



دور هندسة الموارد البشرية في تعزيز تقييم سير الأداء
في المؤسسات الغير حكومية في المحافظات الجنوبية من فلسطين: دراسة ميدانية
محمود كامل احمد الأعور
(محاضر أكاديمي - جامعة الأقصى)

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور هندسة الموارد البشرية في تعزيز تقييم سير الأداء في المؤسسات الغير حكومية في المحافظات الجنوبية من فلسطين، التي تساهم وبشكل كبير في فهم وتفسير أثر إدارة الموارد البشرية بتحسين الأداء الكلي للمؤسسات. لذا تم القيام بقياس دور هندسة الموارد البشرية بواسطة ثلاثة أبعاد هي المعلومات والعمليات، التحليل والتنظيم، والبعد التكنولوجي وقياس تقييم سير الأداء ببعديه تحسين نظام الحوافز المادية وتنمية أداء الافراد العاملين وبغرض جمع البيانات الأولية تم إعداد استبانة، وتم توزيعها على عدد من العاملين بهدف تقييم مدى إدراكهم لأهمية إعادة هندسة الموارد البشرية ومتطلبات تطبيقها ومعيقاتها في مؤسساتهم، حيث يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسات الغير حكومية بالمحافظات الجنوبية من فلسطين (إدارة المنظمات الأهلية الغير ربحية) والبالغ عددهم 1237 حيث تم تحليل البيانات باستخدام نموذج الانحدار بالنسبة لفرضيات التأثير بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وقد توصل الباحث إلى ان الموظفين في المؤسسة المبحوثة متفقين على حاجة مؤسساتهم مراجعة هندسة الموارد البشرية من خلال التحول إلى الهيكلية الأفقية المرنة المشجعة على سهولة الاتصال وانسيابية المعلومات والتركيز على اللامركزية بشكل مكثف. إضافة الى ذلك كان من نتائج البحث أن الموظفين بالمؤسسة المبحوثة يتفقون كذلك على ضرورة التحول للعمل الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية والتخلص من الأعمال الورقية بالاستفادة من مزايا استخدام التقنيات الحديثة وكذلك يتفقون على إمكانية مراجعة تصميم عمليات إدارة الموارد البشرية لوجود بعض المهام التي يمكن الاستغناء عنها ووجود مهام أخرى يمكن دمجها دون التأثير على العمل.

الكلمات المفتاحية: التحليل الوظيفي، الحوافز المادية، الهندسة البشرية، تقييم سير الأداء، تنمية الاداء.

Abstract:

This study aimed to test the impact of human resources engineering in enhancing performance evaluation in non-governmental institutions, which contributes significantly to understanding and interpreting the relationship of human resources management to improving the overall performance of institutions. Therefore, the impact of human resources engineering was measured through three dimensions: information and processes, analysis and organization, and the technological dimension, and measuring performance evaluation with the dimensions of improving the material incentives system and developing the performance of working individuals For the purpose of collecting primary data, a questionnaire was prepared and distributed to a number of employees with the aim of assessing the extent of their awareness of the importance of human resources re-engineering, the requirements for its application, and its obstacles in their institutions

and Analyzing the data using a regression model for the SPSS impact hypotheses, the study found that employees in the surveyed organization agreed on the need for their organization to re-engineer human resources by shifting to a flexible horizontal structure that encourages ease of communication, flow of information, and an intense focus on decentralization. The study also found that employees in the surveyed institution also agree on the necessity of shifting to electronic work in human resources management and getting rid of paperwork by taking advantage of the advantages of using modern technologies They also agree on the possibility of redesigning human resources management processes because there are some tasks that can be dispensed with and other tasks that can be combined without affecting the work

Keywords: job analysis, material incentives, human engineering, performance evaluation, performance development.

Keywords :Artificial intelligence ,computerized training ,expert systems ,computer vision ,neural information

المقدمة:

يعتمد نجاح أي مؤسسة، سواء كانت عامة أو خاصة، بشكل أساسي على فعالية إدارتها للموارد البشرية. يعتبر الحصول على أفضل العناصر البشرية أمراً جوهرياً لتحقيق أهداف المؤسسة، سواء كانت عامة أو خاصة. يمكننا تخيل كيف يؤثر غياب العنصر البشري بشكل كبير على أداء أي مؤسسة، بما في ذلك الشركات العملاقة، حيث تُعد الموارد البشرية العمود الفقري لها. هذا الأمر يزداد أهمية في ظل البيئة المعقدة والمتسارعة التغير التي نعيشها اليوم، نتيجة للثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي شهدناها في العقد الماضي وحيث إن جوهر إدارة الموارد البشرية يتمثل في الاهتمام بالكفاءات البشرية، المعروفة أيضاً بـ "رأس المال البشري" أو "المعرفة". يعتمد نجاح المؤسسات بشكل كبير على كفاءة واحترافية العنصر البشري، وتتوقف تنافسيتها على قدرتها على جذب العناصر الكفؤة والمتمرنة، التي تمكنها من تحقيق أهدافها المرسومة وإنجاز مهامها بنجاح. ولا تقتصر إدارة الموارد البشرية على انتقاء الكفاءات والخبرات المناسبة فحسب، بل تشمل أيضاً تطوير تلك الكفاءات والحفاظ عليها وتحفيزها. يتحقق ذلك من خلال وضع برامج استراتيجية وأنظمة وسياسات واضحة، تتوافق مع رؤية القادة في المؤسسات واحتياجات الموظفين وتستهدف بشكل أولي وأخير الأداء المثلى وتحقيق النتائج والأهداف (السمان ، 2017 : 41)

مشكلة الدراسة:

تسعى المنظمات في كافة أنحاء العالم للحاق بمنافسها في ظل التحولات المتسارعة ببيئة الأعمال، وليتم لها ذلك لابد من إعادة إحياء ومراجعة مبادئ أسس عملها لتحسين نظام الإدارة فيها لما له من أهمية في تقييم سير الأداء وهو ما يتطلب من الإدارة هندسة مواردها البشرية ومعرفة أثره على تقييم سير الاداء فيها. وعلى ضوء ما سبق بإمكاننا أن نصيغ مشكلة الدراسة بطرح السؤال الرئيسي التالي: ما هو دور هندسة الموارد البشري في تعزيز تقييم سير الأداء بالمؤسسات الغير الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين؟

أسئلة الدراسة:

- السؤال الرئيسي: ما هو دور هندسة الموارد البشرية بتعزيز تقييم سير الأداء بالمؤسسات الغير الحكومية في المحافظات الجنوبية بفلسطين. يتفرع عنه السؤالين الفرعيين:
- ما هو دور هندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات- التحليل والتنظيم – التكنولوجيا) في تحسين نظام الحوافز المادية.
 - ما هو دور هندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات- التحليل والتنظيم – التكنولوجيا) في تنميته أداء الأفراد العاملين.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات- التحليل والتنظيم- التكنولوجيا) على تقييم سير الأداء في المؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$. ويشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات- التحليل والتنظيم- التكنولوجيا) على تحسين نظام الحوافز المادية بالمؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$.
- لا يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات- التحليل والتنظيم- التكنولوجيا) على تحسين تنمية أداء الأفراد العاملين بالمؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$.

أهداف الدراسة:

- تحديد مستوى هندسة الموارد البشرية بالمؤسسات الغير الحكومية.
- تحديد مستوى تقييم سير الأداء في المؤسسات الغير الحكومية.
- معرفة دور هندسة الموارد البشرية بتعزيز تقييم سير الأداء بالمؤسسات الغير الحكومية.

سادساً : متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على ابعاد ومتغيرات الدراسة من خلال دراسة (جاسم، 2022)¹ وكذلك دراسة (صاحب واخرون، 2023)² وكذلك دراسة (طعيمة ، 2018)³

المتغير التابع تقييم سير الأداء بالمؤسسات الغير حكومية		المتغير المستقل (هندسة الموارد البشرية)
تحسين نظام الحوافز المادية		المعلومات والعمليات
تنمية أداء الافراد العاملين		التحليل والتنظيم
		البعد التكنولوجي

الجدول أعلاه تم اعداه بعد الرجوع إلى ادبيات الدراسة.

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية: توظيف المعارف العلمية التي ستتوصل إليها الدراسة في خدمة المؤسسات الغير الحكومية وأثرها المعرفة، والمكتبات حول موضوع دور هندسة الموارد البشرية بتعزيز تقييم سر الأداء بالمؤسسات الغير حكومية.
- الأهمية العملية: تطبيق نتائج الدراسة وتوظيف نتائجها في تحسين تطبيقات هندسة الموارد البشرية وأثرها في تعزيز تقييم سير الأداء بالمؤسسات الغير حكومية.

¹ اقبال مهدي جاسم، (2022) هندسة الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق التميز لمنظمات الأعمال (دراسة استطلاعية لأراء لعدد من مدراء فنادق الدرجة الممتازة في

مدينة بغداد) مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد 19، العدد 80، الصفحات 102-115

² صاحب، محمد حسن، حسن، علي عدنان (2023) اعادة هندسة الموارد البشرية ديوان محافظة بغداد، مجلة نسق، مج40، عدد(2)، الصفحات 687-713

³ طعيمة، محمد (2018) دور إدارة الموارد البشرية في تحسين نماذج تقييم الأداء للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، مجلة بوابة البحث الاكاديمي، جامعة المجمع. الرياض، المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: دور هندسة الموارد البشرية بتعزيز تقييم سير الأداء بالمؤسسات الغير حكومية.
- الحد البشري: كافة الموظفين العاملين بالمؤسسات الغير حكومية بالمحافظات الجنوبية من فلسطين (إدارة المنظمات الأهلية الغير ربحية) والبالغ عددهم 1237 مقسمة على (ذكور 907) وعدد (الإناث 330).
- الحد المكاني: المحافظات الجنوبية من فلسطين " محافظات قطاع غزة".
- الحد الزمني: تم انجاز هذه الدراسة خلال عامي 2024م : 2026م

مصطلحات الدراسة:

- هندسة الموارد: هي عملية القيام بتغييرات ضرورية في إدارة الموارد البشرية على عدة أصعدة. على الصعيد الهيكلي، يجب مراجعة وتنسيق الإدارة عبر إعادة تصميم وتوصيف الأنشطة والعمليات داخل المؤسسة. وعلى المستوى التكنولوجي، يتعين التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مما يخفف عن الموظفين الأعباء الروتينية ويفسح المجال أمامهم للتركيز على المهام الاستراتيجية والأساسية في الإدارة.
- تقييم الأداء: وعرف (الطيب، 2023، 1201)⁴ بانها إطلاق حكم على أداء وسلوك الموظفين بالعمل وينتج عن ذلك قرارات بالاحتفاظ بالموظفين أو ترفيعهم أو نقلهم لعمل آخر داخليا أو خارج المنظمة، أو تخفيض درجتهم المالية، أو تمرينهم وتطويرهم أو فصلهم والاستغناء عنهم.
- نظام الحوافز: هو النظام الذي يقوم على جملة من المحددات التي تقوم بالتأثير على سلوك وأداء الفرد مما يجعله يستجيب بشكل إيجابي ينعكس على أدائه وبالتالي تحسين وتعزيز أداء المؤسسة الحكومية منها أو غير الحكومية. (أبو حميد، 2020، ص 635)⁵

الدراسات السابقة :

الدراسات العربية :

- دراسة (فاطمة بن طالب الطاهر خامرة، 2023) إعادة هندسة الموارد البشرية وأثرها في تحسين جودة الخدمة- دراسة ميدانية لمجموعة من الوكالات التجارية لمؤسسة موبيليس.
- هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية بأبعادها المختلفة (البشري، التكنولوجي، التنظيمي) وأثر ذلك في تحسين جودة الخدمة لدى العاملين في الوكالات التجارية لمؤسسة موبيليس. تم استخدام المنهج الوصفي وتوزيع استبانة على 40 موظفًا، وبالإستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى أن مراجعة هندسة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي في تحسين جودة الخدمة لدى الوكالات التجارية لموبيليس. اختتمت الدراسة بتقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات، أهمها تعزيز الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، وعقد دورات تدريبية لتأهيل موظفي الموارد البشرية وتنميتهم في مجال استخدام التكنولوجيا، بالإضافة إلى تشجيع العاملين على الابتكار والإبداع.
- دراسة (عمان محمد عدنان سالم الدعجة، 2021) تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية لإعادة احياء المنظمة بحث ميداني على شركات السفر.
- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية على إعادة إحياء المنظمة. قام الباحث بتوزيع استبانة على 260 موظفًا في شركات السفر بعمان من مختلف المستويات الإدارية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS وبرنامج AMOS وأظهرت النتائج وجود أهمية نسبية عالية بين إعادة الهندسة وإحياء المنظمة والتعلم الريادي. كما أظهرت الدراسة أن هناك تأثيرًا ذا دلالة إحصائية لأبعاد إعادة هندسة الموارد البشرية على أبعاد إحياء المنظمة، وأن التعلم الريادي له تأثير معدّل على هذا الارتباط وقد اختتمت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات، من بينها ضرورة استمرار شركات السياحة والسفر في التركيز على إعادة هندسة الموارد البشرية،

⁴ الطيب، ياسر، (2023) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، المجلد 14، العدد3، الصفحات 1196-1233.

⁵ أبو حميد، محمد بن سعد، (2020)، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، العدد 21، جامعة الملك عبد العزيز.

واستخدام أدوات تضمن عدم تراجع مستواها، مثل تشجيع الموظفين على التجديد والابتكار، وتوفير الدعم المالي للبحث والتطوير.

- دراسة (عطية صالح سعد هزاوي، 2023) أثر جودة إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الليبية:

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير جودة إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المستشفيات الليبية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من 193 موظفًا من كافة العاملين في المستشفى. سعت الدراسة إلى التعرف على الآثار الإيجابية لتطبيق جودة إدارة الموارد البشرية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج. تم توزيع استبانة لجمع البيانات والمعلومات، واستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS للحصول على النتائج حيث أظهرت النتائج ضرورة العمل على جذب واستقطاب الكفاءات من خلال تطبيق سياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية، مع التركيز على جودة التدريب والتنمية والتحفيز المستمر. كما تم التأكيد على أهمية التركيز على أداء العاملين وتأمين المتطلبات اللازمة، والاهتمام بالمدخلات والمخرجات لإتمام العمل بكفاءة خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها العمل على جذب العمالة ذات التخصصات والتقنيات الجديدة، واعتماد نظام حوافز مادية ومعنوية لتحفيز العاملين.

- دراسة (خوالدة، 2019) أثر عمليات إعادة هندسة الموارد البشرية بأداء العاملين بشركات الاتصال الأردنية. استهدفت الدراسة معرفة أثر عمليات اعاده هندسه الموارد البشرية بأداء العاملين بشركات الاتصال الأردنية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينه الدراسة من 253 مدير ومديرة تم توزيع الاستبانة عليها عليهم كأداة للدراسة.

توصلت الدراسة الى عده نتائج اهمها وجود أثر لمراجعة هندسة الموارد البشرية واعادتها على أداء العاملين بشركات الاتصالات الأردنية والى ان هناك أثر لأبعاد نطاق اعادة الهندسة على أداء العاملين بشركات الاتصال الأردنية اذ جاء البعد التكنولوجي بالرتبة المتقدمة وبالمرتبة التالية لها البعد التنظيمي.

الدراسات الأجنبية :

(2020) Kalinina, Davydyuk & Horudzy ،

"Human Resources Reengineering as A Direction of the Strategy of Anti- Crisis Development of Corporate Structures".

"اعادة هندسة الموارد البشرية كتوجيه لإستراتيجية تطوير الهياكل المؤسسية لمواجهة الأزمات"

استهدفت الدراسة التعرف على ما هي أدوات اعادة هندسة الموارد البشرية من خلال استراتيجيه تنمية محاربة الأزمات. ومعرفة أثر عمليات اعادة هندسة الموارد البشرية بالحد من الأزمات التي تتعرض لها الشركات الصناعية في هولندا، و اعتمد الباحثون المنهج النوعي الاستقرائي بمراجعة الأدبيات المتصلة بموضوع الدراسة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن خلال تنفيذ عملية اعادة هندسة الموارد البشرية و مراعاة جملة من العناصر المعقدة والمتعلقة بعملية الأعمال والميزانية والهيكل التنظيمي ونظام أماكن العمل.

(2017) Karim, Elyas, Mahmood, & Hossein ،

"Evaluation of Human Resources Re engineering and Knowledge Management Processes on the Economy of Sirjan free Trade zone (Iran)"

استهدف البحث تقدير تأثير عمليات اعادة هندسة وإدارة الموارد البشرية بالاقتصاد القائم بمنطقة التجارة الحرة بسيرجان بإيران، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة من (385) خبيراً يشتغلون بمناطق التجارة الحرة.

اوضحت الدراسة جملة من الاستنتاجات أهمها أن متغير عمليات إدارة المعرفة له أثر إيجابي على المنطقة المبحوثة، وأن اعادة هندسة الموارد البشرية كان لها أيضاً مفعول إيجابي كبير على اقتصاد منطقة سيرجان الاقتصادية الخاصة.

استهدفت الدراسة التأكد من العلاقة بين الموارد البشرية والأداء الاستراتيجي من وجهة نظر مدراء الإدارة العليا، وكان مجتمع البحث البنوك التجارية، من خلال الاستبيانات واعتمد تحليل البيانات باستخدام برنامج spss، وخلصت الدراسة إلى أن الموارد البشرية أثرت بصورة إيجابية بالأداء الاستراتيجي والإنتاجية، وأوصت الباحث بالاهتمام بدور الإنتاجية في الارتباط بين الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

مجال الاستفادة: بواسطة تحليل الدراسات السابقة وعناصرها الرئيسية تمكنا:

- التعرف على العديد من المراجع التي تم استخدامها.

- تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها.

- الاستفادة بتصميم الاستبيان وأثره الجانبي النظري.

التشابه والاختلاف: يمكن رصد الكثير من جوانب التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة وبين هذه الدراسة، حيث أهتمت معظم الدراسات السابقة بإبراز أثر إعادة هندسة الموارد بتحقيق تميز المنظمات، وتشابهت مع الدراسة الحالية.

وتطرق البعض منها إلى معرفة ما هي أبعاد هندسة الموارد التي تؤثر أكثر من غيرها في تعزيز أداء المؤسسات والمنظمات بشكل عام، بينما تناولت دراستنا التركيز على الأبعاد الثلاث لهندسة الموارد البشرية ودورها في تعزيز تقييم سير الأداء في المؤسسات الغير حكومية.

منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر واستقصاء جوانبها المعمقة بدقة، بما يتناسب وخصائص المبحوثين والدراسة، مما يجعله منهجاً مناسباً وفعالاً لهذا النوع من الدراسات.

الإطار النظري:

أولاً: نبذة عامة عن الموارد البشرية:

هي الاهتمام الكامل والشامل بكل ما يخص الموارد البشرية، وإحدى الروابط الرئيسية التي تربط المنظمة ببيئتها الاجتماعية، وتحمل قيم وأخلاقيات وفلسفة هذه البيئة" (هزاوي، 2023، ص. 12) هذا وكما يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها الأنشطة الإدارية المتعلقة بتلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها، مما يمكنها من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.

أهمية إدارة الموارد البشرية:

للموارد البشرية أهمية كبيرة في وضع وتنفيذ الخطط الاستراتيجية للمؤسسة. يتكامل دور استراتيجية الموارد البشرية مع الاستراتيجية الكلية للمنظمة واستراتيجياتها الوظيفية الأخرى، مما يمنح الأفراد الأدوار والمهام المحددة لهم. تقوم إدارة الموارد البشرية بتوظيف الطاقات الكامنة لدى الأفراد وتوجيهها لخدمة مصلحة وإنتاجية المؤسسة، وصولاً إلى تحقيق الأهداف النهائية المرجوة حيث تلعب إدارة فعالة للموارد البشرية دوراً حاسماً في نجاح المنظمة من خلال تحقيق العديد من المزايا (عبد النبي وآخرون، 2023، ص. 20).⁶ من بينها ما يلي:

- توفر خبرات مختصة بإدارة الموارد البشرية كفؤة وقادرة على جذب أحسن العاملين لشغل المناصب الشاغرة.

⁶ عبد النبي، بيدوا، وآخرون، (2023) ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف، جامعة أدرار، الجمهورية الجزائرية.

- استطاعة المنظمة توفير جو تنظيمي جيد للعمل بواسطة تبني برامج للموارد البشرية تسهم بتحفيز العاملين الامر الذي سينعكس على رضاهم الوظيفي ويزيد من انتاجيتهم.
- إن المعالجة السليمة والمنصفة لإشكالات محتملة بمجالات الاختبار والتعيين وتقييم الأداء والتدريب والترقيات توفر تكاليف قد تنجم عن سرعة دوران العمل وتنمية معدلات الأداء أو انخفاض الإنتاجية. (عبد النبي وآخرون، 2023، ص. 22).

ثانياً : هندسة الموارد البشرية في العمل المؤسسي:

نظراً للتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال وحرص المنظمات على المحافظة على مركزها التنافسي، تسعى المنظمات للحفاظ على مواردها البشرية التي تعتبر الثروة الجوهرية، وأحد أهم العوامل اللازمة لتحسين الأداء والإنتاجية ولتحقيق أقصى استفادة من التقنيات المتطورة بإدارة الموارد البشرية، فلا بد من هندستها بما يتوافق مع التغيرات الحاصلة ببيئة الأعمال من خلال هندسة الموارد البشرية.

مفهوم هندسة الموارد البشرية:

تعد هندسة الموارد البشرية من أهم المداخل الحديثة للإدارة حيث عرفت بأنها إعادة الكاملة والجزئية لموارد المنظمة البشرية بهدف تعزيز النشاط وجعله بكفاءة والقدرة على تقديم أداء أفضل وجودة أعلى (سالم الدعجة، ٢٠٢١، 24)⁷ عرفها آخرون بأنها مراجعة وتصميم الأسس والمبادئ والعمليات التي يقوم عليها نظام إدارة الموارد البشرية في المنظمة. تشكل هندسة الموارد البشرية جزءاً من الأتمتة والانتقال التكنولوجي للأعمال الروتينية والمملة، وتساهم في تبسيط وتقليل إجراءات العمل، مما يتيح الفرصة للتركيز على المهام الأكثر أهمية (حسين وآخرون، 2019، ص)⁸.

خطوات هندسة الموارد البشرية:

1. هناك مجموعة من الخطوات التي يتوجب القيام بها لنجاح هندسة الموارد البشرية (وليد حسين، 2018)⁹.
2. تنسق الإدارة العليا مع الإدارات الأخرى لتحديد الوظائف التي يجب أن يشملها برنامج الهندسة.
3. يتم إبلاغ كافة العاملين ببرنامج الهندسة وتبادل الآراء والأفكار لضمان نجاح البرنامج.
3. يتم توفير قاعدة بيانات متكاملة ووضع خطة عمل تتضمن توصيفاً تفصيلياً للخطوات، بما يضمن تتبع التنفيذ وفق برنامج زمني محدد.
4. بعد تحديد خطة العمل، توضع مجموعة من البدائل والحلول، مع ذكر إيجابيات وسلبيات كل منها لاختيار البديل الأمثل الذي يتوافق مع إمكانيات وأهداف المنظمة.
5. تنفيذ إعادة الهندسة وفق البديل المختار.
6. إجراء مقارنة بين النتائج المرجوة والنتائج المتحققة لتقييم مدى نجاح تطبيق برنامج هندسة الموارد البشرية.

أبعاد هندسة الموارد البشرية:

- **المعلومات والعمليات:** يتم إعادة هندسة العمليات لتحسين الأداء بشكل عام، بالإضافة إلى تخطيط وتدريب واستقطاب الموارد البشرية. يُجرى تحليل وظيفي لمختلف الأنشطة والعمليات ذات الصلة، حيث يُعاد النظر في الإجراءات الأساسية وتصحيحها بطريقة جديدة ومتطورة، من خلال التخلي عن الإجراءات القديمة والتفكير بطريقة ديناميكية ومبتكرة. يتم تصميم العمليات الإدارية من جديد، ويُجرى تحسين جوهري في معايير تصميم العمليات، مما ينعكس إيجاباً على المورد البشري.

- البعد التكنولوجي:

تشكل النقطة المركزية لكل الأنظمة الحديثة التي تسعى المنظمات لتنفيذها لتأديتها لمهامها وواجباتها المتنوعة. تعتبر إعادة هندسة الموارد البشرية واحدة من أبرز توجهات الإدارة الحديثة المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات لضمان

⁷ الدعجة، سالم، (2021)، أثر إعادة هندسة الموارد البشرية على إعادة احياء المنظمة- التعلم الريادي متغير معدل- دراسة ميدانية على شركات السياحة والسفر في العاصمة، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

⁸ حسين، علي وسام، (2019)، هندسة الموارد البشرية وأثرها في تطوير أداء العاملين: دراسة تطبيقية في معمل السجاد العراقي في بغداد.

⁹ حسين، وليد حسين. (2018). تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية في تعزيز الروح المعنوية للعاملين بحث تحليلي في كلية الرافدين، مجله العلوم الاقتصادية والإدارية، (106 24)، 235 234.

نجاحها، حيث تساهم في معالجة البيانات وضمان حمايتها واستردادها لدعم جميع القرارات والعمليات اللازمة لتنفيذ المهام والواجبات المتعلقة بالموارد البشرية (فاطمة بن طالب، 2023، ص 116)⁽¹⁰⁾

البعد التنظيمي: تتطلب المنظمات إعادة هندسة هيكلها التنظيمية لتتماشى مع التحولات في البيئة الداخلية، مثل تغير أهدافها، أو تقليص حجمها، أو تحديات في خطوط الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة. كما يشمل الاهتمام زيادة كفاءة وفعالية الموارد البشرية. بالنسبة للتغيرات في البيئة الخارجية، فقد تتضمن تحولات اقتصادية، ثقافية، اجتماعية، أو تكنولوجية، مما يستدعي من المنظمة إعادة هندسة هيكلها التنظيمي (الحربي، 2019، ص 11)⁽¹¹⁾.

ثالثاً: وظائف هندسة الموارد البشرية في المؤسسات الغير حكومية:

تعتبر هندسة الموارد البشرية جهوداً مدروسة ومنظمة لتعزيز قيمة الموارد البشرية، حيث لا تقتصر على إعادة بناء وتشكيل معارف ومهارات الفرد وتوظيفها في خدمة المؤسسة وتحويلها إلى رأس مال فكري يعزز قدرة وتنافسية المؤسسة. بل تتجاوز ذلك إلى إعادة تصميم الأدوات والأساليب التي يتم بها تشكيل وتطوير رأس المال البشري في المنظمة، بالإضافة إلى إعادة تصميم المبادئ والأسس والعمليات التي تدار عليها نظام الموارد البشرية في المنظمة بشكل عام يمكن توضيح ذلك من خلال النقاط التالية:

التحفيز: يعتبر من مكونات بيئة العمل الفعالة توفر نظام تحفيز فعال للأفراد العاملين يطبق بالمنظمة، حيث أنه بظلم تزايد حده المنافسة بين المنظمات من الضروري عليها امتلاك أنظمة حوافز فعالة ومدروسة لتضمن بقائها واستمرارها (أبو حميد، 2020، ص 637)⁽¹²⁾ فالتحفيز يمثل مجموعة من العوامل والمحفزات التي تحث الأفراد على تقديم أفضل أداء ممكن في عملهم، وتجنب الأخطاء، من خلال تلبية احتياجاتهم المختلفة وتحقيق تطلعاتهم وأهدافهم المهنية أما نظام الحوافز، فهو البنية التي تعتمد على مجموعة من المكافآت والمحفزات التي تؤثر على سلوك وأداء الفرد، مما يشجعه على التفاعل بشكل إيجابي وينعكس ذلك على أدائه، مما يساهم في تعزيز وتحسين أداء المؤسسة سواء كانت حكومية أو غير حكومية.

أنواع الحوافز:

- 1- الحوافز الإيجابية وهي التي تعزز وتقوي شعور الإبداع وتكون من:
- الحوافز المادية: وتتمثل بالأجور والعلاوات السنوية والزيادات بالأجر والمكافآت على الجهد الاستثنائي والمشاركة في الأرباح.
- الحوافز المعنوية: وتتمثل بالترقية وتفويض الصلاحيات.
- 2- الحوافز السلبية ويمكن التعبير بأنها الدافع الذي يشتغل على شحن ودفع الموظف لتحسين وتطوير أدائه وسلوكه وذلك من خلال إيقاع عقوبات مختلفة على المرؤوسين والتي تؤدي نتيجة لذلك الى قيام الموظف بتحسين أدائه.

الأداء الوظيفي للأفراد العاملين:

مفهوم الأداء: يُعرف أداء الفرد بكفاءته في تحقيق أهداف عمله، سواء كانت هذه الأهداف متعلقة بالمهام اليومية أو أي نشاط آخر. يُمكن تعريف الأداء أيضاً بأنه مجموعة المخرجات والأهداف التي يسعى الموظفون لتحقيقها في إطار مهامهم داخل المؤسسات، حيث يرتبط بالعلاقة بين الجهد المبذول والأهداف المرجوة التي يُكَلَّف به (الطيب، 2023، ص 1199)⁽¹³⁾.

أبعاد الأداء الوظيفي: يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها (هزاوي، 2023، ص 18)⁽¹⁴⁾:

1. التطابق مع متطلبات الوظيفة يشمل فهم الفرد للمعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية المطلوبة للوظيفة، بالإضافة إلى الخلفية العامة في المجال والمعرفة بالمهام ذات الصلة.

¹⁰ بن طالب، خامرة الطاهر، (2023) إعادة هندسة الموارد البشرية وأثرها في تحسين جودة الخدمة- دراسة ميدانية لمجموعة من الوكالات التجارية لمؤسسة موبيليس، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد9، العدد1.

¹¹ الحربي، محمد بن عطية، (2019)، دور الشفافية في تحقيق إعادة هندسة الموارد البشرية دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية بمدينة الرياض، مجلة التجارة والتمويل، 39، 11، 4.

¹² أبو حميد، محمد بن سعد، (2020)، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، العدد 21، جامعة الملك عبد العزيز

¹³ الطيب، ياسر، (2023) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، المجلد 14، العدد3، الصفحات 1196-1233.

¹⁴ هزاوي، عطية صالح، (2023) أثر جودة إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفيات اليبية، المجلة البيئية العالمية، جامعة بنغازي، العدد 69.

2. جودة الأداء تعكس مدى فهم الفرد لعمله ومهارته وقدرته على تنظيم العمل وتنفيذه بدقة وبراعة دون الوقوع في الأخطاء.
3. كمية الإنتاجية تمثل الكمية من العمل التي يقوم الفرد بإنجازها في الظروف الاعتيادية، بالإضافة إلى سرعة إنجاز هذا العمل.
4. الإخلاص والموثوقية تتضمن الجدية والتفاني في العمل، وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية وإنجاز المهام في الوقت المحدد، والاستجابة للإرشاد والتوجيه من المشرفين، وتقييم نتائج العمل بشكل منتظم.

الطريقة والإجراءات

منهجية البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث يتم التركيز على شرح وتحليل موضوع الدراسة بدقة وتفصيل. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء دراسة تحليلية ميدانية لفهم أثر هندسة الموارد البشرية في تعزيز تقييم أداء المؤسسات غير الحكومية.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين العاملين في المؤسسات الحكومية بالمحافظات الجنوبية من فلسطين (إدارة المنظمات الأهلية الغير ربحية) والبالغ عددهم 1237 مقسمة على (ذكور 907) وعدد (الإناث 330). وتم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي من بين هؤلاء الموظفين. وبلغ عددهم 150 مفردة حيث تم توزيعهم كاستبيان وذلك للحصول على النتائج العامة للدراسة.

الوسائل والأدوات المستخدمة في البحث:

وسائل جمع المعلومات:

أدوات جمع البيانات: سيتم الاعتماد على مصدرين رئيسيين للبيانات في هذه الدراسة.

• المصادر الثانوية:

سنقوم في هذا البحث بإجراء دراسة شاملة لموضوعنا، حيث سنقوم بالبحث في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة، بالإضافة إلى الدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. كما سنقوم أيضاً بالبحث عبر الإنترنت بهدف الاستحصال على المزيد من المعلومات الثانوية ذات الصلة.

• أما المصادر الأولية في هذه الدراسة:

سنقوم في هذا البحث بإجراء دراسة شاملة حول موضوعنا، حيث سنستعرض الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة، بالإضافة إلى الدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. كما سنقوم أيضاً بالبحث عبر الإنترنت للحصول على المزيد من المعلومات الثانوية ذات الصلة.

الأدوات المستخدمة بالبحث:

أداة الدراسة المستخدمة فهي الاستبانة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم تصميم استبيان يتضمن عناصر حول جوانب الدراسة (المستقلة والتابعة) وتم توجيهها إلى موظفي إدارة المنظمات الأهلية غير الربحية.

متغيرات الدراسة:

• المتغير المستقل: هندسة الموارد البشرية ويضم (المعلومات والعمليات_ التحليل والتنظيم_ البعد التكنولوجي).

• المتغير التابع: تقييم سير الأداء في المؤسسات الغير حكومية ويضم (تحسين نظام الحوافز المادية_ تنمية أداء الأفراد العاملين).

تحديد اختبارات البحث:

سيتم استعمال التحليلات والاختبارات التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- اختبار ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

يتكون الاستبيان من محورين، حيث يتضمن المحور الأول الأسئلة الديموغرافية لموظفي إدارة المنظمات الأهلية غير الربحية، مثل الجنس، والعمر، وعدد سنوات الخبرة. أما المحور الثاني فيتضمن أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع. المحور الأول: الخصائص النوعية لأفراد العينة وفق الآتي:

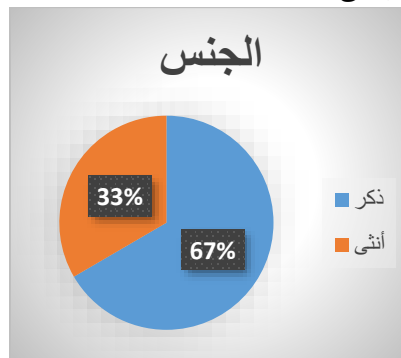
أ- من حيث الجنس: الجدول رقم (1) خصائص العينة الديموغرافية من حيث الجنس

النسبة %	التكرار	الفقرة	الجنس
33.4%	50	انثى	
66.6%	100	ذكر	
100%	150	المجموع	

المرجع: برنامج الحزمة الاحصائية SPSS

تُظهر البيانات المعروضة في الجدول نسب الذكور والإناث في العينة المدروسة، حيث أن نسبة الذكور تبلغ 66.6%، بينما تصل نسبة الإناث إلى 33.4%.

شكل (1) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس



ب- من حيث العمر:

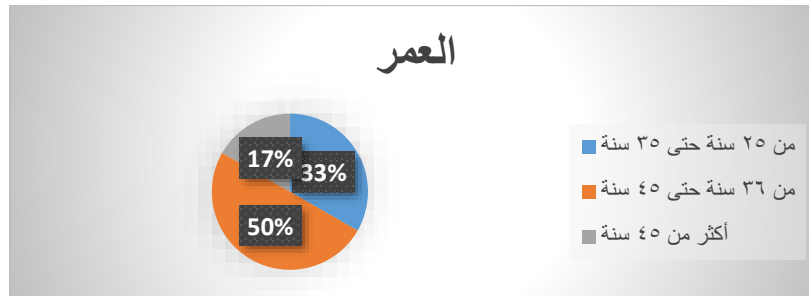
الجدول رقم (2) خصائص العينة الديموغرافية حسب العمر

النسبة %	التكرار	الفقرة	العمر
33.3%	50	من 25 سنة حتى 35 سنة	
50%	75	من 36 سنة حتى 45 سنة	
16.7%	25	أكثر من 45 سنة	
100%	150	المجموع	

المصدر: برنامج الحزمة الاحصائية SPSS

وفقاً للجدول السابق، يظهر أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي تلك التي تتراوح أعمار أفرادها بين 36 و 45 سنة، بينما كانت الفئة الأقل تمثيلاً هي تلك التي تزيد أعمار أفرادها عن 45 سنة.

شكل (2) يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر



ت- من حيث عدد سنوات الخبرة:

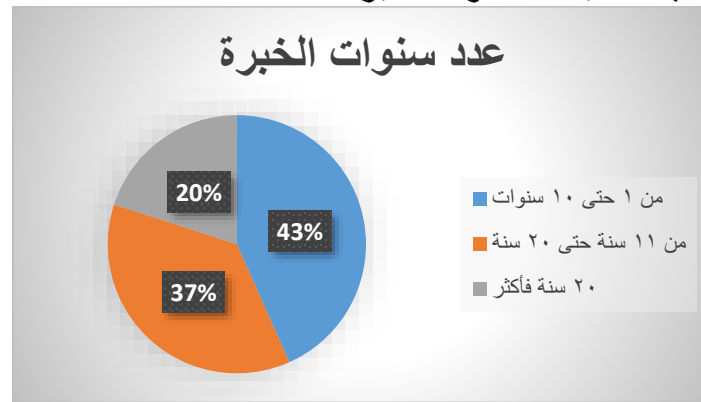
الجدول رقم (3) خصائص العينة الديموغرافية من حيث عدد سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	الفقرة	عدد سنوات الخبرة
43.3%	65	من 1 حتى 10 سنوات	
36.6%	55	من 11 سنة حتى 20 سنة	
20%	30	20 سنة فأكثر	
100%	150	المجموع	

المرجع: برنامج الحزمة الاحصائية SPSS

البيانات المقدمة في الجدول تشير إلى أن أعلى نسبة من الأفراد كانت لديها خبرة تتراوح بين 1 و 10 سنوات، حيث بلغت هذه النسبة 43.3%.

شكل (3) يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة



المحور الثاني:

تم تضمين عشرة أسئلة في الاستبيان تدور حول استجابات أفراد العينة المكونة من الموظفين. تم تصميم هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويستخدم هذا المقياس عندما لا يوجد انقسام كبير في مستوى الوعي والإدراك والخلفية للأشخاص الذين يتم استطلاع آرائهم.

الجدول رقم (4) مقياس ليكرت الخماسي

ارفض بشدة	ارفض	محايد	موافق	موافق بشدة
1 درجة	2 درجة	3 درجات	4 درجات	5 درجات

المصدر: من اعداد الباحث

تم اعتماد الوسط الفرضي (3) للمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبند العبارات والفرضيات. تم اتخاذ هذا الإجراء بهدف تقييم مدى توافق البيانات المستقاة مع فرضية الدراسة وتقييم مدى تمثيلها للظروف الفعلية المتعلقة بالظاهرة

ثبات أداة الدراسة /معامل ألفا كرونباخ: Cronbach's Alpha Coefficient

يستخدم مقياس ألفا كرونباخ بشكل شائع لقياس ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة، حيث تتراوح قيمته بين 0 و 1. القيمة المقبولة عموماً لهذا المقياس هي تجاوز 0.60 (60%)، وإذا كانت القيمة أقل من ذلك، فقد يدل ذلك على عدم وجود ارتباط داخلي بين العبارات التي يقيسها المقياس. بينما إذا تجاوزت القيمة 0.60 فإنها تعتبر مقبولة، وكلما اقتربت من الواحد، زادت درجة ثبات الأداة وصلاحيتها للاستخدام، كما هو موضح في الجدول (5) للنتائج.

جدول (5) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ

المتغير	عدد العبارات	الفا كرونباخ
عبارات الاستبيان كافة	10	0.876

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية SPSS

من جدول (5)، يبدو أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مقبولة وبلغت 0.876. ونتيجة لذلك، يمكن للباحث أن يكون واثقًا تمامًا من صحة وثبات استبانة الدراسة، مما يسمح له بالاعتماد عليها بثقة في تحليل النتائج والرد على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الدالات الاحصائية للمتوسط والانحراف المعياري:

جدول (6) الدالات الاحصائية المتوسط والانحراف المعياري لأسئلة الاستبيان

Descriptive Statistics			
العينة الفعلية	المتوسط	الانحراف المعياري	
150	4.5070	.53112	الموظفون بحاجة إلى زيادة مستوى اهتمام إدارة الموارد البشرية بهم من حيث السرعة في تقديم الخدمات لهم
150	4.1408	.66108	هنالك ضرورة لاعادة تصميم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها نظام إدارة الموارد البشرية الحالي للمؤسسة.
150	4.2113	.67434	المؤسسة بحاجة إلى تطوير إدارة مواردها البشرية من خلال دعم عمليات هذه الإدارة بالممارسة الالكترونية.
150	4.8310	6.10383	المؤسسة بحاجة إلى الربط بين برمجيات الأجور وبرمجيات الأداء وإتاحتها للرؤساء والمرؤوسين مباشرة على الموقع الالكتروني للمؤسسة.
150	4.3260	.97496	من الضروري للمؤسسة أن تتبنى أنظمة الكترونية لمراقبة الأداء تمكنها من زيادة نطاق الإشراف بشكل كبير.
150	4.0423	.72578	بعض المناصب في إدارة الموارد البشرية للمؤسسة بحاجة إلى مراجعة كون الصلاحيات الموكلة لشاغليها لا تتناسب مع مسؤولياتهم.
150	3.9014	.98785	من الضروري اعادة ترتيب إجراءات العمل في إدارة الموارد البشرية وتصميمها على نحو يفي بمتطلبات الأفراد.
150	3.9014	.98785	المؤسسة بحاجة إلى اعادة تصميم عمليات تقييم الأداء والمكافئات بما يتناسب وتنفيذ العمليات الجديدة
150	4.0563	.67374	يتعين على تنظيم إدارة الموارد البشرية دعم شراكة الأفراد في العمل وزيادة انتماءهم للمؤسسة.
150	4.1268	.73542	المؤسسة بحاجة إلى التخلص من النماذج الورقية وتوفير وقت تكرار العمليات الروتينية.

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

استنتجت النتائج الموضحة في الجدول السابق أن معظم قيم الوسط الحسابي لردود العينة تراوحت بين "موافق" و "موافق بشدة"، أي بين (4.1408 - 4.8310)، وهذا يعني أن متوسط الردود كان أعلى من المتوسط المعتمد الذي هو (3).

اختبار الفرضيات.

الفرضية الاساسية:

" لا يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات _ التحليل والتنظيم _ التكنولوجيا) على تقييم سير الأداء في المؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة 0.05."

يتفرع عنها فرضيتين فرعيتين:

الفرضية الفرعية الأولى: " لا يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات_ التحليل والتنظيم_ التكنولوجيا) على تحسين نظام الحوافز المادية في المؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة 0.05".
لاختبار الفرضية تم استعمال نموذج الانحدار الخطي البسيط، بين المتغير المستقل (هندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات_ التحليل والتنظيم_ التكنولوجيا) والتابع (تحسين نظام الحوافز المادية) كما هو موضح بالجدول ادناه:

الجدول (7) معامل الارتباط لفحص الفرضية

ملخص نموذج الدراسة (الانحراف المعياري ومربعات سكوير وقيمة (R)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.123	.127	.41387
a. Predictors: (Constant), تحسين نظام الحوافز المادية				

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

الجدول (8) تحليل التباين لاختبار الفرضية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	المتوسط Square	F	Sig.
1	Regression	1.543	1	1.987	10.543	.200 ^b
	Residual	11.529	149	.564		
	المجموع	13.632	150			
a. Dependent Variable: هندسة الموارد البشرية						
b. Predictors: (Constant), تحسين نظام الحوافز المادية						

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

من الجداول السابقة يبين الجدول تحليل التباين والذي يتم عن طريقة العلم بالقوة المفسرة للنموذج ككل بواسطة احصائية $F=10,543$ ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig=0.200$) وهي أكبر من الدلالة القياسية $Sig=0.05$ مما يثبت تواجد قوة مفسرة للنموذج الانحدار الخطي من الجانب الاحصائية أي العينة ككل دالة معنوياً. بمعنى انه هناك أثر دال احصائياً بين متغير الدراسة المستقل والمتغير التابع وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات_ التحليل والتنظيم_ التكنولوجيا) على تحسين نظام الحوافز المادية بالمؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة 0.05".

الفرضية الفرعية الثانية: " لا يوجد أثر لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات_ التحليل والتنظيم_ التكنولوجيا) على تحسين تنمية أداء الأفراد العاملين في المؤسسات الغير حكومية عند مستوى الدلالة 0.05".
لاختبار الفرضية تم استعمال نموذج الانحدار الخطي البسيط، بين المتغير المستقل (هندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات_ التحليل والتنظيم_ التكنولوجيا) والتابع (تحسين تنمية أداء الأفراد العاملين) بالجدول (9) معامل الارتباط لفحص الفرضية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.153	.177	.42587
a. Predictors: (Constant), تحسين تنمية أداء الأفراد العاملين				

المصدر: برنامج الحزم الاحصائية SPSS

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	المتوسط Square	F	Sig.	
1	Regression	1.743	1	1.887	11.773	.200 ^b
	Residual	10.429	149	.464		
	المجموع	12.532	150			
a. Dependent Variable: هندسة الموارد البشرية						
b. Predictors: (Constant), تحسين تنمية أداء الأفراد العاملين						

المصدر: برنامج الحزم الإحصائية SPSS

من الجداول السابقة، يظهر جدول تحليل التباين الذي يتم من خلاله الاطلاع على القوة المفسرة للنموذج بشكل عام، وذلك باستخدام الإحصائية $F=11.773$. تشير قيمة الدلالة الحسابية ($Sig=0.200$) إلى أنها أعلى من الدلالة القياسية $Sig=0.05$ ، مما يؤكد وجود قوة مفسرة للنموذج الانحدار الخطي من جانب العينة ككل بشكل دال إحصائياً بمعنى آخر، هناك تأثير إحصائي ملحوظ بين متغير الدراسة المستقل والمتغير التابع، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود تأثير لهندسة الموارد البشرية (المعلومات والعمليات، التحليل والتنظيم، التكنولوجيا) على تحسين تنمية أداء الأفراد العاملين في المؤسسات غير الحكومية بمستوى دلالة 0.05.

الاستنتاجات:

نستخلص مما تقدم أن:

- يتفق الموظفون في المؤسسة المبحوثة على حاجة مؤسستهم لإعادة هندسة الموارد البشرية من خلال التحول إلى الهيكلية الأفقية المرنة المشجعة على سهولة الاتصال وانسيابية المعلومات والتركيز على اللامركزية بشكل مكثف.
- يتفق الموظفون في المؤسسة المبحوثة كذلك على ضرورة التحول للعمل الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية والتخلص من الأعمال الورقية بالاستفادة من مزايا استعمال التقنيات الحديثة.
- يتفق الموظفون في المؤسسة المبحوثة على إمكانية إعادة تصميم عمليات إدارة الموارد البشرية لوجود بعض المهام التي يمكن الاستغناء عنها ووجود مهام أخرى يمكن دمجها دون التأثير على العمل.

التوصيات:

- عقد دورات تدريبية لموظفي إدارة الموارد البشرية بمجال إعادة هندسة العمليات من حيث مفاهيمها وعملياتها وخاصة فيما يتعلق بإعادة هندسة العمليات التي يمارسونها.
- تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات من خلال تطوير نظام تدريبي فعال يتيح لجميع الأفراد فرصة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم متطلبات مشروع إعادة هندسة العمليات الإدارية.
- منح إدارة الموارد البشرية الصلاحيات الكاملة بالمؤسسة لوضع الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية.

المراجع:

- اقبال مهدي جاسم، (2022) هندسة الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق التميز لمنظمات الأعمال (دراسة استطلاعية لأراء لعدد من مدراء فنادق الدرجة الممتازة في مدينة بغداد) مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد 19، العدد 80، الصفحات 102-115
- صاحب ، محمد حسن ، حسن ، علي عدنان (2023) اعادة هندسة الموارد البشرية ديوان محافظة بغداد، مجلة نسق ، مج40، عدد(2)، الصفحات 687-713
- طعيمة ، محمد (2018) دور إدارة الموارد البشرية في تحسين نماذج تقييم الأداء للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية، مجلة بوابة البحث الاكاديمي، جامعة المجمع. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الطيب، ياسر، (2023) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، المجلد 14، العدد3، الصفحات 1196-1233.
- أبو حميد، محمد بن سعد، (2020)، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، العدد 21، جامعة الملك عبد العزيز.
- هزاوي، عطية صالح، (2023) أثر جودة إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الليبية، المجلة الليبية العالمية، جامعة بنغازي، العدد 69.
- عبد النبي، بيدوا، وآخرون، (2023) ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف، جامعة أدرار، الجمهورية الجزائرية.
- الدعجة، سالم، (2021)، أثر اعادة هندسة الموارد البشرية على اعادة احياء المنظمة- التعلم الريادي متغير معدل- دراسة ميدانية على شركات السياحة والسفر في العاصمة، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- حسين، علي وسام، (2019)، هندرة الموارد البشرية وأثرها في تطوير أداء العاملين: دراسة تطبيقية في معمل السجاد العراقي في بغداد.
- حسين، وليد حسين. (2018). تأثير اعادة هندسة الموارد البشرية في تعزيز الروح المعنوية للعاملين بحث تحليلي في كلية الرافدين، مجله العلوم الاقتصادية والإدارية، 24 (106)، 234-235.
- بن طالب، خامرة الطاهر، (2023) اعادة هندسة الموارد البشرية وأثرها في تحسين جودة الخدمة- دراسة ميدانية لمجموعة من الوكالات التجارية لمؤسسة موبيليس، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد9، العدد1.
- الحربي، محمد بن عطيه، (2019)، دور الشفافية في تحقيق اعادة هندسة الموارد البشرية دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية بمدينة الرياض، مجلة التجارة والتمويل، 39، 11، 4.
- أبو حميد، محمد بن سعد، (2020)، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، العدد 21، جامعة الملك عبد العزيز
- الطيب، ياسر، (2023) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، المجلد 14، العدد3، الصفحات 1196-1233.
- هزاوي، عطية صالح، (2023) أثر جودة إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الليبية، المجلة الليبية العالمية، جامعة بنغازي، العدد 69.