

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الارتباط الوظيفي " دراسة تطبيقية في
المستشفيات الحكومية

إعداد الطالب/ محمد احمد عبدالرحمن العيدان

رقم الطالب/ 233000273

إشراف/ د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٤.....	مقدمة:
٥.....	مشكلة الدراسة:
٦.....	أهمية الدراسة:
٧.....	أهداف الدراسة:
٨.....	تساؤلات الدراسة:
٩.....	فروض الدراسة:
١٠.....	نموذج الدراسة:
١١.....	الدراسات السابقة:
٢٢.....	المنهجية وطرق البحث:
٢٣.....	مصادر البيانات:
٢٣.....	أدوات الدراسة:
٢٤.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
٢٤.....	حدود الدراسة:
٢٦.....	المراجع:

مقدمة:

تنطلق الإدارة الحديثة في اهتمامها بالموارد البشرية من اعتقاد علمي سليم أن الإنسان لديه طاقات وقد ارت ذهنية تفوق كثير ما يتم استغلاله أو الاستفادة به فعليا ذهنية هي المصدر الحقيقي لتمييز الإدارات وقدرتها في مواقع العمل المختلفة وإن الاستفادة القصوى من تلك القوى لا على تحقيق إنجازات باهرة غير تقليدية والحقيقة المهمة هنا أن الجهد البشري لا يمكن أن يصل إلى تحقيق نتائج ذات قيمة بمجرد أن يتوافر بل البديل له من محركات نابذة من قوات الأفراد تدفعهم بصفة إدارية إلى اكتشاف واستغلال تلك الطاقات الكامنة لديهم والمهارات والقدرات ذلك أن العنصر البشري يختلف في تركيبته عن باقي عناصر الإنتاج المكتسبة بالشكل الذي يعود بالمنفعة على المؤسسة والأفراد معا الأخرى إلى الجانب المادي فيه وقدراته المحدودة ضمن هذا السياق برزت أهمية الموارد لنوع وتعدد أنشطة المنظمات البشرية تبعاً في الوقت الحاضر. (عبد الحليم، ٢٠٢٣)

تحتاج الإدارة حتى تقوم باتخاذ قراراتها المناسبة بصورة فعالة إلى كم كبير من المعلومات، فالمعلومات تعتبر هي المورد الثالث ولا تقل أهمية عنهما، وحتى تتمكن من معالجة البيانات لتصبح معلومات بالكم والدقة والتوقيت المناسب فإن الشركات بحاجة إلى إدارة الموارد البشرية التي تساعد على تحقيق الاستخدام الأمثل للمعلومات، كما تساعد المنظمة على امتلاك سمة تنافسية فمن يمتلك إدارة متميزة فإنه يضع نفسه في عملية تغيير وتطوير مستمرة، كما أنها تمثل أحد المداخل المهمة التي يمكن من خلالها تطوير الموارد البشرية في المنظمة وتمكينها من ممارسة وظائفها بفعالية. (Sung Yoon & Han, 2022)

حيث تعتبر القوى البشرية المؤهلة سلوكيا في بيئة العمل أداة إبداع وابتكار ووسيلة لتطوير نشاط المؤسسات، لذلك برزت الحاجة للاهتمام بالسلوك الإنساني داخل المؤسسات، من خلال الدور المهم الذي تلعبه ممارسات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ميدان تطوير المهارات والكفاءات للقوى البشرية العاملة ، وهذا بالاعتماد على تعزيز وتعديل وتوجيه مختلف المحددات الفردية والجماعية والتنظيمية للسلوك الوظيفي للأفراد، الأمر الذي يقود إلى ضرورة البحث في جدية تلك الممارسات وفعاليتها في توجيه ذلك السلوك. (بلقاسم، ٢٠٢٢)

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات بشكل عام نظرا لما يؤديه من أدوار مختلفة تؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتقديم الأدوار المناسبة التي من شأنها أن تساعد في تجاوز التأثيرات السلبية

للتحديات المختلفة التي تظهر في بيئة العمل، وكذلك تطبيق التوجهات التي تعزز من المواقف الإيجابية للمؤسسة تجاه خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته المتنوعة الأمر الذي يؤشر إلى أهمية العنصر البشري كطاقة مهمة تستطيع المؤسسة من خلال توظيفها وإدارتها بطرق فعالة، وعبر وجود وحدة مؤسسية تأخذ على عاتقها إدارة الموارد البشرية وتوفير المناخ المؤسسي الملائم لها حيث تؤدي الوحدة التنظيمية المسؤولة عن كل ما يخص الموارد البشرية في المنظمة مهامها مؤثرة خاصة تلك التي تتعلق برأس المال البشري وتعظيم مخرجاته، وتطوير بيئة الحياة الوظيفية لغرض تحقيق أعلى عائد من الاستثمار في العاملين، بالنظر إلى طبيعة إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية نجد أن دورها يتركز في تحسين مخرجات العاملين الذين ينتمون إلى جنسيات وثقافات متعددة، تحتاج إلى أدوار محددة من جانب الوحدة التنظيمية المسؤولة عن الموارد البشرية. (خروقة، ٢٠٢٠)

ومن ثم جاءت هذه الدراسة بعنوان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الارتباط الوظيفي بالتطبيق على المستشفيات الحكومية.

مشكلة الدراسة:

تتولى إدارة الموارد البشرية التخطيط والتخطيط الاستراتيجي لتحقيق أهدافها المرجوة بمتابعة تلك الاستراتيجيات وتنفيذها بدقة عالية للوصول لمستويات النجاح المطلوبة وذلك من خلال الإحصاء والتحليل للقوة العاملة لمستشفيات الحكومية، ومن خلال الدعم المستمر لتوفير القوة البشرية وتدريبها بأعلى مستويات الجودة حتى تصل إلى الهدف بدقة عالية، وتطبيق الأنظمة واللوائح لنظام الخدمة المدنية وشئون أعضاء هيئة التدريس والعمل والعمال والهيئة السعودية للتخصصات الصحية وعقود المستشفى وأيضاً تطبيق وصرف المستحقات المالية من ترقية ودورات وحوافز وبدلات، إضافة إلى توفير جميع الخدمات الخاصة بالموظفين من خلال الأقسام أدناه. (كريشة، ٢٠١٨)

وتعمل الإدارة الآن بدراسة لتطوير آلية الإجراءات والخدمات المقدمة للموظفين وتكوين هيكل تنظيمي يخدم المصلحة العامة وذلك لتسهيل العملية الإجرائية ولضمان جودة مخرجات الإدارة، ومن ثم نجد أن الإدارة تعاني من المزيد من المشاكل المرتبطة بالارتباط الوظيفي داخل الإدارات في المستشفيات الحكومية.

ونظرا لما سبق فقد قام الباحث بإجراء عدة مقابلات مع مجموعة من العاملين في قسم الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية وتم ذلك من خلال استبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي ترتبط بموضوع ممارسات إدارة المواد البشرية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي وقد توصل الباحث في نهاية المقابلة إلى افتقار بعض العاملين إلى مفهوم الارتباط الوظيفي وعدم ادراكهم لممارسات الإدارة ومن ثم عمل الباحث بتحديد عنوان هذه الدراسة.

ومما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل: ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في ممارسات إدارة الموارد البشرية، الارتباط الوظيفي.

• الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد المستشفيات على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية والارتباط الوظيفي، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

• الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على ممارسات إدارة

الموارد البشرية والارتباط الوظيفي بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

يكمن الهدف الرئيسي في هذه الدراسة في التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- التعرف على مدى تأثير تخطيط الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية
- معرفة مدى تأثير التوظيف كأحد أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتدريب كأحد أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- معرفة مدى تأثير التطوير لممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على مدى تأثير تقييم أداء العاملين على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- التعرف على التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المرتبطة بموضوع الدراسة والاستفادة منها مستقبلاً.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية) (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير تخطيط الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الثاني: إلى أي مدى يؤثر التوظيف كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب كأحد أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير التطوير لممارسات إدارة الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعادها مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الخامس: إلى أي مدى يؤثر تقييم أداء العاملين على الارتباط الوظيفي بأبعادها مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحقيقها فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل فيما يلي:

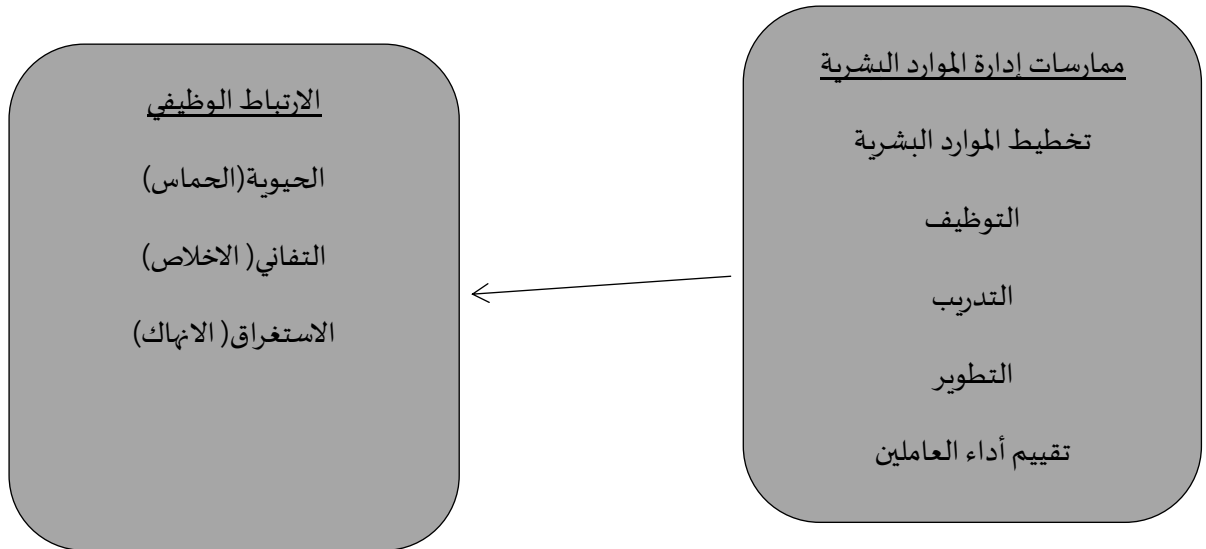
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط الموارد البشرية على الارتباط الوظيفي بأبعاده مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف على الارتباط الوظيفي بأبعاده مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب على الارتباط الوظيفي بأبعاده مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتطوير على الارتباط الوظيفي بأبعاده مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم أداء العاملين على الارتباط الوظيفي بأبعاده مجتمعة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين)

المتغير التابع: الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك))



من إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

١. دراسة (صوفان، ٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية.

حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فتكون مجتمع الدراسة من العاملين في أقسام الموارد البشرية في شركات الاتصالات الأردنية والبالغ عددهم (١٥٠) موظف وموظفة، إذ بلغت عينة الدراسة (٥٥) موظف وموظفة في أقسام الموارد البشرية في شركات الاتصالات الأردنية، وبعد إجراء التحليل الإحصائي المناسب.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن هناك مستوى متوسط من ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الاتصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الارتباط الوظيفي في شركات الاتصالات الأردنية.

وذلك يوصي الباحث شركات الاتصالات توفير أكبر قدر من متطلبات ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتأدية وتطوير وظائفها وذلك بالتعاقد مع الشركات صاحبه الاختصاص بهذا المجال بتوفير الأجهزة والحواسيب وبرمجياتها مما يزيد من كفاءتها.

٢. دراسة (عبد الحليم، ٢٠٢٣)

يهدف البحث إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي.

وقد اعتمد البحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الضرورية واللازمة لتحقيق هدفها، إذ تم توزيع (٥٠) استمارة على السادة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بغداد وتم استرجاع (٤٠) استمارة فضلاً عن انه تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية متمثل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذو دلالة إحصائية وارتباط وثيق بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي.

٣. دراسة (تاييب، ٢٠٢٢)

استهدفت الدراسة التعرف على تأثير ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء والدعم الإشرافي المدرك على ارتباط العاملين بالعمل، واختبار ما إذا كان الدعم التنظيمي المدرك يتوسط هذه العلاقات.

وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قوامها (٤٠٠) من العاملين في البنوك التجارية العامة بمحافظات القاهرة الكبرى.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي وجوهري لكل من ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء والدعم الإشرافي المدرك على الدعم التنظيمي المدرك وكذلك على ارتباط العاملين بالعمل. كما كشفت الدراسة عن الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين كل من ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء والدعم الإشرافي المدرك، وبين ارتباط العاملين بالعمل، وأظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي وجوهري لارتباط العاملين بالعمل على أدائهم للدور الرسمي المتعلق بالعمل، وللدور الإضافي الموجه للعمل، وكذلك على ممارسة هؤلاء العاملين للسلوك الابتكاري للخدمة بالبنوك محل الدراسة.

٤. دراسة (عبد الرحيم، ٢٠٢٠)

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بالمصرف التجاري الوطني في نطاق بلدية البيضاء-ليبيا).

تم استخدام طريقة العينة الطبقية النسبية في اختيار عينة الدراسة. كما تم توزيع عدد (٢٣٥) استبانة وكان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢١٠)، وقد تم استخدام معامل بيرسون الإحصائي وتحليل الانحدار لقياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع) على أداء الموظفين (المتغير المستقل).

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى القيام بممارسة إدارة الموارد البشرية في المصرف التجاري الوطني كان مرتفعاً، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية (التعويض، التخطيط الوظيفي، تقييم الأداء، التدريب، وإشراك الموظفين) لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين.

كما أظهرت نتائج اختبار للفرضية الرئيسية وما تفرع عنها من فرضيات أنه وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة إدارة الموارد البشرية (التعويض، التخطيط الوظيفي، تقييم الأداء، التدريب، وإشراك الموظفين) على أداء موظفي المصرف التجاري الوطني، وقد أوصت الدراسة على استثمار العلاقة الإيجابية بين متغيرات الدراسة، لوجود علاقة ارتباط بينهما، والتأثير الإيجابي لممارسة إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين داخل المصرف، والتي سوف تنعكس إيجابياً في تحسين أداء هؤلاء الموظفين، حيث ينبغي المحافظة على إيجابية هذه العلاقة وإجراء التحسينات بما يتلاءم مع التغيرات البيئية.

٥. دراسة (بلقاسم، ٢٠٢٢)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدراك الموظفين لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على سلوكهم داخل المؤسسة، ومن ثم تحديد دور هذه الاستراتيجية في توجيه وتعديل السلوك الوظيفي بما يتناسب مع أهداف المؤسسات وتوجهاتها.

ومن أجل ذلك تم دراسة آراء عينة تتكون من ٧٥ عامل بمؤسسة سويدي كابل بعين الدفلى.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لإدراك الموظفين لممارسات استراتيجية إدارة الموارد البشرية على سلوكهم الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

كما توصلت أيضاً إلى وجود ارتباط إيجابي بين ممارسات استراتيجية الموارد البشرية ومحددات السلوك الوظيفي بأنواعها الثلاث: الفردية، الجماعية، والتنظيمية، كما أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية، وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق استراتيجية الموارد البشرية والعمل على توضيحها للموظفين حتى تحظى بالقبول والتأييد الواسع.

٦. دراسة (العوضي، ٢٠١٩)

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية في المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الكويتية الدولية، واستشراف تأثير كل من: الاختيار والتعيين، ومضمون الوصف الوظيفي، وتحديد الاحتياجات التدريبية، والتحفيز المعنوي والمادي في المسؤولية الاجتماعية.

تم تطبيق الدراسة باستخدام أسلوب الحصر الشامل على مسؤولي إدارة الموارد البشرية والغرفة التجارية الكويتية ممن لهم علاقة مباشرة بتلك الشركات.

أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط وتأثير بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية، والمسؤولية الاجتماعية، وكذلك بين كل بعد من أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية الكويتية والمسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات عند مستوى معنوية ($\alpha = 0,05$).

وأوصت الدراسة أن يهتم مسؤولو إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية الكويتية بتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل مناسب لطبيعة المسؤولية الاجتماعية للشركة ووفق الأسواق الدولية التي تعمل بها والقضايا الإنسانية والتطوعية والخيرية التي يمكن أن تقدمها الشركات، بحيث تسهم تلك الممارسات في تعزيز أنشطة المسؤولية الاجتماعية وزيادة دور الموظفين في تنفيذها.

٧. دراسة (كريشه، ٢٠١٨)

تمثل الممارسات الداخلية للمسؤولية الاجتماعية للشركات إطاراً مهماً لفهم طبيعة علاقات الموظف مع وظيفته ومنظّمته، الأثر الذي يمكن أن تحدثه هذه الممارسات على الارتباط الوظيفي.

في هذه الدراسة، قمنا بتطوير نموذج لفحص تأثير الممارسات الداخلية للمسؤولية الاجتماعية للشركات على الارتباط الوظيفي في شركات الأدوية الأردنية. تتكون العينة من ١٦٦ موظف يعملون في شركات الأدوية الأردنية.

اعتمد الباحث على الاستبيان كطريقة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن الممارسات الداخلية للمسؤولية الاجتماعية للشركات لها تأثير إيجابي على الارتباط الوظيفي، كما وجد أن الممارسات الداخلية المختلفة للمسؤولية الاجتماعية للشركات لها مستويات مختلفة من التأثير على الارتباط الوظيفي.

استنادا إلى هذا البحث، أوصى الباحث إدارة المنظمات بتقديم المزيد من الاهتمام في ممارسات المسؤولية الاجتماعية الداخلية، لجعل الموظفين أكثر ارتياحا والتزاما، حيث أن للموظفين دور أساسي في كفاءة وفعالية المنظمة.

٨. دراسة (عمام، ٢٠١٩)

تهدف هذه الدراسة إلى توسيع قاعدة المعرفة والاختبار التجريبي للعلاقة بين مكونات الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، فهي عملية لتحقيق النجاح المستمر للمنظمات من خلال تحسين قدرات الأفراد والفرق.

تم جمع البيانات الأولية من خلال توزيع استبيانات على ٧٢ موظفا في ولاية الأغواط.

استخدمت الدراسة إجراء أخذ العينات العشوائي، وهو الحد الرئيسي لهذه الدراسة، وتم استخدام تحليل الانحدار والارتباط للتحليل الإحصائي.

تظهر النتائج الإحصائية أن الثقافة التنظيمية لها علاقة إيجابية بشكل كبير مع الأداء الوظيفي يمكن للدراسات المستقبلية اختيار قطاع آخر ومقارنة النتائج مع مؤسسات أخرى من المؤمل أن تساعد نتائج هذه الدراسة مديري الموارد البشرية والممارسين وصانعي الاستراتيجية على فهم ممارسات الأداء التنظيمي بشكل أفضل القيمة المضافة لهذه الدراسة هي ربط النظرية والممارسة، واستكشاف أثر البعد الثقافي التنظيمي على الأداء الوظيفي.

٩. دراسة (الحمداني، ٢٠٢٠)

يهدف البحث الحالي إلى بيان مدى قوة الاستفادة من القيادة الخادمة من خلال أبعاده (الرؤية، تطوير مقدرات العاملين، التمكين، الممارسات الأخلاقية) في بناء استراتيجيات إدارة مواهب الأفراد العاملين من خلال أبعاده (استراتيجية جذب المواهب، استراتيجية تطوير المواهب، استراتيجية المحافظة على المواهب، استراتيجية تخطيط الإحلال الوظيفي) لدى جامعة الفلوجة.

ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثون بتصميم الاستبانة لكونها أداة لجمع المعلومات، فقد تم استخدام أسلوب العينة غير الاحتمالية الميسرة التي تتيح جمع البيانات من المجتمع بشكل مريح، ووقع الاختيار على عينة من القيادات الجامعية والمتمثلة كليات جامعة الفلوجة وهي (الإدارة والاقتصاد، القانون، الطب البيطري، العلوم الإسلامية، الطب، والعلوم التطبيقية) التي تشكل (٤٢) موظفا من مجمل ما تشكله الكليات في جامعة الفلوجة، وهم (عميد الكلية، ومعاون العميد، ورؤساء المهام، ومديري الأفراد)، وبالاعتماد على مجموعة من الوسائل الإحصائية المنتقاة لدراسة العلاقة والأثر والمتمثلة بـ (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، والانحدار الخطي البسيط).

توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها بأن هنالك علاقة ارتباط وتأثير بين القيادة الخادمة وإدارة المواهب البشرية لدى قادتها والتي تعتبر هي وسيلة فاعلة للنجاح والتطور والتقدم في جامعة الفلوجة، وقدم الباحثون مجموعة من المقترحات التي تنسجم مع تلك الاستنتاجات كان أهمها تقديم ندوات وبرامج وتوعية تثقيفه تسمح للموهوبين من خلالها إلى تطوير وبناء مواهبهم وتطبيقها على أرض الواقع وجعلهم قدوة لغيرهم من العاملين في جامعة الفلوجة.

١٠. دراسة (خروفة، ٢٠٢٠)

يركز الهدف الرئيس لهذا البحث في بناء واختبار النموذج الذي يفسر الأثر المترتب على العلاقة بين مبادئ إدارة الاحتواء العالي للحد من الضغوط الوظيفية الذي أقترح في ضوء مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيري البحث، اللذين أكدا على دور مبادئ إدارة الاحتواء العالي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة التي تمهد الطريق نحو تحقيق النجاح المنظمي، وإن سعي المنظمات في الوصول لهذا الهدف تطلب منها تقليل ضغوط العمل الوظيفية عبر تلك المبادئ، ولتحقيق ذلك التصور، طرح الباحثان عرضا نظريا لمفهومي (مبادئ إدارة الاحتواء العالي والضغوط الوظيفية).

تم بناء نموذج افتراضي جسدت فيه العلاقات الافتراضية بين المتغيرين المبحوثين، واختبرت تلك العلاقات بتوظيف عدد من الأساليب الإحصائية وهي: معامل ارتباط الرتب (Spearman)، معامل الانحدار البسيط (Simple Regression)، ومعامل اختبار (Mann Whitney) التي اعتمدت في تحليل البيانات التي تعبر عن استجابة

الأفراد العاملين في شركة الحريري للمقاولات بوصفهم عينة للبحث، والبالغ عددهم (٨٦) فردا ضمن المستوى الوظيفي الأول والثاني متمثلين برؤساء الأقسام والشعب الإدارية.

وقد صهبت نتائج التحليل في صالح تأكيد صحة فرضيات البحث وأبرزها: وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين مبادئ إدارة الاحتواء العالي وأبعاد الضغط الوظيفي، فضلا عن الأثر السلبي لمبادئ إدارة الاحتواء العالي وأبعاد الضغوط الوظيفية.

واستنادا إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فقد وضعت مجموعة من التوصيات كان من أهمها على الشركة المبحوثة تعزيز ممارسات الموارد البشرية المتمثلة بمبادئ إدارة الاحتواء العالي التي تساعد في الحصول على مخرجات عمل فائقة من العاملين فضلا عن ضرورة قيام القيادات الإدارية في الشركة المبحوثة بمعالجة مسببات الضغوط وبحسب ما جاء في ترتيبها من قبل المبحوثين للحد أو التخفيف من ضغوط العمل التي يعاني منها العاملين في الشركة المبحوثة.

الدراسات الأجنبية:

١. (Wright & Silva, 2022)

Job Characteristics and Job Engagement: A Two-Wave Study among Library Employees

هدفت هذه الدراسة في التحقق مما إذا كان دعم زملاء العمل يخفف العلاقة بين ضغوطات الأدوار والمشاركة الوظيفية بين موظفي المكتبة.

وتم مسح موظفي المكتبة وكان عددهم (٩٦) عن طريق توزيع استبانات عليهم على مدى فترتين زمنيةتين لتقييم هذه العلاقات عن طريق استخدام النهج النوعي في الدراسة، وتم استخدام الإحصاء الوصفي وارتباطات ثنائية المتغير وتم اختبار الفرضيات باستخدام معامل الانحدار المتعدد.

وننتج عن تلك الدراسة أمور أهمها: كان الارتباط الوظيفي في الوقت الأول مرتبطا بشكل واسع بالمشاركة الوظيفية في الوقت الثاني. وتم العثور على دعم زملاء العمل للحد من تأثير غموض الدور على المشاركة

الوظيفية لم تتأثر المشاركة الوظيفية بنفس القدر بالنسبة للموظفين الذين لديهم زملاء عمل داعمين في مواجهة الغموض مقارنة بمن لم يشعروا بالدعم من زملائهم.

وكما أوصت الدراسة على تقوية الدعم الاجتماعي داخل الأقسام واثاحة الفرص للعاملين لتطوير العلاقات الغير رسمية ورسمية بين زملائهم في العمل.

٢. (Sung Yoon & Han, 2022)

Does job autonomy affect job engagement. Psychological meaningfulness as a mediator

هدفت هذه الدراسة في البحث بتأثير الاستقلالية الوظيفية على الانخراط في العمل مع التركيز على الدور الوسيط للمعنى النفسي لاختبار فرضياتها، وقاموا بتحليل الردود على استطلاع أجراه على (٤٨٦) موظفًا في مؤسسات خاصة في الولايات المتحدة.

وتم استخدام التحليل الوصفي ومعامل ارتباط كرونباخ ألفا.

والتي أظهرت النتائج ومن أهمها: أن الاستقلالية الوظيفية لها علاقة إيجابية بالمشاركة وذات مغزى نفسي، وكانت العلاقة بين الاستقلالية الوظيفية والمشاركة في العمل منظمة من خلال ثقافة التعلم، ويمكن أن تساعد النتائج مديري الشركات على فهم مشاركة الموظفين في العمل، والمساهمة في فهم كيفية تعزيز عناصر العمل وسياق العمل للمشاركة من خلال إدراك المغزى النفسي.

وكما أوصت الدراسة بقيام الباحثين المستقبليين بدراسة اشخاص آخرين من قطاعات أخرى واستخدام البحث النوعي لمعالجة السلبيات وإيجاد المعرفة حول تطوير المشاركة بأكثر فاعلية.

٣. (Yousfi & Rahali, 2021)

The Impact of Human Resources Management Practices on Developing the Creative Abilities of Employees: A Field Study in the National Marble Institution in Guelma

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين المؤسسة الوطنية للرخام بقالة.

حيث تم الاعتماد على منهجية المنهج الوصفي، وتم تطور استبانة تكونت من (٤٠) فقرة، تم توزيعها على عينة المجتمع التي كانت (٨٠) مبحوثاً استرجعت منها (٦٨) استبانة تصلح للدراسة، واستخدام برنامج (SPSS) لتحليل واستخراج النتائج بالاعتماد على الانحرافات المعيارية المتوسطات الحسابية معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد.

وتم التوصل من خلال الدراسة لعدة نتائج كان أهمها تعطي المؤسسة التي البحث فيها الاهتمام العالي بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية، ويمتلك الموظفون مستوى عالي من المهارات الإبداعية، يوجد أثر معنوي إيجابي لممارسة تقييم الأداء والحوافز والمكافآت في تنمية القدرات الإبداعية للموظفين بينما لا يوجد أثر معنوي لممارسة الاستقطاب والاختيار والتعيين وممارسة التدريب والتطوير على تنمية قدراتهم الإبداعية. وكما أوصت الدراسة على عدة أمور منها بوضع أسس واضحة لاستقطاب الموظفين ذو القدرات والمهارات العالية والعمل ممارسة المكافآت والحوافز مما لها الأثر الكبير في زيادة الرضا الوظيفي في المنظمة.

٤. (Sommar, Ismail, & Alias, 2020)

Understanding leadership roles and competencies for public- private partnership

هدفت هذه الدراسة باستكشاف أدوار قادة الشراكة بين القطاعين العام والخاص والمهارات والكفاءات الحيوية التي يجب أن يمتلكها قادة الشراكة لضمان نجاح مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص في ماليزيا.

اعتمدت هذه الدراسة تصميم بحث نوعي استكشافي باستخدام تقنية مقابلة متعمقة، وشارك في هذه الدراسة عشرة مخبرين شاركوا في مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وتم تحليل البيانات التي تم جمعها من المقابلة المتعمقة باستخدام طريقة المقارنة الثابتة.

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أنه من بين الأدوار الرئيسية لقادة الشراكة بين القطاعين العام والخاص بناء ثقافة تعاونية، وقيادة عملية الشراكة والتأثير عليها من خلال تطوير الثقة وتشجيع الالتزام والإنصاف، وكانت

الكفاءات الرئيسية هي حساسية القضايا عبر الثقافات بين القطاعين العام والخاص، ومهارات الاتصال والشراكة بين القطاعين العام والخاص.

وأوصت هذه الدراسة بتحديد الكفاءات الرئيسية لتدريب واختيار قادة الشراكة بين القطاعين العام والخاص وأعضاء الفريق

٥. (Alshibli,2019)

The Impact of Selective Human Resources Management Practices the Employee's Competences at Jordanian Private Universities: Case Study on Applied Science, Philadelphia, and Al-Zaytoneh Universities

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المختارة على كفايات العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة العلوم التطبيقية، والزيتونة، فيلادفيا).

وتم استخدام المنهج الوصفي واعتماد العينة العشوائية البسيطة لتحليل المجتمع الدراسة وتكونت مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الجامعات الخاصة (العلوم التطبيقية والزيتونة فيلادفيا وعددهم (١٤٧٨) موظف وتم اختيار (١٠٤) موظف لتجسيد عينة الدراسة ، وتم استخدام برنامج حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية، وتم اختبار الفرضيات باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط واستخدام معامل ارتباط كرونباخ ألفا.

أظهرت النتائج ومن أهمها وكانت نتائج الدراسة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية المختارة الاختيار والتعيين التدريب والتعويضات تقييم الأداء لها الأثر الإيجابي على كفايات العاملين (المعارف المهارات والتوجهات في الجامعات الأردنية الخاصة.

وبناء عليه أوصت الدراسة على ان الجامعات الأردنية الخاصة بالعمل في ممارسات إدارة الموارد البشرية المختارة التي تؤدي لتطوير كفايات الموظفين لتحقيق الميزة التنافسية لها.

Competency Based Superior Performance and Organizational Effectiveness

وهدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر ممارسات إدارة الأداء المبنية على الجدارة وعلى الأداء المتفوق في المنظمات الهندية، والعمل على إثبات العلاقة بين الأداء المتفوق الذي يكون مبني على الجدارة والفعالية التنظيمية وتمت دراسته بواسطة الباحثين.

وتمت إعداد الفرضيات التالية : ممارسات إدارة الأداء المبنية على الجدارة لها تأثير إيجابي كبير على الأداء المتفوق في المنظمات الهندية الأداء المتفوق المبني على الجدارة له تأثير إيجابي كبير على الفعالية التنظيمية في المنظمات الهندية، تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، حيث تم تطوير مقياس للأداء المتفوق القائم على الجدارة ومقياس للتحقق من الفعالية التنظيمية كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تضمنت ٢٩٢ موظفا من إدارة الموارد البشرية في المنظمات الهندية.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الأداء المتفوق المبني على الجدارة والفعالية التنظيمية من خلال الإنتاجية والمرونة والقدرة على التكيف، وبناءً على هذه النتائج، تم تطوير مقياس جديد لقياس ممارسات الأداء المبني على الجدارة يمكن للمنظمات الهندية الاعتماد عليه في المستقبل، يمكن الاستنتاج من هذه الدراسة أن ممارسات إدارة الأداء المبنية على الجدارة تلعب دورا هاما في تحقيق الأداء المتفوق والفعالية التنظيمية في المنظمات الهندية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تتمثل أهم المنطلقات النظرية لهذه الدراسة تتمثل في:

- **ممارسات إدارة الموارد البشرية:**

هي الإجراءات العادلة التي يتم تطبيقها في المنظمة وتتيح للعاملين في جميع المستويات مسطرة موحدة للتعامل في كافة المواقع والحصول على الخدمات والمعلومات وأداء المهام والأدوار والسماح لهم عبر ضمانات معلنة لإبداء الرأي

وتحفيزهم بشكل متساوي، وتحقيق المساواة بين الجميع في كافة الإجراءات والأنشطة والحقوق والواجبات. (عبد الحليم، ٢٠٢٣)

ممارسة جميع الأنشطة التي تؤثر في سلوك الأفراد لصياغة الاستراتيجية التي تحتاجها أعمال المنظمة وتنفيذها" إن استراتيجية إدارة الموارد البشرية ترتبط باستراتيجية الأعمال في المنظمة حيث بينهما اتحاد وتوافق، وهي تهتم بتوضيح كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمة، وتُعنى في ربط العاملين بالمنظمات بطريقة منتظمة.

• الارتباط الوظيفي:

الارتباط الوظيفي يشير إلى العلاقة والتواصل بين الأفراد والمنظمة في سياق العمل. يعني الارتباط الوظيفي أن الأفراد يعملون معًا بشكل فعال ومتناغم لتحقيق أهداف المستشفيات المشتركة، ويتطلب الارتباط الوظيفي التفاعل الجيد بين الموظفين والتعاون والتواصل الفعال لتحقيق الكفاءة والإنتاجية في بيئة العمل.

قد وصف الدكتور وليام الارتباط الوظيفي بأنه الحالة التي يصبح فيها أفراد المنظمة مندمجين في وظائفهم وذلك من خلال ارتباطهم بها جسديًا ومعرفيًا وعاطفيًا، ولهذا المفهوم مسميات أخرى مثل مشاركة الموظفين أو الاستغراق الوظيفي. (الحمداني، ٢٠٢٠)

الارتباط الوظيفي هو تقنية تقليل الأبعاد المستخدمة لتحديد الارتباط والاعتماد بين متغيرين عندما تكون البيانات وظيفية.

المنهجية وطرق البحث:

نظرًا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية) (الحماس)- التفاني (الخلاص)- الاستغراق (الإنهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية) (الحماس)- التفاني (الاخلاص)- الاستغراق (الانهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية

Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

— أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص

الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

حدود الدراسة :

— حدود موضوعية: قامت الدراسة بالتعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها(تخطيط الموارد

البشرية- التوظيف- التدريب- التطوير- تقييم أداء العاملين) على الارتباط الوظيفي بأبعادها (الحيوية)

الحماس)- التفاني(الاخلاص)- الاستغراق(الانهاك)) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية
حدود مكانية: المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

— حدود زمانية: العام الدراسي ٢٠٢٤.

— حدود بشرية: تم التطبيق علي العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

١. بلقاسم، تمام، و قلش، عبدالله. (٢٠٢٢). أثر إدراك ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من طرف الموظفين على سلوكهم الوظيفي بالمؤسسات: دراسة عينة من موظفي مؤسسة سويدي كابل بعين الدفلي. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، مج ١٨، ع ٣٠٤، ٣٩٣ - ٤٠٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1332771>
٢. تايب، عاطف عبدالعزيز محمود عبدالعال. (٢٠٢٢). أثر ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء والدعم الاشرافي المدرك على ارتباط العاملين بالعمل في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٣٦، ع ١٤، ٢ - ٥٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1365044>
٣. الحمداني، صبا نوري عطا الله، الشجيري، وسام علي حسين، و الحمداني، سعد نوري عطا الله. (٢٠٢٠). الاستفادة من قوة القيادة الخادمة في بناء استراتيجيات إدارة المواهب البشرية لدى الأفراد العاملين في جامعة الفلوجة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٢، ع ٣٠٤، ٣٠٨ - ٣٢٧. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1145043>
٤. خروفة، رغد محمد يحيى، و عبودي، صفاء إدريس. (٢٠٢٠). دور مبادئ إدارة الاحتواء العالي في الحد من آثار الضغوط الوظيفية: دراسة حالة في شركة الحريري للبناء والمقاولات. المجلة العربية للإدارة، مج ٤٠، ع ٣٤، ١٩٩ - ٢١٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1089349>
٥. صوفان، علي مصطفى، و العواودة، وليد مجلي. (٢٠٢٠). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1141633>
٦. عبدالحليم، علي رجب. (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بغداد. مجلة الجامعة العراقية، ع ٥٨، ج ٢، ٦٦٢ - ٦٨٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1361928>

٧. عبدالرحيم، عبدالسلام محمد عبدالجواد. (٢٠٢٠). مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على

أداء الموظفين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بالمصرف التجاري الوطني في نطاق بلدية

البيضاء - ليبيا. مجلة آفاق اقتصادية، ١٢ع ، ١ - ٢٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1048014>

٨. عمام، ريم، و فرحات، عباس. (٢٠١٩). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة ولاية

الأغواط. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج ٥، ع ١ ، 22 - 11. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1085924>

٩. العوضي، عادل خير الله ناصر بن عبدالله، و العوضي، فايزة خير الله ناصر بن عبدالله. (٢٠١٩). تأثير ممارسات

إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية على المسؤولية الاجتماعية. مستقبل التربية العربية، مج ٢٦، ع ١٢٢ ،

٨١ - ١٤٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1048462>

١٠. كريشة، جوليا إلياس، و أبو دولة، جمال داود. (٢٠١٨). The Impact of Internal Practices of Corporate

Social Responsibility on Employees Engagement in the Jordanian Pharmaceutical Companies

(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اربد. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/953189>

المراجع الأجنبية:

1. Alshibli, A. (2019). The Impact of Selective Human Resources Management Practices on the Employee's Competences at Jordanian Private Universities. Case Study on Applied Science, Philadelphia, and Al-zaytoneh Universities. IUG Journal of Economics and Business, 27(1), 20-41.
2. Singh B. and Townsley M. (2020). Making Sense of Georgia School Leader Evaluation: Climate Engagement and the District Office. Georgia Educational Researchers 17(1): 40-61.
3. Som,R. M., Omar, Z., Ismail, I. A., and Alias, S. N. (2020). Understanding leadership roles and competencies for public- private partnership. Journal of Asia Business Studies.

4. Sung, M., Yoon, D.-Y., and Han, C. S.-H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(5), 1-10.
5. Wright, J., and Silva, N. D. (2022). Job Characteristics and Job Engagement: A Two-Wave Study among Library Employees. *Journal of Library Administration*, 1-16.
6. Yousfi, R., and Rahali, O. (2021). "The Impact of Human Management Practices on Developing the Creative Abilities of Employees: A Field Study in the National Marble I" *Knowledge of Aggregates Magazine/Vol:07/N01Bis/Month154-171*.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Impact of Human Resource Management Practices on Employee
Engagement: An Applied Study in Government Hospitals**

:Preparation

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024