

المهمة الثانية

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



الإطار النظري

Chapter
01

الإطار النظري

في هذا الفصل قام الباحث بذكر متغيرات ومصطلحات الدراسة حول مفهوم ممارسة إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، ثم تطرق إلى العناوين الفرعية لكل منهما ومنها:

الممارسات الاختصاصية وذكر أنها الممارسات التي تزاو لها إدارة الموارد البشرية في المنظمة سواء كانت هذه المنظمة تابعة لقطاع الدولة أو القطاع الخاص.

الممارسات الإدارية وهي الممارسات التي تحتاجها إدارة الموارد البشرية بإنجاز أعمالها ووظائفها الاختصاصية.

الممارسات الاستشارية: والمتمثلة بتقديم المشورة عن العاملين ولكافة الإدارات العاملة في المنظمة سواء من الناحية القانونية أو الفنية.

بعد ذلك تحدث الباحث عن الاستقطاب والتعيين، ثم التدريب والتطوير وذكر النظريات في هذا الجانب وأهمية التدريب للعاملين، ثم تقييم الأداء وما أهميته على مستوى المنظمة والمدراء والمرووسين ووضح طرق التقييم التقليدية والحديثة، ثم التعويضات وأخيراً الصحة والسلامة المهنية وذكر أن هناك عناصر يجب توافرها في برامج الصحة والسلامة المهنية الجيد.



Chapter 01

الإطار النظري

بالنسبة لمصطلح التميز المؤسسي:
ذكر الباحث أن التميز عبارة عن أسلوب للحياة يمكن أن يحدث في منظمة صغيرة أو كبيرة، حكومية أو غير حكومية، تقدم خدمات أو تصنع سلعة.
ويرى الباحث أنه على الرغم من تعدد الأدبيات التي تناولت مفهوم التميز إلا أنها تدور حول ثلاث محاور رئيسية وهي تفسير التميز بناء على ممارسات المنظمة، تفسير التميز على أساس تفوق المنظمة على مثيلاتها، وأخيراً تفسير التميز من خلال تحقيق أداء يفوق توقعات العملاء.
ثم تحدث الباحث عن التميز القيادي وقال أن القيادة العليا لها تأثير مباشر على التميز من خلال تنمية قدرات الأفراد وتشجيعها لهم بالتوجه نحو الإبداع والتميز، وذكر التميز بتقديم الخدمة وحدد مجموعة من القواعد التي تعمل على تطوير آلية تقديم الخدمة للعملاء ومنها وضع العميل بالدرجة الأولى والعمل على تعزيز مفهوم ضمان الجودة.

Chapter
02

الإطار النظري

أرى أن الإطار النظري اشتمل على جميع متغيرات الدراسة، كما أكد على أهمية البحث والعناوين الفرعية عكست محتواها الداخلي، تميز الباحث بالتسلسل المنطقي في طرح الأفكار جاء الإطار النظري بصورة مرجعية صحيحة لمشكلة البحث، وكان مقتصرًا على ما يتعلق بالبحث، وأسلوب الكتابة علمي وكان التوثيق سليم.

قدم الباحث بعض الدراسات السابقة المتصلة بموضوع دراسته، وذكر (١٠) دراسات عربية و (٩) دراسات أجنبية، وقدم تلخيصاً وافياً لكل منها مبيناً أهدافها وإجراءاتها الإحصائية وأهم نتائجها وتوصياتها، ورتبها في تتابع تاريخي من الأقدم إلى الأحدث. بعض الدراسات التي تناولها الباحث:

دراسة الجريري (٢٠٠١) بعنوان "أثر استراتيجية اختيار الأفراد العاملين في تحقيق المزايا التنافسية: دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية.

دراسة الكبيسي (٢٠٠١) بعنوان "الأثر بين استراتيجية المنظمة، واستراتيجية تقويم أداء الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في عينة من المصارف الأهلية في العراق.



Chapter 02

الإطار النظري

دراسة (siu chow,2008) بعنوان “ An Empirical Investigation of Coherent Human Resource Practices and High Performance Work Systems.

من خلال عرض الأدبيات يتضح أن الدراسات السابقة ذات علاقة وثيقة وداعمة لمشكلة البحث، واشتملت على التنوع في الدراسات عربية وأجنبية، وعرض الباحث الدراسات بأسلوب التحاور موضعاً أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين دراسته، حيث ذكر أن الدراسات السابقة تمت في الدول العربية والولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الأوروبية في حين أنه تم تطبيق الدراسة الحالية في بيئة شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية بدولة الكويت.

المصادر

حسن، عبد المحسن (٢٠١٠). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

