

واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع الزاوية)

كميلة عمر حواص

قسم علم النفس . كلية التربية الزاوية . جامعة الزاوية - ليبيا

Email: Khawas@gmail.com

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي فرع الزاوية)، لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تجميع بيانات عن طريق استبانة وبلغت عينة الدراسة (30) موظفاً بين موظف ومديرة وحدة ومدير إدارة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود ارتفاع في تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية متمثلة في (صياغة الاستراتيجية، الميزة التنافسية، الثقافة التنظيمية، التدريب، مشاركة العاملين).

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، صندوق الضمان الاجتماعي.

The Reality of Applying Modern Trends in Human Resources Management in Business Organizations (Afield Study on Sample of Employees Working at Social Security Fund, Zawia Branch)

Kamila Omar Hawas

Department of Psychology, Faculty of Education, Zawia,

University of Zawia - Libya

Email: Khawas@gmail.com

Abstract

The study aims to know the reality of applying modern trends in human resources management (afield study on sample of employees working in the Social Security Fund, Al- Zawia branch). To achieve the study objectives, the researcher used the descriptive analytical approach, by collecting data via questionnaire. The study sample amounted (30) workers, including employees, unit mangers, and management. The study results concluded that there is an increase in the application of modern trends in human resources management, represented (in strategy formulation, competitive advantage, organizational culture, training, and employee participation.

Keywords: Modern trends in human resources management, Social Security Fund.

1. مقدمة:

شهد العالم حالياً تغيرات سريعة أصبحت تشكل ضغوطاً على متطلبات الأعمال وتهدد وجودها واستمراريتها مما دفع المنظمات الى إعادة التفكير في طريقة أدائها لإعمالها وطريقة إضافة القيمة لأصحاب المصالح، ولهذا تعتبر الموارد البشرية اهم عنصر للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات، وتكمن اهميتها في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارة المنظمة

وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها بوصفه محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ذاتها، ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخليا وخارجيا فهي ملزمة بالاهتمام بالبعد البشري الذي يأتي في المقدمة، حيث يؤدي دورا أساسياً في تحريك باقي الموارد الأخرى المادية والتقنية والمعلوماتية، وتفعيلها إيجاباً أو سلباً، لذا يصبح هم الإدارة الأول هو التحكم في أداء الموارد البشرية، والتأكد من توافقه من حيث الأساليب ومستويات الجودة والتناسق مع باقي الموارد المستخدمة (الغامدي 2013)

ولذلك دعت الحاجة إلى موارد بشرية تتمتع بالقدرات المميزة والمهارات مما يتطلب الاهتمام بالعنصر البشري ورفع كفاءته، فالأساليب التقليدية والروتينية في العمل لإدارة الموارد البشرية والتي لم تعد تتلاءم مع مقتضيات ومتطلبات العصر الجديد الذي يتسم بالتغير والتطوير المستمرين، فدور إدارة الموارد البشرية يتطلب تطبيق اتجاهات إدارية حديثة لمواكبة المتغيرات والتحديات المعاصرة بشكل مستمر .

لذا تحاول المنظمات اليوم تحقيق أفضل النتائج التي لا يمكن الوصول إليها الا بتوافر موارد بشرية مؤهلة وقادرة، وذلك من أجل توجيهها لتحقيق أداء عالٍ، والذي لا يتحقق إلا من خلال فاعلية إدارة الموارد البشرية في استخدامها الأمثل للموارد البشرية في المنظمة بشكل يتوافق مع استراتيجية المنظمة ورسالتها، ويسهم في تحقيقها (عقيلي، 2005).

وفي هذا السياق تعاضم الاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة، نظرا لأهميتها بوصفها موردا رئيسا يعتمد عليه في تحقيق الأهداف نتيجة لذلك تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية وأصبحت وظيفة استراتيجية بدلا عن ان تكون مجرد مجموعة من الإجراءات التنفيذية المتعلقة بسياسات ونظم الموظفين (الرخيص، 2020: 96)

من هنا ظهر نموذج ديف اولريش (Dave urlich) بوصفه أسلوبا حديثا لتطوير أداء إدارة الموارد البشرية من خلال توسيع وظائفها من خلال أربعة ابعاد تنقلها من وظيفة تقليدية إلى

وظيفة ديناميكية فاعلة متعددة الأدوار (ماجي، 2013)، حتى باتت هناك عدة اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ومن ضمن هذه الاتجاهات: (صياغة الاستراتيجية، الميزة التنافسية، الثقافة التنظيمية، مشاركة العاملين، التدريب)، وعلى الرغم من ظهور الاتجاهات الحديثة في نهاية تسعينات القرن العشرين فإن الدراسات العربية في مجال تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المنظمات العربية شحيحة جداً، وهو ما يشكل فجوة معرفية في المكتبات البحثية العربية والليبية بشكل خاص، وهو ما دفع الباحثة إلى إجراء هذا البحث للتعرف على واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال، وقد تبنت الدراسة صندوق الضمان الاجتماعي فرع الزاوية الغربية.

2. مشكلة البحث:

ان التحديات والمتغيرات المعاصر التي تواجه منظمات الاعمال بالقرن الحالي تختلف عن مثيلاتها في العقود الأخيرة من القرن الماضي، فأصبحت هذه التحديات والمتغيرات تهدد بقاء واستمرارية المنظمات الامر الذي يفرض علي هذه المنظمات استخدام ما يتاح لها من أساليب إدارية معاصرة، تعمل على توظيف الأداء لإدارة الموارد البشرية للتأقلم مع التغيرات البيئية المتسارعة (ناجي، 2019) وهذا يعد أكبر تحدي يواجه إدارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال، لأن متطلبات واحتياجات سوق العمل الحالية تجبر إدارات الموارد البشرية ليس فقط علي إعادة برمجة أنشطتها واستراتيجياتها ، بل تجبرها علي التميز والمنافسة بجودة الخدمات والمنتجات والتركيز علي عملية اختيار العناصر البشرية وتطوير كفاءاتهم.

لاتزال إدارة الموارد البشرية في اغلب المنظمات تعتمد على الأساليب التقليدية وهو ما يؤثر سلبا في فاعلية تلك الموارد وسياساتها في تحسين أداء المنظمات (حجي

واخرون، 2019)، الامر الذي يحتم على المنظمات إعادة النظر في طريقة التعامل مع المورد البشري الذي لا يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل يشمل إحداث تغييرات وتحديثات فعلية لنجاح إدارة الموارد البشرية في مواجهة التحديات، ان منظمات الاعمال بحاجة ملحة إلى تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في ضوء مؤشرات أنماط ونماذج إدارية حديثة بهدف تحديد مكامن المشكلة في أدائها، وتصميم خطط وبرامج التطوير المناسبة لها، يتوقف ذلك على تبني الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. هو ما تحاول الدراسة التعرف عليه من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

ما هو واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية الغربية؟
يتفرع منه التساؤلات التالية:

1. ما هو واقع تطبيق صياغة الاستراتيجية تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية؟
2. ما هو واقع تطبيق الميزة التنافسية لإدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية؟
3. ما هو واقع تطبيق الثقافة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية؟
4. ما هو واقع تطبيق مشاركة العاملين لإدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية؟
5. ما هو واقع تطبيق التدريب لإدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بالزاوية؟

3. فرضيات الدراسة:

- 1: 3. الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصندوق الضمان الاجتماعي عند مستوى معنوية (0.05).
يتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الآتية:
 - 1.1: 3: الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.
 - 1.2: 3: الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الميزة التنافسية للموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.
 - 1.3: 3: الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الثقافة التنظيمية للموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.
 - 1.4: 3: الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور مشاركة العاملين للموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.
 - 1.5: 3: الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب للموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي.

4: أهداف الدراسة.

1. التعرف على واقع تطبيق دور الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الصندوق قيد الدراسة.
- 2- التعرف على واقع تطبيق دور الميزة التنافسية لإدارة الموارد البشرية في الصندوق قيد الدراسة.
3. التعرف على واقع تطبيق دور التدريب لإدارة الموارد البشرية في الصندوق قيد الدراسة.

4. التعرف على واقع تطبيق دور مشاركة العاملين لإدارة الموارد البشرية في الصندوق قيد الدراسة.

5. التعرف على واقع تطبيق دور الثقافة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية في الصندوق قيد الدراسة.

5: أهمية الدراسة:

1- الدور المتزايد الذي تلقاها إدارات الموارد البشرية في منظمات الأعمال وتطبيقها للأدوار الحديثة لمواجهة التحديات والمتغيرات في ظل وعى وإدراك المواطنين وزيادة مطالباتهم بتطوير ممارساتها وأساليبها لتقديم الخدمات لهم بأسرع وقت وبجودة عالية.

2- سيسهم هذا البحث في توجيه اهتمام الباحثين لجوانب النقص في مجال التحديات التي تواجه إدارات الموارد البشرية في تطبيق الاتجاهات الحديثة ووضع الحلول المناسبة لاستكمال تلك الجوانب.

3- يأتي التعرف على الاتجاهات الحديثة لإدارات الموارد البشرية ومساعدتهم لمواجهة التحديات ومواكبة التغييرات.

6: منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام برنامج SPSS من خلال التعامل مع أدوات الإحصاء الوصفي إضافة إلى الأساليب التحليلية اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة، وذلك لما يوفره المنهج من إمكانيات التوصل إلى الحقائق الدقيقة عن الظروف القائمة وتفسير جيد لمعنى البيانات.

7: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من القيادات الادارية في صندوق الضمان الاجتماعي (فرع الزاوية) وتم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة وهي عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث البالغ عددهم (105)، حيث كانت عينة الدراسة (30) موظفا من اجمالي عدد العاملين البالغ عددهم (105) أي ما نسبته (28%) من اجمالي الموظفين، وذلك نظراً لمحدودية مجتمع الدراسة.

8: أدوات الدراسة:

. المصادر الأولية (الاستبيان) تم الاعتماد على استمارة الاستبيان في جمع البيانات المتصلة بالدراسة حيث صممت خصيصا لخدمة موضوع الدراسة، وتم تحليلها احصائيا لاختبار صحة فرضيات الدراسة وذلك باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة SPSS.
- المصادر الثانوية: تتمثل في جمع البيانات من الكتب والأبحاث والدوريات والمجلات والمقالات والبحوث العلمية.

9: حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة علي واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال متمثلة في (الاستراتيجية، الميزة التنافسية، ومشاركة العاملين، التدريب، الثقافة التنظيمية).

الحدود المكانية: أجري الجانب الميداني للدراسة على صندوق الضمان الاجتماعي فرع الزاوية.

الحدود البشرية: الحدود البشرية لهذه الدراسة تتمثل في القيادات الادارية العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي.

الحدود الزمنية: انحصرت مدة الدراسة في الفترة الزمنية من 2022 إلى 2023 ف.

10: مصطلحات الدراسة:

الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية: هي إطار معترف به على نطاق واسع لفهم أدوار ومسؤوليات متخصصي الموارد البشرية في المؤسسات، وتحدد بأدوار رئيسية يجب ان يتم ادارتها وتطويرها بشكل فعال يمكن ان يكون له تأثير كبير على أداء المنظمة، متمثلة في الإدارة الاستراتيجية، الميزة التنافسية، الثقافة التنظيمية، مشاركة العاملين، التدريب(القباطي،2024).

11: الدراسات السابقة:

- 1- دراسة المبروك عبد الجواد (2018) هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة هاتف ليبيا، وقد أختيرت عينة ملائمة لجمع بيانات هذه الدراسة، ووُزعت استبانة مكونة من (39) متغيراً على (SPSS 78) عاملاً في شركة هاتف ليبيا لجمع البيانات، كما تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية (22) لتحليل البيانات، حيث تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، ومنها تحليل الانحدار البسيط والمتعدد. تشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية، والمتمثلة في: نظام التعويض، وتقييم الأداء، والاختيار والتعيين، والتدريب والتطوير لها تأثير إيجابي على أداء العاملين، فقد ثبت أن المتغيرات المستقلة تسهم بشكل إيجابي في التأثير على المتغير التابع. وأخيراً، اقترحت الدراسة بعض التوصيات التي يمكن أن تحقق التحسن في أداء العاملين في شركة هاتف ليبيا بشكل خاص والشركات الأخرى بشكل عام.
2. دراسة عبد الجواد (2021) تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين) دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بالمصرف التجاري الوطني في نطاق بلدية البيضاء ليبيا (. تم استخدام طريقة العينة

الطبقية النسبية في اختيار عينة الدراسة. كما تم توزيع عدد (235) استبانة وكان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (210)، وقد تم استخدام معامل بيرسون الإحصائي وتحليل الانحدار لقياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع) على أداء الموظفين (المتغير المستقل). تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى القيام بممارسة إدارة الموارد البشرية في المصرف التجاري الوطني كان مرتفعاً، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية التعويض، التخطيط الوظيفي، تقييم الأداء، التدريب، وإشراك الموظفين لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين الوطني عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وقد اوصت الدراسة علي استثمار العلاقة الإيجابية بين متغيرات الدراسة، لوجود علاقة ارتباط بينهما، والتأثير الإيجابي لممارسة إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين داخل المصرف، والتي سوف تنعكس إيجابياً في تحسين أداء هؤلاء الموظفين، حيث ينبغي المحافظة على إيجابية هذه العلاقة وإجراء التحسينات بما يتلاءم مع التغيرات البيئية .

3. دراسة لبسيس وربيع (2018) هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الجزائرية ، حيث كانت الدراسة الميدانية بشركة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقريت ، ولاية ورقلة الجزائر ،استخدم الباحث المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (81) عاملاً اختيروا عشوائياً من بين عمال المديرية الجهوية ومحطاتها الطاقوية ومراكز إنتاجها، وخلصت الدراسة إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بنسبة (95%) ،وجود ارتفاع في جودة حياة العمل بنسبة (81%) من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الجزائرية ، كما توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية و جودة حياة العمل ،حيث بلغ معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 ، وبمعامل تأثير (بنسبة 59 % ، كما بينت النتائج دلالة العلاقة

الارتباطية ($R=0.318$) الموجبة لأربع من أبعاد الممارسات المتمثلة في (الاتصالات، تصميم الوظائف، التدريب ، تقييم الأداء) وعدم دلالة ارتباط ثلاث أبعاد أخرى الاختيار والتعيين والترقية ، العوائد والحوافز ، الصحة والسلامة) مع جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الجزائرية.

4. دراسة أبو حجر (2023) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية بأداء العاملين في الشركات الليبية حيث تم التركيز على دراسة علاقة كل بعد من أبعاد ممارسات الموارد البشرية) التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التعويضات (بأداء العاملين بشركة المنطقة الحرة مصراته ، ولتحقيق ذلك فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تجميع البيانات عن طريق استبانة، وزعت على موظفي ديوان الإدارة الرئيسية لشركة المنطقة الحرة مصراته، والحصول على 23 استبانة صالحة للتحليل، ومن تم إجراء التحليل الإحصائي عليها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية) وبين المتغير التابع (أداء العاملين)، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المتغيرات المستقلة الفرعية (التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات) وبين المتغير التابع (أداء العاملين).

12: التعقيب على الدراسات السابقة:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في كثير من النقاط فجميعها يبحث في أثر ممارسات الموارد البشرية في جهات مختلفة عربية واجنبية مثل دراسة المبروك(2018) ودراسة عبد الجواد(2021) ودراسة أبو حجر(2023) ، واستخدم البحث الحالي المنهج

الوصفي التحليلي متفقا مع اغلب الدراسات السابقة واستخدام الاستبيان أداة البحث، وتختلف مع الدراسات السابقة في اختيار الموضوع وهو واقع تطبيق اتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية من حيث مجال التطبيق ومجتمع البحث، حيث ان الممارسات الموارد البشرية تشير إلى الأنشطة والمهام اليومية التي يقوم بها قسم الموارد البشرية، بينما الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية هي التحولات والتطورات الاستراتيجية الاوسع التي تعتمد عليها هذه الممارسات لتصبح اكثر فعالية وتوافقا، وعليه تركز الدراسة الحالية علي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية والأفكار التي تعزز دور المورد البشري كمحرك أساسي للابتكار والتنمية في المنظمات.

13: الجانب النظري:

إدارة الموارد البشرية: هي مجموعة من الأنشطة التي تساعد المؤسسة في الحصول على حاجتها من الكوادر البشرية، تم العمل على تطويرها وتحفيزه والمحافظة عليها لتساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. (الحري، 2014)

إدارة الموارد البشرية وظيفة من وظائف المنظمة التي تعمل على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وتؤمن بأهمية العنصر البشري في تطوير عمل المنظمة وعليه يحتل قسم إدارة الموارد البشرية مكانة استراتيجية بارزة في المنظمة وخلق ثقافة التي تحقق رؤية وأهداف المنظمات (النداوي، 2009)

أهداف إدارة الموارد البشرية:

1. تحقيق اعلي كفاءة إنتاجية ممكنة وذلك من خلال تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا باستخدام الأساليب العلمية بصفة عامة وأساليب إحصائية بصفة خاصة.

2. العمل علي زيادة مستوي أداء العنصر البشري وذلك من خلال الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل وزيادة رغبتهم في أداء العمل ذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب وتوفير مناخ العمل المناسب (الوليد، 2008).
3. وضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين، بحيث يضمن إعطاء كل ذي حق حقه سواء في الترقية أو العلاوات أو المكافآت أو الحوافز المادية والمعنوية.
- كما ان لادارة الموارد البشرية بعد استراتيجي وهي منهج شامل تعني بالعاملين وسلوكياتهم ورفع مهاراتهم وتركز على الأداء والتميز وكل ذلك يعكس اهداف إدارة الموارد البشرية. (الشبلي، النسور، 2009)

الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية:

من أبرز الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية النموذج الذي طرحه الخبير الأمريكي ديف ارلش) في كتابه " نصير الموارد البشرية" ويعد ضيف أحد أبرز خبراء الموارد البشرية في الوقت الحاضر والمستشار لمجموعة من الشركات التي تصنف ضمن قائمة أفضل (200) شركة في العالم. (الهواسي، البرزنجي، 2014)

يعتقد ديف ارلش إن إدارة الموارد البشرية التقليدية انتهى زمانها وان هناك دورا جديدا على المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية القيام به وتنفيذه، ويتمثل هذا الدور في الشراكة الاستراتيجية والفعالة في تنفيذ ومتابعة خطط واستراتيجيات المنظمة، وتحديث مفهومها جديدا لإدارة الموارد البشرية يتمثل في أن إدارة الموارد البشرية هي " الإدارة التي تهتم بمساعدة الآخرين في تحقيق أهدافهم".

ان إدارة الموارد البشرية الحديثة يجب أن تقوم بتطبيق ادوار لتكون إدارة موارد بشرية معاصرة وفعالة هذه الأدوار هي على النحو التالي:

1- الدور الأول: الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

ويقصد بها أن تعمل إدارة الموارد البشرية علي وضع خطط واستراتيجيات الموارد البشرية التي تساعد المنظمة علي تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل فعال وكفاء، ويتضمن هذا الدور تطوير أنظمة وسياسات الموارد البشرية، تطوير برامج التدريب، التطوير والتقييم، توفير الدعم والتوجهات اللازمة للإدارة والموظفين، بما يجعل من نواحي الإبداع والمرونة، ضرورة قبول وظيفة الموارد البشرية على أنها شريك استراتيجي سواء من خلال صياغة استراتيجيات المنظمة أو من خلال تنفيذ تلك الاستراتيجيات بممارسة مختلف أنشطة الموارد البشرية. (سهام وسامية، 2021).

2- الدور الثاني: الميزة التنافسية.

وحسب "جيفري فيفر" (Jeffrey Fifer) الذي انفرد في تعريف الميزة التنافسية من منظور الموارد البشرية فيقول: "تتحقق الميزة التنافسية عند امتلاك المؤسسة لموارد بشرية، يكون العنصر فيها غير قابل لأن يحلّ محله أي بديل، وأن يكون نادرا وفريدا، وأن يكون لديه القدرة على إضافة قيمة تصعب محاكاتها أو تقليدها (عريقات وجردات، 2010)، وعليه تكون منظمة قادرة على مواكبة التغييرات المتمثلة في القدرة على التكيف السريع والمشاركة والقدرة على التطوير والابتكار بقدرة أعلى من منافسيها في استغلال الفرص الخارجية لتحقيق النتائج المرغوبة.

3. الدور الثالث: التدريب.

يعني التغيير نحو الأفضل أو التطوير في عمليات الفرد وقدراته ومهارته وأفكاره وسلوكياته وميوله بهدف إعداد عدد جيد لمواجهة متطلبات الوظيفة الحالية وتنمية مهاراته الفنية والعقلية لتلبية متطلبات الوظيفة الحالية. (الخليل، 2020). ولهذا تسهم عملية تدريب الموارد البشرية في تطوير مهارات وقدرات الافراد بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي، إيجاد

الانسجام بين العاملين والأنظمة والإجراءات وطرق العمل الجديدة، تهيئة المناخ المناسب الذي يساعد الموارد البشرية على تقبل المتطلبات المتعلقة بوظيفة معينة والمتطلبات التنظيمية. (كشواي، 2006)

4- الدور الرابع: إدارة مشاركة العاملين.

بمعنى إعداد السياسات والإجراءات المناسبة لمعرفة احتياجات الموظفين وتلبيتها، وتشجيع الموظفين المبدعين وإتاحة الفرصة لهم في تنفيذ إبداعاتهم المتعلقة بتطوير العمل أو تطوير نظم وإجراءات العمل، يشمل هذا الدور تهيئة ومناخ يساعد العاملين على أفضل استخدام لقدراتهم مما يعمل على تحقيق مصالح المنظمة في آن واحد ودونما صراع ومن المهم التأكيد على دور إدارة الموارد البشرية. (الهواسي والبرزنجي، 2014)

5. الدور الخامس: الثقافة التنظيمية.

أن الثقافة التنظيمية هي احد المتغيرات الهامة في استراتيجية تسيير المنظمات وإدارة الموارد البشرية، متمثلة في صياغة أفراد المنظمة لبيئة داخلية معينة من خلال البيئة الخارجية، ويشترك فيها الجميع ، كما تعمل على توسيع أفق و مدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون فيه، فقد تنعكس ثقافة المنظمة على الهيكل التنظيمي القائم ،و النمط الإداري السائد، ونظام الاتصالات و المعلومات وطريقة معالجة المشكلات، و اتخاذ القرارات وبالتالي فهي تشكل إطارا مرجعيا، من خلال إرساء العدالة والمساواة بين العاملين وتعزيز الثقافة بين الرؤساء والمرؤوسين وتصميم نظم عمل سريعة وتهيئة مناخ علمي يحفز علي الإنجاز فوق العادي (العميان، 2005).

14: الدراسة الميدانية:

أولاً- أداة جمع البيانات

1- تصميم استمارة الاستبيان:

لقد قام الباحث بإعداد الصورة المبدئية لعبارات استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على عديد من المراجع العلمية، والدراسات السابقة في مجال البحث الحالي ومن خلال ما تم استخلاصه من الجانب النظري لهذه الدراسة، وقد راع الباحث في إعداد استمارة الاستبيان وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها، حيث طلب من المستبين وضع علامة (✓) أمام كل عبارة حسب درجة موافقته عليها.

2- اختبارات الصدق " الصلاحية"

للتأكد من صدق وصلاحية استمارة الاستبيان قام الباحث بالاختبارات الآتية:

أ- صدق المحتوى أو (صدق المضمون) Content validity

لقد راع الباحث جانب صدق المحتوى في استمارة الاستبيان، من خلال التأكد من أن جميع العبارات التي تحتويها استمارة الاستبيان تغطي جميع أبعاد المشكلة قيد الدراسة، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية المنقاة من الإطار النظري للدراسة.

ب- الصدق الظاهري: Face validity

للتأكد من أن عبارات استمارة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة، تم عرض استمارة الاستبيان على عدد من المحكمين وذلك للتأكد من مدى ملائمة عبارات استمارة الاستبيان لمجتمع البحث، وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، وتجب عن أسئلة المحاور، بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابات المستخدمة للعبارات الواردة في استمارة الاستبيان، وقد أشار الأساتذة المحكمون إلى عديد الملاحظات

والاقتراحات التي تم أخذها بعين الاعتبار ، ومن تم التوصل إلى الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان الموضحة في الملحق (1) وهي تضم مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالآتي:

المجموعة الأولى: - وتضم 5 أسئلة شخصية وتشمل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة والوظيفية.

المجموعة الثانية: - وتشمل 6 عبارات حول مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (صياغة الاستراتيجية).

المجموعة الثالثة: - وتشمل 5 عبارات حول مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (الميزة التنافسية).

المجموعة الرابعة: - وتشمل 5 عبارات حول مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (الثقافة التنظيمية).

المجموعة الخامسة: - وتشمل 4 عبارات حول مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (مشاركة العاملين).

المجموعة السادسة: - وتشمل 5 عبارات حول مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (التدريب).

وبعد عملية تحكيم الاستبيان قام الباحث بتوزيع عدد (39) نسخة من استمارة الاستبيان على الذين تم اختيارهم من العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع الزاوية. وبعد فترة زمنية تم الحصول على عدد (30) استمارة استبيان من الاستثمارات الموزعة. والجدول رقم (1) يبين عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

جدول رقم (1) عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

عدد النسخ الموزعة	عدد النسخ المسترجعة	نسبة النسخ المسترجعة %
39	30	76.92

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة المسترجع الكلية 76.92% من جميع استمارات الاستبيان الموزعة وهي نسبة كبيرة.

ثانياً: - ترميز البيانات

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحث الطريقة الرقمية في ترميز البيانات حيث تم ترميز الإجابات كما بالجدول التالي رقم (2).

جدول رقم (2) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

من خلال الجدول رقم (2) يكون متوسط درجة الموافقة (3). فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنوياً عن (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة. أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنوياً عن (3) فيدل على انخفاض درجة الموافقة، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنوياً عن (3) فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة يختلف معنوياً عن (3) أم لا وفي حالة الاختلاف يتم معرفة ما إذا كان يزيد أو يقل عن متوسط المقياس (3). وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS) Statistical Package for Social Science تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية كما يلي:

ثالثا: - اختبار الثبات والصدق : Reliability and Validate

للتأكد من ثبات وصدق " أداة الدراسة " ويقصد به درجة الاتساق الداخلي فيما بين مفردات (بنود) الأداة، وإمكانية الحصول علي النتائج ذاتها أو نتائج قريبة منها فيما لو استخدمت الأداة مرة أخرى في ظروف مشابهة، وعلي الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة لمعامل (Alpha) لكن من الناحية التطبيقية فأن ($\alpha \geq 0.60$) يعد مقبولا في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية (جودة، 2008). وعليه قام الباحث بحساب معامل كرو نباخ ألفا (Alpha Cornbach) ومعامل الصدق الذاتي لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور. فكانت النتائج كما بالجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج اختبار الثبات والصدق لأبعاد الاستبانة

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
1	مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (صياغة الاستراتيجية)	6	0.706	0.840
2	مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (الميزة التنافسية)	5	0.743	0.862
3	مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (الثقافة التنظيمية)	5	0.762	0.873
4	مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (تدريب العاملين).	4	0.651	0.807
5	مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (مشاركة العاملين) .	5	0.604	0.7772

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
	جميع العبارات	25	0.915	0.957

من خلال الجدول رقم (3) يلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان تتراوح بين (0.604 إلى 0.762) ولجميع المحاور (0.915) وهي قيم كبيرة أكبر من (0.60) وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات. وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.7772) إلى (0.873) ولجميع المحاور (0.957) وهي قيم كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعاً: - خصائص مفردات عينة الدراسة

1. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي للمفردات عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة %
أقل من 31 سنة	1	3.3
من 31 إلى 40 سنة	14	46.7
من 41 إلى 50 سنة	10	33.3
من 51 سنة إلى 60 سنة	5	16.7
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 31 إلى 40 سنة ويمثلون نسبة (46.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ويمثلون نسبة (33.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن

أعمارهم من 51 سنة إلى 60 سنة ويمثلون نسبة (16.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن أعمارهم أقل من 31 سنة ويمثلون نسبة (3.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

1- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	15	50.0
أنثى	15	50.0
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول رقم (5) يلاحظ أن نسبة الذكور في العينة (50%) من جميع مفردات عينة الدراسة، والباقي من الإناث ويمثلن نسبة (50%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

2- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم متوسط	6	20.0
بكالوريوس	22	73.3
ماجستير	2	6.7
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول رقم (6) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس ويمثلون نسبة (73.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، يليهم ممن مؤهلاتهم العلمية دبلوم متوسط ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي هم

ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير ويمثلون نسبة (6.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

3- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة %
موظف	19	63.3
مدير إدارة	3	10.0
مدير وحدة	8	26.7
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول رقم (7) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة وظيفتهم موظف ويمثلون نسبة (63.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن وظيفتهم مدير وحدة ويمثلون نسبة (26.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن وظيفتهم مدير إدارة ويمثلون نسبة (10 %) من جميع مفردات العينة.

5. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (8) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	1	3.3
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	8	26.7
أكثر من 10 سنوات	21	70.0
المجموع	30	100.0

من خلال الجدول رقم (8) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم أكثر من

10 سنوات ويمثلون نسبة (70%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن سنوات خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات ويمثلون نسبة (26.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ويمثلون نسبة (3.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

خامسا: - اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة

1- مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية).

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية) تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (9).

جدول رقم (9) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي

تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	تضع المنظمة السياسات البشرية متمشية مع الظروف البيئة الداخلية والخارجية.	4.23	.728	-4.507	.000
2	تقوم المنظمة بتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.	4.00	.871	-3.953	.000
3	تمتلك إدارة الموارد البشرية الكادر الوظيفي المناسب لتنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية.	3.77	.935	-3.472	.001

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
4	تشارك إدارة الموارد البشرية في تصميم الاستراتيجية العامة للمنظمة.	3.93	.785	-4.118	.000
5	تقوم المنظمة بتحليل مواردها المالية والمادية والبشرية لتحديد نقاط القوة والضعف في تلك الموارد البشرية.	4.03	.850	-4.112	.000
6	يتم تحديد مستويات أداء العاملين اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بوضوح.	3.97	1.033	-3.589	.000

من خلال الجدول رقم (9) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية)

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية) تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (10) .

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (صياغة الاستراتيجية)

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية)	3.9889	.55525	9.755	.000

من خلال الجدول رقم (10) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (9.755) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.9889) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية) حيث أن: -

1. تضع المنظمة السياسات البشرية متمشية مع الظروف البيئية الداخلية والخارجية.
2. تقوم المنظمة بتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.
3. تمتلك إدارة الموارد البشرية الكادر الوظيفي لتنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية.
4. تشارك إدارة الموارد البشرية في تصميم الاستراتيجية العامة للمنظمة.
5. تقوم المنظمة بتحليل مواردها المالية والمادية والبشرية لتحديد نقاط القوة والضعف في تلك الموارد البشرية.
6. يتم تحديد مستويات أداء العاملين اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بوضوح.

2- مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية)
لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق
الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية) تم استخدام اختبار
ولكوسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (11).
جدول رقم (11) نتائج اختبار ولكوسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة
بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	المنظمة تبحث عن موارد بشرية أكفاء للتفوق على المنظمات الأخرى.	4.00	.788	-4.144	.000
2	تمتلك المنظمة نظام الحوافر لتشجيع العاملين علي جودة الخدمة والإبداع في العمل.	4.20	.997	-4.203	.000
3	تعمل المنظمة على تحقيق التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة بها.	4.07	.907	-4.096	.000
4	الموارد البشرية لديها القدرة على الإبداع واكتساب المعرفة في المنظمة.	3.90	.923	-3.775	.000
5	تعتمد المنظمة على الوسائل التكنولوجية الحديثة لتقديم خدماتها.	4.00	.983	-3.888	.000

من خلال الجدول رقم (11) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية).

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات. ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية) تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (12) .

الجدول رقم (12) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية).

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية)	4.0333	.64772	8.738	.000

من خلال الجدول رقم (13) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (8.738) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.0333) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية) حيث أن: -

1. المنظمة تبحث عن موارد بشرية أكفاء للتفوق على المنظمات الأخرى.
2. تمتلك المنظمة نظام للحوافز لتشجيع العاملين علي جودة الخدمة والإبداع في العمل.

3. تعمل المنظمة على تحقيق التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة بها.
4. الموارد البشرية لديها القدرة على الإبداع واكتساب المعرفة في المنظمة.
5. تعتمد المنظمة على الوسائل التكنولوجية الحديثة لتقديم خدماتها.

3- مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية)

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية) تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (13)

جدول رقم (13) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي

تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
1	تعمل المنظمة على تشجيع الموظفين على مشاركة آرائهم وأفكارهم.	4.27	.785	-4.495	.000
2	تسعي المنظمة لخلق روح التعاون والبعد عن الصراع داخل بيئة العمل.	4.13	.819	-4.304	.000
3	يخضع جميع العاملين للإجراءات واللوائح التنظيمية بشكل عادل.	3.87	.973	-3.636	.000
4	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في هذه المنظمة علي انجاز الأعمال بكفاءة وفعالية..	4.07	.907	-4.096	.000
5	توفر المنظمة من خلال سياساتها وإجراءاتها مناخ ملائم لتنفيذ المهام.	3.97	1.033	-3.589	.000

من خلال الجدول رقم (13) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع

العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية)

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية) تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (14) .

الجدول رقم (14) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية)

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية)	4.0600	.64999	8.932	.000

من خلال الجدول رقم (14) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (8.932) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.0600) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية) حيث أن: -

1. تعمل المنظمة على تشجيع الموظفين على مشاركة آرائهم وأفكارهم.

2. تسعى المنظمة لخلق روح التعاون والبعد عن الصراع داخل بيئة العمل.
 3. يخضع جميع العاملين للإجراءات واللوائح التنظيمية بشكل عادل.
 4. تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في هذه المنظمة على انجاز الأعمال بكفاءة وفعالية..
 5. توفر المنظمة من خلال سياساتها وإجراءاتها مناخ ملائم لتنفيذ المهام.
- 4- مستوى مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (تدريب العاملين).
- لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (تدريب العاملين). تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (تدريب العاملين)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال الحاجة للتدريب بالمنظمة.	4.23	.817	-4.411	.000
2	نظام التدريب بالمنظمة ساعد العاملون علي زيادة الكفاءة والجدارة عند القيام بواجباتهم.	4.30	.837	-4.447	.000
3	يسهم تنويع الدورات في توجيه إمكانيات العاملين إلى الاتجاه الصحيح.	4.27	.785	-4.495	.000
4	هناك ضعف في الإنتاجية لقاعدة البيانات في يخص مهارات العاملين	3.93	.828	-4.008	.000

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
	الحالية و أنشطة تدريب العاملين.				

من خلال الجدول رقم (15) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (تدريب العاملين).

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات، ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (تدريب العاملين) تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (16) .

الجدول رقم (16) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (تدريب العاملين)

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (تدريب العاملين)	4.1833	.53310	12.158	.000

من خلال الجدول رقم (16) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (12.158) بدلالة محسوبة

(0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.1833) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (تدريب العاملين) حيث أن: -

1. يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال الحاجة للتدريب بالمنظمة.
 2. نظام التدريب بالمنظمة ساعد العاملون علي زيادة الكفاءة والجدارة عند القيام بواجباتهم.
 3. يسهم تنوع الدورات في توجيه إمكانيات العاملين الي الاتجاه الصحيح.
 4. هناك ضعف في الإنتاجية لقاعدة البيانات في يخص مهارات العاملين الحالية وأنشطة تدريب العاملين.
 - 5- مستوى مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين).
- لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين). تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (17) .

جدول رقم (17) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	هناك صندوق لاقتراحات الموظفين بالشركة	4.23	.898	-4.334	.000
2	توفر المنظمة أجواء بيئية داخلية مناسبة	3.73	.868	-3.513	.000

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
	تمكن موظفيها من الاشتراك بعملية اتخاذ القرار				
3	العاملون بالمنظمة يوفرون المعلومات المطلوبة للمتعاملين بسهولة وسرعة	4.03	.765	-4.309	.000
4	للعاملين بالمنظمة دور إيجابي في التأثير البيئي والمجتمعي	4.13	.819	-4.235	.000
5	تهتم الإدارة العليا بخلق نسيج من علاقات العمل الذي يسمح بقبول الأفكار من أجل إجراء التحسينات المستمرة في خدماتها	4.07	.691	-4.463	.000

من خلال الجدول رقم (17) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين).

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات.

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين) تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت

النتائج كما بالجدول رقم (18).

الجدول رقم (18) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين)

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين)	4.0400	.50487	11.283	.000

من خلال الجدول رقم (18) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (11.283) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.0400) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين) حيث أن: -

سادسا: - اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة

1- مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية

أ- لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية والمتمثلة في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (صياغة الاستراتيجية، الميزة التنافسية، الثقافة التنظيمية، تدريب العاملين و مشاركة العاملين) واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (19).

الجدول رقم (19) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية	4.0533	.49875	11.568	.000

من خلال الجدول رقم (19) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (11.568) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.0533) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية حيث أن: -

ب- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية)

ت- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية)

ث- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية)

ج- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (تدريب العاملين)

ح- وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال

(مشاركة العاملين)

2- أثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية المتعلقة بأثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية تم استخدام تحليل التباين على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية كمتغير تابع والمتغيرات الديموغرافية كمتغيرات مستقلة فكانت النتائج كما في الجدول رقم (20).

جدول رقم (20) نتائج تحليل التباين المتعلقة بأثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية

المتغير الديموغرافي	الصفات أو الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار F	الدلالة المعنوية Sig
العمر	أقل من 31 سنة	4.4400	.	1.849	.163
	من 31 إلى 40 سنة	4.0229	.54184		
	من 41 إلى 50 سنة	4.2480	.32100		
	من 51 سنة إلى 60 سنة	3.6720	.54801		

تم الاستلام في : 2025/10/20 تم القبول في: 2025/11/07 تم النشر في : 2025/11/09

<http://www.doi.org/10.62341/kahw0119>

		.49875	4.0533	المجموع	
.011	7.383	.40889	4.2773	ذكر	النوع
		.49047	3.8293	أنثى	
		.49875	4.0533	المجموع	
.455	.810	.60013	3.8200	دبلوم متوسط	المؤهل العلمي
		.48802	4.1109	بكالوريوس	
		.05657	4.1200	ماجستير	
		.49875	4.0533	المجموع	
.396	.958	.45961	4.1347	موظف	الوظيفة
		.06110	4.0933	مدير إدارة	
		.64655	3.8450	مدير وحدة	
		.49875	4.0533	المجموع	
.735	.311	.	4.0000	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
		.61595	3.9350	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	
		.46881	4.1010	أكثر من 10 سنوات	
		.49875	4.0533	المجموع	

من خلال الجدول رقم (20) يلاحظ أن: -

1. قيمة إحصائي الاختبار لأثر العمر على مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية (1.849) بدلالة معنوية محسوبة (0.163) وهي أكبر من مستوى المعنوي (0.05) لذلك لا

- نرفض الفرضية الصفرية وهذا يدل على عدم موجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير العمر .
2. قيمة إحصائي الاختبار لأثر الجنس على مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية (7.383) بدلالة معنوية محسوبة (0.011) وهي أقل من مستوى المعنوي (0.05) لذلك نرفض الفرية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير النوع الاجتماعي .
3. قيمة إحصائي الاختبار لأثر المؤهل العلمي على مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية (0.810) بدلالة معنوية محسوبة (0.455) وهي أكبر من مستوى المعنوي (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
4. قيمة إحصائي الاختبار لأثر الوظيفية على مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية (0.958) بدلالة معنوية محسوبة (0.396) وهي أكبر من مستوى المعنوي (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير الوظيفية.
5. قيمة إحصائي الاختبار لأثر متغير، سنوات الخبرة على مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية (0.311) بدلالة معنوية محسوبة (0.735) وهي أكبر من مستوى المعنوي (0.05)

لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير ، سنوات الخبرة

سابعاً : - نتائج الدراسة الميدانية

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث ووفقا لاستجابة مفردات عينة الدراسة ما يلي:

1. معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 31 إلى 40 سنة ويمثلون نسبة (46.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ويمثلون نسبة (33.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
2. نسبة الذكور في العينة مساوية لنسبة الإناث ويمثلون (50%) لكل نوع من النوعين من جميع مفردات عينة الدراسة.
3. معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس ويمثلون نسبة (73.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، يليهم ممن مؤهلاتهم العلمية دبلوم متوسط ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
4. معظم مفردات عينة الدراسة وظيفتهم موظف ويمثلون نسبة (63.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن وظيفتهم مدير وحدة ويمثلون نسبة (26.7%) من جميع مفردات عينة.
5. معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات ويمثلون نسبة (70%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليه ممن سنوات خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات ويمثلون نسبة (26.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
6. يوجد ارتفاع في مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بصورة عامة بصندوق الضمان الاجتماعي الزاوية الغربية حيث أن: -
أ- يوجد ارتفاع في مستوي تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (صياغة الاستراتيجية) ..

ب- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الميزة التنافسية).

ت- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (الثقافة التنظيمية).

ث- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجالات (تدريب العاملين).

ج- يوجد ارتفاع في مستوى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية لمجال (مشاركة العاملين).

7. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير العمر.

8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير النوع الاجتماعي.

9. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغيرات المؤهل العلمي.

10. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير الوظيفة

11. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعزي لمتغير سنوات الخبر.

التوصيات:

- 1- توعية المنظمات بأهمية إدارة الموارد البشرية من خلال تدريب مديرو وإدارة الموارد البشرية وتأهيلهم بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية كصياغة الاستراتيجية والميزة التنافسية والتدريب ومشاركة العاملين.
- 2- ضرورة التوجه نحو الممارسات الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية كبديل للممارسات التقليدية، قصد تحقيق الأداء الوظيفي والميزة التنافسية وبالتالي تحقيق أهداف المنظمات.
- 3- رسم رؤية مستقبلية واضحة لتطبيق الممارسات الإدارية الحديثة خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية.

الخاتمة:

خاتمة جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال، من الضروري التوجه نحو الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية كبديل للممارسات التقليدية قصد تحقيق الأداء المتميز، ان اهم الادوار الحديثة التي تمارسها ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، هي المشاركة في رسم استراتيجية المنظمة، ومساعدتها في تطبيق المداخل الادارية الحديثة هي ثقافة تنظيمية جديدة ومدخل اداري حديث ونظام متكامل يتطلب العمل بروح الفريق وتدريب العاملين بهدف اكسابهم معارف ومهارات وسلوكيات تمكنهم من تحقيق اهداف المنظمات في ضوء مؤشرات ونماذج إدارية حديثة بهدف تحديد مكامن المشكلة في أدائها، وتصميم خطط وبرامج التطوير المناسبة لها، وتطوير استراتيجية واضحة وشاملة لإدارة الموارد البشرية.

قائمة المراجع:

- الحريزي محمد سرور (2014)، مبادئ الإدارة الحديثة، (ط3)، دار الحمد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الخليل عبد الحميد (2020)، إدارة الموارد البشرية، سوريا، الجامعة الافتراضية السورية، ص110.
- الرخصي مها (2020)، أثر النماذج الحديثة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على تعزيز الرقابة التنظيمية للمؤسسات في الكويت، دراسة تحليلية وصفية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(11).
- الغامدي على بن محمد ((2013، درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد ((40، ملحق 3، الجامعة الأردنية.
- الشبلي هيثم، النسور مروان (2009)، إدارة المنشآت المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع ط (1)، عمان، الأردن، ص 162.
- القباطي أسماء صالح (2022)، تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بمحافظة أب في ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أب اليمن.
- المبروك عبد الجواد أمبارك، (2018) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة هاتف ليبيا، (دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة هاتف ليبيا بمنطقة اتصالات الجبل الأخضر) مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد الخامس، العدد العاشر.

- النداوى عبد العزيز (2009)، عولمة إدارة الموارد البشرية (نظرة استراتيجية)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط (1)، عمان، الأردن، ص49.
- الهواسى محمود، البرزنجى حيدر (2014)، مبادئ علم الإدارة الحديثة، دار الكتب والوثائق ط (1)، العراق.
- الوليد بشار (2008) الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع ط (1)، عمان، الأردن.
- باري كشواي (2006)، إدارة الموارد البشرية، ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص112.
- حجي احمد إسماعيل، حسين سلامة عبد العظيم (2019)، تنمية الموارد البشرية بالجامعات في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، (120)، ص 94.
- جودة محفوظ (2008)، التحليل الإحصائي باستخدام (SPSS)، دار وائل للنشر، عمان: الأردن.
- حسونة فيصل (2008)، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص9.
- حمود خضير، الخرشمة ياسين (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ط (1)، عمان، الأردن.
- سهام لعشب، سامية ونزالي (2021)، دور مديري الموارد البشرية في تعزيز إدارة التغيير لدي المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة المدير (2).
- عبد السلام محمد عبد الجواد (2021)، مدي تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين (دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بالمصرف التجاري الوطني في نطاق بلدية البيضاء، ليبيا).

عقيلي عمر وصفي (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان: الأردن.

عماد لبسيس خطاش ربيعة (2018)، واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات، دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقت المتجددة، تقرت، الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية الاجتماعية، جوان، العدد 34.

عوايشة ناجي (2019)، دور مكنتبات البلديات في زيادة الابداع الإداري والولاء التنظيمي للعاملين في البلديات بالمملكة الأردنية الهاشمية (34)، ص 208.

قمر محمد غيث ماجي، أثر التخطيط الاستراتيجي في تطوير الموارد البشرية، بحث مقدم إلى مؤتمر الموارد البشرية شريك استراتيجي في العمل والتطوير المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الادارية، دبي، مارس 2013 م.

محمود سليمان العميان (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، ط3، ص113.