

المملكة العربية السعودية

جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة

ماجستير في الإدارة



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في شركة الصناعات الدولية

لصناعة الكرتون

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN IMPROVING THE PERFORMANCE

OF EMPLOYEES IN A COMPANY ADVANCED INTERNATIONAL INDUSTRIES

FOR THE CARTON INDUSTRY(AIICSA)

أسماء الباحثين:

20222005420	٦- نبيل عبده	١- عبدالرحمن الودعاني (ليدر) 20222005626
20222006237	٧- أماني صالح	٢- أحمد محمد 20222005392
20222005803	٨- أحمد الحسن	٣- عهود سعيد 20212005162
20212005141	٩- علي الحبيب	٤- مشعل علي 20222005440
20222006254	١٠- بسمة عطالله	٥- روان عبدالرحمن 20222006188

المشرف على المقرر المشروع النهائي لفصل الدراسي (خريف 2022-2023):

الدكتور/وليد سليمان

الفهرس

٣	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأبعادها
٣	المقدمة:
٣	هيكل الدراسة:
٤	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:
٥	فرضيات الدراسة:
٥	أهمية إدارة الموارد البشرية على أداء الشركات:
٦	أهداف الدراسة:
٦	حدود الدراسة تتم الدراسة وفق للحدود للتالية:
٧	مصطلحات الدراسة:
٨	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة:
٨	الجزء الأول : الاطار النظري :
٨	الجزء الثاني : الدراسات السابقة:
١٦	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة
١٦	إجراءات الدراسة:
١٦	- منهج الدراسة:
١٦	- مجتمع الدراسة:
١٦	- عينة الدراسة:
١٦	- أداة الدراسة :
١٧	- إجراءات الدراسة:
١٧	- الأساليب الإحصائية:
١٨	- ملخص البحث :
١٩	قائمة المراجع والمصادر المبدئية :
١٩	أولا : المراجع العربية :

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأبعادها

المقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام وتفكير الآخرين من الكتاب و المفكرين في مجال إدارة المنظمات والشركات، ونظرا للحساسية الوظيفية المنوطة بأهم عنصر من عناصر الإنتاج، وهو العنصر البشري الذي يعتبر أساس عمل الإدارة، ومع تحول الزمن من القرن العشرين الى القرن الواحد و العشرين يتحول العالم في اقتصاده وأعماله بشكل جذري، الى عالم يشبه القرية الصغيرة تشتد فيها المنافسة، ولهذا تمثل الموارد البشرية الحافز الأكبر لإدارة هذه الموارد (سامي، ٢٠١٦). تعددت تعريفات الباحثين لإدارة الموارد البشرية، حيث انتقل المفهوم بشكله التقليدي المتمثل بإدارة أفراد، إلى المفهوم الذي هو عليه الآن، وهو يعكس التكاملية، والشمولية بين عدّة وظائف متناغمة فيما بينها، كالخطيط، والتعيين، وتقييم الوظائف، والأجور، والتنمية، وغيرها من الأمور الأخرى، وفي ما يأتي بعض التعريفات لدى بعض الباحثين التي تمّ التوصل إليها: عرّفها د. مصطفى نجيب شاويش على أنّها: "النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة"، عرّفها (Flippo) على أنّها: "تخطيط، وتنظيم، ومراقبة، واستقطاب، وتنمية، ومكافأة، وتكامل، وصيانة الموارد البشرية؛ لغرض تحقيق أهداف المنظمة". عرّفها (Belanger L) على أنّها: "مجموعة أنشطة تتمثل في الحصول، والتطوير، والحفاظ على المورد البشري؛ بهدف تزويد منظمات الأعمال بيد عاملة مُنتجة، ومُستقرّة، وراضية". ومن خلال ما سبق، يمكن لنا تعريف إدارة الموارد البشرية على أنّها: السياسات، والإجراءات ذات العلاقة باختيار العاملين، وتعيينهم، ووسائل التعامل معهم، وتنظيمهم داخل المنظمة، وتوفير صلات التعاون بينهم، وبين الإدارة، وذلك بزيادة الثقة فيما بينهم؛ ممّا يساعد على وصول المنظمة إلى المستويات الإنتاجية القصوى، وبما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة (حامد اسلام-٢٠١٥).

هيكل الدراسة:

نحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى ثلاثة فصول الفصل الأول الجانب النظري تحت عنوان دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في شركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون، و تناولنا بالدراسة في الفصل الثاني الدراسات

السابقة ، اما في الفصل الثالث تناولنا الجانب التطبيقي تحت عنوان الطرق و الادوات المستخدمة عن طريق تحليل النتائج و اختبار الفرضيات.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

أصبح من المتعارف عليه اليوم ان الموارد البشرية هي اهم الموارد التي تستخدمها المنظمات الحديثة، فالإنسان هو العنصر المفكر والرئيسي، والوسيلة والغاية من عمليات الإنتاج والخدمات. و تعتبر إدارة الموارد البشرية من اهم وظائف المنظمة لتركيزها على العنصر البشري الذي يعتبر ائمن مورد لها و الأكثر إنتاجية ، لذلك على المنظمات استقطاب الموارد البشرية بالنوعية و الكمية اللازمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، والعمل على تطوير المهارات و القدرات للأفراد العاملين من خلال البرامج التدريبية وتقديم مكافآت و أجور ورواتب عادلة لاداء العاملين فيها. لذلك يمثل العنصر البشري اهم عنصر في الإنتاج فكان ولا بد من توجيه الاهتمام لهذا العنصر في المقام الأول، هذا العنصر الذي اصبح يطلق عليه رأس المال البشري للمنظمات، وعلى هذا الأساس فأن من أولى مسؤوليات المديرين الاهتمام بهذا العنصر والعمل على رفع معارفه و قدراته مما يؤدي الى تحسين أدائه، وفي هذا الاطار فأن تقييم الأداء يلعب دورا متغيرا كأداة أسلوب في تنمية وتطوير هذه المنظمة (الواهم، بوديه، ٢٠١٦) و بناءا على ما سبق، فأن الإشكالية التي نريد طرحها ويمكن حصرها في التساؤل الرئيسي التالي: " ما

مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين شركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون؟

ولمعالجة وتحليل إشكالية البحث وبغية الوصول الى استدلال علمي حول إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في الشركة، قمنا بطرح التساؤلات التالية :

ما مدى مساهمة الموارد البشرية في استقطاب وتوظيف الموهوبين؟

ما مدى مساهمة الموارد البشرية في إعادة الهيكلة والتغيرات الإدارية ؟

ما مدى المساهمة في إدارة تنوع القوى العاملة ؟

فرضيات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة، والاجابة على التساؤلات تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- تساهم إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين بالشركات وينبثق منها عدة فرضيات فرعية.
- تساهم الموارد البشرية في تحسين الأداء عن طريق استقطاب وتوظيف الموهوبين.
- تساهم الموارد البشرية في تحسين الأداء عن طريق إعادة الهيكلة والتغيرات الإدارية.
- تساهم الموارد البشرية في تحسين الأداء بتنوع القوى العاملة.

أهمية إدارة الموارد البشرية على أداء الشركات:

وعليه فإننا يمكن أن نقول بأن أهميتها على أداء الشركات تتمثل في عدة أمور، حيث أنها تعتبر من الأقسام الإدارية، ذات المكانة والأهمية العليا، ويمكن تلخيص أهميتها في عدة نقاط:

- يمكن تطوير الإنتاج بأفضل طريقة من ناحية الكم والكيف إذا تم تنسيق الإدارة الخاصة بالموارد البشرية ، خاصة عندما يتم تزويد الموارد البشرية بالمؤهلات البشرية والعملية المتنوعة والمناسبة.
- توفير جميع الأدوات و جميع الوسائل التي تخص كافة الأفراد من الموظفين، وذلك عن طريق إقامة مجموعة من البرامج التدريبية، كما تقوم بتوفير جميع الأجور والحوافز، الأمر الذي يؤدي إلي تقديم أفضل أداء الموظفين الأمر الذي يعمل علي زيادة معدل الإنتاج.
- كما تعمل على تعزيز التنسيق والتنظيم بين جميع الوحدات الإدارية، وكذلك المهام التي تخص جميع أفراد الموظفين، وذلك عن طريق تفعيل دور المناقشة مع الإدارة التنفيذية.
- كما تقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم جميع سبل المساعدة للمديرين في تطبيق كافة السياسات، كما تعمل على المساعدة في حل جميع المشاكل أو القضايا التي تخص الموظفين.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي لإدارة الموارد هو التأكد من تجربة سلسلة للقوى العاملة والأشخاص المختلفين المرتبطين بالأهداف الإدارية والتنظيمية. تشمل أهداف نظام إدارة الموارد البشرية توفير الموارد وتحسين الأداء للعاملين، والتأكد من الامتثال، وما إلى ذلك، فيتمثل نظام إدارة الموارد البشرية في التأكد من وجود محيط عمل مستقر يحتوي على معلومات في مكان واحد وعمليات صديقة للبيئة، تسعى إدارة الموارد البشرية إلى الوصول إلى أهداف معينة، وذلك من خلال تحقيق أكبر معدل الكفاءة الموظفين في المؤسسة، سوف نصيغ لكم هذه الاهداف في ما يأتي،

- التعرف على واقع الموارد البشرية بالمؤسسات وإبراز اهم ممارساته.
- التعرف على أداء العاملين محل الدراسة.
- تحليل العلاقة بين الموارد البشرية وأداء العاملين .
- الخروج بنتائج واقتراحات تساهم للموارد البشرية للارتقاء بأداء العاملين وتحسين أدائهم.

حدود الدراسة تتم الدراسة وفق للحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: سوف تقتصر الدراسة على فهم تأثير الموارد البشرية على العاملين بالشركة
- الحدود البشرية: تشمل الموارد البشرية والعاملين فيها .
- الحدود الزمانية: تجرى هذه الدراسة في الفصل الدراسي للخريف ٢٠٢٢-٢٠٢٣

- الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية بأحدى الشركات بالمملكة العربية السعودية وهي شركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون.

مصطلحات الدراسة:

إدارة الموارد البشرية: الإدارة المعنية بتخطيط و تصميم وتنفيذ وتطوير الأنشطة، التي تكفل الحصول على افضل الموارد البشرية لتلبية احتياجات عمليات المنظمة حاضرا ومستقبلا، وحسن استخدامها.

الاستقطاب: هو العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل المتقدمين لشغل الوظائف المطروحة، ويتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع.

التعيين: عملية منظمة و دقيقة يتم من خلالها اختيار الفرد المناسب من بين الافراد المتقدمين لشغل الوظيفة.

الأداء: أداء الفرد للعمل وقيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن قياس الأداء من خلال الجهد المبذول ونوعية الجهد المبذول و نمط الأداء.

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة:

الجزء الأول : الاطار النظري :

من خلال دراستنا للموارد البشرية يتضح لنا ان العنصر البشري عنصر مهم لرفع الأداء العاملين في الشركات و المؤسسات، وهو عنصر اجتماعي يقضي معظم وقته في التفاعل مع الافراد و اسرته و زملائه و فريق عمله، ويصعب عزله عن المجتمعات، لان هدفه يتحقق بتكاتفه مع الآخرين، لذا اصبح من الواضح ان الاستراتيجية التي تنتهجها الشركة في الموارد البشرية هي احدى الوظائف الأساسية في الشركة مثلها كمثل الوظائف الأخرى، ومن هذا المنطلق وجب علينا الاهتمام بالسياسات والبرامج التي تستخدمها الإدارة لرفع أداء الموظفين والعاملين فيها.

الجزء الثاني : الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

حجازي، هاني خليل -2013م دور حماية الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في المستشفيات غير الحكومية،

الأهداف:

التعرف على دور حماية الموارد البشرية في المستشفيات غير الحكومية، والتعرف على أسباب قصور تطبيقها في هذه المستشفيات.

١- التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في المستشفيات غير الحكومية.

٢- التعرف على مدى ارتباط حماية الموارد البشرية والاحتراق النفسي بالخصائص الشخصية لموظفي المستشفيات غير الحكومية (الخبرة – الجنس - المؤهل العلمي)

٣- تحديد مسببات الاحتراق النفسي لدى العاملين في المستشفيات غير الحكومية.

٤- الخروج بتوصيات تساهم في وضع علاج لظاهرة الاحتراق النفسي بشكل عام وفي المستشفيات غير الحكومية بشكل خاص

المتغير المستقل: الاحتراق النفسي

المتغير التابع: حماية الموارد البشرية

منهجية الدراسة:

يمكن اعتبار منهج البحث أنه وسيلة للدراسة يمكن بواسطتها الوصول إلى حل مشكلة محددة وذلك عن طريق التقصي الشامل وبعبارة أخرى لجميع الأدلة التي يمكن التحقق منها والتي تتصل بالمشكلة المحددة (الجيوري وآخرون، ٢٠١٢)، وهناك عدة مناهج تستخدم في البحث العلمي، وحيث أن الباحث يعرف مسبقاً جوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، ويقوم الباحث بدراسة دور حماية الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى موظفي المستشفيات التابعة للمنظمات غير الحكومية وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي.

المنهج الوصفي: هو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة من ظاهرة ما ومن خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية. (مقداد وفرا، ٢٠٠٤)

اهم النتائج والتوصيات:

أظهرت نتائج الدراسة بأن العاملين كانوا راضين عن مكان العمل حيث أنه جيد التهوية وتتوفر به وسائل الحماية من الحريق كما أن جو العمل هادئ ومريح، وهذه أسباب تقلل احتمال الإصابة بالاحتراق النفسي، وتزيد من رضا العاملين وتزيد من الإنتاجية، وتقلل من تكاليف العلاج. أظهرت نتائج الدراسة بأنه لا يوجد قوانين الزامية لاستخدام الوسائل الواقية، كما أن اللوحات الإرشادية للتنبيه لاستخدام الوسائل الواقية تتوفر بنسبة متوسطة وهذا يؤدي إلى استهتار وعدم التزام باستخدام تلك الوسائل، مما يزيد من احتمال إصابة العاملين بالاحتراق النفسي وهذا يعني مزيد من تعطيل العمل.

الدراسة الثانية:

العنزي، جزاع بن مسبل جرو- ٢٠٠٦ م الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وعلاقتها بتفعيل الأداء المؤسسي.

الأهداف:

معرفة واقع استخدام الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في كل من المديرية العامة لحرس الحدود وشركة تبوك للأدوية ومدى مساهمة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المنظمتين في تفعيل الأداء المؤسسي .

المتغير المستقل:

الضباط من رتبة مقدم الى رتبة عميد والبالغ عددهم ٢١٤ العاملين في المديرية العامة بالرياض , والثاني من الموظفين العاملين في شركة تبوك للأدوية ويشغلون الوظائف الإدارية وعددهم ١٣٥

المتغير التابع:

قياس اتجاهات الافراد حول تبني الإدارة العليا في المنظمتين لمنهج الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء المؤسسي باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (العمر-المؤهل-الرتبة-المرتبة الوظيفية-الدورات-الخبرة)

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها، كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

اهم التوصيات والنتائج:

توصل الباحث الى عدة نتائج:

- ١- افراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على واقع الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية حيث بلغ متوسط استخدامها في شركة تبوك للأدوية ومديرية حرس الحدود.

٢- افراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على واقع الأداء المؤسسي في المنظمتين

٣- هناك علاقة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في المنظمتين محل الدراسة وهذه علاقة طردية، وهي تمثل علاقة جيدة فكلما زادت الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية يزيد تفعيل الأداء المؤسسي.

الدراسة الثالثة:

عبدالله، صابون محمد هارون ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م ادارة الموارد البشرية واثرها في الابداع والابتكار جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا

الأهداف:

- ١ - التعرف على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية السودانية.
- ٢ - توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الابداع للموارد البشرية في المصارف التجارية السودانية.
- ٣ - توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الابتكار للموارد البشرية في المصارف التجارية السودانية.
- ٤ - التعرف علي توسط الجدارات للعلاقة ما بين ممارسات ادارة الموارد والابداع
- ٥ - التعرف علي توسط الجدارات للعلاقة ما بين ممارسات ادارة الموارد والابتكار

المتغير المستقل:

تم اختيار عدد من المصارف السودانية كمجتمع للدراسة والبالغ عددها (٦) مصارف، حيث تم تصميم استبانة ووزعت الي عينة عشوائية مكونة من (١٥٠) مبحوث،

المتغير التابع:

ممارسات ادارة الموارد البشرية والابداع والابتكار

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي

اهم التوصيات والنتائج:

توصلت الدراسة الي عدة نتائج من اهمها: ان بعض ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية (التعويضات والمنافع، التوظيف، التمكين، تخطيط الموارد البشرية) تؤثر ايجابيا على الابتكار وأيضا نجد ان (التعويضات والمنافع، التوظيف، التدريب والتطوير) تؤثر ايجابيا على الابداع، وايضا ان ممارسات ادارة الموارد البشرية تؤثر تأثير ايجابيا على الجدارات. واوصت الدراسة بالآتي: ايلاء المصارف السودانية ممارسات ادارة الموارد البشرية اهمية كبيرة بإبعادها وفق مقياس ممارسات ادارة الموارد البشرية التي تفيد في تحقيق الابتكار والابداع للعاملين داخل المصارف، اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتعلق بممارسات ادارة الموارد البشرية والابداع والابتكار لما لها من تأثير على تحقيق الميزة التنافسية. العبارات الدالة: ممارسات ادارة الموارد البشرية، الابداع والابتكار، الجدارات.

الدراسة الرابعة:

محمد، نجاهة علي إبراهيم;موسى، بكري الطيب (٢٠١٧) استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إنتاجية العاملين بالتطبيق على شركة سكر كنانة

الاهداف:

تمثل مشكلة البحث في ضعف الاهتمام بتصميم وتنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على المدى الطويل بالمنظمات السودانية، الأمر الذي ينعكس سلباً على مدى تطور الكفاءة الإنتاجية للعاملين بهذه ، المنظمات، ومعرفة واقع عملية الربط والتكامل بين ذلك المفهوم والإدارة للمنظمة، وقد هدف البحث إلى أهمية ودور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات، والتعرف على مقومات ومعوقات تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الصناعية، و توضيح أبعاد استراتيجيات الموارد البشرية وجودة الأداء المتوازن في قياس أداء المنظمات. لفت الأنظار إلى أهمية وضع استراتيجية لإدارة الموارد البشرية بالمنظمات الصناعية السودانية ودورها في تعزيز الكفاءة الإنتاجية للعاملين. التعرف على دور إدارة الموارد البشرية بالمنظمات الصناعية السودانية في تطوير الكفاءة الإنتاجية للعاملين .

التغير المستقل:

التعرف على دور إدارة الموارد البشرية بالمنظمات الصناعية السودانية في تطوير الكفاءة الإنتاجية للعاملين. اعتمدت الباحثة على المنهج الميداني المسحي بشقيه الوصفي لتحليل البيانات.

التغير التابع:

لفت الأنظار إلى أهمية وضع استراتيجية لإدارة الموارد البشرية بالمنظمات الصناعية السودانية ودورها في تعزيز الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

منهجية الدراسة :

اعتمدت الباحثة على المنهج الميداني المسحي بشقيه الوصفي لتحليل البيانات، والتاريخي لتتبع الظاهرة موضوع الدراسة ومنهج المسح الاجتماعي (دراسة الحالة) لاختبار الفرضيات التالية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمنظمات الصناعية السودانية ،توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية تخطيط القوي العاملة والكفاءة الإنتاجية للعاملين في المنظمات الصناعية السودانية ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التدريب وارتفاع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بالمنظمات الصناعية السودانية

اهم التوصيات والنتائج:

من أهم النتائج التي توصل إليها البحث تعمل إدارة الموارد البشرية بالشركة على إقامة علاقات جيدة ما بين الإدارات المختلفة بنسبة ٩٣,٧٪. تعمل إدارة الموارد البشرية بالشركة على المساعدة في الأعمال المتنوعة التي تقوم بها الإدارات الأخرى بنسبة ٨٣,٣٪. تساعد إدارة الموارد البشرية بالشركة على رفع الكفاءة الإنتاجية بنسبة ٩٠,٣٪. كما أوصت الباحثة بتطبيق استراتيجيات تخطيط الموارد البشرية للمساهمة في زيادة الكفاءة الإنتاجية. والعمل على تخطيط القوي العاملة وفق معايير وأسس ثابتة. والمضي في تطبيق نظم عادلة للحوافز للمساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين. وقيام إدارات الموارد البشرية بتوفير مزيد من الاهتمام والدعم من قبل الإدارة العليا لتبني استراتيجيات العمل.

الدراسة الخامسة:

الدليبي, موسى حمد محمد شيحان -الفصل الأول ٢٠١٧/ ٢٠١٨ أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية.

الأهداف:

تهدف الدراسة الى التعرف على اهداف عدة منها:

١ - مستوى تبني استراتيجيات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الأهلية العراقية.

٢ - مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الأهلية العراقية

٣- أثر استراتيجيات الموارد البشرية والمتمثلة بـ (استراتيجية تخطيط الموارد البشرية، استراتيجية التوظيف، استراتيجية الحوافز والمكافآت، استراتيجية التدريب والتطوير واستراتيجية تقييم الأداء) على الأداء الوظيفي في الجامعات الأهلية العراقية من وجهة نظر العاملين

المتغير المستقل : استراتيجيات الموارد البشرية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

منهجية الدراسة :

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهدف إلى التعرف على اثر المتغير المستقل والمتمثل في بإستراتيجيات الموارد البشرية على المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي، حيث قام الباحث باستخدام الأسلوب الوصفي لوصف المعلومات العامة للمستخدمين من خلال تحويل البيانات غير الكمية إلى كمية قابلة للقياس، وتم إجراء هذه الدراسة في البيئة الفعلية التي تمارس بها الجامعات العراقية، وبناء على ذلك فأن هذه الدراسة تعتبر دراسة ميدانية كون المعلومات التي تم الحصول عليها كانت مباشرة من العاملين في الجامعات العراقية، وهي دراسة تحليلية تم الاعتماد فيها بشكل كامل على المسح الميداني لمجتمع الدراسة من خلال عينتها، وذلك باستخدام استبانة تم تصميمها خصيصا لخدمة أغراض وتوجهات الدراسة، وبما يتناسب مع الفرضيات التي تم اعتمادها من قبل الباحث،

اهم النتائج والتوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يومي الباحث إدارة الجامعات الأهلية وصانعي القرار بما يلي:

- ١- العمل على تطوير قدرات الجامعة فيما يتعلق بتحديد مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية.
- ٢- تعزيز قدرات الجامعة على دراسة التغيرات بالبيئة الخارجية عند تحديد الاحتياجات من الموارد
- ٣- تطوير أساليب الإعلان عن احتياجات الجامعة من الموارد البشرية.
- ٤- استخدام الموقع الإلكتروني في عملية استقبال الطلبات الخاصة بالتوظيف. والذي يؤدي بدوره إلى زيادة الرضا لديهم.
- ٥- العمل على رصد التغيرات والتطورات التي تحدث في البيئة الخارجية بخصوص احتياجات الجامعات
- ٦- العمل على وضع معايير موضوعية وأكثر شفافية لأداء العاملين وضرورة اطلاعهم على نتائج تقييمهم ليكون حافزا لهم في تطوير أدائهم مما يرفع من مستوى الأداء العام في الجامعة وبالتالي تحقيق قدرة
- ٧- الاهتمام بقضايا العاملين بشكل أفضل من خلال زيادة الأجور والحوافز والمكافآت وتأمين صحي شامل.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

إجراءات الدراسة:

نتناول في هذا الفصل منهج الدراسة المستخدم، وتحديد المجتمع والعينة والأدوات من حيث البناء، والإجراءات المتبعة في التنفيذ والتأكد من صدقها وثباتها، وأساليب المعالجة الإحصائية وهي على النحو التالي:

- منهج الدراسة:

سوف يتم استخدام المنهج الوصفي المسحي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وهو منهج يستخدم لوصف موضوع الدراسة بطريقة علمية ويوضح النتائج على شكل أرقام يمكن تفسيرها.

- مجتمع الدراسة:

سيكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون.

- عينة الدراسة:

سيتم الاختيار عشوائياً من العاملين بشركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون.

- أداة الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الموارد البشرية في رفع أداء العاملين في شركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون ومنهج الدراسة منهج وصفي مسحي لذلك سوف يتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

- إجراءات الدراسة:

سيقوم الباحثون في الدراسة للخطوات والإجراءات التالية:

١. الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة.
٢. تحديد مجتمع وعينة الدراسة.
٣. تصميم استبانة للكشف عن دور الموارد البشرية لرفع أداء العاملين في شركة الصناعات الدولية لصناعة الكرتون، والتأكد من صدقها وثباتها.
٤. الحصول على الموافقة الرسمية من جامعة الجميع الذكية لتطبيق أداة البحث.
٥. توزيع الاستبانة إلكترونياً.
٦. جمع الاستبانات ثم إدخال بيانات البحث إلى الحاسب الآلي باستخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية EXECL - SPSS
٧. تحليل البيانات احصائياً، واستخراج النتائج، وتفسيرها ومناقشتها.
٨. تقديم التوصيات والمقترحات.

- الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلة البحث، سيتم تنفيذ المعالجات الإحصائية باستخدام البرامج الإحصائية:

١. معامل الارتباط: للتحقق من الاتساق الداخلي لأداة الرسالة.
٢. الاحصاء الوصفي: المتمثل في التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث بالنسبة للمعلومات الأولية.
٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد عينة البحث لكل مؤشر من مؤشرات الاستبانة.
٤. الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين في استجابات المشاركين في البحث على مؤشرات الاستبانة.

- ملخص البحث :

وفي الختام وجود إدارة الموارد البشرية شي ضروري بشرط أن تكون فعالة الأمر هذا يساهم بشكل كبير في نجاح أي مؤسسة أو شركة، حيث أن تخطيط إدارة الموارد البشرية يعتبر هو نفسه التخطيط الاستراتيجي للشركة أو هو جزء كبير منه.

كما أن دور إدارة الموارد البشرية الأساسي هو الحصول على أكبر قدر ممكن من الكفاءات والخبرات داخل الشركة، بالإضافة إلى تحقيق احتياجات هؤلاء الموظفين، وتدريبهم بشكل جيد لمواكبة تكنولوجيا العصر، الأمر الذي من شأنه أن يقوم بتحقيق عدد من المزايا منها:

١- توظيف الأشخاص ذوي الخبرات مع تدريبهم داخل المؤسسة يؤدي إلى زيادة إنتاجية الشركة أو المؤسسة، الأمر الذي يزيد من أرباح الشركة.

٢- إنشاء عدد من الخطط للعمل يؤدي إلى تحفيز الموظفين على العمل، وإنتاج أكبر قدر ممكن من الأرباح، مع التخفيض من معدل دوران العمل.

٣- العمل على حل جميع المشاكل لتحقيق مبدأ المساواة بين جميع الموظفين.

٤- العمل على تخطيط هيكل الأجور، والمكافآت وكذلك الترقيات، الأمر الذي يحقق الرضا بين أفراد الموظفين، مما يعود على الشركة بالكثير من الإنتاج والربح.

قائمة المراجع والمصادر المبدئية :

أولا : المراجع العربية :

١- دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين -دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالمليية -جيجل-كرامش بلال, مناد
إدر, بلجاية عمر 2015-2016

<http://dspace.univ-jijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/6859/MM16.105.pdf?sequence=1>

٢- استراتيجية دارة الموارد البشرية و دورها في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة العمومية الجزائرية (دراسة ميدانية بمديرية
التكوين و التعليم المهنيين بورقلة) -عزيز قودة, باباحد, سامي 2016

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/10807>

٣- دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسستي ورود
للعطور، ومؤسسة نجمة للطحين -بن شويحة, بشير حامد, إسلام 21-May-2016

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12630>

٤- هدف - صندوق تنمية الموارد البشرية

www.hrdf.org.sa

٥- دال أكاديمي

www.daalacademy.com

٦- حجازي، هاني خليل -2013م دور حماية الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في المستشفيات
غير الحكومية

٧- العنزي، جزاع بن مسبل جرو- ٢٠٠٦م الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وعلاقتها بتفعيل الأداء المؤسسي.

٨ عبدالله، صابون محمد هارون ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م ادارة الموارد البشرية واثرها في الابداع والابتكار جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا

٩- محمد، نجاه علي إبراهيم; موسى، بكري الطيب (٢٠١٧) استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على كفاءة إنتاجية العاملين
بالتطبيق على شركة سكر كنانة

١٠- الدليمي، موسى حمد محمد شيحان -الفصل الأول ٢٠١٧/ ٢٠١٨ أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي:
دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية.