

أثر إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين لشركة مجموعة الحلول الطبية  
المملكة العربية السعودية جدة المدينة الصناعية (دراسة حالة)

صفا يوسف عثمان

2021205066

مشروع تخرج -1  
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف  
د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

## جدول المحتويات

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| 1.1 المقدمة                                          | 6  |
| 1.2.1 الفجوات النظرية                                | 8  |
| 2.2.1 الفجوات التطبيقية                              | 8  |
| 3.1 أهمية البحث                                      | 9  |
| 1.3.1 الأهمية النظرية                                | 9  |
| 2.3.1 الأهمية العملية                                | 9  |
| 4.1 اسئلة البحث                                      | 10 |
| 5.1 أهداف البحث                                      | 10 |
| 6.1 فرضيات البحث                                     | 10 |
| 7.1 نموذج البحث                                      | 11 |
| 8.1 الدراسة الميدانية                                | 12 |
| 9.1 منهجية البحث                                     | 13 |
| 10.1 هيكل المشروع المقترح                            | 14 |
| الفصل الثاني: الدراسات السابقة                       | 15 |
| المقدمة:                                             | 16 |
| إدارة الموارد البشرية (HRM)                          | 18 |
| أداء الموظفين:                                       | 21 |
| العلاقة بين إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين: | 25 |
| الخاتمة:                                             | 27 |
| 11.1 المراجع                                         | 59 |

## قائمة الاشكال

- الشكل الاول 1.1 نموذج الدراسة.....10
- الشكل الثاني 2.1 بصلة الدراسة.....12
- الشكل الثالث 1.2 ادارة الموارد البشرية.....21

## قائمة الجداول

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| جدول اداء الموظفين 1.2..... | 24 |
|-----------------------------|----|

## الفصل الاول: الاطار العام للدراسة.

## 1.1 المقدمة

تلعب إدارة الموارد البشرية (HRM) دورًا حيويًا في أي منظمة، حيث تُعنى بإدارة العنصر البشري الذي يُعتبر القلب النابض للعملية الإنتاجية. تهدف هذه الإدارة إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال استراتيجيات محددة تركز على التطوير المهني، التحفيز، والتقييم المستمر للموظفين. تتناول هذه الدراسة أثر إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، مع التركيز على كيفية تأثير سياسات الموارد البشرية في تعزيز إنتاجية العاملين ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

تُظهر الأبحاث أن الإدارة الفعّالة للموارد البشرية ترتبط بشكل مباشر بتحسين الأداء الوظيفي وزيادة التزام الموظفين بأهداف المنظمة. (Armstrong, 2006) بالإضافة إلى ذلك، فإن سياسات التدريب والتطوير المستمر تساهم في تحسين مهارات الموظفين وتوسيع معارفهم، مما ينعكس إيجابًا على أداء المنظمة ككل (Becker & Huselid, 1998).

في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في مجال الأعمال، أصبحت إدارة الموارد البشرية أداة استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية. إذ تشير الدراسات إلى أن المنظمات التي تتبنى ممارسات فعّالة في إدارة الموارد البشرية تتمتع بمستويات أعلى من رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات دوران الموظفين.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين، من خلال دراسة سياسات التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، والمكافآت والتحفيز. سيتم تحليل كيفية تطبيق هذه السياسات والممارسات في بيئة العمل وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات حول كيفية تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي. ستساهم هذه التوصيات في تحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمنظمة ويعزز قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

يُعتبر رضا الموظفين مؤشرًا أساسيًا على فعالية إدارة الموارد البشرية، حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بإنتاجية الموظفين، وجودة أدائهم، وولائهم للمنظمة. تشير الدراسات إلى أن السياسات الفعّالة في إدارة الموارد البشرية، مثل برامج التدريب والتطوير المهني، وتقييم الأداء، ونظم المكافآت والتحفيز، تلعب دورًا حاسمًا في تحسين مستويات الرضا الوظيفي. فالموظفون الذين يشعرون بالتقدير والدعم من قبل المنظمة يكونون أكثر حماسًا وإنتاجية، مما ينعكس إيجابًا على أداء المنظمة بشكل عام.

إدارة الموارد البشرية هي عنصر حاسم في تحقيق الأداء العالي للموظفين. من خلال تحليل استراتيجيات التوظيف والتدريب، نظم التحفيز والمكافأة، وتطوير المهارات والقدرات، يمكن للمنظمات تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى مفيدة وتوصيات عملية للمديرين لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المنظمة بفعالية أكبر.

تصبح الإدارة الفعّالة للموارد البشرية عاملاً محورياً لضمان استمرارية النجاح والقدرة التنافسية للمنظمات. إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على الجوانب التقليدية مثل التوظيف والتدريب، بل تمتد إلى تطوير استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين.

في ظل التنافسية العالية في السوق العالمية، أصبحت المنظمات تبحث باستمرار عن طرق لتحسين أداء موظفيها، وذلك لتحقيق ميزة تنافسية. تشير الأبحاث إلى أن هناك علاقة وثيقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، حيث يمكن للإدارة الجيدة أن تحفز الموظفين، وتزيد من رضاهم، وبالتالي تحسين إنتاجيتهم (Storey, 2007). تسعى هذه الدراسة إلى فهم هذه العلاقة بشكل أعمق وتقديم توصيات عملية لتحسين سياسات الموارد البشرية في المنظمات.

يعتمد هذا البحث على نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية التي تفترض أن إدارة الموارد البشرية الفعّالة يمكن أن تكون مصدراً للميزة التنافسية للمنظمات (Barney, 1991). بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام نموذج الرضا الوظيفي لهيرزبرج (Herzberg, 1966) لفهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على رضا الموظفين وأدائهم.

من المتوقع أن تظهر نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، من المحتمل أن تكشف الدراسة عن أهمية التحفيز والتدريب والتطوير المستمر في تحسين رضا الموظفين وإنتاجيتهم. ستساهم النتائج في تقديم توصيات عملية لتحسين سياسات الموارد البشرية في المنظمات.

يُعد هذا البحث خطوة مهمة نحو تسليط الضوء على الأهمية البالغة لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رضا الموظفين. من خلال تقديم تحليل معمق وسياسات مقترحة، يهدف البحث إلى دعم المنظمات في تحقيق بيئة عمل إيجابية ومثمرة، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والرضا، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الكلي للمنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية..

## 2.1 مشكلة البحث

تتزايد أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، حيث أصبحت التحديات المتصلة بجذب الموظفين الأكفاء، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم للاحتفاظ بهم من القضايا الحيوية لنجاح أي منظمة. بالرغم من الأهمية الواضحة لإدارة الموارد البشرية، لا تزال هناك فجوات في فهم كيفية تأثير هذه الممارسات على أداء الموظفين بشكل دقيق. تتمثل مشكلة البحث في تحديد وقياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، مع التركيز على كيفية تحسين هذه الممارسات لتحقيق أفضل النتائج.

### 1.2.1 الفجوات النظرية

نقص النموذج النظري الشامل: بالرغم من وجود العديد من النظريات التي تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، إلا أنه لا يوجد نموذج نظري شامل يجمع بين جميع العوامل المؤثرة ويوضح كيفية تفاعلها بشكل متكامل.

على سبيل المثال، تركز بعض النظريات على التحفيز والتطوير المهني (Wright & McMahan, 1992) بينما تهمل عوامل أخرى مثل البيئة التنظيمية والثقافة.

تباين نتائج الدراسات: أظهرت الدراسات نتائج متباينة فيما يتعلق بتأثير ممارسات معينة لإدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مما يجعل من الصعب استخلاص استنتاجات عامة. مثلاً، وجد Becker و (Huselid 1998) أن برامج التدريب المكثفة تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن التحفيز المادي هو الأكثر تأثيراً.

الفجوات في فهم تأثير السياق الثقافي: لم تحظى تأثيرات السياق الثقافي بالاهتمام الكافي في الأبحاث النظرية. تختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية وتفاعلها مع الموظفين بشكل كبير بين الثقافات المختلفة، مما يستدعي المزيد من الدراسات التي تأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل الثقافية.

### 2.2.1 الفجوات التطبيقية

تطبيق محدود في السياقات المتنوعة: غالبية الأبحاث ركزت على سياقات محددة، مثل الشركات الكبرى أو الصناعات التقنية، مما يترك فجوة في فهم كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية في سياقات مختلفة مثل الشركات الصغيرة أو القطاعات غير الربحية. (Armstrong, 2006)

صعوبة القياس الدقيق للأداء: توجد تحديات كبيرة في قياس الأداء الوظيفي بشكل دقيق وشامل، حيث تعتمد العديد من الدراسات على مؤشرات الأداء الذاتية أو التقارير الشخصية، مما قد يؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو متحيزة. تشير الأبحاث إلى الحاجة لتطوير أدوات قياس أكثر دقة وشمولية. (Dessler, 2013)

تكامل الممارسات: هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيفية تكامل مختلف ممارسات الموارد البشرية لتحقيق تحسينات في الأداء. بمعنى آخر، كيفية تفاعل التوظيف، التدريب، التحفيز، وإدارة الأداء معاً لتحقيق نتائج أفضل لا تزال غير واضحة وتحتاج لمزيد من البحث (Becker & Huselid, 1998)

بناءً على الفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، يهدف هذا البحث إلى استكشاف السؤال الرئيسي التالي: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في المنظمات، وما هي العوامل المحددة التي يمكن أن تعزز هذا الرضا لتحقيق أداء أفضل للمنظمة؟

### 3.1 أهمية البحث

في عالم الأعمال المعاصر، تلعب الإدارة البشرية دوراً محورياً في تحديد مستوى أداء الموظفين ونجاح المؤسسات. يتزايد الاهتمام بفهم تأثير الإدارة البشرية على أداء الموظفين نظراً لتزايد التحديات التي تواجهها المؤسسات في تحقيق أهدافها والمحافظة على تنافسيتها.

إن الإدارة البشرية تتضمن العديد من الجوانب، بدءاً من أساليب القيادة والتحفيز، مروراً بالتدريب والتطوير، وصولاً إلى بناء ثقافة مؤسسية إيجابية. تتأثر هذه الجوانب بشكل مباشر بجودة الإدارة وكيفية تفاعلها مع الموظفين، مما يؤثر بدوره على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي ومستوى التزامهم تجاه المؤسسة.

لذا، يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير الإدارة البشرية على أداء الموظفين، من خلال تحليل العوامل المختلفة التي تساهم في تحسين أو تقويض هذا الأداء. سيسهم البحث في تقديم فهم أعمق للأدوات والاستراتيجيات التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز أداء موظفيها، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية واستدامة.

#### 1.3.1 الأهمية النظرية

تطوير النظريات الإدارية: يساهم البحث في توسيع وتطوير النظريات الحالية حول الإدارة البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مما يساعد الأكاديميين والممارسين على فهم أفضل للممارسات الإدارية الفعالة (Herzberg 1968).

فهم الدوافع والعوامل النفسية: يساعد في تحديد العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على دوافع الموظفين وسلوكهم، مما يعزز فهم كيفية تحقيق الأداء الأمثل من خلال إدارة فعالة (Maslow 1943).  
إثراء الأدبيات الأكاديمية: يضيف البحث إلى قاعدة المعرفة الموجودة حول العلاقة بين الإدارة البشرية وأداء الموظفين، مما يساهم في تطور المجال الأكاديمي وفي تقديم رؤى جديدة تستند إلى الأدلة (Deci & Ryan 2000).

تطبيق نظريات الحافز والتنظيم: يساهم في اختبار وتطبيق نظريات مختلفة مثل نظرية الحافز ونظرية الهدف، مما يساعد على تحديد الاستراتيجيات الفعالة لتحفيز الموظفين وتحقيق الأداء العالي. (Locke & Latham 2002)

#### 2.3.1 الأهمية العملية

تحسين الأداء الوظيفي: يقدم البحث استراتيجيات وأدوات لتحسين أداء الموظفين، مما يساعد المؤسسات على زيادة الإنتاجية والجودة وتحقيق أهدافها بشكل أكثر كفاءة (Nohria, Groysberg, & Lee 2008).  
تطوير برامج التدريب والتطوير: يساعد في تصميم برامج تدريب وتطوير تستند إلى فهم دقيق لاحتياجات الموظفين وعوامل التحفيز، مما يؤدي إلى تحسين المهارات والكفاءات.

(Tharenou Saks & Moore 2007)

تعزيز الرضا الوظيفي: يساهم في تحسين بيئة العمل وسياسات الإدارة، مما يزيد من رضا الموظفين ويؤدي إلى تحسين الاحتفاظ بالموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

(Judge, & Kammeyer-Mueller 2012)

تعزيز القيادة الفعالة: يوفر البحث أدوات وممارسات لتدريب المديرين على أساليب القيادة الفعالة، مما يؤدي إلى تحسين تفاعلهم مع الموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية (Goleman 2000).

#### 4.1 أسئلة البحث

ركزت الدراسة على دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين كما اتضح في السؤال البحثي الرئيسي : كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في المنظمات و ما هي العوامل المحددة المحددة التي تعزز هذا الرضا؟

ينقسم هذ السؤال إلى ثلاثة أسئلة فرعية:

1-ما هو دور التدريب والتطوير في تحسين رضا الموظفين؟

2- ما هو تأثير بيئة العمل الداعمة على رضا الموظفين؟

3-كيف يؤثر رضا الموظفين على الإنتاجية العامة للمنظمة؟

#### 5.1 أهداف البحث

1-يحلل ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على رضا وأداء الموظفين.

2-يحدد العوامل البيئية والتنظيمية التي تعزز رضا الموظفين.

3-يثبت العلاقة تأثير رضا الموظفين على إنتاجية المنظمة.

4-يقدم توصيات لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية .

5-يستكشف العوامل الفردية التي تؤثر على رضا وأداء الموظفين.

#### 6.1 فرضيات البحث

هذه الفرضيات توفر إطار عمل لدراسة تأثير مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، ويمكن اختبارها من خلال جمع وتحليل البيانات المناسبة.

H1: هناك تأثير إيجابي لإدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين.

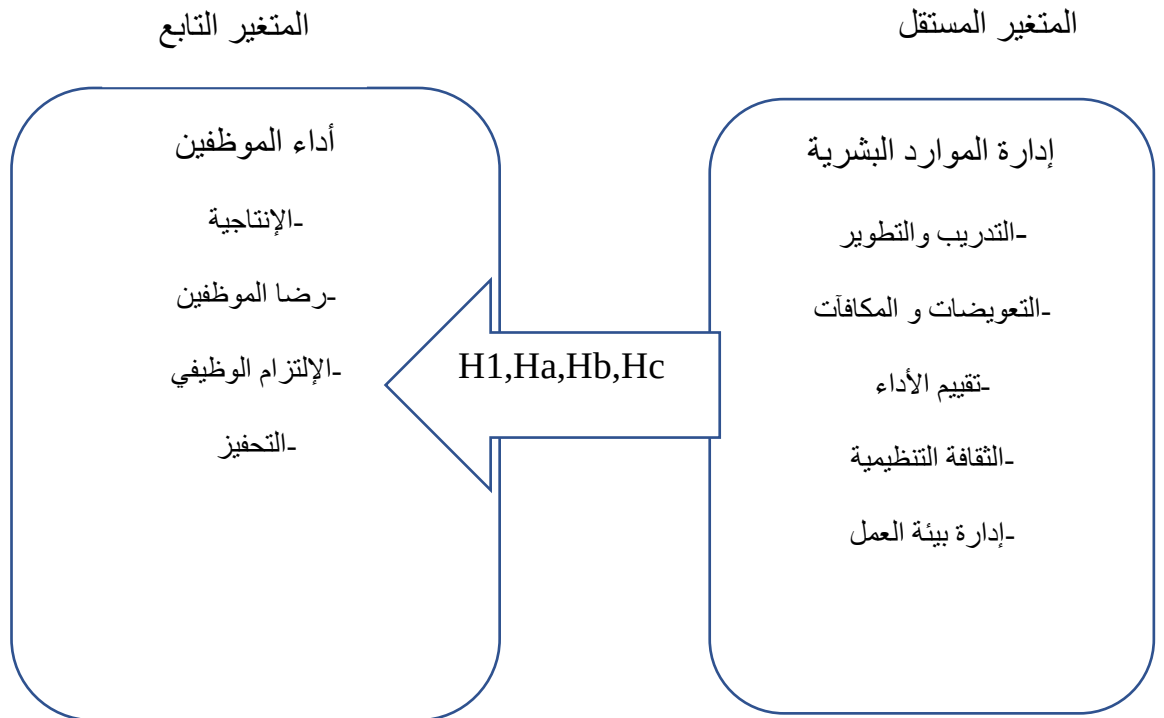
H1a: التدريب والتطوير : هناك علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير وتحسين أداء الموظفين.

H1b: بيئة العمل : هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل الداعمة على إنتاجية الموظفين.

H1c: تطوير المسار المهني : هناك تأثير إيجابي لتطوير المسار المهني على التزام الموظفين وأدائهم.

## 7.1 نموذج البحث

مكننت مراجعة الأدبيات الباحث من اختيار مجموعة من أبعاد إدارة الموارد البشرية (التدريب و التطوير، التعويضات و المكافآت، تقييم الأداء، الثقافة التنظيمية، إدارة بيئة العمل ) التي تؤثر على العديد من أبعاد أداء الموظفين (الإنتاجية، الإلتزام الوظيفي، رضا الموظفين، التحفيز). انظر إلى الشكل 1.1



1.1 تم تصميمه بواسطة باحث شكل

## 8.1 الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة على استكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين لتحسين الأداء الوظيفي من كل جوانب المنظمة من خلال إشراك جميع الموظفين في عملية التحسين المستمر سنستعرض في هذه الدراسة الأدبيات السابقة ثم نقوم بإجراء دراسة ميدانية لتحليل تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين.

تم تأسيس شركة مجموع للصناعات الطبية JMI - في عام 1985، وهي شركة فرعية لشركة مجموع لتوريد المستشفيات، بهدف تصنيع المنتجات الطبية التي تستخدم لمرة واحدة وفقاً لأعلى المعايير الدولية. تمتلك شركة JMI أحدث الآلات وتكنولوجيا الغرف النظيفة،

وقد بنت سمعة طبية للجودة تنعكس في الاعتماد الدولي والاعتراف بمنتجاتها. تُباع منتجات JMI الآن في العديد من البلدان حول العالم، بما في ذلك الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وجنوب إفريقيا. منذ عام 1997، نجحت شركة JMI في الحفاظ على شهادة ISO 9001:2000 (نظام إدارة الجودة). بالإضافة إلى ذلك، حصلت شركة JMI على شهادة وتحافظ على المستوى العالي للمعيار الفيدرالي الأمريكي E 209 ومعيار ISO 14644U-1 للغرف النظيفة. حصلت شركة JMI على جائزة International Trophy for Quality من أوروبا وجائزة > Golden America Award for Quality من الولايات المتحدة الأمريكية.

تتمثل استراتيجية JMI باعتبارها أكبر شركة مصنعة وموردة للمنتجات الطبية التي تستخدم لمرة واحدة في المنطقة في الاستثمار المستمر في الأنظمة الجديدة والأشخاص المؤهلين ذوي الخبرة العالية واكتساب أحدث الاتجاهات التكنولوجية. نحن ندخل حالياً في مشاريع مشتركة وشراكات تجارية جديدة لتوسيع محافظ منتجاتنا وتنفيذ نقل التكنولوجيا لتصنيع المنتجات الطبية عالية التقنية في المملكة العربية السعودية ودعم رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

كجزء من الالتزام المستمر بإدارة الجودة وزيادة كفاءة الإنتاج وتوافر المعلومات لاتخاذ قرارات أسرع وأكثر استنارة، استثمرت JMI نصف مليون دولار لترقية نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP -

تدرك JMI أهمية جودة المنتجات والخدمات؛ باستخدام الأشخاص والتكنولوجيا المناسبين ودعم ما بعد البيع. هدفنا هو تزويد المملكة العربية السعودية والخليج والإنسانية "بالأفضل فقط".

معلومات سريعة عن شركة مجموع للحلول الطبية:

حجم الشركة: ٢٠١-٥٠٠ موظف

المقر الرئيسي: جدة - مكة المكرمة

نوع الشركة: خاصة

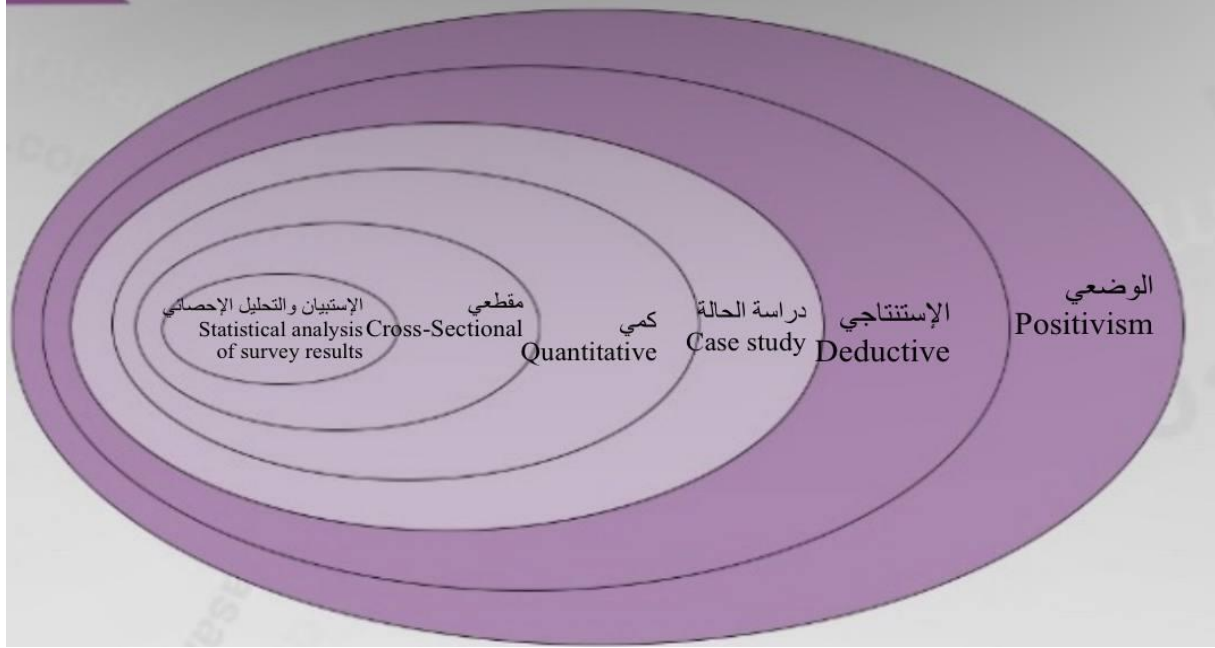
المجال: تصنيع المعدات الطبية

التأسيس: ١٩٨٥

الموقع الإلكتروني: jamjoom.m

## 9.1 منهجية البحث

إتبعنا هذه الدراسة الفلسفة الموضوعية من خلال تطبيق المنهج الوصفي الإستنتاجي بإتباع إستراتيجية دراسة الحالة و ذلك لجمع البيانات الكمية للتنبؤ بأبعاد ادارة الموارد البشرية التي تحقق الأداء الوظيفي المطلوب في شركة مجموع للحلول الطبية انظر الشكل 1.2



شكل 1.2 تم تصميمه بواسطة باحث

|                     |              |                                         |                                        |
|---------------------|--------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| 1-فلسفة البحث:      | الوضعي       | 4-نوع البحث:                            | كمي                                    |
| Research            | Positivism   | Research choice                         | Quantitative                           |
| 2-منهج البحث:       | الإستنتاجي   | 5-الأفق الزمني:                         | مقطعي                                  |
| Research approach   | Deductive    | Time horizon                            | Cross-Sectional                        |
| 3-إستراتيجية البحث: | دراسة الحالة | 6-طرق جمع و تحليل البيانات:             | الإستبيان والتحليل الإحصائي            |
| Research strategy   | Case study   | Data collection and analysis techniques | Statistical analysis of survey results |

## 10.1 هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الأطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج و الخاتمة

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## المقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية التي تلعب دوراً محورياً في تعزيز كفاءة وإنتاجية المنظمات من خلال التأثير المباشر وغير المباشر على أداء الموظفين. مع تطور الأبحاث في مجال الموارد البشرية، أصبح من الواضح أن الممارسات والسياسات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية لها تأثيرات ملموسة على سلوكيات وأداء الموظفين، مما يؤثر بدوره على تحقيق أهداف المنظمة. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بتأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، مستندة إلى مجموعة متنوعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من زوايا متعددة.

في البداية، من المهم تحديد ماهية إدارة الموارد البشرية وكيفية تطورها كعنصر أساسي في تحقيق الأداء الفعال داخل المنظمات. يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية إلى مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تقوم بها المنظمة لتخطيط، توظيف، تدريب، تقييم، وتحفيز الأفراد العاملين فيها. تتنوع هذه الممارسات من حيث التعقيد والشمولية، بدءاً من استراتيجيات التوظيف والاختيار التي تهدف إلى جذب الكفاءات المناسبة، مروراً ببرامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى تحسين المهارات والمعرفة، وصولاً إلى نظم التقييم والتحفيز التي تسعى إلى تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يظهر بوضوح أن هناك علاقة متبادلة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين. حيث أكدت العديد من الأبحاث أن الممارسات الفعالة في إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف القائم على الكفاءات، وبرامج التدريب المستمر، ونظم التقييم العادلة، تسهم في تعزيز أداء الموظفين بشكل مباشر من خلال تحسين مهاراتهم وقدراتهم، وبشكل غير مباشر من خلال تعزيز رضاهم الوظيفي والتزامهم تجاه المنظمة. على سبيل المثال، دراسة قام بها \*رايت\* وزملاؤه (2005) أظهرت أن المنظمات التي تستثمر في تدريب موظفيها بشكل مستمر تحقق مستويات أعلى من الأداء، حيث يسهم التدريب في تحسين المعرفة والمهارات التقنية للموظفين مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم.

كما أظهرت الدراسات السابقة أن نظم التحفيز العادلة والشفافة تلعب دوراً مهماً في تعزيز الأداء الوظيفي. فحين يشعر الموظفون بأن جهودهم معترف بها ومكافأة بالشكل المناسب، يزداد لديهم الحافز للعمل بجدية أكبر وتحقيق أهداف المنظمة. في هذا السياق، أشارت دراسة \*لوك\* وزملاؤه (2000) إلى أن نظم المكافآت المرتبطة بالأداء تعزز من الالتزام الوظيفي وتزيد من الرضا العام للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم.

على الرغم من التأثيرات الإيجابية الواضحة لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، إلا أن بعض الدراسات تشير إلى أن التأثير قد يكون متبايناً بناءً على عدة عوامل، مثل ثقافة المنظمة، وطبيعة العمل، وتوجهات الموظفين الفردية. فقد وجدت دراسة \*هاس\* (2010) أن التأثيرات الإيجابية للموارد البشرية تكون أكبر في المنظمات التي تتبنى ثقافة تنظيمية داعمة ومرنة، بينما قد يكون التأثير محدوداً في البيئات التي تتسم بالجمود وغياب التواصل الفعال.

من المهم أيضاً الإشارة إلى أن بعض الأبحاث تناولت الجانب السلبي لممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أشارت إلى أن السياسات غير المدروسة أو التي تقتصر على العدالة قد تؤدي إلى نتائج عكسية، مثل انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة معدل دوران الموظفين. دراسة \*مارتينيز\* (2012) على سبيل المثال، أظهرت أن نظم التقييم غير العادلة أو التي تعتمد بشكل مفرط على المعايير الكمية قد تؤدي إلى شعور الموظفين بالإحباط والظلم، مما ينعكس سلباً على أدائهم.

ختاماً، يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً محورياً في تشكيل أداء الموظفين وتوجيهه. تستعرض هذه الدراسة في قسمها المخصص لمراجعة الأدبيات مجموعة واسعة من الدراسات التي تعكس

مدى تعقيد وتداخل العوامل المؤثرة في هذا السياق. من خلال تحليل هذه الدراسات، يمكن الوصول إلى فهم أعمق حول كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأداء الأمثل، مع الأخذ في الاعتبار الفروق الفردية والسياقية بين مختلف المنظمات والبيئات.

إجراء دراسة سابقة حول تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين يعد من الخطوات الحيوية لأي بحث يهدف إلى فهم أعمق للعلاقة بين السياسات الإدارية وأداء الأفراد داخل المنظمات. هناك عدة أسباب تجعل هذا النوع من الدراسات ذو أهمية كبيرة، فهم النظريات والمفاهيم الأساسية من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتمكن الباحث من التعرف على النظريات والمفاهيم الأساسية التي تناولتها الأبحاث السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية. مثل هذه المراجعة تساعد في بناء إطار نظري قوي يمكن الاستناد إليه عند تطوير فرضيات البحث وتحليل النتائج. على سبيل المثال، نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية (Strategic Human Resource Management) تبرز كإطار مهم في فهم كيفية تأثير الممارسات البشرية على الأداء التنظيمي. (Boxall & Purcell, 2016)

تحديد الفجوات البحثية مراجعة الدراسات السابقة تمكن الباحث من تحديد الفجوات البحثية، أي المجالات التي لم يتم تناولها بالقدر الكافي أو التي تحتاج إلى مزيد من التحقيق. هذا يمكن الباحث من توجيه بحثه نحو جوانب جديدة أو غير مدروسة سابقاً، مما يضيف قيمة علمية حقيقية إلى المعرفة الموجودة. دراسة قام بها (Boselie, Dietz, & Boon 2005) أظهرت أن هناك فجوة كبيرة في الأبحاث المتعلقة بتأثير العوامل الثقافية على فعالية ممارسات الموارد البشرية في تعزيز الأداء.

تقييم الأساليب البحثية المستخدمة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن للباحث أن يتعرف على الأساليب البحثية التي استخدمها الآخرون لدراسة هذا الموضوع. هذا يساعد في اختيار أو تطوير أساليب بحثية ملائمة يمكن أن تساهم في الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة. دراسة (Wright, Gardner, Moynihan, & Allen 2005) على سبيل المثال، استخدمت منهجية البحث الطولي لتحليل تأثيرات إدارة الموارد البشرية على الأداء على مدى عدة سنوات، مما قدم رؤى قيمة حول التأثيرات طويلة الأمد.

تعزيز موثوقية البحث الاستناد إلى الأدبيات السابقة يعزز من موثوقية البحث الجديد، حيث يظهر أن الباحث على دراية بما تم تحقيقه سابقاً، ويستند إلى أسس علمية متينة. هذا يعزز من قبول البحث في الأوساط الأكاديمية ويزيد من احتمالية نشره في المجلات العلمية الرصينة. وفقاً لـ (Guest 1997)، إن التأكد من اتساق البحث الجديد مع الدراسات السابقة يعزز من الثقة في نتائجه ويسهم في تطوير نظرية متكاملة في مجال الموارد البشرية.

تطوير فرضيات البحثمراجعة الدراسات السابقة تتيح للباحثين صياغة فرضيات مستنيرة وقابلة للاختبار بناءً على ما تم اكتشافه سابقاً. هذه الفرضيات تكون أكثر دقة واستناداً إلى بيانات ونظريات مثبتة، مما يسهل عملية التحليل ويزيد من قوة النتائج المستخلصة (Becker & Huselid 1998). أشاروا إلى أهمية استخدام نتائج الأبحاث السابقة في تطوير فرضيات جديدة تتعلق بتأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي.

استفادة من الدروس المستخلصةمن خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن للباحثين الاستفادة من الدروس المستخلصة من الأبحاث السابقة، سواء كانت تتعلق بنجاح استراتيجيات معينة أو بالفشل في تحقيق نتائج معينة. هذا يساعد في تجنب الأخطاء وتكرار العمل غير المثمر، ويوجه الجهود نحو تحقيق اكتشافات جديدة ومفيدة (Delery & Doty 1996)تناولوا أهمية تعلم الباحثين من النجاحات والإخفاقات التي سجلتها الدراسات السابقة في مجال استراتيجيات الموارد البشرية.

عند البحث عن تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية، هناك مجموعة من المتغيرات الأساسية التي يجب مراعاتها. يمكن تقسيم هذه المتغيرات إلى ثلاثة فئات رئيسية: متغيرات مرتبطة بممارسات إدارة الموارد البشرية، ومتغيرات مرتبطة بالأداء، ومتغيرات وسيطة ومؤثرة أخرى. فيما يلي نظرة عامة على هذه المتغيرات:

متغيرات إدارة الموارد البشرية:

التوظيف والاختيار كيفية استقطاب واختيار الموظفين المناسبين للتدريب والتطوير البرامج التدريبية التي تُعزز من قدرات الموظفين. إدارة الأداء الطرق التي يتم بها تقييم ومراجعة أداء الموظفين. التعويض والمكافآت الرواتب والحوافز وكيفية توزيعها. إدارة المواهب تحديد ورعاية الموظفين ذوي الإمكانيات العالية. التحفيز أساليب تشجيع الموظفين على تحقيق الأهداف.

متغيرات الأداء:

أداء الأفراد يشمل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، والإبداع. أداء الفريق التعاون، الانسجام، والإنجاز الجماعي. أداء المنظمة يشمل الكفاءة، الربحية، الحصة السوقية، ورضا العملاء.

متغيرات وسيطة:

رضا الموظفين كيف يؤثر رضا الموظفين على الأداء. الثقافة التنظيمية كيفية تأثير الثقافة السائدة في المنظمة على إدارة الموارد البشرية والأداء. القيادة تأثير نوعية وأساليب القيادة على إدارة الموارد البشرية.

متغيرات مؤثرة أخرى

البيئة التنظيمية حجم المنظمة، القطاع الذي تعمل فيه، الموقع الجغرافي.

التكنولوجيا دور التكنولوجيا في تحسين أو تعطيل عمليات إدارة الموارد البشرية.

العوامل الاقتصادية والاجتماعية مثل الاقتصاد الكلي، التشريعات القانونية، التغيرات في سوق العمل.

## إدارة الموارد البشرية (HRM)

هي مجال يهتم بإدارة القوى العاملة في المنظمة، ويشمل تطوير السياسات والإجراءات التي تؤثر على الموظفين وإدارة أدائهم لضمان تحقيق أهداف المؤسسة. إدارة الموارد البشرية ليست فقط وظيفة إدارية، بل هي نهج استراتيجي يسعى لتحسين كفاءة وفعالية المؤسسة من خلال إدارة رأس المال البشري.

تعريف إدارة الموارد البشرية: إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من السياسات والممارسات المصممة لزيادة كفاءة وفعالية الموارد البشرية في المنظمة، بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية. وتشمل عمليات التوظيف، الاختيار، التدريب، تطوير الموظفين، تقييم الأداء، التحفيز، والمكافآت.

تطورات إدارة الموارد البشرية:

مرّ مجال إدارة الموارد البشرية بعدة مراحل من التطور، بدءًا من الإدارة التقليدية للأفراد إلى الإدارة الحديثة القائمة على الاستراتيجيه

## 1. الإدارة التقليدية للأفراد:

مرحلة ما قبل التصنيع لم تكن هناك حاجة ملحة لإدارة الموارد البشرية كما نعرفها اليوم، حيث كانت الأنشطة الاقتصادية تعتمد على الزراعة والحرف اليدوية.

عصر الثورة الصناعية ظهرت الحاجة لإدارة الموارد البشرية مع توسع المصانع وظهور نقابات العمال. كانت المهام الأساسية تتركز على الأجور والرواتب وظروف العمل.

الإدارة العلمية بدأت مع فريدريك تايلور الذي ركز على الكفاءة والإنتاجية من خلال تقسيم العمل وإدارة الأفراد بشكل علمي ومنظم.

## 2. الإدارة المعاصرة للموارد البشرية:

إدارة الأفراد: في منتصف القرن العشرين، بدأت إدارة الأفراد بالتطور إلى إدارة الموارد البشرية مع زيادة التركيز على رفاهية الموظفين وتطوير مهاراتهم.

إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: في العقود الأخيرة، تطورت إدارة الموارد البشرية لتصبح جزءًا لا يتجزأ من الاستراتيجية التنظيمية، حيث يُنظر إلى الموظفين على أنهم أصول استراتيجية تؤثر مباشرة على نجاح المنظمة.

أبعاد إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية الحديثة تنقسم إلى عدة أبعاد رئيسية:

### 1. البعد الوظيفي:

التوظيف والاختيار: يشمل استقطاب وتقييم المرشحين المناسبين.

التدريب والتطوير: تعزيز مهارات الموظفين وتحسين أدائهم.

إدارة الأداء: وضع وتطبيق معايير لتقييم أداء الموظفين.

إدارة المواهب: تحديد ورعاية الموظفين ذوي الإمكانات العالية.

التعويض والمكافآت: تقديم الرواتب والحوافز المناسبة.

العلاقات الصناعية: إدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة والنقابات.

### 2. البعد الاستراتيجي:

المواءمة مع الاستراتيجية التنظيمية: التأكد من أن سياسات الموارد البشرية تدعم الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

تخطيط القوى العاملة: تحديد احتياجات المنظمة المستقبلية من الموظفين.

إدارة التغيير: قيادة وتنفيذ التغييرات التنظيمية بكفاءة.

### 3. البعد الثقافي والاجتماعي:

الثقافة التنظيمية: إدارة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء المسؤولية الاجتماعية للشركات: (CSR) دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاجتماعية والبيئية.

نظريات إدارة الموارد البشرية: هناك عدة نظريات تدعم إدارة الموارد البشرية، أبرزها:

#### 1. نظرية الاحتياجات لماسلو:

تركز هذه النظرية على فهم احتياجات الموظفين وفقاً لهرم ماسلو، مما يساعد في تصميم برامج تحفيزية فعّالة.

#### 2. نظرية العلاقات الإنسانية:

تؤكد على أهمية العلاقات الشخصية والبيئة الاجتماعية في تحسين أداء الموظفين. من رواد هذه النظرية إلتون مايو، الذي أظهر من خلال تجاربه في مصنع هاوثرن أن العلاقات الإنسانية الجيدة تزيد من رضا وإنتاجية الموظفين.

#### 3. نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية:

تؤكد على ضرورة دمج إدارة الموارد البشرية في الاستراتيجية العامة للمنظمة لضمان تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

#### 4. نظرية التوقعات:

تستند إلى فكرة أن الموظفين سيبدلون جهداً أكبر إذا كانوا يتوقعون أن يؤدي هذا الجهد إلى تحقيق نتائج إيجابية.

5. نظرية التبادلية الاجتماعية: تشير إلى أن العلاقات بين الموظفين والإدارة تقوم على تبادل الفوائد المتوقعة، حيث يبذل الموظف جهداً مقابل الحصول على مكافآت مادية أو معنوية.



شكل 2.1

### أداء الموظفين:

تعريفات أداء الموظفين: أداء الموظفين هو القدرة التي يظهرها الفرد في تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية داخل المنظمة. يشمل الأداء ليس فقط الكمية والنوعية، ولكن أيضاً الالتزام والمبادرة والقدرة على التعاون مع الآخرين. الأداء يعكس قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة من قبله أو من قبل المنظمة التي يعمل بها.

التعريفات الشائعة:

كيم وكومينغز: (Kim & Cumming, 2017) يعرفان أداء الموظفين بأنه مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الأفراد والتي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية

مورفي: (Murphy, 1989) يصف أداء الموظفين بأنه "النتيجة القابلة للقياس أو الملاحظة لسلوكيات الموظفين في أداء وظائفهم"

-كامبل: (Campbell, 1990) يعتبر أن أداء الموظفين هو "مجموعة من السلوكيات أو الأنشطة التي ترتبط بالأهداف التنظيمية."

تطورات مفهوم أداء الموظفين:

1. التركيز التقليدي على الكفاءة والإنتاجية: في بدايات القرن العشرين، كان أداء الموظفين يُقاس بشكل رئيسي من خلال الإنتاجية والكفاءة. كان التركيز ينصب على كمية المخرجات والجودة، مع القليل من الاعتبار للعوامل النفسية والاجتماعية.

2. الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية: في منتصف القرن العشرين، ومع ظهور حركة العلاقات الإنسانية، بدأت الدراسات بالتركيز على العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الموظفين. تجربة هاوثورن (Hawthorne Studies) التي قام بها إلتون مايو أظهرت أن العوامل الاجتماعية مثل شعور الموظفين بأنهم مقدرون وتفاعلاتهم مع زملائهم يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أدائهم.

3. إدارة الأداء كعملية شاملة: في العقود الأخيرة، تطور مفهوم إدارة الأداء ليشمل مجموعة من الأنشطة مثل تحديد الأهداف، التغذية الراجعة، التدريب، والتطوير المهني. أصبح الأداء يُنظر إليه على أنه عملية مستمرة تتطلب التفاعل المستمر بين الموظفين والمديرين.

4. التركيز على النتائج السلوكية: الحديث عن الأداء لم يعد يقتصر فقط على النتائج الكمية، بل توسع ليشمل النتائج السلوكية أيضاً. أصبح من المهم تقييم كيف يقوم الموظفون بأداء مهامهم من خلال سلوكياتهم وأخلاقيات العمل.

#### أبعاد أداء الموظفين:

1. البعد الوظيفي: يتعلق بالقدرة على تنفيذ المهام الأساسية المطلوبة من الوظيفة، بما في ذلك الكفاءة، الجودة، والسرعة في إتمام المهام.

2. البعد السلوكي: يشمل السلوكيات الإيجابية مثل التعاون، الالتزام، المبادرة، واحترام أخلاقيات العمل. هذه السلوكيات غالباً ما تكون غير ملموسة ولكنها تؤثر بشكل كبير على الأداء الكلي.

3. البعد الشخصي: يتعلق بمستوى رضا الموظف، دوافعه، وقيمه الشخصية. يؤثر هذا البعد على الالتزام والمشاركة في العمل.

4. البعد التنظيمي: يشمل التوافق مع ثقافة المنظمة، والقدرة على العمل ضمن فريق، والالتزام بسياسات وإجراءات المنظمة.

#### نظريات أداء الموظفين:

1. نظرية التوقعات: (Vroom, 1964) تقوم هذه النظرية على فكرة أن أداء الموظفين يعتمد على توقعاتهم حول ما إذا كانت جهودهم ستؤدي إلى نتائج مرغوبة. تشير النظرية إلى أن الأفراد يكونون أكثر احتمالاً لبذل جهود كبيرة في العمل إذا توقعوا أن هذه الجهود ستؤدي إلى مكافآت تتوافق مع تطلعاتهم.

2. نظرية تحديد الأهداف: (Locke & Latham, 1990) تشير هذه النظرية إلى أن تحديد أهداف واضحة ومحددة يمكن أن يحفز الموظفين على تحقيق أداء أعلى. الأهداف الصعبة والمحددة بشكل جيد يمكن أن تزيد من التركيز وتحفيز الموظفين.

3. نظرية التعزيز: (Skinner, 1953) تعتمد هذه النظرية على فكرة أن السلوكيات يمكن تعزيزها من خلال المكافآت أو العقوبات. السلوكيات التي تؤدي إلى نتائج إيجابية من المرجح أن تتكرر، بينما السلوكيات التي تؤدي إلى نتائج سلبية من المرجح أن تقل.

4. نظرية التوازن بين الحياة والعمل (Greenhaus & Powell, 2006) تشير إلى أن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل يؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين. عندما يتمكن الموظفون من تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية، يكونون أكثر قدرة على تقديم أداء متميز.

5. نظرية الموارد والحوافز: تشير هذه النظرية إلى أن أداء الموظفين يعتمد على الموارد المتاحة لهم (مثل التدريب، التكنولوجيا، الدعم الإداري) والحوافز المقدمة (مثل الرواتب، المكافآت، التقدير).

أداء الموظفين هو عامل حاسم في نجاح أي منظمة. عبر الفهم الجيد للعوامل المؤثرة عليه، وتطبيق النظريات المناسبة، يمكن للمنظمات تحسين أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم ورضاهم عن العمل. البحث المستمر في هذا المجال يساهم في تقديم رؤى جديدة تساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة وتحفيز الأداء.

## نموذج تقييم الموظفين في الشركات – مركز البحوث والدراسات متعدد التخصصات

| م                       | المجال                           | مقياس التقييم                             | ضعيف | متوسط | جيد | جيد جداً | ممتاز |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------|------|-------|-----|----------|-------|
| الدرجة المناظرة للتقدير |                                  |                                           |      |       |     |          |       |
|                         |                                  |                                           | ١    | ٢     | ٣   | ٤        | ٥     |
| 1                       | الشركة<br>الأم                   | الإخلاص للشركة والمحافظة على مصالحها      |      |       |     |          |       |
| 2                       |                                  | الالتزام بأنظمة وسياسات الشركة            |      |       |     |          |       |
| 3                       |                                  | المحافظة على ممتلكات الشركة               |      |       |     |          |       |
| 4                       |                                  | المحافظة على أسرار الشركة                 |      |       |     |          |       |
| 5                       | الإدارة<br>العليا                | تفهم أهداف الإدارة العليا وسياساتها       |      |       |     |          |       |
| 6                       |                                  | تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء            |      |       |     |          |       |
| 7                       |                                  | الالتزام بتعليمات الإدارة العليا          |      |       |     |          |       |
| 8                       |                                  | تقبل متطلبات العمل تحت الضغط              |      |       |     |          |       |
| 9                       | القسم أو<br>الشعبة               | المعرفة بأساليب وإجراءات العمل            |      |       |     |          |       |
| 10                      |                                  | الاهتمام بتطوير وتحسين مستوى العمل        |      |       |     |          |       |
| 11                      |                                  | المرونة والتكيف في بيئة العمل             |      |       |     |          |       |
| 12                      |                                  | التعاون مع الزملاء في العمل               |      |       |     |          |       |
| 13                      | مجال<br>التخصص                   | مستوى الكفاءة في مجال التخصص              |      |       |     |          |       |
| 14                      |                                  | مواكبة أحدث التطورات في التخصص            |      |       |     |          |       |
| 15                      |                                  | القدرة على استيعاب مستجدات مجال التخصص    |      |       |     |          |       |
| 16                      |                                  | القدرة على نقل الخبرة في مجال التخصص      |      |       |     |          |       |
| 17                      | القدرات<br>والمهارات<br>الإدارية | القدرة على التخطيط الجيد                  |      |       |     |          |       |
| 18                      |                                  | القدرة على اتخاذ القرارات                 |      |       |     |          |       |
| 19                      |                                  | القدرة على الإشراف الإداري                |      |       |     |          |       |
| 20                      |                                  | القدرة على الإشراف الفني                  |      |       |     |          |       |
| 21                      | القدرات<br>والمهارات<br>العملية  | الإبداع والابتكار في العمل                |      |       |     |          |       |
| 22                      |                                  | المبادرة والمبادأة في العمل               |      |       |     |          |       |
| 23                      |                                  | الدقة والترتيب والتنظيم في العمل          |      |       |     |          |       |
| 24                      |                                  | القدرة عل العمل بدون إشراف                |      |       |     |          |       |
| 25                      |                                  | القدرة على العمل تحت الضغط                |      |       |     |          |       |
| 26                      |                                  | الاهتمام بتطوير وتحسين أسلوب العمل        |      |       |     |          |       |
| 27                      |                                  | القدرة على إيجاد حلول للمشكلات في العمل   |      |       |     |          |       |
| 28                      |                                  | القدرة على تحمل مسئوليات أعلى في العمل    |      |       |     |          |       |
| 29                      | الالتزام<br>في العمل             | الالتزام بقواعد وأساليب وإجراءات العمل    |      |       |     |          |       |
| 30                      |                                  | الالتزام بتعليمات الرئيس المباشر في العمل |      |       |     |          |       |
| 31                      |                                  | الالتزام بمواعيد الدوام في العمل          |      |       |     |          |       |
| 32                      |                                  | الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة في العمل |      |       |     |          |       |
| 33                      |                                  | الالتزام بالقيافة والهدنام في العمل       |      |       |     |          |       |
| 34                      |                                  | الالتزام باللباس الرسمي في العمل          |      |       |     |          |       |
| 35                      | السمات<br>الشخصية<br>والعلاقات   | الاتزان وعدم الاندفاع في بيئة العمل       |      |       |     |          |       |
| 36                      |                                  | سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل         |      |       |     |          |       |
| 37                      |                                  | القدرة على تحمل المسئولية في العمل        |      |       |     |          |       |
| 38                      |                                  | العلاقة مع الزملاء في العمل               |      |       |     |          |       |
| 39                      |                                  | العلاقة مع المرووسين في العمل             |      |       |     |          |       |
| 40                      |                                  | العلاقة مع الجمهور في العمل               |      |       |     |          |       |
| مجموع الدرجات           |                                  |                                           | 40   | 80    | 120 | 160      | 200   |

## العلاقة بين إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين:

تحليل العلاقة بين تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين من حيث الأنماط والصراعات والفجوات يعد من المجالات الحيوية في دراسة كيفية تحسين أداء المنظمات ورفع كفاءة العاملين. يمكن تقسيم هذا التحليل إلى ثلاثة محاور رئيسية: الأنماط المختلفة لإدارة الموارد البشرية، الصراعات التي قد تنشأ نتيجة لهذه الأنماط، والفجوات التي قد تحدث بين ممارسات الموارد البشرية واحتياجات الموظفين.

الأنماط المختلفة لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين:

إدارة الموارد البشرية تعتمد على عدة أنماط رئيسية، ولكل نمط تأثيره المميز على أداء الموظفين:

النمط التقليدي (Traditional HRM): يركز هذا النمط على المهام الإدارية الروتينية مثل التوظيف، الرواتب، وإدارة السجلات. الإدارة هنا تكون مركزية، حيث يُنظر إلى الموظفين على أنهم موارد يجب إدارتها لتحقيق الكفاءة.

التأثير: قد يؤدي هذا النمط إلى أداء متواضع حيث يتم تجاهل الجوانب التحفيزية والتنموية، مما يقلل من رضا الموظفين ويؤثر سلباً على إنتاجيتهم (Storey1992)

النمط الاستراتيجي (Strategic HRM): يتسم بدمج استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. يركز هذا النمط على تطوير المهارات، التحفيز، والتخطيط الاستراتيجي لتعزيز أداء الموظفين.

التأثير: يؤدي هذا النمط إلى تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز الشعور بالمسؤولية والالتزام بتحقيق الأهداف المشتركة. كما يعزز من مشاركة الموظفين في صنع القرار وتطويرهم المهنية (Wright1992)

النمط المرن (Flexible HRM): يركز على تقديم بيئة عمل مرنة تتماشى مع احتياجات الموظفين مثل العمل عن بُعد، ساعات العمل المرنة، وبرامج تطوير فردية.

التأثير: يساهم هذا النمط في رفع مستوى رضا الموظفين وتحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والعملية، مما يعزز من الإنتاجية (Boxall& Purcell2011)

الصراعات التي قد تنشأ بسبب ممارسات إدارة الموارد البشرية:

ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن تؤدي إلى نشوء صراعات داخل المنظمة. هذه الصراعات قد تكون بين الإدارة والموظفين أو بين الموظفين أنفسهم:

صراعات بين الإدارة والموظفين: تنشأ هذه الصراعات عندما تشعر الإدارة بضرورة تطبيق سياسات معينة قد لا تتماشى مع توقعات أو احتياجات الموظفين. مثال على ذلك هو سياسات التقييم التي قد تُعتبر غير عادلة أو تفقر إلى الشفافية.

النتيجة: هذه الصراعات تؤدي إلى تراجع الروح المعنوية للموظفين، وزيادة الاستياء، مما يؤثر سلباً على الأداء العام

صراعات بين الموظفين: قد تنشأ الصراعات بين الموظفين بسبب السياسات التنافسية التي تعزز الفجوة بينهم، مثل المكافآت المرتبطة بالأداء التي قد تخلق بيئة تنافسية غير صحية.

النتيجة: يؤدي هذا النوع من الصراعات إلى بيئة عمل غير متعاونة، مما يضعف من فعالية الفريق ويقلل من الإنتاجية.

صراعات تنظيمية: تحدث عندما تكون هناك فجوة بين سياسات الموارد البشرية واحتياجات العمل الفعلية، مثل عدم تطابق التدريب مع احتياجات السوق المتغيرة.

النتيجة: تؤدي هذه الصراعات إلى تفويض استراتيجيات المنظمة وزيادة الفجوة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي.

3. الفجوات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية واحتياجات الموظفين:

وجود فجوات بين ما تقدمه إدارة الموارد البشرية وما يحتاجه الموظفون قد يؤدي إلى تباين في الأداء:

فجوة المهارات: تحدث عندما لا تتوافق مهارات الموظفين مع متطلبات الوظيفة أو عندما لا توفر الإدارة التدريب اللازم.

النتيجة: تؤدي إلى انخفاض في جودة الأداء، حيث يشعر الموظفون بعدم الكفاءة وعدم القدرة على تلبية توقعات العمل

(Becker & Huselid 1998)

فجوة التحفيز: تنشأ عندما تكون الحوافز المادية والمعنوية غير متوافقة مع توقعات الموظفين أو غير كافية لتحفيزهم على تحقيق الأداء العالي

النتيجة: يؤدي ذلك إلى تراجع في الحماس والمبادرة، مما يؤثر على الأداء والإنتاجية.

فجوة التواصل: تحدث عندما يكون هناك نقص في التواصل بين الإدارة والموظفين حول الأهداف والتوقعات

النتيجة: يؤدي إلى سوء الفهم، وانخفاض الكفاءة، وتراجع أداء الموظفين

(Clampitt & Downs 1993).

## الخاتمة:

في ختام فصل الدراسات السابقة حول تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، يتضح أن الدور المحوري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز أو تقييد أداء الموظفين لا يمكن إنكاره. من خلال مراجعة وتحليل الأدبيات المتاحة، تم التوصل إلى فهم عميق لكيفية تأثير ممارسات وأنماط إدارة الموارد البشرية على مختلف جوانب الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمات. تقدم هذه الدراسات رؤى قيمة تساعد في توجيه استراتيجيات الموارد البشرية نحو تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

أهمية الأنماط المختلفة لإدارة الموارد البشرية: تشير الدراسات إلى أن هناك اختلافات جوهرية في تأثير الأنماط المختلفة لإدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين. النمط التقليدي، الذي يركز بشكل رئيسي على الوظائف الإدارية مثل التوظيف والرواتب، غالباً ما يُنظر إليه على أنه غير كافٍ لتعزيز الأداء الأمثل للموظفين. هذا النمط يميل إلى التركيز على الجوانب التشغيلية دون الاهتمام الكافي بتنمية الموظفين وتحفيزهم، مما يؤدي إلى أداء متواضع وانخفاض في الرضا الوظيفي.

على النقيض من ذلك، تُظهر الأدبيات أن النمط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية يحقق تأثيراً أكثر إيجابية على أداء الموظفين. هذا النمط يتبنى رؤية شاملة حيث تُدمج استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. من خلال التركيز على التطوير المستمر للموظفين، وتحسين بيئة العمل، وتوفير الحوافز التي تعزز من الالتزام والتحفيز، يساهم هذا النمط في رفع مستوى أداء الموظفين بشكل ملحوظ. أيضاً، يُعتبر النمط المرن لإدارة الموارد البشرية، الذي يقدم مرونة في بيئة العمل مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد، ذا تأثير إيجابي على توازن الحياة الشخصية والعملية للموظفين، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيتهم وأدائهم.

### دور السياسات التنظيمية والصراعات المحتملة:

تؤكد الدراسات السابقة أن السياسات التنظيمية الفعالة تعد عنصراً حاسماً في تحسين أداء الموظفين. السياسات التي تتسم بالعدالة والشفافية، وتوفر فرصاً للتطوير والتقدم الوظيفي، تساهم في تعزيز رضا الموظفين وزيادة التزامهم تجاه المنظمة. ومع ذلك، تشير الدراسات أيضاً إلى أن السياسات غير الواضحة أو غير العادلة يمكن أن تؤدي إلى صراعات داخل المنظمة. على سبيل المثال، قد تنشأ الصراعات عندما تُعتبر سياسات التقييم أو الترقية غير عادلة أو عندما يشعر الموظفون بأن مساهماتهم لا تُقدّر بشكل كافٍ.

الصراعات بين الموظفين أو بين الموظفين والإدارة يمكن أن تؤدي إلى تراجع الروح المعنوية وانخفاض في الأداء العام. تُظهر الأدبيات أن مثل هذه الصراعات غالباً ما تنبع من سوء التواصل، أو الفجوات بين توقعات الموظفين والسياسات المطبقة، أو من الضغوط التنافسية الناجمة عن سياسات المكافآت المرتبطة بالأداء. إدارة هذه الصراعات بفعالية تتطلب تعزيز الشفافية في العمليات، وتوفير قنوات تواصل مفتوحة، وضمان أن تكون السياسات متوافقة مع احتياجات وتوقعات الموظفين.

الفجوات بين ممارسات الموارد البشرية واحتياجات الموظفين: أحد أهم الدروس المستفادة من مراجعة الأدبيات هو أهمية تقليص الفجوات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية واحتياجات الموظفين الفعلية. الفجوات في المهارات، التي تحدث عندما لا تتوفر للموظفين المهارات اللازمة لمتطلبات الوظيفة أو عندما لا يتم تقديم التدريب الكافي، تعتبر من أكبر التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية. تشير الدراسات إلى أن مثل هذه الفجوات تؤدي إلى انخفاض في جودة الأداء وزيادة الشعور بعدم الكفاءة بين الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تحدث فجوات في التحفيز عندما تكون الحوافز المادية أو المعنوية غير كافية أو غير متوافقة مع توقعات الموظفين. هذه الفجوات تؤدي إلى تراجع الحماس والمبادرة، مما يؤثر سلباً على الأداء الفردي والجماعي. أيضاً، الفجوات في التواصل بين الإدارة والموظفين حول الأهداف والتوقعات يمكن أن تسبب سوء فهم، وتؤدي إلى تقليل الكفاءة الإنتاجية.

## استنتاجات واستشراف المستقبل:

تؤكد الدراسات السابقة أن إدارة الموارد البشرية تعد عاملاً حاسماً في تشكيل أداء الموظفين وتحقيق التفوق التنظيمي. من خلال تبني أنماط استراتيجية ومرنة في إدارة الموارد البشرية، وضمان أن السياسات التنظيمية تدعم التطوير المهني وتعزز من رضا الموظفين، يمكن للمنظمات تحقيق تحسينات كبيرة في الأداء. ومع ذلك، ينبغي أن تكون الإدارة واعية للصراعات والفجوات التي قد تنشأ، وأن تعمل على معالجتها بطرق فعالة لضمان بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

فيما يتعلق بالمستقبل، هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تتماشى مع التغيرات السريعة في بيئات العمل والتكنولوجيا. على سبيل المثال، تزايد الاعتماد على العمل عن بُعد والتكنولوجيا الرقمية يتطلب تطوير سياسات جديدة لإدارة الأداء وتحفيز الموظفين. أيضاً، هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية المختلفة على فعالية ممارسات الموارد البشرية في تحسين الأداء.

من خلال مواصلة البحث في هذه المجالات، يمكن للمنظمات أن تكون أفضل تجهيزاً لمواجهة التحديات المستقبلية وضمان تحقيق أداء متميز ومستدام لموظفيها. الفصل المقبل سيتناول التطبيقات العملية لهذه الدراسات وكيف يمكن تفعيلها ضمن استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر.

## الخلاصة:

تعتبر الدراسات السابقة أساساً قوياً لفهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين. من خلال تحليل الأنماط المختلفة لإدارة الموارد البشرية، ودور السياسات التنظيمية، وأثر البيئة التنظيمية والصراعات، يمكن للممارسين والباحثين على حد سواء الاستفادة من هذه المعارف لتطوير سياسات أكثر فعالية تساهم في تعزيز أداء الموظفين. الفجوات التي تم تحديدها في الدراسات السابقة تشير إلى الحاجة الملحة لتحسين التواصل الداخلي والتوافق بين الاستراتيجيات والسياسات المطبقة، مما يدعم تحقيق الأداء الأمثل.

تفتح هذه الدراسات الباب لمزيد من البحث في كيفية تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع التطورات الحديثة في بيئات العمل المختلفة. إن فهم العوامل المؤثرة على أداء الموظفين ليس فقط يعزز من كفاءة إدارة الموارد البشرية، ولكنه أيضاً يساهم في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية أكبر. في النهاية، يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية الفعالة تمثل عاملاً حاسماً في تحقيق التفوق التنظيمي والمحافظة على ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال الحديثة.

## الفصل الثالث منهجية البحث

## المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق تأثير ادارة الموارد البشرية على أداء الموظفين لشركة مجموع للحلول الطبية جدة وهو يعرض بالتفصيل كلا من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث و تصميم البحث و مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات و طرق جمع البيانات وأنواع البيانات و طرق و إجراءات تحليل البيانات.

## المتغيرات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح ويصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظة أو التلاعب به ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصراحتهم.

## إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل):

التعريف الإجرائي لإدارة الموارد البشرية يشير إلى العمليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لإدارة وتنظيم العاملين فيها بفعالية. تشمل إدارة الموارد البشرية عمليات التخطيط، والتوظيف، والاختيار، والتدريب، وتقييم الأداء، وتطوير الكفاءات، إضافة إلى تطوير سياسات تهتم بتحفيز الموظفين والحفاظ عليهم. يركز هذا التعريف على الأنشطة الإجرائية والقرارات المتخذة لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.

## الاداء الوظيفي (المتغير التابع):

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي يشير إلى مدى كفاءة الموظف في القيام بالمهام الموكلة إليه وقدرته على تحقيق الأهداف المطلوبة وفق معايير محددة، بما في ذلك جودة العمل، والالتزام بالمواعيد، والإنتاجية، والمهارات التي يُظهرها في تنفيذ المهام (Robbins & Judge, 2017). يعتمد قياس الأداء الوظيفي على معايير دقيقة تتضمن تقييم جودة النتائج المحققة ومدى التزام الموظف بتوجيهات العمل ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة (Dessler 2019).

## تصميم البحث:

### فلسفة الدراسة:الوضعية

الوضعية تركز على القياسات الموضوعية والجوانب القابلة للملاحظة من الواقع الاجتماعي. وتعتمد هذه الفلسفة على الأساليب الكمية لجمع البيانات وتحليلها مما يتيح لنا اختيار الفرضيات بناء على الأدلة التجريبية.

### منهج الدراسة:الاستنتاجي

النهج الاستنتاجي يختبر النظريات الحالية من خلال صياغة فرضيات يتم اختبارها باستخدام الملاحظة التجريبية في هذا البحث نسعى لاختبار فرضية أثر إدارة المواد البشرية على أداء الموظفين.

### استراتيجية الدراسة:دراسة حالة

دراسة الحالة وهي استكشاف متعمق لحالة واحدة أو فرد أو مجموعة أو حدث للحصول على فهم تفصيلي لخصائصها الفريدة وتجاربها وسياقها ويستخدم إذا كان البحث يطبق على منظمة أو شركة واحدة.

### نوع الدراسة :الكمي

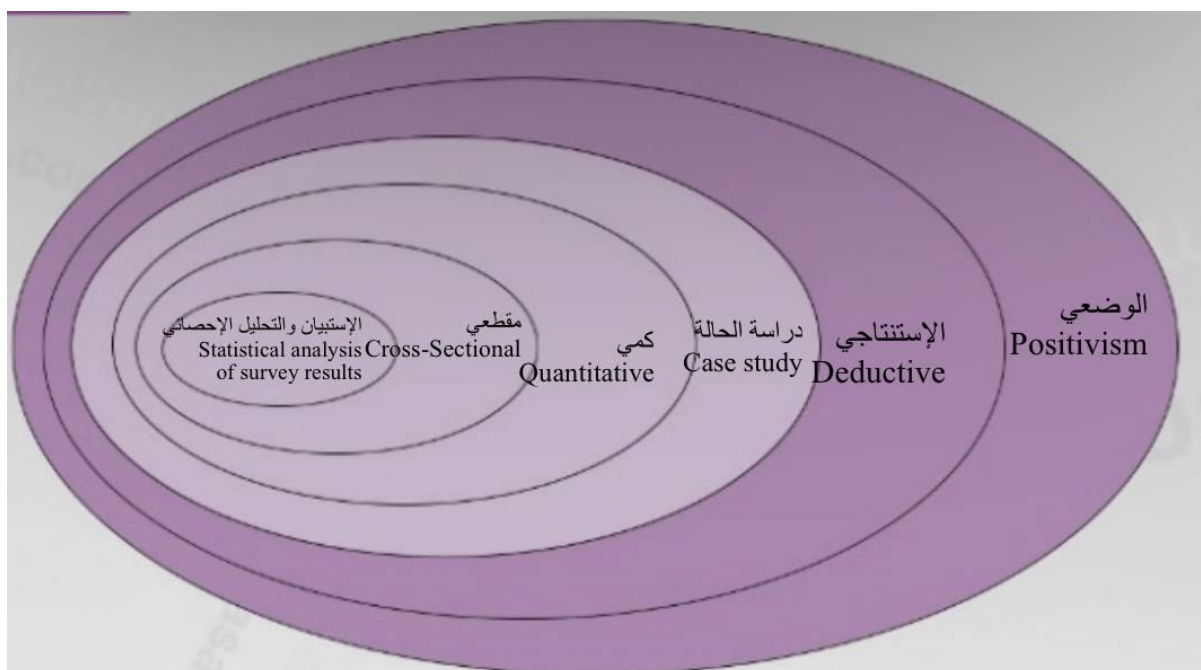
يتضمن البحث الكمي جمع وتحليل البيانات الحديثة لتحديد العلاقة الأحصائية بين المتغيرات. هذه الطريقة تساعد في تقديم صورة واضحة ودقيقة عن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.

### الافق الزمني : المقطعية

الدراسات المقطعية تجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقديم لقطة لحالة المتغيرات تحت التحقيق، وهذا يتيح لنا فهم الوضع الحالي وتأثير العوامل في الوقت الحالي.

### التقنيات و الاجراءات:الاستبيان و التحليل الاحصائي

تستخدم الاستبيانات لجمع البيانات الموحدة المستجيبين والتي يمكن تحليلها احصائيات لاستخلاص والاستنتاجات حول فرضيات البحث. تصميم البحث يعتمد على الأسئلة المقترحة لجمع بيانات دقيقة وشاملة.



منهجية البحث للمشروع

المصدر (من اعداد الباحث)

مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات :

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع البحث في شركة جمجوم للحلول الطبية من موظفين منتظمين ومدراء قسم ومدراء وحدات وإداريين والذي يتكون عندهم أكثر من ١٠٠ موظف.

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة باستخدام الاستبيانات للضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل دقيق وعادل. وتم اختيار 32 من الموظفين بمختلف الأقسام

| مكان الدراسة             | المجتمع | العينة |
|--------------------------|---------|--------|
| شركة جمجوم للحلول الطبية | 100     | 32     |

جدول رقم (1) مجتمع البحث و العينة بواسطة الباحث (2024)

طرق و تقنيات اخذ العينة:

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية والتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

## طرق جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي استخدمتها لجمع البيانات المطلوبة من أجل الإجابة على أسئلة البحث وأختبار فرضيات البحث. وفقاً لذلك، اعتمدت الباحثة على طريقة المسح في جميع البيانات الكمية عبر الاستبيانات، وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لجمع البيانات البحث.

### المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية):

اعتمد الباحث احمد ناصيف (2022) وذلك لقياس المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية) من حيث اربع ابعاد وهي (تحليل العمل- تدريب الموارد البشرية- الاداء المؤسسي- تقييم اداء الموارد البشرية) حيث ان بعد تحليل العمل يتكون من 3 عناصر و بعد تدريب الموارد البشرية من 3 عناصر و بعد الاداء المؤسسي من 3 عناصر و بعد تقييم اداء الموارد البشرية 3 عناصر باجمالي 12 فقرة للمتغير باكملة نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي حيث 1=موافق بشدة و 5 غير موافق بشدة.

### جدول لاداة المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية)

| المتغيرات             | الابعاد                     | عدد الفقرات | المصدر            |
|-----------------------|-----------------------------|-------------|-------------------|
| ادارة الموارد البشرية | تحليل العمل                 | 3           | احمد ناصيف (2022) |
|                       | تدريب الموارد البشرية       | 3           |                   |
|                       | الاداء المؤسسي              | 3           |                   |
|                       | تقييم ادارة الموارد البشرية | 3           |                   |
| مجموع الفقرات         |                             | 12          |                   |

جدول (2) بواسطة الباحث (2024)

### المتغير التابع (اداء الموظفين):

اعتمد د.محمود زقزوق (2015-2016) وذلك لقياس لمتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية) و ذلك من ناحية بعدين (الاداء الوظيفي -شخصية الموظف) باجمالي 14 فقرة للمتغير التابع باكملة حيث ان بعد الاداء الوظيفي يتكون من 6 عناصر و بعد شخصية الموظف يتكون من 8 عناصر نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي حيث 1=موافق بشدة و 5 غير موافق بشدة.

### جدول لاداة المتغير التابع (اداء الموظفين)

| المتغيرات     | الابعاد        | عدد الفقرات | المصدر                    |
|---------------|----------------|-------------|---------------------------|
| اداء الموظفين | الاداء الوظيفي | 6           | د.محمود زقزوق (2015-2016) |
|               | شخصية الموظف   | 8           |                           |
| مجموع الفقرات |                | 14          |                           |

### جدول رقم (2) بواسطة الباحث (2024)

#### انواع البيانات:

استخدم الباحث العديد من المصادر في دراسته الحالية بهدف اختبار فروضها وتحقيق اهدافها وهي موضحة كالآتي:

#### البيانات الاولية:

تمثلت المصادر الاولية المستخدمة في توزيع الاستبيان حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث باستخدام البرنامج الاحصائي ( Statistical Package For Social Science ) SPSS وذلك للإجابة عن اسئلة الدراسة واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة

#### البيانات الثانوية:

المراجع الأجنبية والدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث

#### طرق وإجراءات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وتحديد الإصدار 28، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية (اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

## الخاتمة:

في ختام دراسة حول تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركة مجموع للحلول الطبية، ينصح أن الاهتمام المتزايد بفعالية إدارة الموارد البشرية له دور محوري في تحسين مستوى أداء الموظفين وتعزيز قدراتهم لتحقيق أهداف الشركة. كما أظهرت الدراسة أن توفير بيئة عمل داعمة، وفرص تدريبية وتطويرية، وتحفيز فعال ينعكس إيجابياً على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. لذلك، توصي هذه الدراسة إدارة الشركة بتكثيف جهودها في مجالات التطوير المهني والتحفيز لتحقيق الاستفادة القصوى من مواردها البشرية وتحقيق المزيد من النجاح والتنافسية في السوق.

## الفصل الرابع : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

## المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلاً من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الاصدار ٢٨, و برنامج Smart-PLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V. 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك, من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 و تم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart PLS 3.0

## خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للآتي:

الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

الجنس يشمل (ذكر-انثى)

الفئة العمرية تشمل (أقل 20. 20-30. 31-45. 45 و أكثر)

المستوى التعليمي (أقل من الثانوي -الثانوي-جامعي-مستوى أعلى)

المنصب الوظيفي(موظف-رئيس وحدة-رئيس قسم-إداري)

سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات-من 6 إلى 10 سنوات-من 11 إلى 15 سنة-أكثر من 15 سنة)

الجدول, الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة, كما يلي:

توصيف عينة الدراسة:

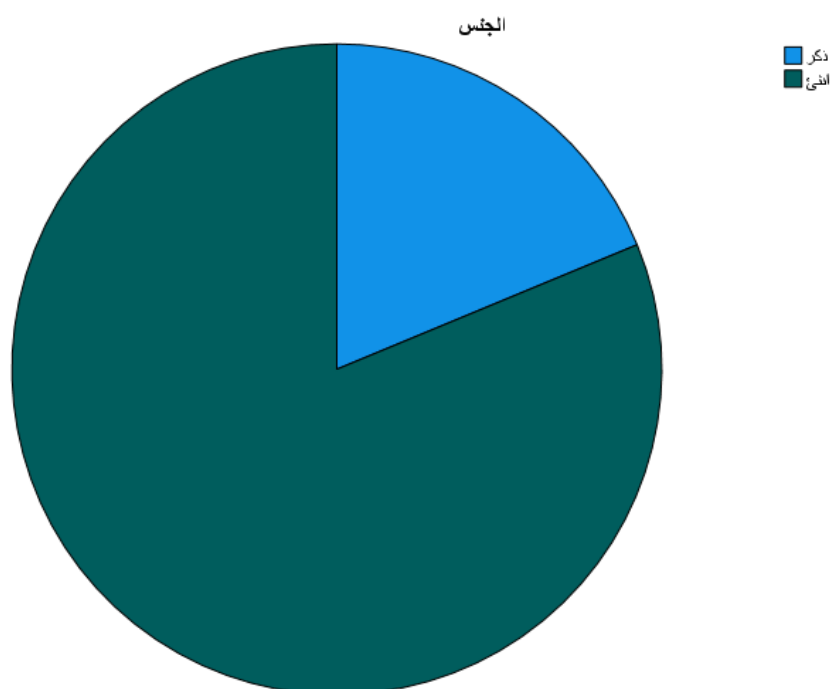
| المتغير        | فئات المتغير   | عدد الافراد | نسبة العينة الاجمالية |
|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| الجنس          | ذكر            | 6           | %18,8                 |
|                | انثى           | 26          | %81,35                |
|                | الاجمالي       |             | %100                  |
| الفئة العمرية  | اقل 20         | 3           | %9.4                  |
|                | 30-20          | 14          | %43,8                 |
|                | 45-31          | 13          | %40,6                 |
|                | 45 و اكثر      | 2           | %6,3                  |
|                | الاجمالي       |             | %100                  |
| المؤهل العلمي: | اقل من الثانوي | 1           | %3,1                  |
|                | الثانوي        | 16          | %50                   |
|                | جامعي          | 12          | %37,5                 |
|                | مستوى اعلى     | 3           | %4.,9                 |
|                | الاجمالي       |             | %100                  |
| المركز الوظيفي | موظف           | 20          | %62,5                 |
|                | رئيس وحدة      | 2           | %6,3                  |
|                | رئيس قسم       | 5           | %15,6                 |
|                | اداري          | 5           | %15,6                 |
|                | الاجمالي       |             | %100                  |
| الخبرة         | اقل من 5 سنوات | 17          | %53,1                 |

|  |                   |   |       |
|--|-------------------|---|-------|
|  | من 6 الى 10 سنوات | 4 | 12,5% |
|  | من 11 الى 15 سنه  | 7 | 21,9% |
|  | اكثر من 15 سنة    | 4 | 12,5% |
|  | الاجمالي          |   | 100%  |

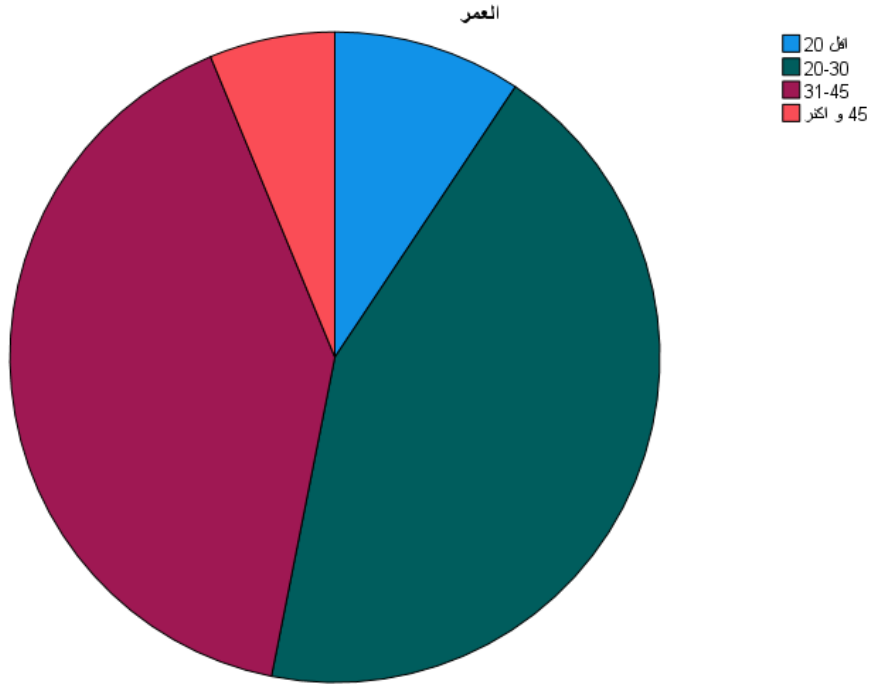
جدول رقم (4) المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول رقم (4) تم استخلاص النتائج التالية:

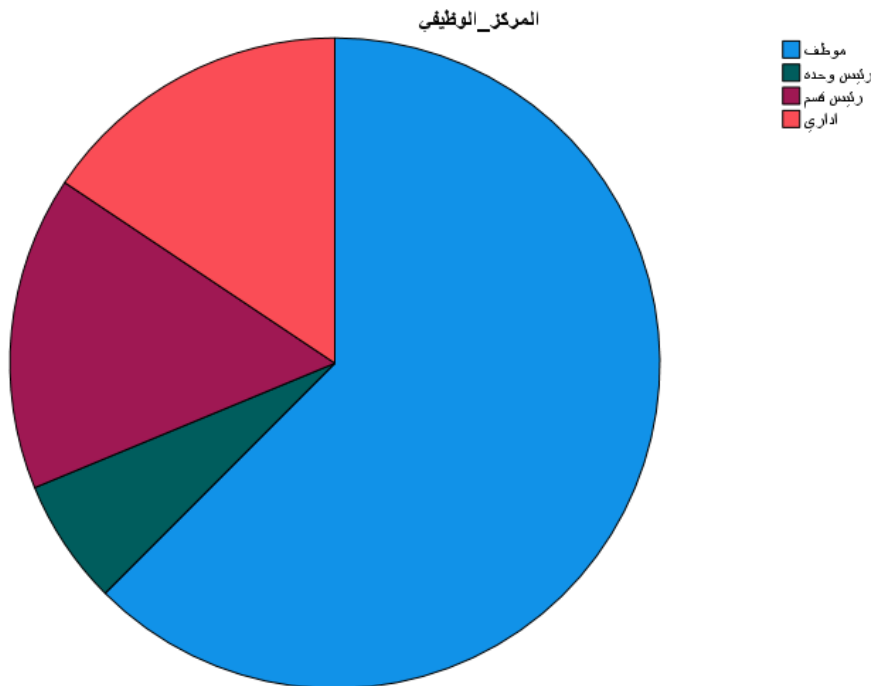
بالنسبة لنوع الجنس أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغت عدد الإناث 26 بنسبة 81.35 من إجمال العينة. بينما بلغت عدد الذكور 6 بنسبة 18.8 من إجمال العينة، كما موضح بشكل التالي.



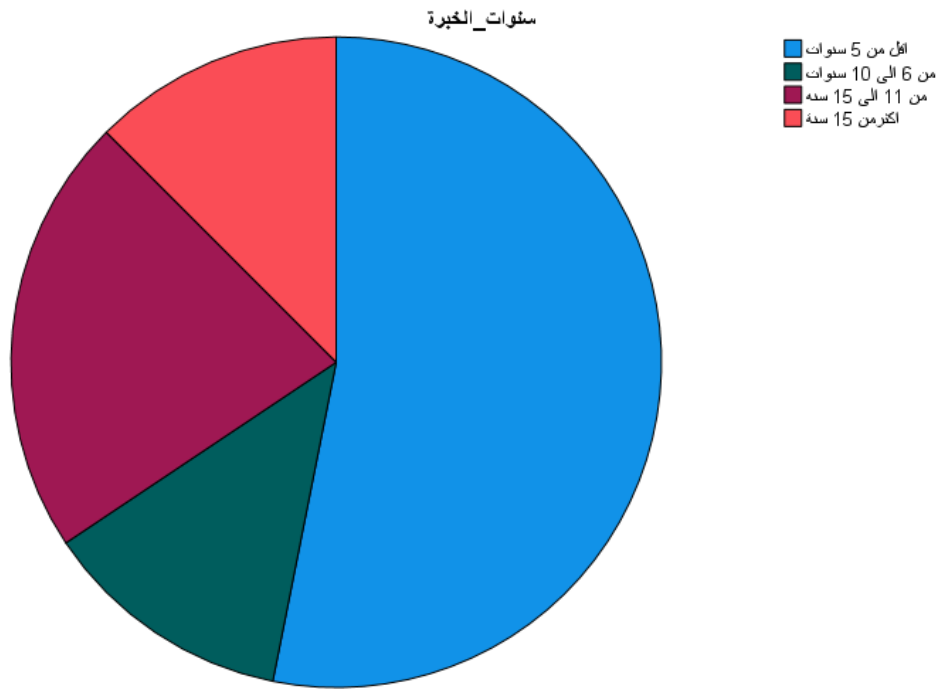
أما فيما يتعلق بالعمر فإن الفئة العمرية بين 20-30 بنسبة 43.8 بينما الفئة العمرية من 31 إلى 45 من 13 بنسبة 40.6 بينما الفئة العمرية أقل من 20 ثلاثة بنسبة 9.4 وأقلهم الفئة العمرية 45 وأكثر 2 بنسبة 6.3



أما بالنسبة للمركز الوظيفي فإن عدد الموظفين الذين في فئة موظف عددهم 20 بنسبة 62.5 أما في رئاسة الوحدة 2 بنسبة 6.3 وفي رئاسة قسم 5 بنسبة 15.6 وفي فئة الإدارة 5 بنسبة 15.6



وأخيراً فيما يتعلق في سنوات الخبرة الأغلب أقل من 5 سنوات بعدد 17 بنسبة 53.1 يليهم من 11 إلى 15 سنة بنسبة 21.9 ومن 6 إلى 10 سنوات 4 بنسبة 12.5 وأكثر من 15 سنة 4 بنسبة 12.5



#### قياس صدق وثبات اداة للدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE). Average Variance Extracted (بينما, تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كال من: قيمة ألفا كرونباخ, Cronbach's Alpha قيمة الثبات المركب. Structural L. من خلال نموذج المعادلة البنائية rho-A, و قيمة معامل Composite, reliability equation modeling (SEM), باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart- PL. 3.0 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

#### صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted

صدق الاتساق الداخلي: يقصد بها مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي لاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليها وفقاً للدراسة (kaiser1974) معامل الارتباط أقل من 0,5 يتم حذفها من الاستبيان

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقاً لـ (Hair et al 2006).

الجدول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط , الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات.

كذلك, احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات, وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM- PLS, كما يلي:

**نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي و التقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة:**

| المتغير               |                             | العبارات | KMO  | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P VALUES | متوسط التباين المستخرج |      |
|-----------------------|-----------------------------|----------|------|----------------|-------------------|----------|------------------------|------|
| ادارة الموارد البشرية | تحليل العمل                 | A1       | .618 | .545           | .599              | 0.00     | .568                   | .638 |
|                       |                             | A2       |      | .643           | .814              | 0.00     |                        |      |
|                       |                             | A3       |      | .517           | .669              | 0.00     |                        |      |
|                       | تدريب الموارد البشرية       | B1       |      | .614           | 1.013             | 0.00     | .682                   |      |
|                       |                             | B2       |      | .680           | 1.023             | 0.00     |                        |      |
|                       |                             | B3       |      | .751           | 1.088             | 0.00     |                        |      |
|                       | الاداء المؤسسي              | C1       |      | .627           | .806              | 0.00     | .631                   |      |
|                       |                             | C2       |      | .563           | 1.012             | 0.00     |                        |      |
|                       |                             | C3       |      | .703           | .957              | 0.00     |                        |      |
|                       | تقييم ادارة الموارد البشرية | D1       |      | .666           | .619              | 0.00     | .670                   |      |
|                       |                             | D2       |      | .672           | .964              | 0.00     |                        |      |
|                       |                             | D3       |      | .673           | 1.119             | 0.00     |                        |      |
| اداء الموظفين         | الاداء الوظيفي              | BA1      | .395 | .693           | .897              | 0.00     | .682                   |      |
|                       |                             | BA2      |      | .726           | .832              | 0.00     |                        |      |
|                       |                             | BA3      |      | .787           | .847              | 0.00     |                        |      |
|                       |                             | BA4      |      | .598           | .821              | 0.00     |                        |      |

|  |                 |     |  |      |       |      |      |     |
|--|-----------------|-----|--|------|-------|------|------|-----|
|  | شخصية<br>الموظف | BA5 |  | .667 | .792  | 0.00 | .678 | .68 |
|  |                 | BA6 |  | .623 | .801  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB1 |  | .602 | .893  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB2 |  | .777 | .950  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB3 |  | .591 | .856  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB4 |  | .560 | 1.157 | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB5 |  | .576 | .793  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB6 |  | .725 | .751  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB7 |  | .831 | .963  | 0.00 |      |     |
|  |                 | BB8 |  | .759 | .792  | 0.00 |      |     |

جدول رقم (5) المصدر من اعداد الباحث و بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

#### مقياس ادارة الموارد البشرية:

جميع معاملات الارتباط بالعبارات التي تقيس متغير إدارة الموارد البشرية (تحليل العمل، تدريب الموارد البشرية، الأداء المؤسسي، تقييم إدارة الموارد البشرية) قيمتها أكبر من 0,5 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوي أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الأربعة كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة المتوسط التباين المستخرج AVE لمتغير إدارة الموارد البشرية ككل يساوي 0.638 كذلك قيم المتوسط التباين المستخرج لأبعاده إدارة الموارد البشرية (تحليل العمل تدريب الموارد البشرية الأداء المؤسسي تقييم إدارة الموارد البشرية) هي 0,682, 631, 670, على الترتيب وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

#### مقياس اداء الموظفين:

جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير أداء الموظفين (الأداء الوظيفي، شخصية الموظف) قيمتها أكبر من 0.5 بالإضافة إلى أن قيمة كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوي أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس بأبعاده الاثنين كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسطة التباين للمستخرج AVE لمتغير أداء الموظفين الذي يساوي ككل قيمة 0.68 AVE كذلك قيمة متوسطة التباين للمستخرج لأبعاد أداء الموظفين الأداء الوظيفي شخصية الموظف هي 0.678 0.682 على الترتيب ففماً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

## ثبات اداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وفقاً لـ (Hair et al, 2010) يجب ان تكون القيم الثالثة أكبر من 0,7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A).

### قياس الثبات لاداة الدراسة

| Cranach al.pha |      | عدد العبارات | المتغير                        |
|----------------|------|--------------|--------------------------------|
| .794           | .756 | 3            | تحليل العمل                    |
|                | .725 | 3            | تدريب ادارة<br>الموارد البشرية |
|                | .793 | 3            | الاداء الموسسي                 |
|                | .789 | 3            | تقييم ادارة<br>الموارد البشرية |
| .849           | .745 | 6            | اداء الموظفين                  |
|                | .745 | 8            | شخصية الموظف                   |

جدول رقم (6) المصدر من اعداد الباحث و بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالا على ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

### مقياس ادارة الموارد البشرية:

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفة كرونباخ هي 0,756, 0,725, 0,793, 0,789 مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً (هير و اخرون 2010) فقد تحقق ثبات المقياس

### مقياس اداء الموظفين:

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفة كرونباخ هي 0,754, 0,754 مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً (هير و اخرون 2010) فقد تحقق ثبات المقياس

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها و صالحية هذه الاستبيانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

### التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي، وفقا لما يلي:

| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1          | 2     | 3     | 4         | 5              |

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في 100 قسمة 5. (المقياس الخماسي = 20%).

يوضح الجدول التالي دالة المتوسطات الحسابية كما يلي:

### دلالة المتوسطات الحسابية

| قيمة المتوسط الحسابي    | النتيجة (الاتجاه العام) | الوزن النسبي %         | مستوى الأهمية (درجة) |
|-------------------------|-------------------------|------------------------|----------------------|
| من 4,20 الى اقل من 5    | اوافق بشدة              | من 84 الى اقل من 100 % | مرتفع جدا            |
| من 3,40 الى اقل من 4,20 | اوافق                   | من 68 الى اقل من 84 %  | مرتفع                |
| من 2,60 الى 3,40        | محايد                   | من 52 الى اقل من 68 %  | متوسط                |
| من 1,80 الى اقل من 2,60 | غير موافق               | من 36 الى اقل من 52 %  | منخفض                |
| من 1 الى اقل من 80,1    | غير موافق بشدة          | من 20 الى اقل من 36 %  | منخفض جدا            |

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث

يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق التكنولوجيا وأبعادها وكذلك مستوى نجاح المشروع وأبعاده، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي

| مستويات الأهمية |       | الاتجاه العام |       | الانحراف المعياري |       | المتوسط الحسابي |                | المتغير               |       |
|-----------------|-------|---------------|-------|-------------------|-------|-----------------|----------------|-----------------------|-------|
| مرتفع           | مرتفع | موافق         | موافق | .568              | 2.033 | 1.77            | تحليل العمل    | ادارة الموارد البشرية | 1.77  |
|                 | مرتفع |               | موافق |                   |       |                 |                |                       | 2.178 |
|                 | مرتفع |               | موافق |                   |       |                 |                |                       | 2.062 |
|                 | مرتفع |               | موافق |                   |       |                 |                |                       | 2.114 |
| مرتفع           | مرتفع | موافق         | موافق | .590              | 1.883 | 1.833           | الاداء الوظيفي | اداء الموظفين         | 1.833 |
|                 | مرتفع |               | موافق |                   |       |                 |                |                       | 1.921 |

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

#### تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية):

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي موافق. مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من إدارة الموارد البشرية في شركة مجموع. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 2.033 بنسبة موافق بلغت 80% عند انحراف معياري 0.568 كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة الموارد البشرية أن الأربع أبعاد تحليل العمل، تدريب الموارد البشرية، الأداء المؤسسي، تقييم إدارة الموارد البشرية جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هي موافق عند مستوى تطبيق مرتفع لدى شركة مجموع حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعدها تحليل العمل 1.77 بنسبة انحراف معياري 0.525 تدريب الموارد البشرية للمتوسط الحسابي 2.178 بلغ المتوسط الحسابي 0.867 أداء المؤسسي بنسبة 2.062 بنسبة 0.759 وتقييم إدارة الموارد البشرية للمتوسط الحسابي 2.114 بنسبة 0.696.

#### بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (اداء الموظفين):

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عين الدراسة هي موافق مما يدعي على تحقق مستوى مرتفع من أداء الموظفين بشركة مجموع حيث بلغت متوسط الحساب المتغير ككل 1.883 بنسبة موافق بلغت 84% عند انحراف مياي 0.590 كذلك أوضحت النتائج الاحصائية الوصفية لأبعاد أداء الموظفين الأداء الوظيفي، شخصية الموظف جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هي موافق عند مستوى تطبيق مرتفع لدى شركة مجموع حيث نجد المتوسط الحسابي لبعد الأداء الوظيفي 1.833 عند انحراف معياري 0.614 المتوسط الحسابي لبعد شخصية الموظف 1.921 عند انحراف معياري 0.644

#### معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي لبيرسون بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

#### معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

| المتغير                     | تحليل العمل         | تدريب الموارد البشرية | الإدارة المؤسسية | تقييم إدارة الموارد البشرية | أداء الموظفين |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|---------------|
| تحليل العمل                 | Pearson Correlation | 1                     | .601**           | .343                        | .565**        |
|                             | Sig. (2-tailed)     |                       | <..001           | .055                        | <.001         |
|                             | N                   | 32                    | 32               | 32                          | 32            |
| تدريب إدارة الموارد البشرية | Pearson Correlation | 1                     | .601**           | .412*                       | .311          |
|                             | Sig. (2-tailed)     |                       | <.001            | .019                        | <.001         |
|                             | N                   | 32                    | 32               | 32                          | 32            |
| الإدارة المؤسسية            | Pearson Correlation | .343                  | .412             | 1                           | .535**        |
|                             | Sig. (2-tailed)     | .055                  | .019             | .002                        | .001          |
|                             | N                   | 32                    | 32               | 32                          | 32            |

|                             |                     |        |        |        |       |       |
|-----------------------------|---------------------|--------|--------|--------|-------|-------|
| تقييم ادارة الموارد البشرية | Pearson Correlation | .565** | .610** | .535** | 1     | .404* |
|                             | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | .002   |       | .022  |
|                             | N                   | 32     | 32     | 32     | 32    | 32    |
| اداء الموظفين               | Pearson Correlation | .494** | .311   | .540** | .404* | 1     |
|                             | Sig. (2-tailed)     | .004   | .083   | .001   | .022  |       |
|                             | N                   | 32     | 32     | 32     | 32    | 32    |

جدول 11 :معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

#### الارتباط الخطى بين إدارة الموارد البشرية وأبعاده ( كمتغير مستقل) وأداء الموظفين ( كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب(494, بين إدارة الموارد البشرية و أبعادها كمتغير مستقل و اداء الموظفين كمتغير تابع عند مستوى دلالة اقل من (0,001).

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعض من أبعاد إدارة الموارد البشرية، (تحليل العمل، تدريب إدارة الموارد البشرية، الأداء المؤسسي، تقييم إدارة الموارد البشرية ) عند معامل ارتباط: 1 - 0.601-0.343-0.565-0,494 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستويات دلالة اقل (0,01) و بين اداء الموظفين كمتغير التابع .

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

#### الارتباط الخطى بين أبعاد إدارة المواد البشرية وبين متغير إدارة المواد البشرية ككل وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين إدارة المواد البشرية وبين أبعادها (تحليل العمل، تدريب إدارة المواد البشرية، الأداء المؤسسي، تقييم إدارة المواد البشرية ) عند مستوى دلالة 0.01

#### نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض نتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا SPSS v.28, SEM-PLS من حزمة الإحصائية على النحو التالي:

#### الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة ايجابية بين ادارة الموارد البشرية و اداء الموظفين .

## ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

الفرضية 1: هناك علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير وتحسين أداء الموظفين

الفرضية 2: تأثير إيجابي لبيئة العمل الداعمة على إنتاجية الموظفين

الفرضية 3: تأثير إيجابي لتطوير المسار المهني على التزام الموظفين وأدائهم.

## نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنها "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تطبيق إدارة الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل وممارسات اداء الموظفين إجمالاً كمتغير تابع.

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .537 <sup>a</sup> | .288     | .264              | .50614                     |

a. Predictors: (Constant), المتغير\_المستقل

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 3.108          | 1  | 3.108       | 12.132 | .002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 7.685          | 30 | .256        |        |                   |
|       | Total      | 10.793         | 31 |             |        |                   |

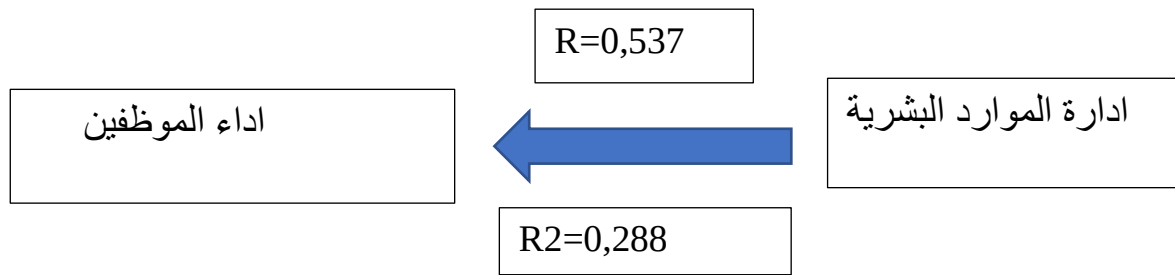
a. Dependent Variable: المتغير\_التابع

b. Predictors: (Constant), المتغير\_المستقل

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)      | .752                        | .337       |                           | 2.231 | .033 | .063                            | 1.440       |
|       | المتغير_المستقل | .557                        | .160       | .537                      | 3.483 | .002 | .230                            | .883        |

a. Dependent Variable: المتغير\_التابع



يتضح من الجداول بالا على ما يلي:

يشير مستوى المعنوية الاختبار  $F$  (وهو  $\text{sig. } F$ ) (أقل من 0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0.01

وتشير قيمة معامل الارتباط  $R = 0.537$  إلى وجود ارتباط موجب قوي بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين إجمالاً.

يشير المعدل  $R^2$  (إلى أن 82% من التباين الحاصل في أداء الموظفين) إجمالاً يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية.

تشير قيمة  $T$  (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا ( $\beta$ ) حيث أن مستوى الدلالة المحسوب الاختبار  $T$  (أقل من 0.001)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواد البشرية كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع.

### نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير وتحسين أداء الموظفين وبين أداء الموظفين يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين برامج التدريب والتطوير وتحسين الموظفين كمحل الدراسة كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع

ينص هذا الفرض الثاني على أنه لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير بيئة العمل الداعمة على إنتاجية الموظفين وبين أداء الموظفين. يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين بيئة العمل الدائمة، محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموظفين كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثالث أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير تطوير المسار المهني على التزام موظفين وأداءهم وبين أداء الموظفين يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين المسار المهني كمحل دراسة كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع

و لاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط :

simple linear regression analysis

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .639 <sup>a</sup> | .408     | .321              | .48637                     |

a. Predictors: (Constant),

تدريب\_الموارد\_البشرية

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.406          | 4  | 1.102       | 4.657 | .005 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 6.387          | 27 | .237        |       |                   |
|       | Total      | 10.793         | 31 |             |       |                   |

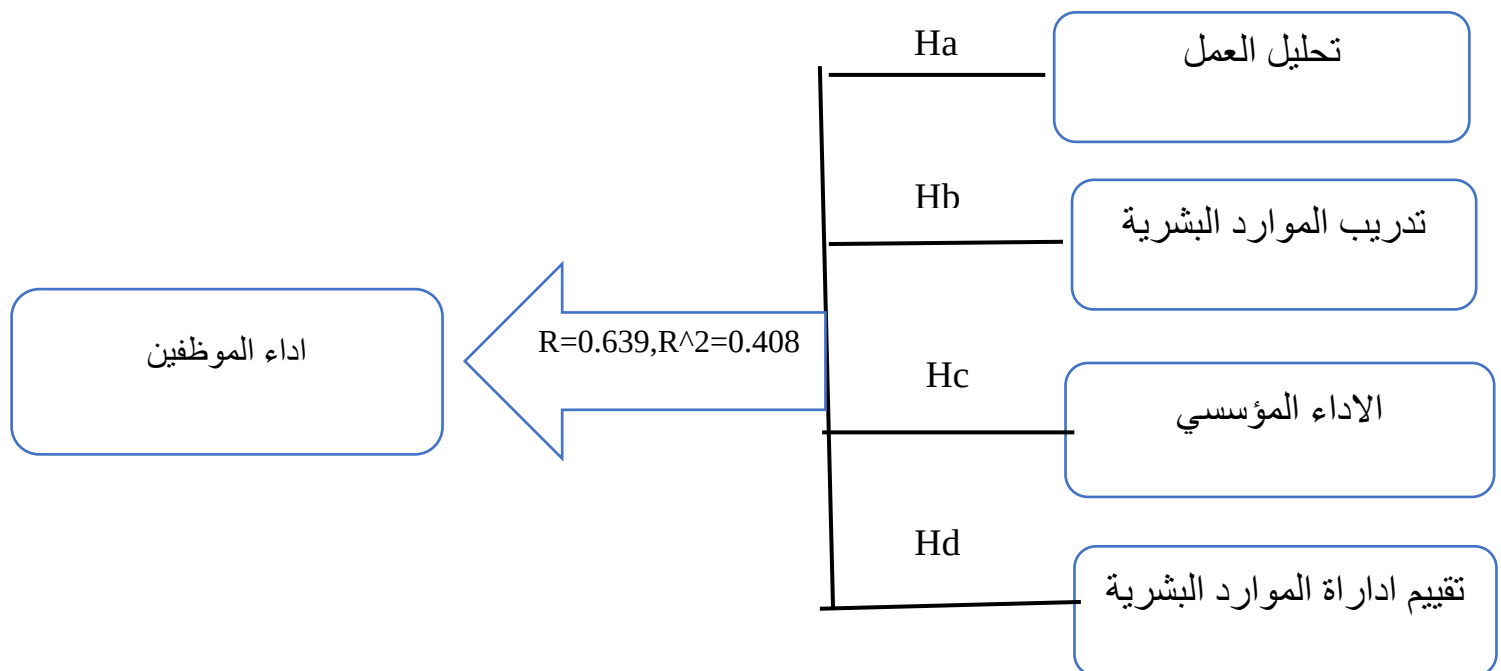
a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant),

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)                 | .521                        | .345       |                           | 1.509 | .143 | -.187                           | 1.229       |
|       | تحليل_العمل                | .463                        | .219       | .411                      | 2.110 | .044 | .013                            | .912        |
|       | تدريب_الموارد_البشرية      | -.085                       | .139       | -.125                     | -.613 | .545 | -.371                           | .200        |
|       | الاداء_المؤسسي             | .346                        | .137       | .445                      | 2.518 | .018 | .064                            | .627        |
|       | تقييم_اداء_الموارد_البشرية | .008                        | .180       | .010                      | .046  | .964 | -.361                           | .377        |

a. Dependent Variable:



يتضح من الجدول بالا على ما يلي :

يشير مستوى المعنوية للاختبار (F) إلى أن قيمة (sig) أقل من 0.01 مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01

يشير قيمة معامل الارتباط  $R = 0.639$  إذ يوجد ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الموارد البشرية تحليل العمل، تدريب إدارة الموارد البشرية، الأداء المؤسسي تقيم الموارد البشرية وبين أداء الموظفين.

يشير معامل التحديد المعدل  $R^2$  إلى أن 40.8% من التباين الحاصل في أداء الموظفين يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد إدارة الموارد البشرية.

تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معاملة الانحدار بيتا (B) حيث أن مستوى الدلالة محسوب لاختبار (ت) أقل من 0.02.

بناءً على نتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الثانية حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداعمة على إنتاجية الموظفين كمتغيرات مستقلة و أداء الموظفين كمتغير تابع.

أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الأولى والثالثة، قد تم قبول صحتها حيث توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بينها كمتغيرات مستقلة وبين أداء الموظفين كمتغير التابع.

## خاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجرت على عينة من موظفي شركة مجموعم للحلول الطبية في مدينة جدة والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث. قد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامج SPSS الإصدار 28 و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق موثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة حيث تم دراسة التوزيع الديمغرافي من للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة هذا التحليل الوصفي كان ضروريا لفهم خصائص العينة بشكل شامل مما يساعد في تقديم تفسير أدق لنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً.

وبعد ذلك تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة والتي تتمثل في إدارة المواد البشرية وأداء الموظفين. تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة إدارة المواد البشرية تم تحليل تحليل العمل، تدريب إدارة المواد البشرية، الأداء المؤسسي تقييم إدارة المواد البشرية. أما في حالة أداء الموظفين تم تحليل شخصية الموظف وأداء الموظف. هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على أداء العمل في المؤسسة.

في المرحلة التالية من التحليل، تم تحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ، والثبات المركب، وكذلك متوسط التبادل المستخرج AVE. تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية. وقد أظهرت النتائج أن جميع مقاييس المستخدمة تتمثل بمؤشرات عالية من الثبات والصدق، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

بعد التأكد من موثقية المقاييس تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينصح على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة احصائية بين إدارة المواد البشرية وأداء الموظفين تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل انحدار الخط البسيط والنماذج الهيكلية التابعة بالإضافة إلى ذلك تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من إدارة مواد البشرية على أداء الموظفين مثل تأثير تحليل العمل وتقييم إدارة المواد البشرية الأداء المؤسسي على أداء الموظفين

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت إليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث أثبتت أن إدارة المواد البشرية تلعب دوراً محورياً في تعزيز أداء الموظفين في شركة مجموعم للحلول الطبية في جدة. من خلال هذه النتائج يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات إدارة المواد البشرية في المنظمة وتعزيز قدرتها على أداء الموظفين بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه من ما يعزز من الفعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

الملاحق

## الاستبيان

تحية طيبة.....

السادة الموظفين بشركة مجموعم للحلول الطبية ارجو التكرم بالإجابة عن هذا الاستبيان الذي صمم لجمع بيانات خاصة ببحث اثر الموارد البشرية على اداء الموظفين دراسة حالة على شركة مجموعم بمدينة جدة أؤكد لكم إن إجابتكم ستعامل بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط شاكرا ومقدرا جهدكم الثمين سلفا وتعاونكم الذي سيكون له أثر كبير في نجاح هذه الدراسة.

رابط الاستبيان:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsZn7DQ\\_KabZrnXL20rRc4yr2Hfo63NXSxrAAwTWgWWoaJQQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsZn7DQ_KabZrnXL20rRc4yr2Hfo63NXSxrAAwTWgWWoaJQQ/viewform?usp=sf_link)

### المحور الاول:معلومات شخصية

1-الجنس :

ذكر-انثى

2-العمر:

اقل 20

20-30

31-45

45 و اكثر

3-المؤهل العلمي:

اقل من الثانوي

الثانوي

جامعي

مستوى اعلى

4-المركز الوظيفي

موظف

رئيس وحدة

رئيس قسم

## 5-سنوات الخبرة:

اقل من 5 سنوات

من 6 الى 10 سنوات

من 11 الى 15 سنة

اكثر من 15 سنة

## المحور الثاني: ادارة الموارد البشرية

| عدد البيانات المدخلة | ابعاد المتغير المستقل      | المتغير المستقل       |
|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| 2                    | تحليل العمل                | ادارة الموارد البشرية |
| 3                    | تدريب الموارد البشرية      | ادارة الموارد البشرية |
| 3                    | الاداء المؤسسي             |                       |
| 2                    | تقييم اداء الموارد البشرية |                       |

## 1- تحليل العمل

يتمتع القائمون بدراية حول التخطيط

يوجد مسار واضح للوظائف و المراتب التي يمكن ان يترقى الموظف خلال حياته الوظيفية

تناسب الوظيفة التي يكلف بها الموظف مع مؤهلاته

## 2- تدريب الموارد البشرية

يتم وضع خطة استراتيجية سنوية لتدريب و تطوير الموارد البشرية

تناسب موضوعات التدريب مع طبيعة العمل

يتم تقييم المتدربين بعد الانتهاء من البرامج التدريبية

### 3- الاداء المؤسسي

هناك سرعة في تلبية احتياجات المستفيدين

يتم اجراءات المعاملات و الخدمات في الوقت المحدد لها

تعمل الشركة على استثمار الموارد البشرية المتاحة

### 4- تقييم اداء الموارد البشرية

يوجد نظام محدد و مطبق لتتقيم اداء الموظفين

تقيم الموارد على اسس موضوعية

يتسم نظام تقييم الاداء في الشركة بالمرونة

### المحور الثالث:اداء الموظفين

| عدد البيانات المدخلة | ابعاد المتغير التابع | المتغير التابع |
|----------------------|----------------------|----------------|
| 6                    | الاداء الوظيفي       | اداء الموظفين  |
| 6                    | شخصية الموظف         |                |

### 1-الاداء الوظيفي

جودة العمل المنجز بدون اخطاء و بصورة متكاملة

كمية العمل المنجز مناسب

المعرفة بالوظيفة و متطلباتها

تلتزم بمواعيد الحضور والانصراف المحددة

التزامك بالمعايير والسياسات المتبعة في الشركة

تقوم باتتباع التوجيهات والإجراءات بدقة

## 2- شخصية الموظف:

اهتمام الموظف بوظيفته و تعاونه مع زملائه وتطبيقه لسياسات الشركة

مظهر الموظف بما يتوافق مع بيئة الوظيفة

القدرة على اتخاذ القرارات

روح المبادرة

المهارات القيادية و الاشرافية لمهام مستقبلية

الالتزام بالمواعيد الحضور و الانصراف

لديك تحفيز ذاتي اثناء أداء مهامك

تشعر بالحماس لأداء مهامك اليومية في العمل

## 11.1 المراجع

Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice .Kogan Page Publishers.

Becker, B. E. , & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. Research in Personnel and Human Resources Management , 16, 53-101.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management , 17(1), 99-120.

Campbell J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology(Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.

Dessler, G. (2013). Human resource management .Pearson. Wright, P. M., & McMahan, G.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. Psychological Inquiry , 11 (4), 227-268.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. Academy of Management Review, 31(1), 72-92

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man .Cleveland: World Publishing.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review 46(1)53-62.

Judge, T. A. , & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. Annual Review of Psychology , 63, 341-367.

Locke, E. A., & Latham, G. P. -(2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. American Psychologist.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A Theory of Goal Setting & Task Performance. Prentice-Hall

Murphy, K. R. (1989). Dimensions of Job Performance. In R. Dillon & J. Pellingrino (Eds.), Testing: Applied and Theoretical Perspectives (pp. 218-247). Praeger.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review.

Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L.-E. (2008). Employee Motivation: A Powerful New Model. Harvard Business Review.

Skinner, B. F. (1953). Science and Human Behavior. Macmillan.

Storey, J. (2007). Human Resource Management: A Critical Text .3rd ed. London: Thomson Learning.

Theoretical (1992). perspectives for strategic human resource management. Journal of Management , 18(2), 295-320.

Tharenou, P. , Saks, A. M. , & Moore, C. (2007). A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes. Human Resource Management Review.