

الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير أداء العاملين
-دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيببوتيكال بالمدينة-

The basic strategies of human resources management and their role in improving the performance of employees- Case study of Saidal institution Antibiotic Branch in Medea
L'amélioration de la performance des employés - Etude de cas de la branche antibiotique de l'institution SAIDAL à Médéa-

مصطفى بن ميري¹، علي فلاق²

تاريخ النشر: 2021/03/15

تاريخ القبول: 2020/08/12

تاريخ الإرسال: 2019/09/29

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيببوتيكال بالمدينة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها وفرضياتها تم استخدام الإستبانة على عينة الدراسة البالغ عددها 67 عامل من عمال المؤسسة الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. وأظهرت النتائج التي تم التوصل إليها أن الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية تساهم في تطوير أداء العاملين بشكل ملحوظ، وكانت المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة محصورة ما بين 3.10 و3.69 بدرجات موافقة عالية ومتوسطة، كما قدمت الدراسة العديد من التوصيات في ضوء هذه النتائج.

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية؛ أداء العاملين؛ تطوير أداء العاملين؛ مؤسسة صيدال؛ فرع أنتيببوتيكال.

Abstract :

This study aims to identify the role of the basic strategies of human resources management in developing the performance of employees of the SAIDAL institution, the Antibiotic Branche in Medea, This study relied on the descriptive analytical method. To collect study data and achieve its goals and hypotheses, a questionnaire was used on the study sample of 67 workers from the institution who were chosen in a simple random manner.

The results revealed that the basic strategies of human resources management contribute to improving the performance of employees significantly, and the arithmetic mean for the study axes was between 3.10 and 3.69 with High and medium approval levels, The study also made several recommendations in light of these results.

*مصطفى بن ميري

¹ mustapha benmiri, University Yahia Fares Médéa, sustainable local development laboratory: Algeria, Benmirim16@gmail.com

² Ali fellag, Université Yahia Fares Médéa, sustainable local development laboratory, Algeria, fellag73@yahoo.fr

Keywords Basic Human Resource Management Strategies; Employee Performance; Staff Performance Development; SAIDAL Foundation; Antibiotic Branch.

Résumé :

Cette étude a visée l'identification du rôle des stratégies de base de la gestion des ressources humaines pour développer la performance des salariés de l'institution SAIDAL branche antibiotique MEDEA. La méthode analytique descriptive a été utilisée pour cette étude. Un questionnaire a été remis sur un échantillon de 67travailleurs qui ont été choisis de manière aléatoire simple. Les résultats ont révélé que les stratégies de base de la gestion des ressources humaines contribuent à améliorer de manière significative la performance des employés, et que la moyenne arithmétique pour les axes d'étude se situait entre 3,10 et 3,69 avec des niveaux d'approbation élevés et moins élevés. Aussi de nombreuses recommandations ont été signalées à la lumière de ces résultats.

Mots clés : Stratégies de base de gestion des ressources humaines; Rendement des employés; Développement des performances du personnel; Institution SAIDAL; branche antibiotique Médéa

مقدمة :

يعتبر المورد البشري في وقتنا الحالي أهم الموارد التي تستخدمها المؤسسات الحديثة، فالإنسان هو العنصر المفكر والرئيسي وهو الوسيلة والغاية من عمليات الإنتاج والخدمات، كما أنه ضمير المؤسسة وقلبها النابض وإحساسها الواعي لما يدور حولها من أحداث. وللاستفادة الكاملة من هذا المورد يجب على إدارة الموارد البشرية أن تغيّر نظرتها وتعاملها معه، لإعطائه الأهمية التي يستحقها ومراعاة مصالحه وربطها بمصالح المؤسسة لتحفيزه وإكسابه الشعور بالانتماء والولاء، فنجاح المؤسسة وضمنان بقاءها واكتسابها لميزة تنافسية دائمة صعبة التقليد مرهون بمدى نجاحها ونظرتها الواسعة في الحفاظ على مواردها البشرية وكسب ولاءهم.

كل هذا أدى إلى ظهور ما يعرف "بالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية" حيث انبثقت هذه الإدارة نتيجة التطور المستمر في إدارة الموارد البشرية. وتقوم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بمجموعة من العمليات تسمى إستراتيجيات الموارد البشرية، والتي تقسم بدورها إلى أربع استراتيجيات هي: إستراتيجية التعويضات، إستراتيجية تقييم أداء العاملين، إستراتيجية صيانة الموارد البشرية، إستراتيجية مشاركة العاملين، وكل إستراتيجية من هذه الاستراتيجيات تساهم في تطوير وتنمية أداء العاملين، فشعور العامل بأن المؤسسة تثنى جهوده وتحافظ على أمنه وسلامته وتشركه في صياغة استراتيجياتها ينقله من كونه عامل بسيط إلى كونه شريك استراتيجي في المؤسسة تمهده مصالحها ويسعى بشكل دائم إلى تقديم الأفضل لها، فيستجيب لبرامج التدريب ويحاول التعرف على كل ما هو جديد في مجال تخصصه.

ومن هنا يمكن صياغة تساؤلنا الرئيسي على الشكل التالي: ماهو دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين؟

ولمعالجة هذه الإشكالية ومحاولة الإلمام بالموضوع قمنا بتقسيمها إلى أسئلة فرعية على النحو التالي:

- 1- هل تساهم إستراتيجية التعويضات في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك؟
- 2- هل تساهم إستراتيجية تقييم أداء العاملين في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك؟
- 3- هل تساهم إستراتيجية صيانة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك؟
- 4- هل تساهم إستراتيجية مشاركة العاملين في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك؟

فرضية الدراسة الرئيسية:

تساهم الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية بشكل أساسي في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك.

الفرضيات الدراسة الفرعية:

- ✓ تساهم إستراتيجية التعويضات في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك.
- ✓ تساهم إستراتيجية تقييم أداء العاملين في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك.
- ✓ تساهم إستراتيجية صيانة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك.
- ✓ تساهم إستراتيجية مشاركة العاملين في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين وبالتالي تطوير أداء المؤسسة ككل، والتأكيد على أهمية الموارد البشرية وضرورة التوجه الإستراتيجي في تنميتها بالمؤسسات باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحقيق التميز الذي يشكل مطلباً أساسياً للرقى بالمؤسسات، بالإضافة إلى الكشف عن واقع الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة والإستراتيجيات المتبعة في ذلك.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من الموضوع الذي تتناوله والمتمثل في الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير أداء العاملين، وباعتبار العامل هو أهم مورد مقارنة بالموارد الأخرى في جميع المؤسسات فإنه يتوجب عليها تهيئة جميع الظروف التي تساهم في راحة العامل وتساعد على تطوير مهاراته وقدراته ورفع أدائه، ولهذا جاءت دراستنا هذه لتبرز دور كل من إستراتيجية التعويضات، إستراتيجية تقييم أداء العاملين، إستراتيجية صيانة الموارد البشرية،

إستراتيجية مشاركة العاملين، في تطوير أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة والتأكيد على أهمية هذه الإستراتيجيات، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من النصائح التي قد تساعد إدارة الموارد البشرية في اتخاذ قرارات سليمة تسهم في تطوير مواردها البشرية.

أنموذج الدراسة: تم تصميم هذا النموذج الفرضي لتوضيح دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك.

الشكل -1- أنموذج الدراسة:



المبحث الأول: الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير أداء العاملين

سنقوم في هذا الجزء من الدراسة بإعطاء لمحة عن الجزء النظري للدراسة وذلك بالإشارة إلى المتغيرات التي تشكل الدراسة ومحاولة توضيح العلاقة بين المتغيرات الفرعية المستقلة والمتغير التابع.

1- إستراتيجية التعويضات ودورها في تطوير أداء العاملين

لعل مفهوم إستراتيجية التعويضات يعد مفهوماً واسعاً وفضفاضاً على الصعيد التطبيقي، فلا تعني إستراتيجية التعويضات المرتب الذي يحصل عليه العاملين ولا الحافز بمفهومه المادي الدارج، فالتعويضات مفهوم واحد لمكونات متعددة، يشمل جانبين أو مستويين، واحد ملموس والآخر غير ملموس "مادي ومعنوي"، وعليه يمكن النظر إلى كل ما من شأنه أن يجازي العاملين جزاءً مكافئاً لمجهوداتهم يدخل في عداد التعويضات (الساعدي، 2017، الصفحات 143-144)، فطبيعة الملكات والمحفزات يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في زيادة دافعية العاملين لانجاز أعمالهم بشكل كفؤ. (بوجان، 2014-2015، الصفحات 189-190)

وهذا ما دفع إدارة الوارد البشرية إلى تصميم نظم جماعية لدفع تعويضات العاملين واستخدام معايير دفع جديدة تقوم على أساسها أهمها: (تواتي، 2013-2014، الصفحات 192-193) جودة الأداء، تعظيم مخرجات العمل، الفاعلية التنظيمية ورضا العملاء، تحقيق وفورات في تكاليف التشغيل.

ويظهر دور إستراتيجية التعويضات في تطوير أداء العاملين (راهم، 2015-2016، صفحة 116) في كون أن العوائد والحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز، وعلى اختلاف أنواعها وأشكالها تسهم في تحفيز العاملين وحثهم على رفع كفاءتهم الإنتاجية، كما تقوم بزيادة درجة رضاهم عن العمل، وتعمل على رفع روحهم المعنوية.

2- إستراتيجية تقييم أداء العاملين ودورها في تطوير أدائهم

يعرف تقييم أداء العاملين بأنه عملية دورية تجمع بين الرئيس المباشر ومرووسيه، لتقييم النتائج المحققة، إضافة إلى مناقشة التطور الفردي والوظيفي لشاغل الوظيفة، (des horts, 1992, p. 102) أي أنه محصلة النتائج التي تم التوصل إليها ومقارنتها مع الأهداف التي تم تسطيرها مسبقاً أو الأهداف الموضوعية (Tresanini, 2004, p. 18) وتظهر أهمية تقييم الأداء في تطوير أداء العاملين في النقاط التالية: (الكرخي، 2015، صفحة 128)

- رفع حماس ودرجة الإنشداد إلى المنظمة.
- زيادة شعور الموظف بالمسؤولية وما يترتب عليها من صدور قرارات بشأن مستقبله في المنظمة.
- اختيار العمل المناسب للموظف من خلال عملية التقييم والوقوف عن نتائجها.
- تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظف وتزويده بتقارير توضح هذه النقاط.
- رفع الروح المعنوية (اللبدى، 2015، صفحة 29) لدى العاملين وخاصة عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم موضع تقدير من قبل الإدارة.

3- إستراتيجية صيانة الموارد البشرية ودورها في تطوير أداء العاملين

تقديم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية المجانية أو المدعمة وتوفير وسائل الأمن الصناعي، والارتفاع بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين، ووضع البرامج الكفيلة بتطوير مستويات الأداء والتطوير أو التنمية الوظيفية. (العزاوي و حسين جواد، 2013، صفحة 446)

وتظهر أهمية إستراتيجية صيانة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين من خلال وجود برامج الأمن والحماية في المؤسسة مما يؤدي إلى تخفيض تكلفة العمل من جهة ورفع الروح المعنوية للعاملين من جهة ثانية، وكلاهما بلا شك يؤثران على مستوى الإنتاجية الفردية والكلية للمؤسسة ككل، (يوسف كافي، 2014، صفحة 60) فبتقليل الإصابات والحوادث نحافظ على الأيدي العاملة الماهرة مما يؤدي لزيادة الإنتاجية وبالتالي الربح (فريد رشدي، 2013، صفحة 39)

4- إستراتيجية مشاركة العاملين ودورها في تطوير أداء العاملين (محسن الياسري و وآخرون، 2016، صفحة 289)

تعني هذه الإستراتيجية السماح للعاملين داخل المؤسسة بوضع الخطط وإبداء آرائهم حول الأعمال، وهذا يطور من كفاءة إنجاز الأعمال فضلا عن كونها تخلق ثقافة تنظيمية مشتركة ومقوم أساسي مهما لتحفيز العاملين على إظهار ما لديهم من قدرات كامنة وتطوير أدائهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

5- تطوير أداء العاملين

تطوير أداء العاملين هو جعل الموظف يقوم بعمله بشكل أفضل وبفعالية وكفاءة عاليتين وبأخطاء أقل مما يتطلب طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة. (منى، 2016-2017، صفحة 117)

أي عملية الانتقال من حالة إلى حالة أفضل. (Ahmed Sahraoui, 2009, p. 33) ويؤدي تطوير أداء العاملين إلى تحقيق جملة من الفوائد نذكر منها: (مزهودة، 2016-2017، الصفحات 65-66) زيادة رضا الزبائن و العائد المالي للمنظمة، مساهمة الأفراد في عمليات الانجاز مما يؤدي إلى تطوير مهاراتهم وزيادة قابليتهم للعمل، الاستخدام الأمثل للموارد وتطوير الإنتاجية، تطوير العلاقات بين القيادة العليا والأفراد.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أفراد عينة المجتمع حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة، بداية سنحاول تحديد المنهج المعتمد في الدراسة بعدها نتعرف على مجتمع وعينة الدراسة ثم سنتطرق إلى محتوى الاستبيان والاختبارات المتعلقة به وفي الأخير الاختبارات الإحصائية المستخدمة لتحليله.

1- **منهج الدراسة:** اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لموضوع الدراسة والذي سنحاول من خلاله معرفة دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة.

2- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من عمال مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال لإنتاج المضادات الحيوية بالمدينة.

3- **عينة الدراسة:** قام الباحثان باختيار عينة عشوائية تتكون من 100 عمال تم استرجاع 75 استبانة وتم استبعاد 8

إستبانات بسبب عدم إكمال الإجابة على الأسئلة، ومنه فقد تكونت عينة الدراسة من 67 عامل من عمال المؤسسة

محل الدراسة، بنسبة 67% من الاستبيانات الموزعة.

أدوات الدراسة

لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة استخدمنا الاستبيان الذي يعد من أكثر أدوات البحث شيوعا في مجال

الدراسات والبحوث المسحية.

1- مضمون الاستبيان

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها وبناءً على ما تناولناه في الجزء النظري قمنا بتصميم استبيان طبقاً للمحاور الأساسية المحددة في الدراسة، وقد قسمنا الاستبيان إلى جزئين نعرضها كالآتي:

❖ الجزء الأول يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة، حيث قمنا بأخذ بعض المواصفات الضرورية الخاصة بعينة الدراسة.

- ❖ الجزء الثاني يتعلق بمحاور الدراسة والتي قسمت إلى أربع محاور على النحو التالي:
- ✓ إستراتيجية تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين. اشتمل هذا المحور على 5 عبارات.
 - ✓ تقييم أداء العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين. اشتمل هذا المحور على 5 عبارات.
 - ✓ صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين. اشتمل هذا المحور على 4 عبارات.
 - ✓ مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم. اشتمل هذا المحور على 4 عبارات.

2- المقياس المستخدم

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة أفراد لعينة على عبارات الاستبيان، وحتى يمكن قياس اتجاهات أفراد العينة تم إعطاء ترجيحات لهذه الاختيارات، وتم تقسيم السلم إلى خمس مجالات لتحديد درجة الموافقة.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **spss** (الإصدار 20) للقيام بعملية التحليل الإحصائي للبيانات والتوصل إلى الأهداف الموضوعية في إطار هذه الدراسة، كما تم اعتماد مستوى دلالة (0.05) الذي يقابله مستوى ثقة (0.95) لتفسير نتائج كل الاختبارات التي تم إجراؤها.

واستخدمنا الاختبارات المعلمية لأنها اختبارات مناسبة في حالة وجود بيانات ترتيبية، حيث أن مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة يعتبر مقياساً ترتيبياً، كما اعتمادنا على الأدوات الإحصائية الآتية:

اختبار التوزيع الطبيعي، قياس معامل الثبات، قياس الاتساق الداخلي، التحليل الوصفي للبيانات الشخصية، التحليل الوصفي للمتغيرات الدراسة، الفروقات الإحصائية بالاعتماد على التباين الأحادي.

ثبات وصدق أداة الدراسة

لاختبار صدق أداة الاستبيان استعان الباحثين باختبار التوزيع الطبيعي وقياس الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان.

1- اختبار التوزيع الطبيعي

تم استخدام اختبار شايبرو **Shapiro-Wilk** لاختبار ما إذا كانت بيانات الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهذا ما يبينه الجدول الآتي:

الجدول -01-: اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار شايبرو	Shapiro-Wilk
القيمة الاحتمالية .Sig.	عدد مفردات العينة
0.050	67

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

يشير الجدول رقم (01) إلى أن اختبار التوزيع الطبيعي شايبرو (**Shapiro-Wilk**) جاء باحتمالية معنوية "0.050" وهي تساوي 0.05، ومنه فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي مما يسمح بإجراء باقي الاختبارات.

2- ثبات أداة الاستبيان

من أشهر مقاييس الثبات الداخلي مقياس ألفا كرونباخ (**Alpha Cronbach**) الذي يستخدم في حالة وجود أكثر من بديلين، وهذا لمعالجة عبارات الاستبيان والتأكد من ثباتها وبعدها نحصل على معامل الثبات الكلي، كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول -02- اختبار قيم معامل الثبات لمخاور الاستبيان.

ترتيب المخاور	عنوان المخاور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	إستراتيجية تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	5	0,823
2	تقييم أداء العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	5	0,866
3	صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	4	0,867
4	مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم.	4	0,795
5	الثبات العام للاستبيان	18	0,922

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss).

يشير الجدول رقم (02) أن جميع عبارات المحاور جاءت بمعامل ثبات أكبر من 0.600 وهي درجة عالية من الثبات، كما جاء معامل الثبات للاستبيان ككل 0,922، ومنه فإن عبارات الاستبيان على درجة عالية من الثبات والاستقرار.

التحليل الوصفي لمتغيرات البيانات الشخصية

تناولنا من خلال هذا العنصر التحليل الوصفي للبيانات الشخصية الذي يشكل المحور الأول من الاستبانة والمتضمن الصنف والفئات العمرية والمستوى التعليمي والوضعية المهنية.

واتضح من خلال الدراسة أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة جاءت ضمن فئة الذكور حيث يشكلون ما نسبته 69% من إجمالي عينة الدراسة، ويعلل الباحثان ذلك في كون نسبة الذكور في مجتمع الدراسة أصلاً أكبر من نسبة الإناث حيث تشكل الذكور نسبة 84% من مجتمع الدراسة بينما تشكل الإناث نسبة 16% فقط من مجتمع الدراسة (عمال دائمين+ عمال مؤقتين)، ويتضح من هذا أن المؤسسة توظف الذكور بنسبة كبيرة.

أما بالنسبة لمتغير العمر فنلاحظ أن عينة الدراسة يغلب عليها الفئة العمرية (31-40) حيث مثلت 52.2% من عينة الدراسة وهذا يفسر الخبرة الكبيرة للعاملين بالمؤسسة.

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد كان أغلب أفراد العينة متحصلين على شهادة تقني سامي وهذا بنسبة 29% من مجموع أفراد عينة الدراسة يليهم المتحصلون على شهادة ليسانس بنسبة 16% ثم الذين لديهم شهادة بكالوريا أو أقل بنسبة 14,9%، ثم المتحصلين على شهادة مهندس، ماستر، ماجستير بنسبة 10,4%، 6%، 1,5% على التوالي وهذا يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى تعليمي عالي، وبالتالي يتضح أن المؤسسة تركز على العمال الحاصلين على مستوى تعليمي عالي في عملية الاستقطاب والتوظيف.

وفيما يخص متغير الوضعية المهنية، نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب إطار بنسبة 47.8% يليهم الأفراد الذين يشغلون منصب عون تنفيذي، عون تحكم، وضعية أخرى على التوالي بنسب، 28.4%، 22.4%، 1.5%، مما يؤكد كما أشرنا سابقاً أن المؤسسة توظف عمال ذوي مستوى تعليمي عالي وهذا راجع لطبيعة عملها.

التحليل الوصفي لمحاور الدراسة

تناولنا من خلال هذا العنصر تحليل عبارات محاور الدراسة التي تشكل الجزء الثاني من الاستبيان من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير درجة موافقة العاملين.

1- التحليل الوصفي لمحور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين

سنحاول تحليل تقديرات العاملين لعبارات محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين

في مجمع صيدال فرع المدية من خلال الجدول الآتي:

الجدول -0.3-: المؤشرات الإحصائية لوصف عبارات محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء

العاملين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	تقدم المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية مختلفة للعمال تستند إلى أسس ومعايير موضوعية مما يساهم في الرفع من أدائهم.	3.14	1.001	1	عالية
02	نظام التعويضات في المؤسسة يعزز من ولاء العاملين.	3.04	0,928	3	متوسطة
03	تقوم المؤسسة بعمل اختبارات متنوعة من أجل ترقية العاملين إلى مناصب أعلى.	3,10	0,907	2	متوسطة
04	التعويضات المقدمة من طرف المؤسسة تتناسب مع توقعات العاملين.	2,94	0,851	4	متوسطة
	محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين	3,12	0,780	-	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

يوضح الجدول رقم (03) أن المتوسط الحسابي لمحور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين يفوق المتوسط السلمي الفرضي (3) بحيث جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل بمقدار 3,12، وهذا ما ينطبق على جميع عبارات المحور، كما جاء الانحراف المعياري للمحور بـ 0.780 وهذا ما يشير لعدم تشتت آراء العاملين وقربها من المتوسط الحسابي.

كما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أن إستراتيجية التعويضات تساهم في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك. ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة بحكم طبيعة نشاطها تشجع على الإبداع

والابتكار وإنجاز الأعمال وفق معايير ذات جودة عالية، وبالتالي فهي تقدم تعويضات مادية ومعنوية ترقى لتطلعات العاملين وتحفزهم وتعطيهم دافعا إضافيا نحو العمل بشكل أفضل.

2- التحليل الوصفي لمحور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين

سنحاول تحليل تقديرات العاملين لعبارات محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين في مجمع

صيدال فرع المدينة من خلال الجدول الآتي:

الجدول -04-: المؤشرات الإحصائية لوصف عبارات محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
05	العامل على دراية تامة بأهداف وطرق التقييم في المؤسسة.	3,76	0,720	1	عالية
06	المعايير التي تستخدم في تقييم الأداء عادلة وموضوعية وتساهم في تطوير مستوى أداء العاملين.	3,70	0,578	4	عالية
07	يتم إبلاغ العاملين بنتائج التقييم مما يساعد في الاكتشاف المبكر لنقاط الضعف وتداركها.	3,72	0,794	3	عالية
08	تساهم نتائج التقييم في رفع مستوى رضا العاملين وزيادة دافعتهم نحو العمل.	3,73	0,898	2	عالية
09	يستفيد العمال من مكافآت أو برامج تدريبية لتطوير مستوى أدائهم بناء على نتائج التقييم.	3,57	0,941	5	عالية
	محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	3,69	0,609	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات (5، 6، 7، 8، 9) جاء بدرجة موافقة عالية، وهي تعبر عن موافقة العاملين على هذا المحور، كما أن الانحراف المعياري لجميع العبارات تراوحت قيمته ما بين (0,578 و0,941)، وهذا يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات أفراد العينة.

بشكل عام بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.69 وهو يدل على درجة موافقة عالية، مما يثبت صحة الفرضية القائلة بأنه "تساهم إستراتيجية تقييم أداء العاملين في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك"، كما أن الانحراف المعياري للمحور ككل جاء بمقدار 0.609 مما يشير إلى عدم تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة. ويمكن تفسير ذلك بأن نظام تقييم أداء العاملين المعمول به من طرف المؤسسة محل الدراسة يعطي صورة حقيقية عن نوعية وجودة أداء العاملين بالإضافة إلى تحديد فجوات الأداء، مما يوضح الطريقة التي يجب أن تتعامل بها المؤسسة مع العاملين، إما عن طريق المكافآت المادية أو المعنوية أو إخضاعهم لبرامج تدريبية بهدف تحسين قدراتهم ومهاراتهم، أو غير ذلك من الإجراءات التي تتخذ على أساس مخرجات نظام التقييم، وهذا ما يولد رضا العمال لشعورهم بأن جهودهم تأخذ موضع التقدير من قبل المؤسسة، وبالتالي تحسين وتنمية أدائهم.

3- التحليل الوصفي لمحور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين

سنحاول تحليل تقديرات العاملين لعبارة محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين في مجمع صيدال فرع المدية من خلال الجدول الآتي:

الجدول -05-: المؤشرات الإحصائية لوصف عبارات محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
10	تقوم المؤسسة بالمتابعة الصحية للعاملين بشكل دوري.	3,51	0,943	3	عالية
11	توفر المؤسسة جو ملائم للعاملين يضمن أداء مهامهم بشكل صحي وسليم.	3,48	0,975	4	عالية
12	توفر المؤسسة الضمان المالي والمساندة المعنوية اللازمة في حال تعرض أحد العمال لحادث عمل.	3,45	0,875	5	عالية
13	تقوم المؤسسة بحملات توعية للعاملين بهدف الوقاية من حوادث العمل.	3,55	0,942	1	عالية
14	تعتبر المؤسسة حيات العامل وصحته من أهم أولوياتها.	3,54	0,974	2	عالية
	محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	3,50	0,760	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات (10، 11، 12، 13، 14) جاء بدرجة موافقة عالية من طرف أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، كما أن الانحراف المعياري لجميع العبارات تراوحت قيمته ما بين (0,875 و0,975)، وهذا يدل على عدم وجود تباين في إجابات أفراد العينة. بصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3,50 وهو يدل على درجة موافقة عالية، مما يثبت صحة الفرضية القائلة بأنه " تساهم إستراتيجية صيانة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال"، بالإضافة إلى أن الانحراف المعياري للمحور ككل جاء بمقدار 0,760 مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات أفراد عينة الدراسة وقربها من المتوسط الحسابي. ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة تنتهج برامج خاصة تهدف من خلالها إلى الحفاظ على أمن وسلامة عمالها خاصة وأن طبيعة نشاطها (صناعة الأدوية) حساسة تتطلب دقة وحذر، ومن جهة أخرى رؤية العامل لاهتمام المؤسسة به وحرصها على سلامته يولد لديه الشعور بالانتماء والرضا عن المؤسسة والحرص على بقائها واستمرارها، وبالتالي تقديم عمل ذو كفاءة وفعالية عالية.

4- التحليل الوصفي لمحور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم

سنحاول تحليل تقديرات العاملين لعبارات محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم في مجمع صيدال فرع المدينة من خلال الجدول الآتي:

الجدول -06-: المؤشرات الإحصائية لوصف عبارات محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
15	يشارك العاملون في عملية اتخاذ القرارات وصياغة إستراتيجيات المؤسسة.	3,15	0,892	2	متوسطة
16	يشارك العاملون في تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.	3,24	0,906	1	متوسطة
17	تمنح المؤسسة للعاملين فرصا لاقتراح التعديلات والتطويرات التي يرونها مناسبة.	3,03	0,834	3	متوسطة
18	تعتمد المؤسسة على أساليب فرق العمل والعصف الذهني للحصول على المعلومات وتعزيز الاتصال بين أعضاء الفريق.	3,00	0,870	4	متوسطة
	محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم.	3,10	0,689	-	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور (15، 16، 17، 18) جاءت بمقدار يفوق المتوسط السلمي الفرضي (3) وهذا يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور، كما تراوحت قيمة الانحراف المعياري للعبارات بين (0,834 و0,906) وهذا يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات أفراد العينة. بصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.10 وهو يفوق المتوسط الفرضي (3) مما يدل على وجود موافقة على عبارات هذا المحور، ومنه نقبل الفرضية القائلة "تساهم إستراتيجية مشاركة العاملين في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك"، كما أن الانحراف المعياري للمحور ككل جاء بمقدار 0,689 مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات أفراد عينة الدراسة وقربها من المتوسط الحسابي. ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة تقوم بإشراك عمالها واستشارتهم في عملية صياغة الإستراتيجيات الخاصة بها لتحقيق عدة غايات أبرزها إمكانية الحصول على آراء واقتراحات جيدة تخدم أهداف المؤسسة من أي عامل مهما كان منصب عمله، بالإضافة إلى الخروج بقرارات تحضاً بالقبول من طرف العمال لأنهم كانوا طرف في صياغتها، كل هذا يؤدي بالعمال إلى الحرص على تنفيذ هذه القرارات حسب الجودة والكمية والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب.

ومن بناء على ماسبق نستنتج أن إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تساهم في تطوير أداء العاملين في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيك بالمدية.

ولمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للمواصفات الشخصية قمنا بوضع أربع فرضيات واختبارها على النحو التالي:

✓ **الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05.

✓ **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05.

✓ **الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة 0.05.

✓ **الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير الوضعية المهنية عند مستوى الدلالة 0.05.

1- اختبار الفرضية الأولى

اعتمدت الدراسة للتحقق من الفرضية الأولى على اختبار تحليل التباين بين متوسطات تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة حسب متغير الصنف وهذا بقبول احد الفرضيتين العدمية أو البديلة المصاغة كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05

للوصول إلى نتائج التباين تم الاعتماد على اختبار Independent-samples t test في برنامج spss

كما يبينه الجدول الأتي :

الجدول -07-: نتائج اختبار الفروق الإحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة

الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير الصنف

محاو الدراسة	الصنف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة t	مستوى المعنوية	النتيجة
محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	ذكر	3,7043	0,64874	0,02816	0,174	0,862	لا توجد فروق
	أنثى	3,6762	0,52717				
محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	ذكر	3,5043	0,74921	,00041	0,002	0,998	لا توجد فروق
	أنثى	3,5048	0,80404				
محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	ذكر	3,1304	0,79011	0,02329	0,113	0,911	لا توجد فروق
	أنثى	3,1071	0,77690				
محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم	ذكر	3,1413	0,69252	0,11749	0,644	0,522	لا توجد فروق
	أنثى	3,0238	0,69329				

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

يشير الجدول رقم (07) انه لا يوجد فروق إحصائية دالة عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة لجميع محاور الدراسة حيث قدر مستوى الدلالة للمحاور على التوالي (0,862، 0,998، 0,911، 0,522) وهي غير دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض فرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية التي تنص انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا يدل على أن اتجاهات عمال المؤسسة حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين لا تختلف باختلاف الجنس.

2- اختبار الفرضية الثانية

اعتمدت الدراسة في التحقق من الفرضية الثانية على اختبار تحليل التباين بين متوسطات تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية حسب متغير العمر وهذا بقبول احد الفرضيات العدمية أو البديلة المصاغة كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05 للوصول إلى نتائج التباين بين تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية حسب متغير العمر تم الاعتماد على اختبار One-Way ANOVA في برنامج spss كما يبينه الجدول الآتي:

الجدول -08-: نتائج اختبار الفروق الإحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير العمر

محاور الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية Sig	النتيجة
محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	بين المجموعات	0.380	0.127	0.330	0.803	لا توجد فروق
	داخـل المجموعات	24.129	0.383			
محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	بين المجموعات	2.409	0.803	1.114	0.247	لا توجد فروق
	داخـل المجموعات	35.780	0.568			
محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين	بين المجموعات	1,409	0,470	0,764	0,519	لا توجد فروق
	داخـل المجموعات	38,762	0,615			
محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم	بين المجموعات	0.220	0.073	0.148	0.931	لا توجد فروق
	داخـل المجموعات	31.174	0.495			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

يشير الجدول رقم (08) انه لا يوجد فروق إحصائية دالة عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة لجميع محاور الدراسة حيث قدر مستوى الدلالة للمحاور على التوالي (0,803، 0,247، 0,519، 0,931) وهي غير دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض فرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية التي تنص انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05، أي أن اتجاهات عمال المؤسسة حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين لا تختلف باختلاف سن العامل.

3- اختبار الفرضية الثالثة

اعتمد الدراسة للتحقق من الفرضية الثالثة على اختبار تحليل التباين بين متوسطات تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية حسب المستوى التعليمي وهذا بقبول احد الفرضيات العدمية أو البديلة المصاغة كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة 0.05

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد

البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة 0.05

للوصول إلى نتائج التباين بين تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في

تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية حسب المستوى التعليمي تم الاعتماد على اختبار One-Way

ANOVA في برنامج spss كما يبينه الجدول الآتي:

الجدول -09-: نتائج اختبار الفروق الإحصائية لتقديرات حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في

تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية لمتغير المستوى التعليمي

محاور الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية Sig	النتيجة
محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين	بين المجموعات	1,502	3,000	0,796	0,557	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	23,007	3,770			
محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	بين المجموعات	3,303	6,610	1,155	0,342	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	34,886	5,720			
محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.	بين المجموعات	3,887	7,770	1,307	0,273	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	36,285	5,950			
محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم	بين المجموعات	3,416	6,830	1,489	0,206	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	27,978	4,590			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss)

يشير الجدول رقم(09) انه لا يوجد فروق إحصائية دالة عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة لجميع محاور الدراسة حيث قدر مستوى الدلالة للمحاور على التوالي (0,557)-(0,342, 0)-(0,273)-(0,206) وهي غير دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض فرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية التي تنص انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة 0.05، أي أن اتجاهات عمال المؤسسة حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين لا تختلف باختلاف المستوى التعليمي للعامل.

1- اختبار الفرضية الرابعة

اعتمد الدراسة للتحقق من الفرضية الرابعة على اختبار تحليل التباين بين متوسطات تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة حسب الوضعية المهنية وهذا بقبول احد الفرضيات العدمية أو البديلة المصاغة كما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير الوضعية المهنية عند مستوى الدلالة 0.05.
H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير الوضعية المهنية عند مستوى الدلالة 0.05.
لوصول إلى نتائج التباين بين تقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة حسب الوضعية المهنية تم الاعتماد على اختبار One-Way ANOVA في برنامج spss كما يبينه الجدول الآتي:

الجدول -10-: نتائج اختبار الفروق الإحصائية حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء

العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير الوضعية المهنية

مستوى المعنوية Si g	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة	
لا توجد فروق	0,901	0,193	0,074	,223	بين المجموعات	محور تعويض ومكافئة الموارد البشرية كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين
			0,385	24,286	داخل المجموعات	
لا توجد فروق	0,894	0,202	0,122	,365	بين المجموعات	محور تقييم العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين
			0,600	37,824	داخل المجموعات	
لا توجد فروق	0,579	0,660	0,408	1,225	بين المجموعات	محور صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين.
			0,618	38,947	داخل المجموعات	
لا توجد فروق	0,061	2,580	1.145	3,416	بين المجموعات	محور مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم
			0,444	27,978	داخل المجموعات	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (spss).

يشير الجدول رقم (10) إلى انه لا يوجد فروق إحصائية دالة عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة لجميع محاور الدراسة حيث قدر مستوى الدلالة للمحاور على التوالي (0,901)-(0,894)-(0,579)-(0,061) وهي غير دالة عند مستوى معنوية 0.05 ومنه نرفض فرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية التي تنص انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدية تعزى لمتغير الوضعية المهنية عند مستوى الدلالة 0.05، وهذه النتيجة تبين أن اتجاهات عمال المؤسسة حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين لا تختلف باختلاف الوضعية المهنية للعمال.

ومنه وبناء على ما سبق نستنتج أن اتجاهات عمال المؤسسة حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين لا تختلف باختلاف المواصفات الشخصية للعامل.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين ، حيث تبين من خلال تحليل محاور الدراسة التطبيقية التي طبقت على مؤسسة أنتيبوتيكال أن للإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية دور كبير ومهم في تطوير أداء العاملين ورفع إنتاجيتهم، والتقليل من دوران العمل بسبب شعور العاملين بالرضا الوظيفي، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكرها فيما يلي:

- يعتمد مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة على الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بدرجة متوسطة.
- يعتمد مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة على تقييم أداء العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين بدرجة عالية.
- يعتمد مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة على صيانة العاملين كإستراتيجية لتطوير أداء العاملين بدرجة عالية.
- يعتمد مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة مشاركة العاملين كإستراتيجية لتطوير أدائهم بدرجة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع المدينة تعزى لمتغير الصنف عند مستوى الدلالة 0.05
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة 0.05

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات العاملين حول دور الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين بمجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة تعزى لمتغير الوضعية المهنية عند مستوى الدلالة 0.05.
- يعتمد مجمع صيدال فرع أنتيبوتيكال بالمدينة على الإستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين لديه.

توصيات الدراسة

- الحفاظ على الكفاءات البشرية الموجودة في المؤسسة وذلك من خلال مختلف التحفيزات المادية والمعنوية وربط هذه الحوافز بالأداء الفعلي للعاملين.
- تقييم أداء العاملين وفقاً لأساليب حديثة.
- ضرورة الربط بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والإستراتيجية العامة للمؤسسة.
- ضرورة إشراك العاملين في عملية صياغة الإستراتيجية العامة للمؤسسة وبالتالي يكون العامل راضي عن العمل الموكل إليه.

قائمة المراجع بالعربية

- إدريس تواتي. (2013-2014). رؤية في إدارة الموارد البشرية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3: الجزائر.
- أكرم محسن الياسري، و وآخرون. (2016). مستجدات فكرية في عالم إدارة الأعمال (الإصدار الطبعة الأولى). الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- سليم مني. (2016-2017). أثر نظم المعلومات على فاعلية أداء الموظفين بالبنوك التجارية الجزائرية دراسة حالة مجموعة من البنوك التجارية الجزائري (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية ولتجارية وعلوم التسيير، المسيلة: جامعة محمد بوضياف.
- عادل بوجمان. (2014-2015). الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بيسكرة (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر .
- عثمان فريد رشدي. (2013). ، الصحة والسلامة المهنية. عمان، الأردن: دار اليا للدراسة والنشر والتوزيع.
- فريد راهم. (2015-2016). المناخ التنظيمي وأثره على أداء الموارد البشرية دراسة مقارنة بين شركة الفوسفات -SOMIPHOS- (الجزائر) شركة فوسفات قفصة -CPG- (تونس) والمكتب الشريف للفوسفات -OCP (المغرب) (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، سطيف: جامعة سطيف 1.
- مجيد الكرخي. (2015). إدارة الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- مصطفى يوسف كافي. (2014). إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية (الإصدار الطبعة الأولى). مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- مؤيد الساعدي. (2017). الفكر الإستراتيجي للموارد البشرية رؤية فلسفية معاصرة وتوجهات تطبيقية (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- نجم عبد الله العزاوي، و عباس حسين جواد. (2013). الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- نزار عوني اللبدي. (2015). تنمية الأداء الوظيفي والإداري (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار دجلة.
- نور الدين مزهودة. (2016-2017). أثر نظام المعلومات المتكامل "EFP نموذجاً" على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات العاملة في الجزائر (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.

قائمة المراجع الأجنبية

- Ahmed Sahraoui, S. (2009). Un Système d'Aide à la Décision pour une Amélioration Optimisée de la Performance Industrielle(Thèse de Doctorat en Génie Industriel). France: Université de Savoie.
- des horts, B. (1992). Gérer les ressources Humaines dans l'entreprise "Concept et outil". paris: Edition d'organisation.
- Tresanini, M. (2004). Evaluer les compétences. paris: édition EMS Management et société colombelles.