

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أقسام الموارد البشرية وتحفيزها بجميع القطاعات

أسم الطالبة: حنان محمد

مشروع تخرج 1

كلية الإدارة - جامعة ميداووشن

تخصص إدارة مشاريع

إشراف : د/عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة القاهرة ميداووشن

رقم الطالب: 222001366

تاريخ التقديم - الفصل الدراسي

24/4/2026

جدول المحتويات

3.....	قائمة الاشكال
4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5.....	1.1. المقدمة
7.....	1.2. مشكلة البحث
7.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
7.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
8.....	1.3. اهمية الدراسة
8.....	1.3.1. على المستوى النظري:
8.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9.....	1.4. اسئلة الدراسة
9.....	1.5. اهداف الدراسة
10.....	1.6. فرضيات الدراسة
10.....	1.7. نموذج الدراسة
11.....	1.8. منهجية الدراسة
12.....	1.9. الدراسة الميدانية
13.....	1.10. مخطط المشروع المقترح

1. الفصل الاول : أطار العام للدراسة

المقدمة

تعد إدارة الموارد البشرية احد
العوامل الحاسمة في نجاح
اي منظمة فهي تهتم بإدارة
العاملين وتطويرهم وتحفيزهم
لتحقيق أهداف المؤسسة
وأستجابة لأهمية هذا المجال
تحقيق التعاون بين أقسام
الموارد البشرية وتحفيزها في
جميع القطاعات

الفقرة الأولى : المتغير التابع بشكل عام

- يتمحور الموضوع حول تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات ويعتبر المتغير التابع في هذا البحث هو تحقيق التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحقيق التحفيز الفعال لهذه الأقسام ويتم تقييم هذا المتغير بناء على مدى تعاون الأقسام وتحفيزها وتأثير ذلك على أداء الموظفين ونجاح المؤسسة

لفقرة الثانية : دراسات سابقة

هناك دراسات سابقة تسلط الضوء على أهمية تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في القطاعات المختلفة تشير هذه الدراسات إلى ان التعاون الفعال بين أقسام الموارد البشرية يؤدي إلى تحقيق تنسيق أفضل وتعزيز التواصل وتبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين وذلك يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين ورفع تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل .

الفقرة الثالثة: الفجوات الموجودة في البحث

ومع ذلك، تعاني الدراسات السابقة في هذا المجال من بعض الفجوات. فعلى الرغم من وجود بعض الأبحاث التي تناولت أهمية التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات العملية التي تحلل تأثير هذا التعاون والتحفيز على النتائج العملية في المؤسسات. وبالتالي، تحتاج هذه المجال لمزيد من الأبحاث التطبيقية لسد هذه الفجوة وفهم تأثير التعاون والتحفيز على مستوى المؤسسة بشكل أفضل .

لفقرة الرابعة : مشكلة البحث ونبذة مختصرة

تعد مشكلة البحث في هذا المجال هي قلة الدراسات العملية التي تحلل تأثير تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها على النتائج العملية في المؤسسات. ولذلك، سيكون هدف هذا البحث هو ملء هذه الفجوة من خلال إجراء دراسة عملية تدرس تأثير التعاون والتحفيز على مستوى المؤسسة وأداء الموظفين

الفقرة الخامسة: أهمية البحث

يتطلب فهم أهمية تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات توسيع قاعدة المعرفة والحصول على نتائج أكثر دقة وتطبيقية. يمكن أن يؤدي التعاون الفعال بين أقسام الموارد البشرية إلى تحسين مستوى الأداء والتواصل والتحفيز، مما يسهم في تعزيز إنتاجية الموظفين وتحقيق النجاح المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، من الممكن أن تقدم هذه الدراسة إرشادات وتوصيات عملية للمنظمات لتعزيز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية

مشكلة البحث :

في سياق إدارة الموارد البشرية، تعتبر مشكلة تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات أمرًا هامًا لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. يشير التعاون بين أقسام الموارد البشرية إلى التنسيق والتعاون الفعال بين أقسام الموارد البشرية المختلفة داخل المنظمة، من أجل تحقيق التنسيق والتكامل في استراتيجيات وإجراءات إدارة الموارد البشرية.

تحفيز أقسام الموارد البشرية يشير إلى إتاحة بيئة ملائمة ومحفزة لفرق الموارد البشرية في المنظمة. يهدف التحفيز إلى تعزيز الأداء والإبداع وتعزيز التفاعل والتعاون بين فرق الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق النجاح المؤسسي وتحسين أداء الموظفين.

1.2.1 فجوات نظرية :

تعاني مجالات تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها من بعض الفجوات النظرية. قد تشمل هذه الفجوات نقص الأدلة العلمية والنظريات الموثوقة التي تدعم أهمية التعاون لتحفيز في إدارة الموارد البشرية. قد يكون هناك أيضا نقص في الدراسات التي تكشف آليات وأدوات تعزز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية

1.2.2 فجوات تطبيقية :

على صعيد التطبيق، قد تواجه المنظمات العديد من الفجوات التطبيقية في تعاون قسام الموارد البشرية وتحفيزها. قد تنطوي هذه الفجوات على عدم وجود هياكل تنظيمية مناسبة لتعزيز التعاون والتنسيق بين الأقسام المختلفة. قد تواجه أيضاً صعوبات في توفير الدعم والموارد اللازمة لتحفيز أقسام الموارد البشرية وتعزيز أدائها.

لحل هذه المشكلة والفجوات النظرية والتطبيقية، يجب أن تتبنى المنظمات استراتيجيات وأدوات فعالة لتعزيز التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحفيزها. ينبغي أن تكون هناك رؤية مشتركة وأهداف مشتركة وبيئة عمل تشجع على التفاعل والتعاون. كما ينبغي توفير الدعم والتدريب المستمر لفرق الموارد البشرية، بحيث يمكن تعزيز المهارات وزيادة الوعي بأهمية التعاون والتحفيز في إدارة الموارد البشرية.

باختصار، تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها يمثل تحدياً مهماً في إدارة الموارد البشرية. توجد فجوات نظرية في فهم أهمية التعاون والتحفيز، وكذلك فجوات تطبيقية في توفير الهياكل التنظيمية والدعم اللازم. لذا، يتطلب حل هذه المشكلة تبني استراتيجيات فعالة تعزز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية، بالإضافة إلى توفير الدعم والتدريب المستمر للموظفين في هذه الأقسام.

سؤال البحث الرئيسي :

كيف يؤثر تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات ؟

أهمية البحث :

تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات يعتبر أمراً ذو أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية. يشير التعاون إلى التنسيق والعمل المشترك بين أقسام الموارد البشرية المختلفة داخل المنظمة، بينما يهدف التحفيز إلى تعزيز الأداء والمشاركة الفعال لوظفي الأقسام العاملة في الموارد البشرية.

1.3.1 أهمية النظرية :

من الناحية النظرية، يعتبر التعاون والتحفيز في أقسام الموارد البشرية أمراً حيوياً لعدة باب. أولاً، يسهم التعاون في تعزيز تبادل المعرفة والمهارات بين الأفراد والأقسام، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار في المنظمة. ثانياً، يعزز التعاون الروح الفريقية والتعاونية بين مختلف الأقسام، وبالتالي يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية وملائمة للموظفين. ثالثاً، يعزز التعاون والتحفيز التفاعل والتواصل الفعال بين الأقسام المختلفة، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

1.3.2 أهمية تطبيقه :

من الناحية التطبيقية، يكمن الدور الحاسم لتعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في تحقيق النجاح المؤسسي وتحسين أداء الموظفين. أولاً، يؤدي التعاون إلى تحسين تنسيق وتكامل العمليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، مما يساهم في توفير الاستقرار والاستمرارية في العمل. ثانياً، يعزز التعاون والتحفيز روح الفريق والانتماء للمنظمة، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين والحفاظ على مواهبهم. ثالثاً، يساهم التعاون والتحفيز في تعزيز التفاعل وتبادل المعرفة بين الأقسام، مما يساعد على تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

باختصار، يعتبر تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات أمراً ذو أهمية كبيرة. من الناحية النظرية، يساهم في تعزيز التبادل والروح الفريقية والتفاعل بين الأقسام، في حين أن الأهمية التطبيقية تتعلق بتحقيق النجاح المؤسسي، تحسين أداء الموظفين، وتعزيز التفاعل والتبادل في المنظمة. بالتالي، ينبغي أن تعمل المنظمات على تعزيز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والتواصل وتقديم مكافآت وحوافز تحفيزية للموظفين الذين يبدعون ويتميزون في أداء واجباتهم.

المراجع :

1. جيست، دي. إي.، وكونواي، إن. (2002). التواصل حول المسؤولية الاجتماعية الداخلية والخارجية للشركات: التصورات الإدارية وتأثيراتها على مواقف الموظفين. مجلة أخلاقيات الأعمال، 167-181، (2-3)، 44.
2. بينينغ، إي. بي.، سالج، تي. أو.، وألبيرز، إتش. إل. (2013). دور شبكات الموظفين في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتصورة والأداء الشخصي للموظفين: منظور متعدد المستويات. مجلة الدراسات الإدارية، 417-442، (3)، 50.
3. لولر، إي. إي.، وبودرو، جي. دبليو. (2012). من الموارد البشرية إلى رأس المال البشري: تحول استراتيجي للميدان. إدارة الموارد البشرية، 961-966، (6)، 51.
4. ليباك، دي بي، وسنيل، إس إيه (2002). دراسة بنية الموارد البشرية: العلاقات بين رأس المال البشري والتوظيف وتكوينات الموارد البشرية. مجلة الإدارة، 517-543، (4)، 28.
5. بلويهارت، آر. إي.، وموليتيرنو، تي. بي. (2011). ظهور مورد رأس المال البشري: نموذج متعدد المستويات. أكاديمية المراجعة الإدارية، 127-150، (1)، 36.
6. جيست، د. إ. (2017). إدارة الموارد البشرية ورفاهية الموظفين: نحو إطار تحليلي جديد. مجلة إدارة الموارد البشرية، 22-38، (1)، 27.
7. جيانغ، ك.، ليباك، دي بي، هو، جيه، وباير، جي سي (2012). كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية على النتائج التنظيمية؟ التحقيق التحليلي التلوي لآليات الوساطة. مجلة أكاديمية الإدارة، 1264-1294، (6)، 55.
8. بوكسال، ب.، وماكي، ك. (2014). عمليات عمل عالية المشاركة وتكثيف العمل ورفاهية الموظفين. العمل والتوظيف والمجتمع، 963-984، (6)، 28.
9. رايت، بي إم، جاردنر، تي إم، موينيهان، إل إم، وألين إم آر (2005). العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الشركة: فحص النظام السببي. علم نفس الموظف، 409-446، (2)، 58.
10. جاكسون، إس إي، شولر، آر إس، وجيانغ، ك. (2014). إطار طموح لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. أكاديمية حليات الإدارة، 1-56.

التكاليف الثاني

اسئلة البحث الفرعية

السؤال الرئيسي

1. كيف يؤثر تعاون أقسام الموارد البشرية على تحسين اداء الموظفين في المنظمة؟

الأسئلة الفرعية

2. ما أهمية التعاون والتنسيق بين أقسام الموارد البشرية في تعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين؟

3. ما هو دور التحفيز في تعزيز رضا الموظفين والحفاظ على مواهبهم في أقسام الموارد البشرية؟

4. لماذا يعد التعاون والتحفيز جوانب حاسمة لتحقيق النجاح المؤسسي في مجال إدارة الموارد

5. ماهي العوامل النظرية التي تدعم أهمية التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات

أهداف البحث الفرعية

الهدف العام

اثر التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات

الأهداف الفرعية

1. تحليل أهمية التعاون بين أقسام الموارد البشرية في تعزيز الابتكار وتحسين اداء الموظفين

2. تحديد العوامل المؤثرة في تحفيز أقسام الموارد البشرية وتقييم تأثيرها على رضا الموظفين والاحتفاظ بالمواهب

3. تقييم الأدوات والممارسات الفعالة لتعزيز التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في سياقات مختلفة مثل الشركات الصغيرة والشركات الكبيرة والمؤسسات غير الربحية

فرضيات البحث

الفرضية الاولى

1. توجد علاقة إيجابية بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية وأداء الموظفين حيث يتم تعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين وتعزيز العمل الجماعي وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل

الفرضية الثانية

2. توجد علاقة إيجابية بين تحفيز أقسام الموارد البشرية ورضا الموظفين والاحتفاظ بالمواهب حيث يؤدي توفير بيئة عمل محفزة وبرامج تحفيزية فعالة إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز استمراريتهم في المنظمة

الفرضية الثالثة

3. توجد علاقة بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية والابتكار والمؤسسي حيث يساهم التعاون الفعال في تبادل الأفكار والخبرات وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف والابتكار في بيئة تنافسية

الفرضية الرابعة

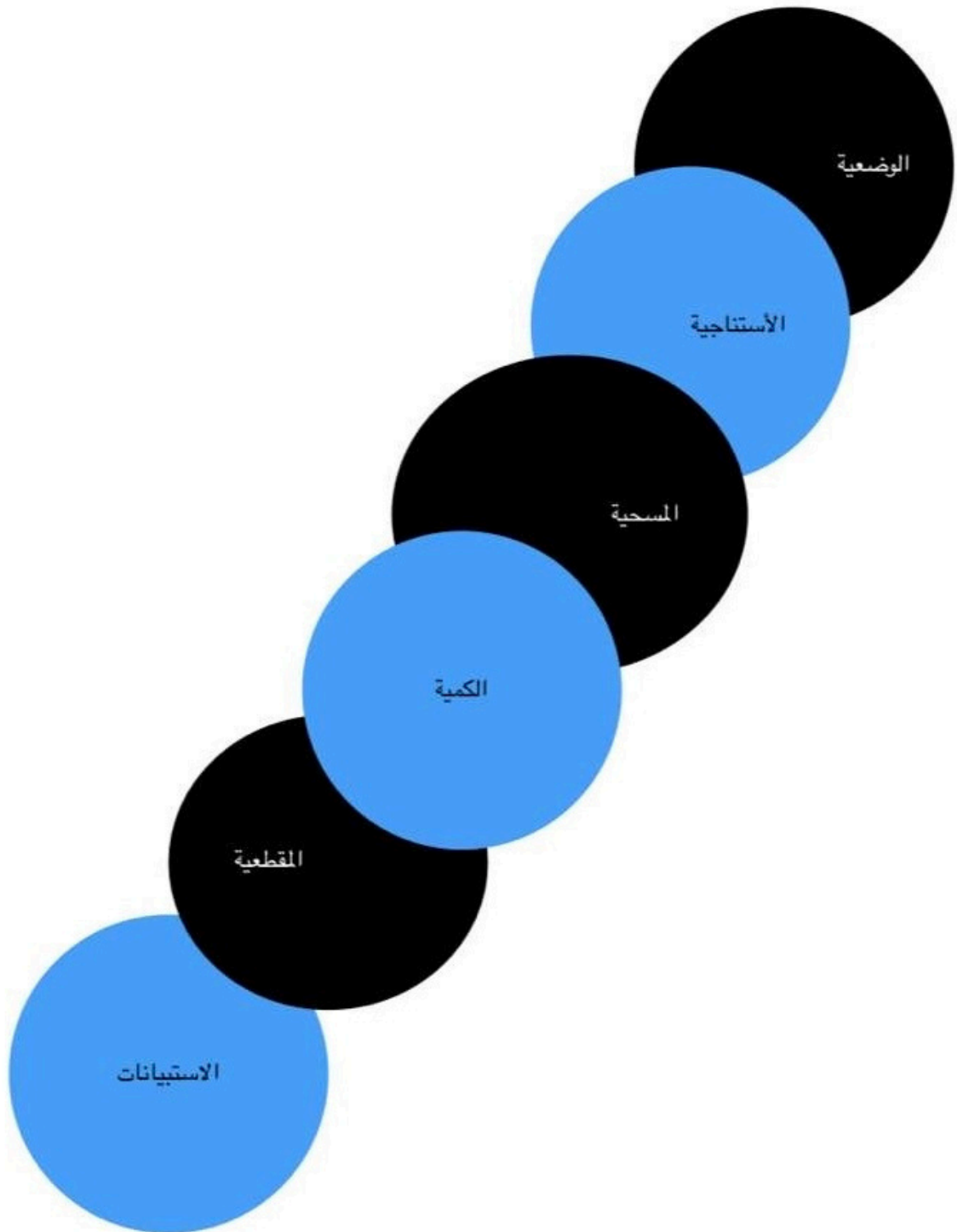
4. توجد علاقة بين تحفيز أقسام الموارد البشرية والأداء المؤسسي العام حيث يساهم التحفيز في تعزيز تفاعل الموظفين وارتباطهم بالمنظمة وزيادة إنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل

نموذج البحث

تم تصميمها بواسطة حنان محمد



منهجية البحث



جدول المحتويات

صفحات الغلاف

جدول المحتويات

المقدمه

مشكله البحث

أهمية البحث

الميدانية الدراسية

هيكل المشروع

الدراسات السابقة :

المقدمة في البحث العلمي تعتبر جزءًا هامًا لإعطاء نظرة عامة عن الموضوع وتعريف القارئ بأهمية البحث وسياقه العلمي. فيما يلي نموذج لمقدمة تشمل نظرة عامة عن البحث العلمي وأهمية إجراء الدراسات السابقة: مقدمة البحث العلمي:

بنا يهد البحث العلمي إلى جراحة تحقيق طرا ومن جى فهم الساه الطبيعي. والاجتماعية والبحث عن إجابات موثوقة ومدروسة للأسئلة البحثية. أهمية إجراء الدراسات السابقة:

بر الدراسات السابقة أساسا أساسيًا في البحث العلمي، حيث توفر الأساس والمعرفة للباحث لفهم السياق الحالي للموضوع وتحديد الاستفسارات والفرضيات المناسبة. إليك بعض الأهمية الرئيسية لإجراء الدراسات السابقة: 1. توفر النظرة العامة: من خلال مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة، يمكن للباحث الحصول على نظرة عامة عن الموضوع المدروس وفهم الأدبيات والتطورات الحديثة في المجال.

2. تحديد الفراغات في المعرفة: يساعد تقييم الدراسات السابقة على تحديد الفراغات في المعرفة والتحديات غير المحلولة التي يمكن للبحث الحالي معالجتها وتقديم إسهامات جديدة.

3. تطوير المنهجية: يمكن أن توفر الدراسات السابقة الأسس والإطار المنهجي للبحث الحالي، بما في ذلك استخدام الأدوات والمنهجيات المناسبة وتفسير النتائج المتوقعة.

. تأكيد النتائج: من خلال إجراء الدراسات المتعددة وتكرار النتائج، يمكن تأكيد صحتهم واستنتاجات وتوثيق المعرفة العلمية

. منع تكرار البحث: يمكن أن تساعد الدراسات السابقة على تجنب إعادة إجراء بحاث التي تمت بالفعل، وبالتالي توجيه الجهود البحثية في المجالات التي ل تُستكشف بعد.

ختصار، يعزز إجراء الدراسات السابقة جودة البحث العلمي ويساهم في توفير باحثين نحو أسئلة البحث الأكثر إلحاحًا وأهمية، ويساعد في تحقيق تقدم علمي قاب لتطبيق وإثراء المعرفة العلمية في المجال المعين.

استبيان موافقة أقسام الموارد البشرية

الموافقه :

الرقم	العبارة	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق بشده	غير موافق
1	تملك للعارف والمهارات الكافية واللازمة لأداء مهامك؟					
2	التحسين المستمر للمعارف هو الوسيله الأفضل لتحسين ادائك؟					
3	هل تشعر بالمتعة والراحة في أداء مهامك أو أعمالك ؟					
4	الكفاءة هل تؤدي عملك بسرعة وبدقة؟					
5	تنجز المهام الوظيفيه طبقاً لمعايير الجودة المطلوبه ؟					
6	تقوم بتأدية الأعمال الموكلة إليك على أكمل وجه وبطريقة صحيحة ؟					
7	يتم تقييم أدائك بناءً على أسس علمية ومعايير واضحة؟					
1	هل انت فعال في أداء اعمالك؟					
2	الفعالية هل تساهم بفعالية لتحقيق أهداف المنظمة؟					
3	النظام الداخلي مطبق على موظفي الجمارك ؟					
1	وجود تدريب كافي لتحسين إنتاجية الافراد					
2	الإنتاجية تجنب الغيابات للسمعه الحسنه وكسب ثقة مرؤوسهم					
3	تناسب المكافآت والحوافز التي تحصل عليها مع طبيعة عملكم ؟					
4	خضوعكم لدورات تدريبية وتأهيلية يساهم في إمكانية مضاعفة قدرتكم الإنتاجيه					

رابط الإستبيان

[HTTPS://DOCS.GOOGLE.COM/FORMS/D/E/1FAIPQLSFEWNEGHA9_P_MLUUDMQRIJ1F9LPXWBIY9VRYQ8G-EOLTVX5IG/VIEWFORM](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIPQLSFEWNEGHA9_P_MLUUDMQRIJ1F9LPXWBIY9VRYQ8G-EOLTVX5IG/viewform)

المحور الثاني : التحفيز

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى التحفيز في بنك التنمية المولية، والمرجو تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك عنها، وذلك بوضع إشارة (X) أمام العبارة التي تناسب إختيارك.

	التحفيز الإيجابي	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشده
1	تساعد الحوافز في رفع معنويات العاملين وزيادة إنتاجيتهم.					
2	يجد العامل احتمال مكافئته دافعا إلى أداء عمله بالوجه المطلوب .					
3	يستعمل تقييم الأداء في تحديد المكافئات المالية.					
4	يحس العمال بالمساواة من حيث التحفيز المُقدم.					
5	تعتبر الترقية حافزاً إيجابياً للموظف.					
6	يتم نقل الموظفين إلى وظيفة أحسن بناءً على أدائه.					
	التحفيز السلبي					
1	يجد العامل في احتمال معاقبته دافعا إلى أدائه للعمل بالوجه المطلوب					
2	تؤدي العقوبات الى تقويم سلوك العاملين وتحسين ادائهم					
3	يحس العمال بالمساواة من حيث العقوبات المطبقة					
4	يتم نقل الموظف إلى وظيفة أسوء لأدائه السلبي					
5	يتم تنزيل رتبة الموظف في حال تراجع ادائه بشكل واضح					
6	العقوبات المستخدمة في نظام تقييم الأداء تشكل حافزا للموظف لتحسين أدائه					

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسه

1.1المقدمه.....

1.2 مشكلة البحث.....

1.2.1 الفجوات النظرية.....

1.2.2 الفجوات العملية.....

1.3. أهمية البحث.....

1.3.1 أهمية نظرية.....

1.3.2 أهمية تطبيقية.....

1.4 أسئلة البحث

1.5 أهداف البحث.....

1.6فرضيات البحث.....

1.7 نموذج البحث.....

1.8منهجية البحث.....

1.9 الدراسة الميدانية.....

1.10 هيكل المشروع.....

2. الفصل الثاني الإطار النظري.....

2.1المقدمة

2.2 المبحث الأول : التعاون.....

2.3 المبحث الثاني تحفيز الموظفين.....

2.4 العلاقة بين المبحث الأول والثاني.....

2.5المراجع

2.6محتويات البحث.....

الفصل الثالث: منهجية البحث

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

المقدمة في البحث العلمي تعتبر جزءًا هامًا لإعطاء نظرة عامة عن الموضوع وتعريف القارئ بأهمية البحث وسياقه العلمي. فيما يلي نموذج لمقدمة تشمل نظرة عامة عن البحث العلمي وأهمية إجراء الدراسات السابقة:

مقدمة البحث العلمي:

يعتبر البحث العلمي عملية حيوية لتوسيع المعرفة وفهم الظواهر والمسائل التي تحيط بنا. يهدف البحث العلمي إلى إجراء تحقيق نظامي ومنهجي لفهم الظواهر الطبيعية والاجتماعية والبحث عن إجابات موثوقة ومدرسة للأسئلة البحثية.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة أساسًا أساسيًا في البحث العلمي، حيث توفر الأساس والمعرفة اللازمة للباحث لفهم السياق الحالي للموضوع وتحديد الاستفسارات والفرضيات المناسبة. إليك بعض الأهمية الرئيسية لإجراء الدراسات السابقة:

1. توفر النظرة العامة: من خلال مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة، يمكن للباحث الحصول على نظرة عامة عن الموضوع المدروس وفهم والتطورات الحديثة في المجال.
2. تحديد الفراغات في المعرفة: يساعد تقييم الدراسات السابقة على تحديد الفراغات في المعرفة والتحديات غير المحلولة التي يمكن للبحث الحالي معالجتها وتقديم إسهامات جديدة.

باختصار، يعزز إجراء الدراسات السابقة جودة البحث العلمي ويساهم في توجيه الباحث نحو أسئلة البحث الأكثر إلحاحًا وأهمية، ويساعد في تحقيق تقدم علمي قابل للتطبيق وإثراء المعرفة العلمية في المجال المعين.

التعريفان الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير الأول

أداة الموارد البشرية تعرف على أنها الأساليب والتقنيات والإجراءات التي تستخدمها المؤسسات والمنظمات لإدارة وتطوير موظفيها. تهدف أدوات الموارد البشرية إلى جذب

واختيار وتوظيف الموظفين المناسبين، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتحفيزهم وإبقائهم ملتزمين ومنتجين في بيئة العمل.

تطور أدوات الموارد البشرية:

شهدت أدوات الموارد البشرية تطورًا كبيرًا على مر العقود بما يتناسب مع التغيرات في المجتمع والاقتصاد والتكنولوجيا.

في الماضي، كانت أدوات الموارد البشرية أكثر تركيزًا

على المهام الإدارية التقليدية مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. ومع تطور النهج الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، أصبحت أدوات الموارد البشرية تشمل جوانب أكثر . مثل تطوير القيادة، وتحسين العمليات التنظيمية، وتعزيز ثقافة المؤسسة

أبعاد أدوات الموارد البشرية:

تشمل أدوات الموارد البشرية عدة أبعاد وجوانب مهمة، بما في ذلك:

1. إدارة الموارد البشرية: تشمل عمليات التوظيف والتعيين والتدريب وتقييم الأداء . وإدارة الأجور والمزايا وإدارة التطوير المهني والتقاعد.
2. تنمية المهارات والقدرات: تشمل برامج التدريب وورش العمل والتعلم المستمر . وتطوير المهارات الفنية والقيادية والاتصالية.
3. تشمل تقييم الأداء الفردي والجماعي وتحديد الأهداف وتوفير الملاحظات وتعزيز الأداء المتميز ومعالجة الأداء الضعيف
4. تحفيز الموظفين: تشمل استخدام أنظمة المكافآت والحوافز، وتعزيز ثقافة العمل حفزة وتوفير فرص الترقية والتطوير المهني.

المتغير الثاني

المتغير الثاني لبحث تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيز في جميع القطاعات هو "تحفيز الموظفين" والذي يعتبر أحد العوامل المهمة في تعزيز تعاون أقسام البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة. فيما يلي تعريفها وتطورها وأبعادها : ونظرياتها

تعريف تحفيز الموظفين:

تحفيز الموظفين يشير إلى الجهود المبذولة لتحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق أداء متميز وتحقيق الأهداف المؤسسية متميز . يهدف التحفيز إلى زيادة رغبة الموظفين في العمل بجد وتحقيق النتائج المرجوة، وتعزيز مشاركتهم الفعالة في العمل الجماعي وتعاونهم مع أقسام وتعاونهم مع أقسام الموارد البشرية وبقية الأقسام في المؤسسة.

تطور تحفيز الموظفين:

تطورت ادوات تحفيز الموظفين على مر الزمن، حيث تم تطوير نهج أكثر شمولاً وتركيزاً على تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز رضاهم وإشباعهم في العمل. في الماضي، كان التحفيز يعتمد بشكل رئيسي على المكافآت المادية مثل الرواتب والمكافآت المالية. ومع ذلك، تم التركيز في الآونة الأخيرة على جوانب أخرى من التحفيز مثل التقدير والاعتراف، وتوفير فرص التطوير المهني، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتمكين الموظفين وإعطائهم صلاحيات أكبر في اتخاذ القرارات.

أبعاد تحفيز الموظفين:

تحفيز الموظفين يشمل عدة أبعاد مهمة، بما في ذلك

1. المكافآت المادية: تشمل الرواتب والعلاوات والمكافآت المالية والمزايا المالية الأخرى التي تعطى للموظفين كمكافأة عن أدائهم المتميز.
2. التقدير والاعتراف: يتضمن توجيه الثناء والتقدير للموظفين عن الجهود التي يبذلونها والنتائج التي يحققونها.

التطوير المهني: يتعلق بتوفير فرص التدريب والتعلم والتطوير المستمر 3. للموظفين وتعزيز قدراتهم وتطوير مهاراتهم المهنية

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يتعلق بـ توفير بيئة عمل متوازنة 4.

تسمح للموظفين بتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية والعائلية.

العلاقة بين المتغيرات

العلاقة بين متغيرات البحث والأنماط، والصراعات والفجوات لديهما يمكن أن تكون مرتبطة بالشكل التالي:

تأثير متغيرات البحث والأنماط على الصراعات والفجوات 1.

إذا كانت متغيرات البحث والأنماط في المؤسسة تشجع على التعاون - والتواصل الفعال والقيادة الفعالة، فمن المرجح أن تقلل من حدوث الصراعات وتساهم في تقليل الفجوات بين الأفراد والفرق المختلفة على سبيل المثال، عندما توفر المؤسسة بيئة مشاركة وتواصل فعالة وتعزز القيادة

المشتركة، فإن ذلك يعزز فهم المشترك للأهداف والرؤية ويقلل من التباينات التي يمكن أن تؤدي إلى الصراعات والفجوات

تأثير الصراعات والفجوات على متغيرات البحث والأنماط 2.

الصراعات والفجوات القائمة في المؤسسة يمكن أن تؤثر على متغيرات البحث والأنماط. عندما تكون هناك صراعات غير منضبطة أو فجوات في الفهم أو الأهداف، فإن ذلك يمكن أن يؤثر على القدرة على تحقيق البحث الجيد وتطبيق الأنماط المناسبة في المؤسسة.

يمكن أن تؤدي الصراعات المستمرة والفجوات إلى تقليل مستوى التعاون والتواصل

الفعال، مما يؤثر سلبًا على جودة البحث والأنماط المتبعة في المؤسسة

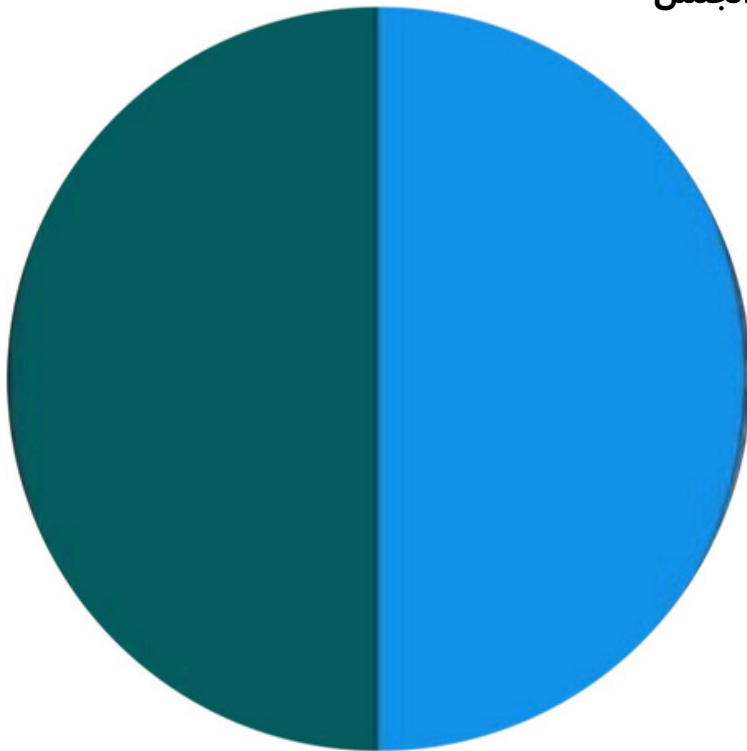
خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس والعمر- المستوى التعليمي- الخبرة المهنية- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس يشمل (ذكر، أنثى)
- العمر تشمل (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة)
- الخبرة المهنية تشمل أقل من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات من 10 إلى (أقل من 15 سنة، أكثر من 15 سنة)

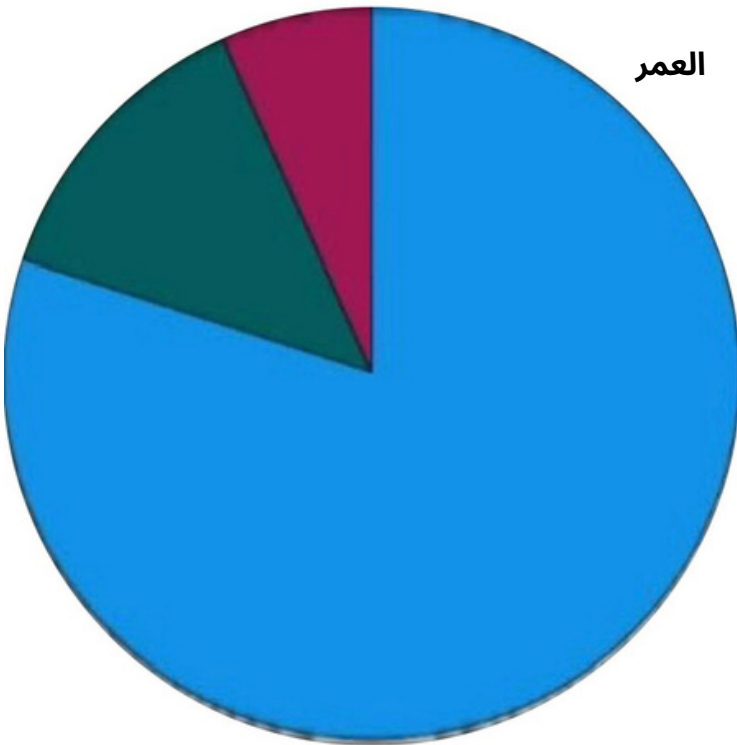
المتغير	فئة المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	15	%50
	أنثى	15	%50
	الأجمالي	30	%100
العمر	أقل من 30	24	%80
	من 30 إلى 40 سنة	4	%13.3
	من 40 إلى 50 سنة	3	%6.7
	الأجمالي	19	%100
	أقل من ٥ سنوات	8	%63.6
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	2	%26.7
الخبرة المهنية	من ١٠ إلى أقل من 15 سنة	1	%6.7
	أكثر من 15 سنه	30	%3.3
	الأجمالي	16	%100
	متوسط	2	%53.3
المستوى التعليمي	ثانوي	7	%6.7
	دبلوم	4	%23.3
	بكالوريوس	1	13.3
	ماجستير	30	%3.3
	الأجمالي		%100

الجنس



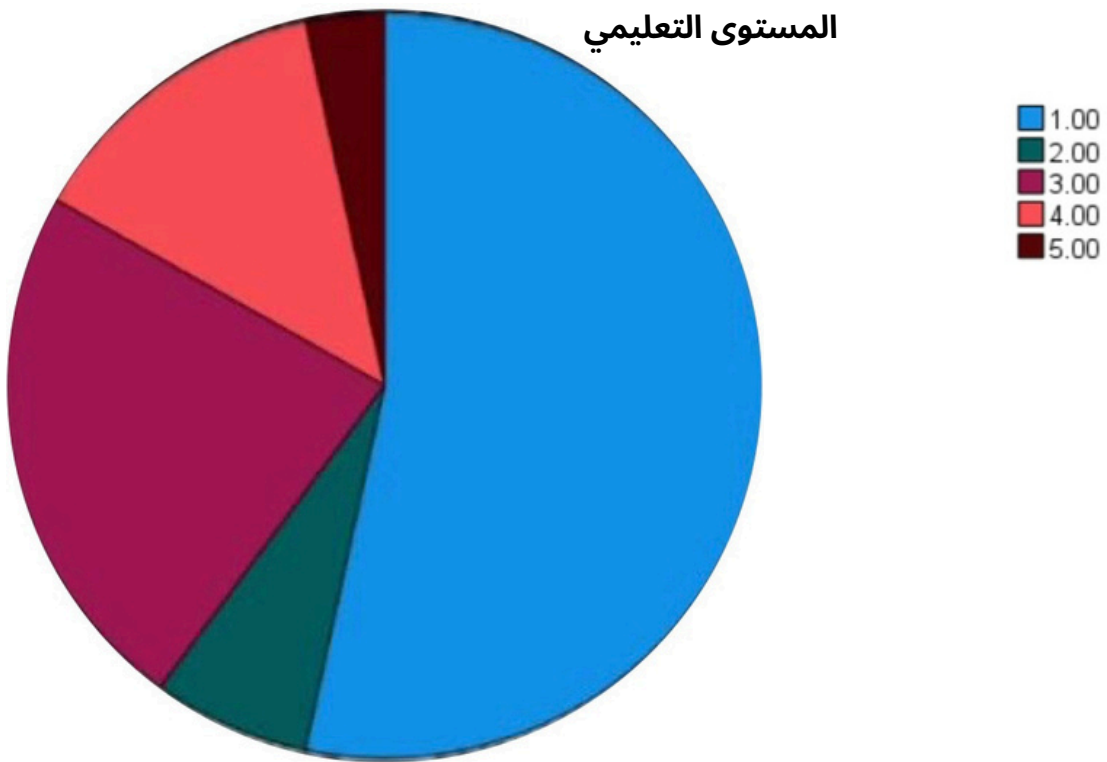
1.00
2.00

العمر

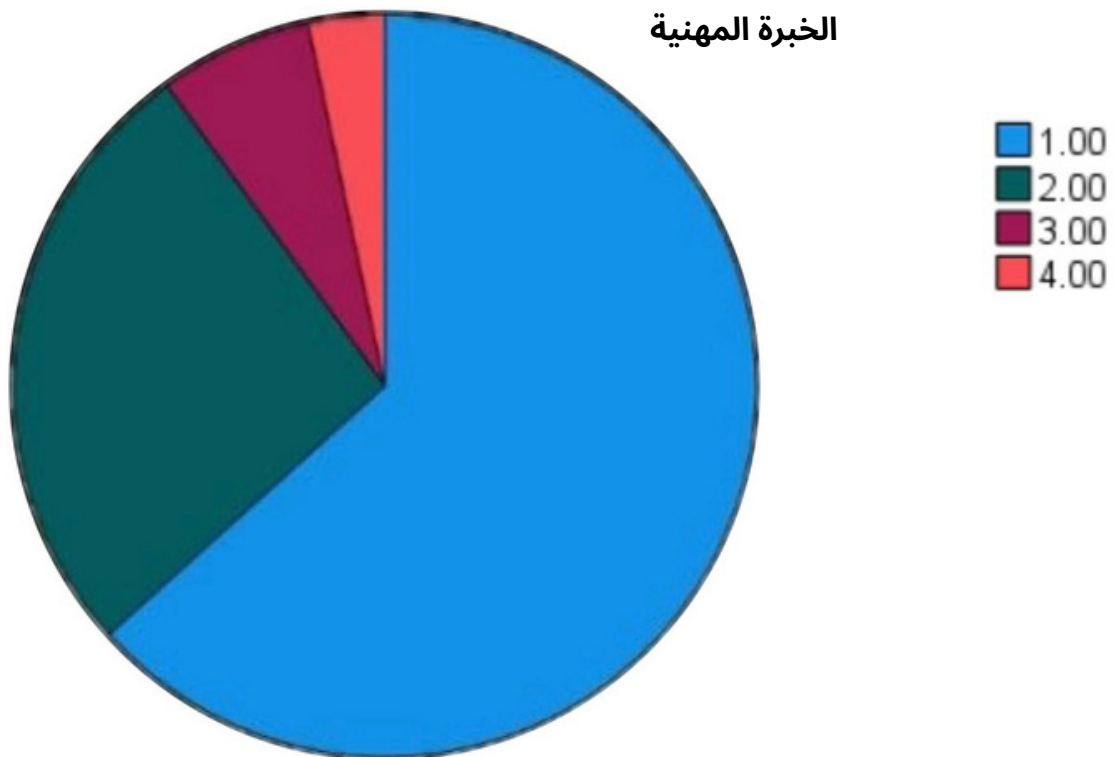


1.00
2.00
3.00

المستوى التعليمي



الخبرة المهنية



قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي المستخدمة في الدراسة من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق (AVERAGE VARIANCE EXTRACTED) قياس متوسط التباين المستخرج بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس CRONBACH'S ALPHA قيمة ألفا كرونباخ .

الدراسة بينما تم قياس الثبات للمقاييس من خلال نموذج المعادلة البنائية باستخدام برنامج SEM (STRUCTURAL EQUATION MODELING) بالإصدار 27 والفقرات والجداول التالية توضح ذلك SPSS التحليل الإحصائي

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج

(AVERAGE VARIANCE EXTRACTED)

صدق الإتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم KAISER التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (1974) حذفه من الإستبانة

يتم قياس متوسط التباين بين: CONVERGENT VALIDITY الصدق التقاربي التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقاً لـ (2006) AVE التباين المستخرج الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية لجداول التالية توضح (HAIR ET AL T النتائج الإحصائية الخاصة بـ) معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة المحسوبة، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الإتساق AVE الداخلي للإستبانة. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج SPSS لقياس الصدق التقاربي للاستبانة وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية بالإصدار ٢٧، كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P values	متوسط التباين المستخرج	
تعاون أقسام الموارد البشرية	الكفاءة	س1	.387	1.000	1.14721	0.00	2.057	1.00014
		س2		-.061-	.98261	0.00		
		س3		.093	1.13715	0.00		
		س4		.331	1.33218	0.00		
		س5		.262	1.05318	0.00		
	الفعالية	س6		.173	.69481	0.00	0.788	
		س7		.112	.98027	0.00		
		س8		-.157-	.92786	0.00		
		س9		-.122-	1.52414	0.00		
		س10		-.223-	.89955	0.00		
		س11		.119	1.22287	0.00		
		س12		.168	1.19578	0.00		
	الإنتاجية	س13		-.049-	1.11675	0.00	0.14	
		س14		-.089-	.89955	0.00		
		س15		1.000	.90972	0.00		
		س16		.128	1.18419	0.00		
تحفيز الموارد البشرية في القطاعات	التحفيز الإيجابي	س17	.360	.217	1.22051	0.00	1.714	1
		س18		.291	1.30472	0.00		
		س19		.152	.99943	0.00		
		س20		.373	1.11880	0.00		
		س21		.062	1.22990	0.00		
		س22		-.089-	1.27937	0.00		
		س23		.422	1.01710	0.00		
		س24		.500	.98261	0.00		
	التحفيز السلبي	س25		.032	.99481	0.00	0.285	
		س26		.421	.99655	0.00		
		س27		.195	1.16511	0.00		
		س28		.380	1.48750	0.00		
		س30		.243	1.43198	0.00		

يوضح الشكل أعلاه

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده ، عند قيم أكبر من 0.7 ، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 ، الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE: يتضح أن قيمته لمتغير). المتغير التلخيص لم نلغى المنطق المتغير المستقل (هو: 387 < 0.3 وفقا لذلك، فقد تحقق الصديق التقاربي للاستبانة. المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير وأبعاده (قيمتها أكبر من 0.7 ، بالإضافة إلى أن كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقد تحقق صديق الاتساق للداخلي بأبعاده ، الثالث. كذلك ، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE لمتغير) المتغير التابع (كل ذلك يساوي 0.3 وفقا لذلك، فقد تحقق التقاربي للاستبانة لأبعاد المتغير (هو: 387 ، 360). على الترتيب .

ثبات أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 27. وفقا يجب أن تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
0.709	.721	5	البعد الأول: الكفاءة
	.670	5	البعد الثاني: الفعالية
	.656	3	البعد الثالث: الإنتاجية
0.951	.949	8	البعد الأول التحفيز الإيجابي
	.949	8	البعد الثاني: التحفيز السلبي

تعاون أقسام

الموارد البشرية

تحفيز الموارد

البشرية في

القطاعات

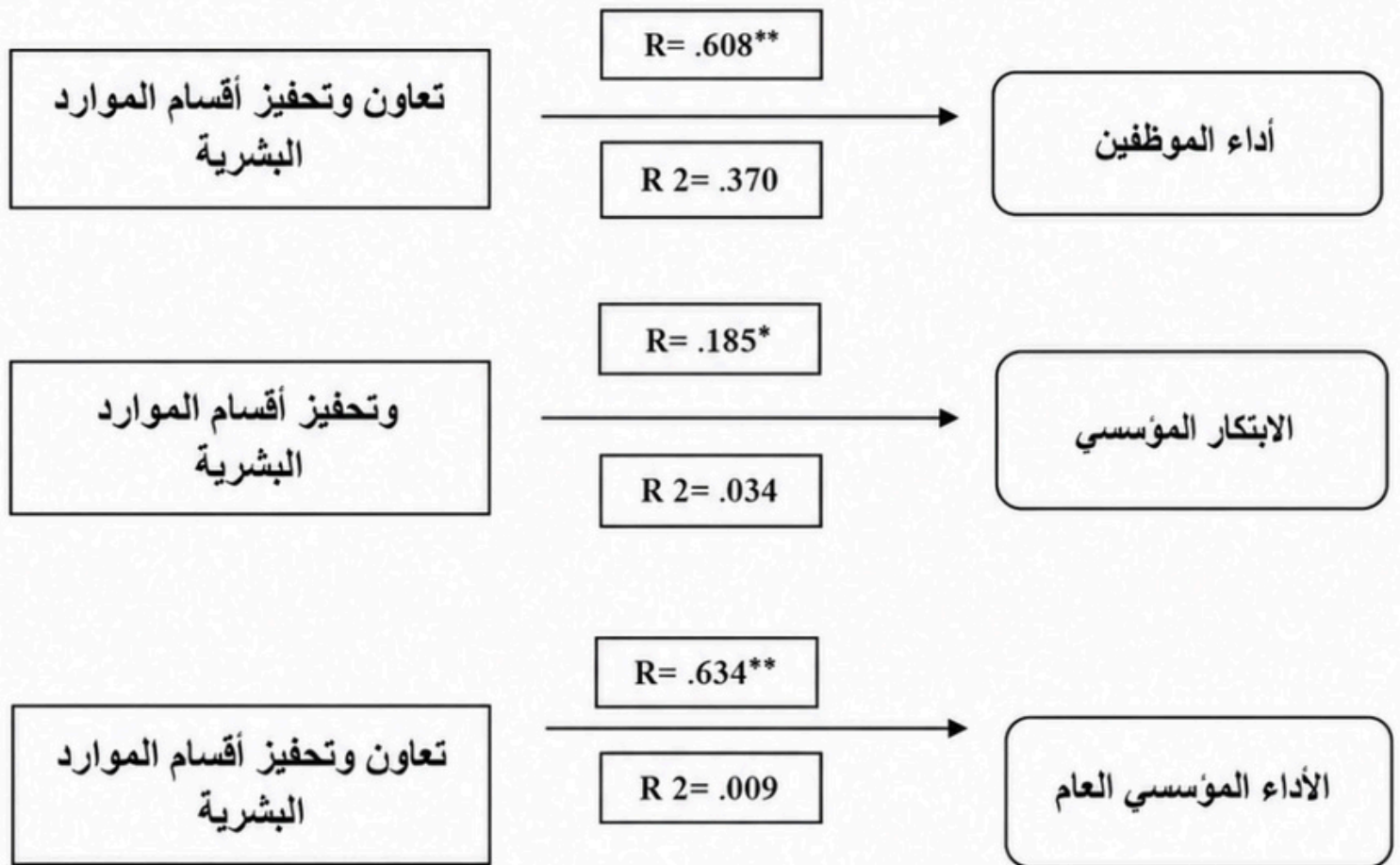
التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة	الوزن النسبي	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشده	من 84% إلى 100%	مرتفع جدا
من 3.40 إلى أقل من 4	موافق	من 68% إلى أقل من 84%	مرتفع
من 2.60 إلى أقل من 3.4	محايد	من 52% إلى أقل من 68%	متوسط
من 1.80 إلى أقل من 2	غير موافق	من 36% إلى أقل من 52%	منخفض
من 1 إلى أقل من 1	غير موافق بشده	من 20% إلى أقل من 36%	منخفض جدا

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
تعاون أقسام الموارد البشرية	البعد الأول	4.60	4.473	0.63	0.12	موافق بشده	مرتفع جدا	جدا
	البعد الثاني	4.46		0.82		موافق	مرتفع جدا	
	البعد الثالث	4.36		0.92		موافق بشده	مرتفع جدا	
تحفيز الموارد البشرية في القطاعات	البعد الأول	3.75	3.745	0.80	0.007	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني	3.74		0.81		موافق	مرتفع	

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير		البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الثالث للمتغير الأول	البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson Correlation	1	-.061-	.093	.331	.262
	Sig. (2-tailed)		.748	.627	.074	.163
	N	30	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson Correlation	-.061-	1	.525**	.211	.100
	Sig. (2-tailed)	.748	.	.003	.264	.599
	N	30	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الأول	Pearson Correlation	.093	.525**	1	.228	.389*
	Sig. (2-tailed)	.627	.003	.	.226	.034
	N	30	30	30	30	30
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.331	.211	.228	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.074	.264	.226	.	.007
	N	30	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.262	.100	.389*	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.163	.599	.034	.007	.
	N	30	30	30	30	30



الخلاصة

1. توجد علاقة إيجابية بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية وأداء الموظفين، حيث يتم تعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين وتعزيز العمل الجماعي وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.
2. توجد علاقة إيجابية بين تحفيز أقسام الموارد البشرية ورضا الموظفين والاحتفاظ بالمواهب، حيث يؤدي توفير بيئة عمل محفزة وبرامج تحفيزية فعالة إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز استمراريتهم في المنظمة.
3. توجد علاقة إيجابية بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية والابتكار المؤسسي، حيث يساهم التعاون الفعال في تبادل الأفكار والخبرات وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف والابتكار في بيئة تنافسية.
4. توجد علاقة إيجابية بين تحفيز أقسام الموارد البشرية والأداء المؤسسي العام، حيث يساهم التحفيز في تعزيز تفاعل الموظفين وارتباطهم بالمنظمة وزيادة إنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

1. تعاون أقسام الموارد البشرية يساهم في تعزيز الأداء العام للمؤسسة وتحقيق التنسيق والتكامل بين الأقسام المختلفة
2. تحفيز أقسام الموارد البشرية يساهم في زيادة الرضا الوظيفي والالتزام والأداء العالي للفرق.
3. ينبغي توفير بيئة عمل محفزة وداعمة لتعزيز التعاون وتحفيز فرق الموارد البشرية.

مناقشة آثار البحث المستقبلية :

1. دراسة آثار تعاون أقسام الموارد البشرية على تطوير المهارات والقدرات لإفراد المؤسسة.
2. استكشاف استراتيجيات جديدة لتحفيز الأفراد وتعزيز أداء فرق الموارد البشرية.
3. تحليل تأثير التواصل والتعاون بين الأقسام المختلفة على المرونة والإبتكار في المؤسسة

المراجع

- أهمية تقييم الأداء في تحفيز الموارد البشرية

ITTP://ARCHIVES.UNIV-BISKRA.DZ/BITSTREAM

:D8%A7%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9%%/23456789/4610/1
0%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85%20%D8%A7%D9%84
D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A%
A%D8%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2%20%D8%A7%D9%84%D9%85
D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%

- دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية

/HTTP://ARCHIVES.UNIV-BISKRA.DZ/BITSTREAM

D9%85%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%B3%/123456789/17243/1
D9%8A_%D8%AC%D9%85%D9%8A%D9%84%D8%A9.PDF%

-رابط الاستبيان الإلكتروني

HTTPS://DOCS.GOOGLE.COM/FORMS/D/E/ 1FAIPQLSEVPM4V1UWKLKUOEHLPE
/DR80ZGECKYJFEMT01HJ5UYZTMUA
VIEWFORM?USP=PP_URL

المراجع لجميع البحث

1. "THE HUMAN SIDE OF ENTERPRISE" BY DOUGLAS MCGREGOR - PIE
هذا الكتاب رؤية مهمة حول كيفية تحفيز العمال وإشراكهم في عملية التعاون داخل الشركات.
1. "COLLABORATIVE INTELLIGENCE: USING TEAMS TO SOLVE HARD" .2
2. "PROBLEMS" BY J. RICHARD HACKMAN - يركز هذا الكتاب على أهمية
3. التعاون في تحقيق الأهداف الصعبة من خلال الفرق والأقسام المختلفة في
4. المؤسسات.
5. "DRIVE: THE SURPRISING TRUTH ABOUT WHAT MOTIVATES US" BY
6. DANIEL H. PINK يقدم هذا الكتاب رؤية جديدة حول عوامل التحفيز وكيفية
7. تطبيقها في بيئة العمل لتعزيز التعاون والإنتاجية
8. "TEAM OF TEAMS: NEW RULES OF ENGAGEMENT FOR A COMPLEX"
9. "WORLD" BY GENERAL STANLEY MCCHRYSTAL - يسلط هذا الكتاب الضوء
10. على أهمية التعاون بين الأقسام المختلفة في التصدي للتحديات الكبيرة في بيئة
11. العمل الحديثة.
12. "THE CULTURE CODE: THE SECRETS OF HIGHLY SUCCESSFUL"
13. "GROUPS" BY DANIEL COYLE - يقدم هذا الكتاب نظرة عميقة إلى كيفية بناء
14. ثقافة تعاونية داخل المؤسسات وتحفيز أعضاء الفريق

