

أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في
مجلس النواب العراقي

إعدت من قبل

أثير صباح عبدالله

إشرف عليها

د. مراد سليم عطيان

قدمت هذه الرسالة

إلى كلية الأعمال كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في

إدارة الأعمال

أب، 2019

تفويض

اني الموقع ادناه " اثير صباح عبدالله " أفوض جامعة الاسراء بتزويد نسخ من رسالتي المعنونة " أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على اداء العاملين في مجلس النواب العراقي " للمنظمات الجامعية او المؤسسات او الهيئات او الاشخاص المعنيين بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها .

الاسم: اثير صباح عبدالله

التوقيع:

التاريخ: 1 / 8 / 2019 م

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها:

أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين
في مجلس النواب العراقي

وأجيزت بتاريخ / / 2019 م

التوقيع	الجامعة	اعضاء لجنة المناقشة
.....	الاسراء	الدكتور مراد سليم عطيانى مشرفاً ورئيساً
.....	الاسراء	مناقشاً داخلياً
.....		مناقشاً خارجياً

شكر وتقدير

قد لا تكون وقفتي هذه كافية لأعرب عن عمق أمتناني، ووافر تقديري، لكل من أزرني ووقف بجانبني، وشد من عزيمتي ولو بكلمة

إلى وطن النشامى الاردن

إلى صرح علمي عريق يزيدنا فخراً أن ننتسب إليه جامعة الإسراء

ثنائي موصول وشكري خالص إلى أستاذي الذي أفسح لي صدره ومد لي يد العون وكانت توجيهاته تنم عن روح المشرف الحقيقي الدكتور مراد سليم عطياتي

إلى الذين ساندونا وزودونا بما يمتلكون من علوم ومعارف لإكمال مسيرتنا العلمية
جميع الأساتذة الأفاضل في جامعة الإسراء

إلى جميع الأهل والأصدقاء

إلى هؤلاء جميعاً ... كل الشكر والتقدير ...

وجزاكم الله عنا خير الجزاء

الإهداء

إلى روح ابي الغالي رحمه الله

إلى نبع الحنان امي

إلى سندي في الحياة أخي وأخواتي

إلى رفيقة حياتي زوجتي

إلى من أعيش لأجلهم أولادي

أثير صباح عبدالله

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	تفويض
ت	قرار لجنة المناقشة
ث	شكر وتقدير
ج	الاهداء
ح	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
ذ	قائمة الاشكال
ر	قائمة الملاحق
ز	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الانكليزية
1	الفصل الاول خلفية الدراسة واهميتها
2	(1-1) المقدمة
5	(2-1) مشكلة الدراسة
5	(3-1) أسئلة الدراسة
6	(4-1) أهداف الدراسة
6	(5-1) أهمية الدراسة
7	(6-1) أنموذج الدراسة
8	(7-1) فرضيات الدراسة
10	(8-1) حدود الدراسة
10	(9-1) محددات الدراسة
10	(10-1) مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية
15	الفصل الثاني الادب النظري والدراسات السابقة
16	(1-2) تمهيد
16	(2-2) المبحث الاول: الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
58	(3-2) المبحث الثاني: اداء العاملين
63	(4-2) مجلس النواب العراقي
66	(5-2) الدراسات السابقة
78	(6-2) ما يميز هذه الرسالة عن الدراسات السابقة
79	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات
80	(1-3) تمهيد

80	(2-3) منهج الدراسة
80	(3-3) مجتمع وعينة الدراسة
83	(4-3) مصادر الحصول على البيانات واداة الدراسة
85	(5-3) صدق الدراسة
85	(6-3) ثبات الدراسة
86	(7-3) المعالجة الاحصائية المستخدمة
87	الفصل الرابع تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة
88	(1-4) تمهيد
88	(2-4) تحليل البيانات الوصفية
98	(3-4) مدى ملائمة بيانات الدراسة لاختبار فرضيات الدراسة
100	(4-4) اختبار فرضيات الدراسة
107	الفصل الخامس مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات
108	(1-5) مناقشة النتائج
112	(2-5) الاستنتاجات
113	(3-5) التوصيات
114	قائمة المراجع
114	اولاً: المراجع العربية
119	ثانياً: المراجع الاجنبية
124	الملحق 1 اسماء السادة محكمي اداة الدراسة (الاستبانة)
125	الملحق 2 أستبانة الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	الفصل-الجدول
81	توزيع افراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية	(1-3)
84	متغيرات الدراسة وارقام عباراتها التي تقيس ابعاد المتغيرات	(2-3)
85	معامل كرونباخ الفا للاتساق الداخلي لمجالات اداة الدراسة	(3-3)
89	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في مجلس النواب العراقي	(1-4)
90	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تخطيط المسار الوظيفي	(2-4)
91	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاستقطاب	(3-4)
92	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاختيار والتعيين	(4-4)
93	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التدريب والتطوير	(5-4)
94	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقييم	(6-4)
95	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى اداء العاملين	(7-4)
96	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعرفة بمتطلبات العمل	(8-4)
97	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى نوعية العمل	(9-4)
98	الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى كمية العمل المنجز	(10-4)
99	نتائج تحليل اختبار تضخم التباين والتباين المسموح به	(11-4)
100	نتائج اختبار تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية	(12-4)
101	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد اثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها على اداء العاملين في مجلس النواب العراقي	(13-4)
102	نتائج اختبار تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الاولى	(14-4)
103	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد اثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها على المعرفة بمتطلبات العمل في مجلس النواب العراقي	(15-4)
104	نتائج اختبار تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثانية	(16-4)
105	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد اثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها على نوعية العمل في مجلس النواب العراقي	(17-4)
105	نتائج اختبار تحليل التباين للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	(18-4)
106	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد اثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على كمية العمل المنجز في مجلس النواب العراقي	(19-4)

قائمة الاشكال

الصفحة	الموضوع	الفصل-الشكل
8	أنموذج الدراسة	(1-1)
25	نموذج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي	(1-2)
34	مراحل الاستقطاب الاستراتيجي	(2-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
124	اسماء محكمي اداة الدراسة (الاستبانة)	1
125	اداة الدراسة (الاستبانة)	2

ملخص الدراسة

أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين

في مجلس النواب العراقي

إعداد الطالب: اثير صباح عبد الله

إشراف: الدكتور مراد سليم عطيان

هدفت هذه الدراسة التعرف الى أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في مجلس النواب العراقي، إذ تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مجلس النواب العراقي والبالغ عددهم (995) موظف، حيث تم توزيع (130) استبانة على عينة الدراسة، وتم استعادة (129) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (99.23 %) من إجمالي عدد الاستبانات التي تم توزيعها، وقد استبعدت (4) استبانات لم تكن صالحة للتحليل الاحصائي، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (125) استبانة بنسبة (96.15 %) من إجمالي عدد الاستبانات التي تم توزيعها، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة وغاياتها قام الباحث بتطوير استبانة خاصة تكونت من (42) فقرة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية أبرزها المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد.

وبعد اجراء عملية تحليل بيانات هذه الدراسة واختبار فرضياتها توصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان من أبرزها: وجود أثر دال احصائياً لكافة ابعاد الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية المتمثلة في (تخطيط المسار الوظيفي، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، والتقييم) في أداء العاملين بأبعاده مجتمعة المتمثلة في: (تحسين المعرفة بمتطلبات العمل، ونوعية العمل، وكمية العمل المنجز) لدى العاملين في مجلس النواب العراقي، وبناءً على ذلك فقد اوصت الدراسة مجموعة من التوصيات التي من شأنها ان ترتقي بمستوى أداء العاملين، أبرزها: ضرورة زيادة

اهتمام ادارة الموارد البشرية في مجلس النواب العراقي بالأبعاد المتعلقة بالممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار والتعيين) التي من شأنها التأثير في تعزيز مستوى أداء العاملين .

الكلمات الدالة: الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، أداء العاملين، مجلس النواب العراقي .

Abstract

The impact of strategic human resources management practices on the performance of employees in the Iraqi council of Representatives

Prepared by the student: Atheer Sabah Abdullah

Supervised by: Dr. Murad Salim Attiany

This study aims at identifying the impact of strategic practices of human resource management on the performance of the employees of Iraqi parliament. The study population consist of all employees working in the Iraq parliament (995) person. (130) questionnaire distributed to the study sample, only (129) questionnaire were returned, at a respond rate (99.23%), (4) questionnaire were excluded, therefore only (125) questionnaires valid for statistical analysis which equal (96.15 %) of the total questionnaires distributed. In order to achieve the study objectives and goals the researcher develop a special questionnaire consist (42) question as a main instrument to collect the data from the study sample and apply analytical and descriptive approach. Many statistical methods were used, most notably arithmetical averages, standard deviations, and multiple regression.

According to the data analysis and testing hypotheses, the most important results reached in this study is: there is a statically significant of all the sub dimensions of the strategic practices of human resource management such as (Career path planning, recruitment, selection, training and development, and employee assessment) on all sub variables of employee performance. Such as (Improving knowledge of working, quality of work, and quantity of work accomplished), according to the result the researcher recommend a set of recommendations that would raise the level of employee performance, The most prominent: The necessity to increase the attention of the Human Resources management in the Iraqi Council of Representatives on the dimensions of strategic practices of human resources management (recruitment, selection and appointment) that will affect the performance level of staff .

Key words: human resource management practices, employees performance, Iraqi council of Representatives .