

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 ميداو شن

تخصص إدارة مشاريع

إشراف : د/عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة القاهرة ميداو شن

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

الفقره الثانيه : الدراسات السابقه

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 الطبيعيط. والاجتماعية والبحث عن إجابات موثوقة ومدروسة للأسئلة البحثية.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

بر الدراسات السابقة أساسا أساسيا 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 صح لاستنتاجات 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 توجر باحثين نحو أسئلة البحث الأكثر إلحاحًا وأهمية، ويساعد في تحقيق تقدم علمي قاب لتطبيق وإثراء المعرفة العلمية في المجال المعين.

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 أقسام 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 أسباب. أولاً، يساهم 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 يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وملائمة للموظفين. ثالثاً، يعزز التعاون والتحفيز التفاعل والتواصل الفعال بين الأقسام المختلفة، مما يساهم 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

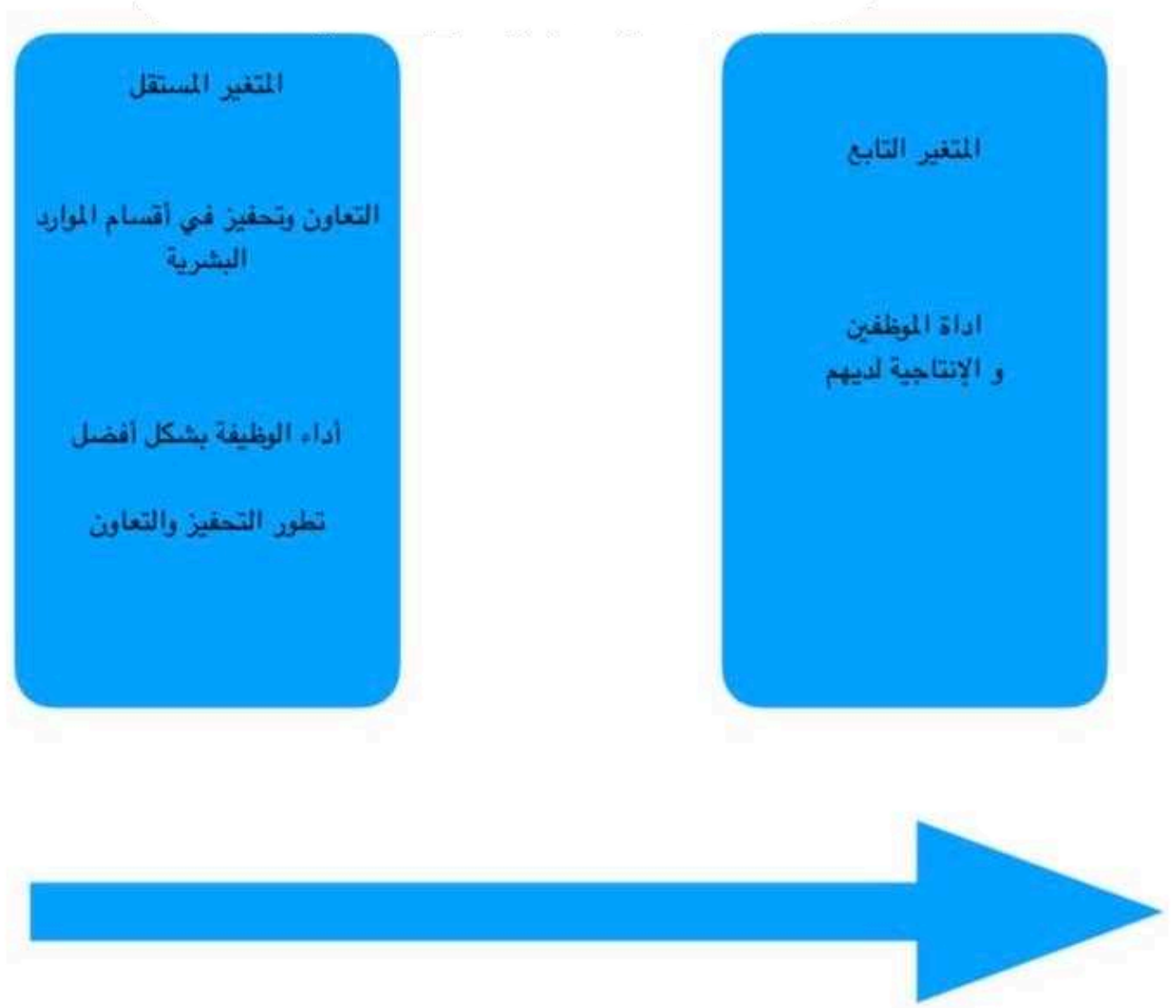
3. توجد علاقة بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية والابتكار والمؤسسي حيث يساهم التعاون الفعال في تبادل الأفكار والخبرات وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف والابتكار في بيئة تنافسية

الفرضية الرابعة

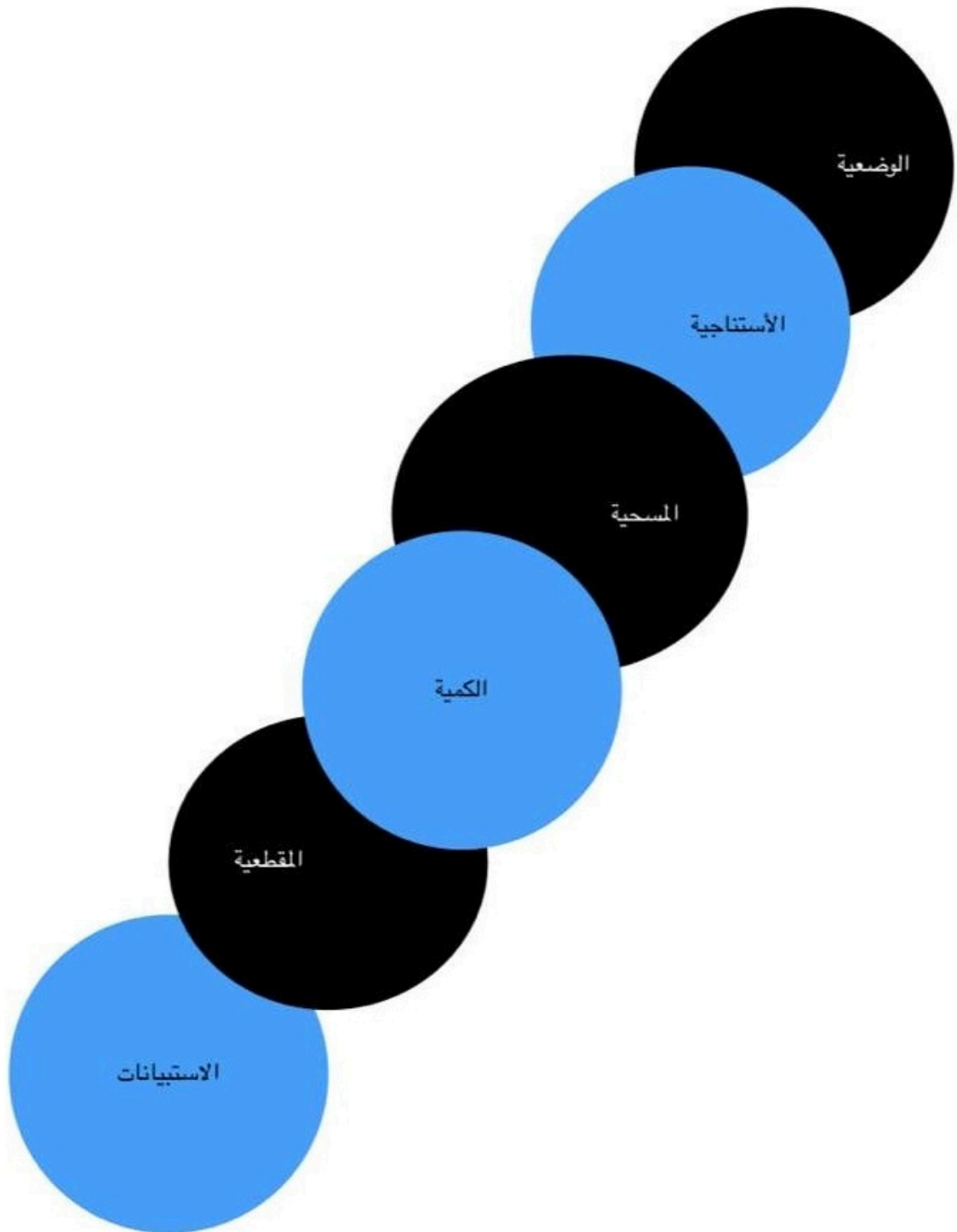
4. توجد علاقة بين تحفيز أقسام الموارد البشرية والأداء المؤسسي العام حيث يساهم التحفيز في تعزيز تفاعل الموظفين وارتباطهم بالمنظمة وزيادة إنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل

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.

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