

قضايا بحثية (٢) المهمة التاسعة

للباحثة / رحاب آل نملآن





كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال

أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية
العراقية

Impact of Human Resources Strategies on job performance: A field study on
Iraqi private universities

إعداد الطالب

موسى محمد محمد شبحان الدليمي

الرقم الجامعي

1620502027

إشراف

الأستاذ الدكتور سليمان إبراهيم الحوري

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

عمادة الدراسات العليا

جامعة آل البيت

الفصل الأول 2017 / 2018





من حيث فصل الاستنتاجات والتوصيات بناءً على النتائج والمناقشة:
١- وضوح الاستنتاجات

١. مستوى تبني استراتيجيات الموارد البشرية

• **النتائج:** أظهرت النتائج أن مستوى تبني استراتيجيات الموارد البشرية في الجامعات الأهلية العراقية جاء متوسطاً.

• **النقد:**

- **الإيجابيات:** تعكس النتائج واقعاً قد يكون منطقياً في ظل الظروف الحالية للجامعات الأهلية العراقية، حيث يمكن أن تكون الموارد المالية والبشرية محدودة.
- **السلبيات:** لم يتم توضيح الأسباب الكامنة وراء هذا المستوى المتوسط بشكل كافٍ. كان من الممكن أن تكون هناك تحليلات أعمق للعوامل المؤثرة مثل الثقافة التنظيمية، الدعم الإداري، والموارد المتاحة.

٢. تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

• **النتائج:** أظهرت النتائج تأثيراً ذا دلالة إحصائية لاستراتيجيات التوظيف والحوافز والمكافآت وتقييم الأداء على الأداء الوظيفي، بينما لم يظهر تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية والتدريب والتطوير.

• **النقد:**

- **الإيجابيات:** النتائج تتماشى مع الأدبيات التي تؤكد على أهمية التوظيف الفعال والحوافز وتقييم الأداء في تحسين الأداء الوظيفي.
- **السلبيات:** عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية والتدريب والتطوير يتناقض مع العديد من الدراسات السابقة. كان من الممكن أن يتم تحليل الأسباب المحتملة لهذا التناقض بشكل أعمق، مثل نقص الموارد المالية أو عدم فعالية البرامج التدريبية الحالية.

٣. مستوى الأداء الوظيفي

• **النتائج:** أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات الأهلية جاء متوسطاً.

• **النقد:**

- **الإيجابيات:** النتائج تعكس واقعاً قد يكون منطقياً في ظل الظروف الحالية للجامعات الأهلية العراقية.
- **السلبيات:** لم يتم توضيح العوامل المحددة التي تؤثر على الأداء الوظيفي بشكل كافٍ. كان من الممكن أن يتم تحليل العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء بشكل أعمق.

٤. توصيات الدراسة

• **النتائج:** قدمت الدراسة توصيات لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية والأداء الوظيفي.

• **النقد:**

- **الإيجابيات:** التوصيات واقعية وقابلة للتنفيذ، وتعكس فهماً جيداً للتحديات والفرص في مجال إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية العراقية.
- **السلبيات:** كان من الممكن أن تكون التوصيات أكثر تفصيلاً وتحديداً، مع تقديم خطوات عملية



٢

٢-واقعية التوصيات

١. توصيات للبحث المستقبلي والذي فشل الباحث في ذكرها

• **توسيع نطاق الدراسة:** يوصى بإجراء دراسات مستقبلية تشمل جامعات حكومية وخاصة في مناطق مختلفة من العراق أو دول أخرى لمقارنة النتائج وتحديد العوامل المشتركة والفريدة.

• **تحليل تأثير العوامل البيئية:** يمكن للباحثين المستقبليين دراسة تأثير العوامل البيئية مثل الاستقرار السياسي والاقتصادي على فعالية استراتيجيات الموارد البشرية.

• **استخدام مناهج بحث متنوعة:** يوصى باستخدام مناهج بحثية متنوعة مثل الدراسات الطولية والتجارب الميدانية لفهم تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي بشكل أعمق.

• **دراسة تأثير التكنولوجيا:** يمكن للباحثين دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة على استراتيجيات الموارد البشرية وكيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال الابتكارات التكنولوجية.

• **تحليل تأثير الثقافة التنظيمية:** يوصى بدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية استراتيجيات الموارد البشرية وكيفية تعزيز ثقافة تنظيمية داعمة.

٢. توصيات للممارسين

- تطوير برامج تدريبية مستمرة: يوصى بتطوير برامج تدريبية مستمرة تتماشى مع التغيرات التكنولوجية والبيئية لضمان تحسين الأداء الوظيفي.
- تحسين عمليات التوظيف: يوصى بتحسين عمليات التوظيف من خلال استخدام أساليب حديثة وشفافة لجذب الكفاءات العالية.
- تطبيق نظام تقييم أداء عادل وشفاف: يوصى بتطبيق نظام تقييم أداء عادل وشفاف يشمل معايير واضحة ومفهومة لجميع الموظفين.
- تعزيز الحوافز والمكافآت: يوصى بتعزيز نظام الحوافز والمكافآت لضمان تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي.
- استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية: يوصى باستخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب والتقييم.



٣. توصيات للسياسات

- وضع سياسات دعم للتدريب والتطوير: يوصى بوضع سياسات تدعم التدريب والتطوير المستمر للموظفين لضمان تحسين الأداء الوظيفي.
- تعزيز سياسات التوظيف الشفافة: يوصى بوضع سياسات تضمن شفافية وعدالة عمليات التوظيف والاختيار.
- تطوير سياسات الحوافز والمكافآت: يوصى بتطوير سياسات حوافز ومكافآت تعزز من رضا الموظفين وتحفزهم على الأداء العالي.
- تشجيع الابتكار التكنولوجي: يوصى بوضع سياسات تشجع على استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية لتحسين الكفاءة والفعالية.
- تعزيز الأمان الوظيفي: يوصى بوضع سياسات تعزز من الأمان الوظيفي للموظفين لضمان استقرارهم وزيادة ولائهم للجامعة.

شكراً دكتورة دعاء
يشرفني ويسعدني
توجيهيك

