

مهمه (٩)
دراسات نقدية (٢)
للباحثة والناقدة :
رحاب آل غلّان

وقع الاختيار
على هذا
البحث
لإستكمال
المطلوب :



باركود البحث كامل



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 حمد 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



هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم؟

نعم، تم عرض النتائج بطريقة واضحة ومنظمة. تم استخدام الجداول والرسوم البيانية لتوضيح البيانات، مما يسهل فهم النتائج. كما تم تقسيم النتائج إلى فقرات محددة لكل بعد من أبعاد الدراسة، مما يسهل متابعة النقاط الرئيسية.

هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها؟

نعم، تم تفسير النتائج بشكل يتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها. تم ربط النتائج مباشرة بالفرضيات التي تم اختبارها، وتم توضيح كيفية دعم أو عدم دعم النتائج لكل فرضية. هذا الربط الواضح بين النتائج والفرضيات يعزز من مصداقية التفسيرات المقدمة.

هل تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج؟

نعم، تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج. الاستنتاجات كانت مبنية على البيانات المقدمة وتم تجنب التعميمات غير المستندة إلى الأدلة. تم تقديم توصيات محددة بناءً على النتائج، مع توضيح القيود المحتملة للدراسة. بشكل عام، البحث كان منظمًا ومنهجيًا، وتم تقديم النتائج والتفسيرات بطريقة تتماشى مع الأهداف والفرضيات المحددة، مع تجنب المبالغة في الاستنتاجات.



كانت النتائج تدعم أو تتناقض مع الأدبيات السابقة، وتفسير الاختلافات إن وجدت، بالإضافة إلى تقييم ما إذا كانت التوصيات مبنية على أساس النتائج.

دعم النتائج للأدبيات السابقة أو تناقضها معها
إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية:

الدعم: النتائج أظهرت أن مستوى تبني إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية في الجامعات الأهلية العراقية جاء متوسطاً. هذا يتماشى مع الأدبيات التي تشير إلى أن التخطيط الفعال للموارد البشرية يتطلب قدرة على التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية وتطوير الموارد البشرية.

التناقض: لم يظهر تأثير ذو دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مما يتناقض مع بعض الأدبيات التي تؤكد على أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء.

إستراتيجية التوظيف:

الدعم: النتائج أظهرت تأثيراً ذا دلالة إحصائية لإستراتيجية التوظيف على الأداء الوظيفي، مما يدعم الأدبيات التي تؤكد على أهمية التوظيف الفعال في تحسين الأداء.

التناقض: لا يوجد تناقض واضح هنا، حيث تتفق النتائج مع الأدبيات السابقة.

إستراتيجية الحوافز والمكافآت:

الدعم: النتائج أظهرت تأثيراً ذا دلالة إحصائية لإستراتيجية الحوافز والمكافآت على الأداء الوظيفي، مما يدعم الأدبيات التي تشير إلى أن الحوافز الفعالة تحسن الأداء.

التناقض: لا يوجد تناقض واضح هنا.



إستراتيجية التدريب والتطوير:

الدعم: النتائج أظهرت أن مستوى تبني إستراتيجية التدريب والتطوير جاء متوسطاً، مما يتماشى مع الأدبيات التي تشير إلى أهمية التدريب المستمر.

التناقض: لم يظهر تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على الأداء الوظيفي، مما يتناقض مع الأدبيات التي تؤكد على أهمية التدريب في تحسين الأداء.

إستراتيجية تقييم الأداء:

الدعم: النتائج أظهرت تأثيراً ذا دلالة إحصائية لإستراتيجية تقييم الأداء على الأداء الوظيفي، مما يدعم الأدبيات التي تؤكد على أهمية التقييم العادل والموضوعي.

التناقض: لا يوجد تناقض واضح هنا



تفسير الاختلافات

الاختلافات التي ظهرت في الدراسة يمكن تفسيرها بعدة عوامل:

البيئة السياسية والاقتصادية: عدم استقرار البيئة السياسية والاقتصادية في العراق قد يؤثر على فعالية تطبيق إستراتيجيات الموارد البشرية.

نقص الموارد المالية: الأزمات المالية قد تحد من قدرة الجامعات على تنفيذ برامج تدريبية فعالة.

الثقافة التنظيمية: قد تكون هناك اختلافات في الثقافة التنظيمية بين الجامعات العراقية والجامعات في الدول الأخرى التي أجريت فيها الدراسات السابقة.

بناء التوصيات على أساس النتائج

نعم، التوصيات المقدمة في الدراسة تبدو منطقية وقائمة على ما تم اكتشافه من خلال التحليل. على سبيل المثال:

تطوير قدرات الجامعة في تحديد مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية: هذه التوصية مبنية على النتائج التي أظهرت أن التخطيط للموارد البشرية يحتاج إلى تحسين.

تعزيز أساليب الإعلان عن احتياجات الجامعة من الموارد البشرية: هذه التوصية تدعم النتائج التي أظهرت أهمية التوظيف الفعال.

زيادة الأجور والحوافز: هذه التوصية مبنية على النتائج التي أظهرت تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي.

يمكن تقييم مدى واقعية وقابلية تنفيذ التوصيات في المجال الذي تمت دراسته، وهو الجامعات الأهلية العراقية. إليك تحليلًا لكل توصية ومدى قابليتها للتطبيق:

تطوير قدرات الجامعة في تحديد مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ لأنها تعتمد على تحسين العمليات الداخلية للجامعة. يمكن تحقيق ذلك من خلال تدريب الموظفين على استخدام أدوات التحليل والتخطيط الاستراتيجي.

التحديات: قد تتطلب هذه التوصية استثمارات في التدريب والتكنولوجيا، وهو ما قد يكون تحديًا في ظل الأزمات المالية.

تعزيز قدرات الجامعة على دراسة التغيرات في البيئة الخارجية عند تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال إنشاء وحدات أو فرق متخصصة في تحليل السوق والبيئة الخارجية.

التحديات: قد يتطلب ذلك توظيف خبراء في تحليل السوق وتوفير موارد مالية إضافية.

تطوير أساليب الإعلان عن احتياجات الجامعة من الموارد البشرية:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ بسهولة نسبيًا من خلال تحسين قنوات الاتصال واستخدام التكنولوجيا الحديثة مثل المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي.

التحديات: قد تحتاج الجامعات إلى تحسين بنيتها التحتية التكنولوجية وتدريب الموظفين على استخدام هذه الأدوات.



وضع معايير موضوعية وشفافة لأداء العاملين وإطلاعهم على نتائج تقييمهم:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال تطوير نظام تقييم أداء شفاف وعادل.

التحديات: قد يتطلب ذلك تغيير الثقافة التنظيمية وتدريب المديرين على كيفية إجراء تقييمات عادلة وموضوعية.

زيادة الأجور والحوافز والمكافآت وتوفير تأمين صحي شامل:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ ولكنها تعتمد بشكل كبير على الموارد المالية المتاحة.

التحديات: قد تكون هناك قيود مالية تجعل من الصعب تنفيذ هذه التوصية بشكل كامل.

رصد التغيرات والتطورات في البيئة الخارجية بخصوص احتياجات الجامعات للمورد البشري:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال إنشاء وحدات متخصصة في تحليل البيئة الخارجية.

التحديات: قد يتطلب ذلك توظيف خبراء وتوفير موارد مالية إضافية



عديل نظام العقود لتحقيق الأمن الوظيفي:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال مراجعة سياسات التوظيف والعقود.

التحديات: قد يتطلب ذلك تغييرات قانونية وإدارية.

الاهتمام بعملية الاختيار والتعيين القائمة على الشفافية والمصادقية:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال تحسين عمليات التوظيف وضمان الشفافية.

التحديات: قد يتطلب ذلك تدريب الموظفين وتطوير سياسات جديدة.

الاهتمام بالتغيير والتحديث والتطوير التكنولوجي في ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال الاستثمار في التكنولوجيا وتدريب الموظفين.

التحديات: قد يتطلب ذلك موارد مالية كبيرة وتغيير الثقافة التنظيمية.

توفير أحدث الوسائل الإلكترونية لتدريب العاملين:

الواقعية: هذه التوصية قابلة للتنفيذ من خلال الاستثمار في التكنولوجيا وتطوير برامج تدريبية حديثة.

التحديات: قد يتطلب ذلك موارد مالية وتكنولوجية كبير



شكراً للأستاذ دكتور أشرف الفندي ويشرفني
ويسعدني توجيهك

Thanx