

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في المنظمات

صلاح ربعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 2
Week 05

01



المهمة (4): تلخص في تقييم رسالة ماجستير من حيث وضوح تصميم المنهجية ونوعها (كمي، نوعي، مختلط)، شمولية أدوات جمع البيانات، تناسق وترابط المعلومات.



تقييم الدراسة

التقييم حسب المعايير المطلوبة في هذه المهمة والمهمة السابقة حسب توزيعها في الجداول التالية:

الدرجة	(المهمة 3)
5 درجات	وضوح الأهداف
5 درجات	دقة الأسئلة البحثية
10 درجات	الإجمالي

الدرجة	(المهمة 4) تصميم المنهجية
3 درجات	وضوح نوع المنهجية المختارة ومناسبتها لموضوع البحث
2 درجات	شمولية أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها
3 درجات	دقة وصف إجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات
2 درجات	تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم
10 درجات	الإجمالي

عرض منهجية رسالة ماجستير بعنوان:

أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات

4-4 نهج الدراسة :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات والبيانات بقصد وصفها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج

5-4 أداة الدراسة : تم استخدام استبيان موجه للعاملين والمدراء في شركة جود للتعرف على آرائهم حول المتشكلة , ثم بناء الاستبيان بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية

يتألف الاستبيان من قسمين رئيسين :

القسم الأول : عبارة عن معلومات عامة تمثلت بالنوع الاجتماعي والعمر والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي

القسم الثاني : يمثل فقرات المقاييس التي تقيس كل من عناصر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية من تخطيط , تعيين واستقطاب , تدريب , تحليل وتصميم الوظيفة , التحفيز , تقييم الأداء ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار إضافة إلى المتغير التابع المدروس والمتمثل بأداء العاملين حيث يتألف الاستبيان من 51 عبارة

6-4 تطبيق الدراسة :

تم تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة بالمرحلتين التاليتين :

1 - تم في المرحلة الأولى توزيع الاستبيانات على أفراد العينة

2 - تم في المرحلة الثانية جمع الاستبيانات من أفراد العينة البالغة 70 مفردة خلال أسبوع

7-4 مجتمع وعينة الدراسة :

يتألف مجتمع الدراسة من العاملين والمدراء في شركة جود وتتألف عينة الدراسة من 70 شخص من العاملين والمدراء تم توزيع الاستبيان عليهم وجميعهم استجابوا للدراسة

8-4 المعالجة الإحصائية للبيانات :

بعد الانتهاء من تجميع استبيانات الدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل بيانات الدراسة وكانت الأدوات المستخدمة كالتالي :

- 1- الجداول التكرارية (Frequency Table) من أجل توصيف العينة إحصائياً
- 2- التحليل الوصفي (Descriptive) لتحليل البيانات الشخصية للمستجوبين والتعرف على أفراد عينة الدراسة
- 3- الانحدار (regression) لمعرفة مدى تأثير الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين
- 4- الارتباط (correlations) لمعرفة مدى ارتباط الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بأداء العاملين

9-4 تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها :

توصيف العينة إحصائياً :

تم تحليل البيانات الشخصية المبحوثين باستخدام الوصف الإحصائي لعينة الدراسة بغرض التعرف والاستفادة منها حيث توزع أفراد العينة حسب خصائصهم : النوع الاجتماعي , العمر , المؤهل الدراسي , عدد سنوات الخبرة , المستوى الوظيفي

الجدول-1
Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Female	26	37.1	37.1	37.1
Male	44	62.9	62.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

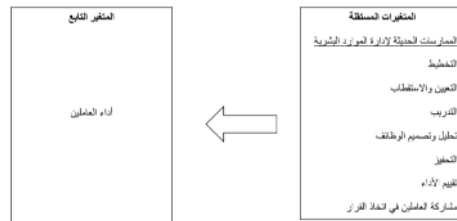
يتضح من الجدول (1) نسبة الذكور المشاركين في الاستبيان أكثر من نسبة الإناث حيث أن عدد الإناث 26 نسبة 37,1 % بينما عدد الذكور 44 نسبة 62,9% مما يدل على أن أغلب العاملين في شركة جود هم من الذكور ومن مختلف المستويات الوظيفية

جدول-2
Age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Less than 20 years	1	1.4	1.4	1.4
Between 20 - 29 year	15	21.4	21.4	22.9
Between 30 - 39 year	22	31.4	31.4	54.3
Between 40 - 49 year	25	35.7	35.7	90.0
above 50 year	7	10.0	10.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

يتضح من الجدول (2) أن أغلب المشاركين في الدراسة هم من الذين تتراوح أعمارهم بين 40 - 49 سنة حيث بلغ عددهم 25 شخص بنسبة 35,7 % ويأتي بالمرتبة الثانية الذين تتراوح أعمارهم بين 30 - 39 سنة بعدد 22 شخص ونسبة 31,4 % بينما الذين تتراوح أعمارهم بين 20 - 29 سنة يشكلون 21,4% بعدد 15 شخص والذين تتجاوز أعمارهم 50 سنة يشكلون 10% بعدد 7 أشخاص وهناك شخص واحد فقط بعمر أقل من 20 مما يدل على أن معظم موظفي الشركة من المتقدمين بالعمر ذوي الخبرة الكبيرة مع انخفاض اعتماد الشركة على عنصر الشباب .

7-1 متغيرات البحث :



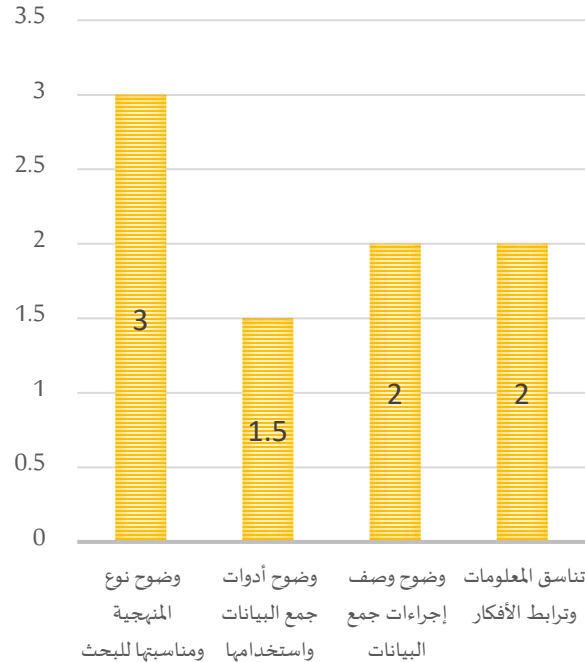
المصدر : إعداد الباحثة

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة (4) تصميم المنهجية

الملاحظات	التقييم	البند
- المنهجية واضحة ومناسبة تماماً لموضوع الدراسة، حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، وقد أوضحت بوضوح في قسم المنهجية. - يعتبر هذا النوع مناسب جداً لطبيعة الدراسة التي تبحث العلاقة بين متغيرات (ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة) متغير مستقل، وتأثيرها على متغير تابع (أداء العاملين)، مما يتطلب جمع بيانات رقمية وتحليلها إحصائياً. - تم تدعيم المنهجية بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات كميّاً والتي تتناسب مع موضوع الدراسة، مثل الجداول التكرارية، والانحدار الخطي، ومعامل الارتباط باستخدام برنامج SPSS	3/3	وضوح نوع المنهجية المختارة وتناسبها مع موضوع البحث
- تم توضيح أداة جمع البيانات بشكل جيد بإيجاز، مع الإشارة إلى كيفية استخدامها بشكل واضح *دون توضيح لإجراءات اختبارها إحصائياً. - اعتمدت الباحثة على استبانة مغلقة كأداة رئيسة لجمع البيانات من المصادر الأولية، وتم تصميمها بناءً على الأدبيات السابقة، شملت محاور متنوعة (ممارسات الموارد البشرية – تقييم الأداء – الاستقطاب والتعيين، التدريب... الخ)، إضافة إلى محور خاص بالمتغيرات الديموغرافية للمبحوثين، لم تُشر الباحثة إلى المصادر الثانوية (الكتب، الدبيات السابقة، المجلات العلمية، المقالات في الدوريات... الخ) إجراءات جمع البيانات.	1.5/2	وضوح أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها

تقييم الدراسة حسب المعايير المطلوبة في المهمة 4

البند	التقييم	الملاحظات
وضوح وصف إجراءات جمع البيانات وتوضيح الخطوات	2/3	• وصف إجراءات جمع البيانات واضحة منظمة زمنياً بشكل منهجي محدد ودقيق • وصفت الباحثة خطوات جمع البيانات بترتيب واضح، بدءاً من تصميم الاستبانة، ثم توزيعها على عينة الدراسة (حيث تم تطبيقها على موظفي عدد من المنظمات) وجمعها ومن ثم تحليلها. • كذلك تم تحديد عدد أفراد العينة *دون تحديد لأسلوب اختيارها، مع الإشارة إلى الفترة الزمنية لجمع البيانات. • *لم يتم الإشارة إلى إجراء اختبار مدى صدق وثبات الأداة أو عرض لنتائج الاختبار، كان من الأفضل توضيح ذلك ضمن المنهجية
تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم	2/2	• الرسالة منظمة، يظهر فيها تسلسل منطقي بين عناصر التصميم التالية: خلفية الدراسة - مشكلة الدراسة - الأسئلة - الأهداف - الأهمية - الفرضيات - المنهجية - أدوات جمع البيانات ثم النتائج ومناقشتها، الاستنتاجات والتوصيات. • تم توضيح المتغيرات ضمن نموذج الدراسة الذي يمثل العلاقة فيما بينها بشكل واضح. • يوجد ترابط جيد مع منطقية واضحة في عرض المشكلة والأهداف وتصميم المنهجية والنموذج.
8.5/10		بشكل عام الدراسة منظمة، منهجيتها مناسبة تماماً للموضوع، وضحت الأدوات والإجراءات بشكل موجز وواضح، مع وجود ترابط جيد بين أهداف البحث والأسئلة والفرضيات وتصميم المنهجية. مع وجود الملاحظات التي تم ذكرها سابقاً*



الربط مع (المهمة 3) عرض أهداف وأسئلة الدراسة

2-1- مشكلة الدراسة:

إن ممارسات إدارة الموارد البشرية تعتبر مورداً تنظيمياً بالغ الأهمية حيث تساعد المنظمة في المحافظة على فعاليتها. وإن إدارة الموارد البشرية تشير إلى الفلسفة والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة العاملين في المؤسسة (sims, 2002)

وفقاً لذلك فإن على المؤسسات أن تقوم بإيجاد طرق حديثة تتناسب وتتكيف مع التغيرات البيئية الموجودة فيها وبالتالي فإن تطبيق هذه الممارسات من التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تصميم وتحليل الوظائف، تقييم الأداء، التحفيز، مشاركة العاملين في اتخاذ القرار (من شأنه أن يجعلها قادرة على تحقيق ذلك، وقد ارتأينا كدراسة حالة إلى دراسة حالة شركة جود. إن جميع الشركات بشكل عام وفي سوريا بحاجة دائمة إلى تحديث ممارساتها الإستراتيجية المرتبطة بالموارد البشرية بشكل مستمر لما لها من أهمية في تحقيق مستويات أداء عالية وبالمقارنة مع المنافسين من الشركات الأخرى فإن ذلك يتطلب من الشركات التعرف على طبيعة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وما يمكن أن تؤثر به هذه الممارسات على أدائها وبالتالي يمكننا أن نشق السؤال البحثي بما تم ذكره سابقاً بما يلي:

ما هو أثر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركات أي هل هناك أثر ل (توصيف وتحليل الوظائف، التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، مشاركة العاملين) على أداء العاملين في الشركات.

3-1- أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى:

1. تحديد الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومدى تطبيقها على المنظمات وأثرها على الأداء
2. توضيح أهمية هذه الممارسات في تعزيز ورفع أداء العاملين
3. لفت الانتباه إلى أهمية أداء العاملين في رفع سوية المنظمة وأدائها

أهداف الدراسة تمثلت في:

- تحديد الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومدى تطبيقها على المنظمات وأثرها على الأداء.
- توضيح أهمية هذه الممارسات في تعزيز ورفع أداء العاملين.
- لفت الانتباه إلى أهمية أداء العاملين في رفع سوية المنظمة وأدائها.

أما أسئلة الدراسة فهي سؤال المشكلة:

- ما هو أثر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركات؟ أي هل هناك أثر ل (توصيف وتحليل الوظائف، التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأثر، التحفيز، مشاركة العاملين) على أداء العاملين في الشركات

التقييم المهمة 3



المعيار	التقييم	الملاحظات النقدية
وضوح الأهداف	5	• تتسم الأهداف بالموضوعية وإمكانية تحقيقها • صياغتها تمت بأسلوب مباشر ومحدد تضمن متغيرات الدراسة وأبعادها • اتسقت مع أجزاء الدراسة ومكوناتها، • يمكن الاستفادة من تحقيق هذه الأهداف في المنظمات بشكل عام، وفي الشركة محل الدراسة بشكل خاص.
درجة دقة الأسئلة البحثية	4.5	• تم صياغتها بشكل مفهوم، مباشر يمكن للقارئ فهم الهدف من الدراسة، مع بعض الملاحظات • استخدمت الباحثة كلمات محددة. • تضمنت التساؤلات متغيرات الدراسة وأبعادها • ارتبطت بأهداف الدراسة ومشكلتها، كان من الأفضل توضيح مجال الدراسة (شركة جود) في الأسئلة البحثية *مقترح لتحسين صياغة سؤال الدراسة: ما أثر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأبعادها (توصيف وتحليل الوظائف، التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأثر، التحفيز، مشاركة العاملين) على أداء العاملين في شركة جود؟
بشكل عام 9.5/10		في المجمل، تقييم الدراسة من حيث وضوح الأهداف ودرجة دقة الأسئلة البحثية ممتاز



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

