحقيق أهدافها والمحافظة على تنافسيتها.

إن الإدارة البشرية تتضمن العديد من الجوانب، بدءاً من أساليب القيادة والتحفيز، مروراً بالتدريب والتطوير، وصولاً إلى بناء ثقافة مؤسسية إيجابية. تتأثر هذه الجوانب بشكل مباشر بجودة الإدارة وكيفية تفاعلها مع الموظفين، مما يؤثر بدوره على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي ومستوى التزامهم تجاه المؤسسة.

لذا، يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير الإدارة البشرية على أداء الموظفين، من خلال تحليل العوامل المختلفة التي تساهم في تحسين أو تقويض هذا الأداء. سيسهم البحث في تقديم فهم أعمق للأدوات والاستراتيجيات التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز أداء موظفيها، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية واستدامة.

الأهمية النظرية

تطوير النظريات الإدارية: يساهم البحث في توسيع وتطوير النظريات الحالية حول الإدارة البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مما يساعد الأكاديميين والممارسين على فهم أفضل للممارسات الإدارية الفعالة. (Herzberg, 1968)

فهم الدوافع والعوامل النفسية: يساعد في تحديد العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على دوافع الموظفين وسلوكهم، مما يعزز فهم كيفية تحقيق الأداء الأمثل من خلال إدارة فعالة. (Maslow, 1943)

إثراء الأدبيات الأكاديمية: يضيف البحث إلى قاعدة المعرفة الموجودة حول العلاقة بين الإدارة البشرية وأداء الموظفين، مما يساهم في تطور المجال الأكاديمي وفي تقديم رؤى جديدة تستند إلى الأدلة. (Deci, & Ryan, 2000)

تطبيق نظريات الحافز والتنظيم: يساهم في اختبار وتطبيق نظريات مختلفة مثل نظرية الحافز ونظرية الهدف، مما يساعد على تحديد الاستراتيجيات الفعالة لتحفيز الموظفين وتحقيق الأداء العالي. (Locke, & Latham, 2002)

الأهمية العملية

تحسين الأداء الوظيفي: يقدم البحث استراتيجيات وأدوات لتحسين أداء الموظفين، مما يساعد المؤسسات على زيادة الإنتاجية والجودة وتحقيق أهدافها بشكل أكثر كفاءة. (Nohria, Groysberg, & Lee, 2008)

تطوير برامج التدريب والتطوير: يساعد في تصميم برامج تدريب وتطوير تستند إلى فهم دقيق لاحتياجات الموظفين وعوامل التحفيز، مما يؤدي إلى تحسين المهارات والكفاءات. (Tharenou, Saks, & Moore, 2007)

تعزيز الرضا الوظيفي: يساهم في تحسين بيئة العمل وسياسات الإدارة، مما يزيد من رضا الموظفين ويؤدي إلى تحسين الاحتفاظ بالموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. (Judge, & Kammeyer-Mueller, 2012)

تعزيز القيادة الفعالة: يوفر البحث أدوات وممارسات لتدريب المديرين على أساليب القيادة الفعالة، مما يؤدي إلى تحسين تفاعلهم مع الموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية. (Goleman, 2000)

المراجع:

- Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice .Kogan Page Publishers.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management* ,16, 53-101.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* , 17(1), 99-120.
- Dessler, G. (2013). Human resource management .Pearson.
- Wright, P. M., & McMahan, G.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* ,11(4), 227-268.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man .Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review* ,46(1), 53-62.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology* , 63, 341-367.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. -(2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*.
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L.-E. (2008). Employee Motivation: A Powerful New Model. *Harvard Business Review*.
- Storey, J. (2007). Human Resource Management: A Critical Text .3rd ed. London: Thomson Learning.
- Theoretical (1992). perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management* , 18(2), 295-320.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes. *Human Resource Management Review*.