



**جامعة العلوم والتقانة**  
**كلية الدراسات العليا**  
**قسم إدارة الأعمال**

**أثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين**  
**بالتطبيق على شركة زين للهاتف السيار**  
**في الفترة من 2010 - 2016م**

**بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير**

**إعداد الطالبة:**

**سمير عبد الكريم باب الله متولي**

**إشراف:**

**د/ موسى أحمد آدم**

University of Science & Technology
Library
Acc No. 631
Class No.
Date 15-3-2018

2016م

## المستخلص

الهدف من هذه الدراسة معرفة أثر ادارة الموارد البشرية على اداء العاملين .وقد استخدمت الباحثة المنهج وطرق التحليل ، وقد تكون مجتمع الدراسة الاصلى من العاملين بشركة زين للهاتف السيار ، وقد استخدمت الباحثة الاستبيانة كاداء لجمع البيانات .

ومن خلال عملية هذه الدراسة اثبتت صحة الفرضيات الاتية :-

1- هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واداء العاملين بالشركة .

2- هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب واداء العاملين بالشركة .

3- هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز وكفاءة وادارة العاملين بالشركة .

واهم النتائج :-

1- اساليب التدريب المنطقية في الشركة ترفع من كفاءة العاملين .

2- لابد من توفر الشفافية والمصادقية في كتابة التقارير لانها تؤثر بنسبة عالية في رفع مستوى الاداء .

3- العمل على زيادة الاهتمام بالحوافز .

واهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة :-

1- البحوث والدراسات المستقبلية المتعلقة بالأداء .

2- تقييم اداء العاملين لان ذلك يساعد على زيادة كفاءتهم .

3- اعطاء الحوافز المادية للعاملين للعمل الإضافي .

4- عمل خطة تدريبية تشرف عليها ادارة الموارد البشرية بالمنشأة .

## Abstract

The study on the impact of human resource management on the performance, included an introduction and four chapters along with the conclusion, findings and recommendations.

The problem with the search in the extent to which human resource management affect performance and the extent to which training affects performance and to what extent the incentive affect the performance and the extent to which affects measurement on performance, as the study used descriptive analytical method.

### **The most important results:**

There is a relationship between human resources and training which has been proven the existence of differences between individuals each other a general phenomenon for work inside the facilities.

The study of human resources management and The analysis of the performance of employees for their work and to observe their behavior and their actions during their facilities over the success and the level of competence.

The findings of the study to a number of recommendations including research and future performance studies, must be performance evaluation for employees because it helps to increase their efficiency, and giving material incentives for workers to work overtime, and a training plan supervised by the Human Resources Management facility.



## قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
-	اليسمة
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	Abstract
<b>الفصل الأول</b> <b>الموارد البشرية</b>	
14	البحث الأول: المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشرية
21	البحث الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
29	البحث الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية
<b>الفصل الثاني</b> <b>الإداء</b>	
33	البحث الأول: المفاهيم الأساسية للإداء
42	البحث الثاني: طرق الإداء التقليدية
49	البحث الثالث: طرق الإداء الحديثة
<b>الفصل الثالث</b> <b>الدراسة التطبيقية و الميدانية</b>	
55	البحث الأول: الدراسة التطبيقية ( لشركة زين )
62	الطلب الأول: الدراسة الميدانية
63	الطلب الثاني: تحليل البيانات

77	الطلب الثالث: اختبار الفروض
78	الختامة
79	النتائج
80	التوصيات
81	قائمة المصادر والمراجع



## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	طريقة بحث الصفات أو الخصائص	2
47	طريقة المقارنة الزوجية بين العاملين	2/2
62	النوع	(1/3)
63	العمر	(2/3)
64	المستوى التعليمي	(3/3)
65	حسب العمل الوظيفي	(4/3)
66	حسب سنوات الخبرة	(5/3)
67	تستخدم إدارة الموارد البشرية أساليب حديثة في التدريب	(6/3)
68	توجد مخصصات مالية محددة للاتفاق على التدريب	(7/3)
69	هنالك خطة لتقويم فاعلية النشاط التدريبي	(8/3)
70	توجد خطة واضحة لاحتجاجات المنظمة من القوى العاملة	(9/3)
71	يوجد تخطيط لإدارة الموارد البشرية	(10/3)
72	هنالك معايير واضحة لقياس الأداء	(11/3)
73	يوجد نظام للحوافز المعنوي بالمنظمة	(12/3)
74	تستعمل المؤسسة نظام الحافظ السنوي	(13/3)
75	يتبع البنك معايير موضوعة في عملية تحفيز العاملين	(14/3)

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
62	النوع	(1/3)
63	العمر	(2/3)
64	المستوى التعليمي	(3/3)
65	حسب العمل الوظيفي	(4/3)
66	حسب سنوات الخبرة	(5/3)
67	تستخدم إدارة الموارد البشرية أساليب حديثة في التدريب	(6/3)
68	توجد مخصصات مالية محددة للاتفاق على التدريب	(7/3)
69	هنالك خطة لتقويم فاعلية النشاط التدريبي	(8/3)
70	توجد خطة واضحة لاحتياجات المنظمة من القوى العاملة	(9/3)
71	يوجد تخطيط لإدارة الموارد البشرية	(10/3)
72	هنالك معايير واضحة لقياس الأداء	(11/3)
73	يوجد نظام للحوافز المعنوي بالمنظمة	(12/3)
74	تستعمل المؤسسة نظام الحافظ السنوي	(13/3)
75	يتبع البنك معايير موضوعة في عملية تحفيز العاملين	(14/3)

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق.

إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القرارات التنظيمية، الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءة اللازمة والقدرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية.

فالمراد البشرية يمكن إن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف وربح المنظمة إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع على مدى كفاءة وقدرات وخبرات هذه العنصر البشري وممارسة العمل بمتقنة وكفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيقها لأهدافها، لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية هذه الاسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما به من صلة بالعنصر البشري.



## شكة البحث وتتلخص في:

- إلى أي مدى تؤثر إدارة الموارد البشرية على الأداء؟
- إلى أي مدى يؤثر التدريب على الأداء؟
- إلى أي مدى يؤثر التخطيط على الأداء؟
- إلى أي مدى يؤثر التوظيف على الأداء؟
- إلى أي مدى يؤثر التنظيم على الأداء؟
- إلى أي مدى يؤثر التوجيه على الأداء؟
- إلى أي مدى تؤثر الرقابة على الأداء؟

## اهداف البحث وتتلخص في:

- التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء.
- التعرف على اثر التدريب على الأداء.
- التعرف على أثر التخطيط على الأداء.
- التعرف على أثر التوظيف على الأداء.
- التعرف على أثر التنظيم على الأداء.
- التعرف على أثر التوجيه على الأداء.
- التعرف على أثر الرقابة على الأداء.
- تحليل البيانات والتوصل لنتائج البحث.
- تخيم التوصيات اللازمة.

أهمية البحث:

أهمية نظرية

يوفر مرجع للدراسة بالمكتبة، وقد يفتح الأفاق لبحوث جديدة، ويمكن أن يمثل إضافة عملية.

تشير الباحثة إلى الفرضيات التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية على الأداء.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والأداء.

نتيجة البحث:-

يستخدم الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما استفادت من المنهج التاريخي.

حدود البحث:-

- حدود مكانية: أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء.
- حدود زمانية: 2015م - 2016م
- حدود مكانية: شركة زين.
- حدود البشرية: جميع العاملين.

أصوات جمع البيانات:-

مصادر أولية: الاستبيان.

مصادر ثانوية: الكتب، المراجع، المجلات، الدوريات، مواقع الانترنت.

## الدراسات السابقة:-

### 1- دراسة منيه يوسف سيد أحمد (2008م)<sup>1</sup>.

تاولت الدراسة أثر الموارد البشرية على الأداء، وتتمثل مشكلة الدراسة الآتي:

هل تؤثر إدارة الموارد البشرية على الأداء؟ هل يؤثر التدريب على الأداء؟ هل تؤثر الحوافز على الأداء؟ وبعد سبقت الدراسات على إلقاء الضوء على دور إدارة الموارد البشرية على الأداء وما مدى فاعلية وجودها وافترضت الدراسات الآتي:

- هناك علاقة تبين طردية بين تطبيق إدارة الموارد البشرية وتدريب العاملين.
- هناك علاقة دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية في إنتاج المنظمات.
- توجد علاقة موجبه بين إحساس العاملين بموضوعية نظام تقييم الإدارة وبين الإداء الوظيفي.

كما استخدمت الدراسات المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت لعدد من النتائج أهمها:-

- أثبتت الدراسة إن هناك علاقة بين الموارد البشرية وتدريب العاملين حيث تبين وجود فروق واختلافات بين الأفراد ببعضهم البعض وفي ظاهرة عامة بالنسبة للعمل وحجم العمل داخل واستمرارية الشخص للعمل.

كما أوصفت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها:-

- التزادة من قوة العلاقة بين الوارد البشرية وتدريب العاملين للحصول على إنتاجية أكثر للمنشآت.

<sup>1</sup> السيد يوسف أحمد، أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال، جامعة العلوم والتقانة، كلية التربية، قسم إدارة الأعمال، الخرطوم، 2008م.



## 2- دراسة يسرى أحمد محمد أحمد (2010م)<sup>(1)</sup>.

تناولت الدراسات أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء وتمثلت مشكلة الدراسة

في الآتي:-

هل تؤثر إدارة الموارد البشرية على الأداء؟ هل تؤثر الحوافز على الأداء هل

يؤثر التدريب على الأداء؟

كما هدفت الإدارة إلى أن يكون هنالك تطوير مستمر للبرامج التدريبية تتلاءم مع التغيرات المحيطة بالبيئة وإن يكون للحوافز أثر واضح في تطوير وتحسين الكفاءة الفردية، ومراعاة استخدام الأساليب والمهارات البشرية التي تتناسب مع طبيعية العلمية التدريبية واحتياجات العمل.

كما افترضت الدراسات الآتي:-

- تؤثر إدارة الموارد البشرية على الأداء.

- يؤثر التدريب على الأداء.

- تؤثر الحوافز على الأداء.

- يؤثر تقييم الأداء على العاملين.

كما استخدمه الدراسات المنهج الوصفي التحليلي التاريخي، وكما توصلت الدراسات

إلى عدد من النتائج أهمها:

- إن إدارة الموارد البشرية تساعد العاملين في تزويد خبراتهم ومؤهلاتهم.

<sup>(1)</sup> يسرى أحمد محمد أحمد، أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال، جامعة العلوم والتقانة، كلية الإدارة والاقتصاد، ص 2010م.

- مستوى أداء العاملين في تزويد متواصل ويرفع التدريب مستوى العاملين في الشركة وايضا أوصت الدراسة بعد من التوصيات أهمها:-

لابد من إدارة الموارد البشرية التعرف أكثر على احتياجات العاملين ولا بد إن يكون التدريب مستمر دائما وليس من فترة إلى أخرى.

3- مرتضى محمد أحمد (2009م)<sup>(1)</sup>.

### مشكلة البحث:-

يتمتع السودان بموارد طبيعية وموارد طاقة كامنة ويحتاج إلى استغلالها بصورة أفضل ومثلها للنهوض بالإنتاج القومي بتقنية الصناعات الصغيرة والثقيلة داخل القطاعين.

غير أننا كباحثين نجد البيانات التقنية للصناعة في السودان ما زالت تعاني الكثير سبب العوامل الآتية:

- ضعف واستغلال الطاقة الإنتاجية.
- منافسة السلع المستوردة بالسلع المحلية وعدم وجود قانون قوى يحمي الصناعة الوطنية.
- ضعف الإدارة التسويقية من ناحية الوظائف والأنشطة التسويقية.

<sup>(1)</sup> مرتضى محمد أحمد، إدارة الموارد البشرية في كفاءة إدارة المنظمات، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، مارس 2009

## الفرضيات:

- مدى اهتمام نجاح الصناعة الوطنية في تحقيق رغبات واحتياجات المستهلك المحلي.
- ضعف الخطط الاستراتيجية في الاستغلال الأمثل في الموارد الطبيعية للنهوض بقطاع الصناعة.
- تفعيل استراتيجيات حماية المنتج الوطني يؤدي إلى أفضلية أكبر من ناحيتين المنافسة والحصص السوقية.

## أهم النتائج:-

- تحليل الوضع الصناعي في السودان من ناحية البيانات التحتية للإنتاج وفاعلية المزيج التسويقي.
- إن الصناعة في عصرنا هذا تمثل مقياس التقدم وعصب الاقتصاد لمعظم الدول الصناعية الكبرى وأصبحت من أهم المقومات التي تتركز عليها الأسواق الخارجية.

## أهم التوصيات:-

- نوصي باستخدام الطاقة الانتاجية للموارد المادية والبشرية والتكنولوجية لكي نسايد ونواكب التطور.
- نوصي بتفعيل استراتيجيات حماية المنتج الوطني يؤدي إلى أفضلية أكبر من ناحيتين المنافسة والحصص السوقية.
- نوصي بزيادة الطاقة الإنتاجية المحلية لكي ننافس البضائع المستوردة.



#### 4- دراسة مناهل حسن الزبير (2010م)<sup>(1)</sup>.

هدفت الدراسة إلى إن الموارد البشرية هي الطريقة المثلي في التنسيق الإدارية في المنظمة إن الموارد البشرية هي التي يتم من خلالها التنسيق الوظيفي والإدارية الموارد البشرية دور مهم وكبير العوامل التي تؤثر على الأداء إن تم التنسيق بين الإدارة بالطريقة الصحيحة والموقوف على معوقات التنسيق.

ومن فرضيات الدراسة استخدامه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على أسلوب جمع المعلومات من المصادر الثانوية في الكتب والمراجع والروايات والمنشورات ومصادر أولية من خلال المقابلات الشخصية مع أفراد العينة المختارة في جمع المعلومات المرتبطة بموضوع البحث خاصة، وقد توصلت هذه الدراسة بنتائج إن نسبة الأكبر من الأفراد إن مكان العمل الملائم يشجع على الأداء وهو إحدى التنسيق الإداري وإن التنسيق الإداري في أغلب الأحيان يكون على أساس الكفاءة وعدم الحصول على التقرير الكافي للأداء الجيد، توصلت الدراسة إلى أن الأداء على أسس حوسبيه والمعرفة الشخصية وقليل يكون بالقدمية في العمل، وتوصلت الدراسة إلى إن الحافز لا يزيد من الأداء لعدم ارتباطه بالإنجازات ومن أهم التوصيات الاهتمام بالحوافز المادية بدرجة أكبر إن أفراد البحث موافقين على إن المكافآت تقدم للعمل الإضافي غالباً موظفين ضرورة الاهتمام للموظفين ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية الأخرى مثل (الفروض، بدل النقل والسكن والاهتمام بوضع نظام الحوافز المعوية في تطبق بين الحوافز المادية والمعنوية وعدم التركيز على جانب دون الأخر).

(1) مناهل حسن الزبير، دور إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء المنظمات، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس، جامعة العلوم والتقانة، كلية العلوم  
الرياض 2010م

## 5- دراسة مناهل حسن الزبير (2010م)<sup>(1)</sup>.

### أهداف الدراسة:-

- إن الموارد البشرية هي الطريقة المثلى في التنسيق الإداري في المنظمات.
- إن الموارد البشرية هي التي يتم من خلالها التنسيق الوظيفي وإدارة الموارد البشرية ودورهم الكبير.
- العوامل التي تؤثر على الأداء إن تم التنسيق بين الإدارة بالطريقة الصحيحة والموقوف على معوقات التنسيق.

### فرضيات الدراسة:-

استخدمه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على أسلوب جمع المعلومات من المصادر الثانوية في الكتب والمراجع والروايات والمنشورات ومصادر أولية من خلال المقابلات الشخصية مع أفراد العينة المختارة في جمع المعلومات المرتبطة بموضوع البحث خاصة.

### نتائج الدراسة:-

- إن النسبة الأكبر من الأفراد إن مكان العمل الملائم ويشجع على الأداء وهو إحدى التنسيق الإداري.
- إن التنسيق الإداري في أغلب الاحيان يكون على أساس الكفاءة وعدم الحصول على التقرير الكافي للأداء الجيد.

<sup>(1)</sup> مناهل حسن الزبير، دور إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء المنظمات، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس، جامعة العلوم والتقانة، كلية العلوم



- توصله الدراسة إلى إن الاداء على أسس محوسبيه والمعرفة الشخصية وقليل يكون بالأقدمية في العمل وتوصله الدراسة إلى أن الحافز لا يزيد من الأداء لعدم ارتباطه بالإنجازات.

### أهم التوصيات:-

- الاهتمام بالحوافز المادية بدرجة أكبر.
- إن افراد البحث موافقين على إن المكافئات تقدم للعمل الإضافي غالباً موظفين.
- ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية الأخرى مثل (الفرض، بدل النقل والسكن) والاهتمام يوضح نظام الحوافز المعنوية في التطبيق بين الحوافز المادية والمعنوية وعدم التركيز على جانب دون الأخر.

### دراسة عيسى ابكر جار النبي (2009م)<sup>(1)</sup>.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر التدريب على إدارة العاملين والتعرف على مفهوم التدريب وأهميته أنواعه واساليبه وكيفية تحديد الاحتياجات التدريبية وطرق تحديدها كما هدفت ايضا إلى ابراز دور التدريب في رفع الروح المعنوية للعاملين في بنك الشمال الإسلامي، يؤدي التدريب إلى زيادة كفاءة أداء العاملين بنك الشمال الإسلامي إن تحديد الامثل للاحتياجات التدريبية والاخ تيار السليم للمتدربين يزيدان من فعالية التدريب في البنك الشمالي الإسلامي، توصلت الدراسات إلى النتائج التالية يقوم البنك بتدريب العاملين بصورة واسعة دون استثناء التدريب يعتبر عنصر أساسي في زيادة كفاءة أداء العاملين بالبنك ساهمت برامج التدريب التي تنفذ في البنك في تغيير طريقة

(1) عيسى ابكر جار النبي، (اثر التدريب على رفع كفاءة، أداء العاملين بتطبيق على بنك الشمال الإسلامي)، رسالة ماجستير غير منشورة) مقدم



واسلوب عمل المتدربين يعتمد نجاح عملية التدريب وفعاليتها على مدى دقة تحديد الاحتياجات التدريبية والاختيار العادل للعاملين للبرامج التدريبية خضعت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كانت أهمها.

- ضرورة متابعة المتدربين ومراقبتهم أول بأول إنشاء انتظامهم في الدورات التدريبية للتأكد من فهم واستيعاب ما يتلقونه من تدريب لابد من إيجاد نظام أو منهجية تعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة قيقة ضرورية ربط الاحتياجات التدريبية بأهداف البنك واستراتيجيات وخطته من يكون تحديدها وفق احتياج فعلي تقتضيه هذه الخطط.

## الفرق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:-

بما أن موضوع البحث يجمع بين شقين، إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين، فإن البحوث السابقة لم تتعرض لنفس الموضوع تماما، كل هذه البحوث تطرقت إلى بعض المسائل المتعلقة بأثر تفعيل الموارد البشرية على كفاءة وترفيه الأداء، وتخطيط القوى العاملة على كفاءة الأداء وفعالية إدارة الموارد البشرية في ظل التخطيط الإداري، ودور إدارة الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية.

تناولت الدراسة الحالية قضايا عديدة لم تطرق لها الدراسات السابقة حيث انها تهتم بالعنصر البشري الذي يعتبر أهم مورد، كما تتشابه مع البحوث السابقة في تطرقها لمفهوم وأهمية إدارة الموارد البشرية، تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تطرقها لأثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين كما تتمثل إضافة للبحوث والدراسات التي أجريت في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العاملين.

## هيكل البحث:-

يتكون هذا البحث مقدمة وأربعة فصول.

تشمل المقدمة على مشكلة البحث وأهداف البحث وأهمية البحث وفرضيات البحث ومنهجية البحث وحدود البحث وأدوات جمع البيانات والدراسات السابقة وهيكل البحث.

يتناول الفصل الأول:

إدارة الموارد البشرية من حيث المفاهيم الأساسية والتطور التاريخي والوظائف.

يتضمن الفصل الثاني:

يتناول الأداء من حيث المفاهيم الأساسية والطرق التقليدية الحديثة.

يعرض الفصل الثالث الدراسة التطبيقية والميدانية: نشأة شركة زين للهاتف السيار من حيث النشأة والتطور المطلب الأول: إجراءات الدراسة الميدانية، المطلب الثاني، عرض صفات عينة البحث، المطلب الثالث اختبار الفروض.

الخاتمة وتشمل على النتائج والتوصيات.

قائمة المصادر والمراجع.

الملاحق.



## الخاتمة :

يتبين لنا مدرسة أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء الأهمية لتطوير القدرات الفكرية و العلمية للمستخدمين عن طريق توفير وسائل دعم وإبتكار ونشر المعرفة من جهة وتأسيس بيئة تشجيع على نمو الموارد المعرفية من جهة أخرى .

ومن هذا المنطلق أصبح تطوير رأس البشري وتنمية قدرات التعلم وتحفيز المستخدمين على الإبداع من أولويات إدارة المعرفة ، ووزارة الموارد البشرية مطالبة بكسب هذا الرهان إذا ما أرادت أن تبقى في واجهة المنافسة ، خاصة وأن المؤسسات الخاصة قطعت أشواطاً مهمة في تأسيس ثقافة إدارة المعرفة لتحقيق الجودة في منتجاتها والتوجه نحو السيطرة على المنظمات .

## النتائج:-

للال التحليل السابق توصل البحث لعدد من النتائج هي:-

تستخدم شركة زين الاساليب الحديثة في التدريب.

من توفر مالية محدده للأنفاق على التدريب.

توفر شركة زين خطة لتقويم فاعلية النشاط التدريبي.

توفر شركة زين خطة واضحة ومتعددة لاحتياجات المنظمة.

تتنامج التدريب بالشركة يرفع أداء العاملين.

توفر الشركة معايير واضحة للأداء.

تتوفر إدارة العليا للشركة توفر نظام للحوافز.

توفر الشركة نظام الحافز السنوي.

## التوصيات:-

للال النتائج توصلت الباحثة لعدد من التوصيات هي:-

تتوجب على الشركة توفير أساليب حديثة للتدريب.

تتطلب ضرورة تحفيز ميزانية للعملة للتدريب.

تتطلب توفير خطة لتقويم فاعلية النشاط التدريبي.

تتطلب توفير خطة واضحة ومتعددة لاحتياجات بالمنظمة.

تتطلب الاستفادة من التدريب في رفع أداء العاملين.

تتطلب ضرورة توفير معايير واضحة للأداء.

تتطلب توفير أساليب التدريب بصورة علمية.

## قائمة المصادر والمراجع:-

### 1/ القرآن الكريم

1. أحمد إبراهيم يوسف. دراسة الموارد البشرية. الخرطوم: مطابع السودان. 2008م بكري الطيب موسى. إدارة الموارد البشرية الخرطوم جي تاون. 2012.
2. بكري الطيب موسى. إدارة. ط4 الخرطوم: مطابع جي تاون. 2002م.
3. جاري ديسلر. إدارة الموارد البشرية. ترجم محمد أحمد عبد المتعال. الخرطوم: دار المريخ للنشر. 2003م
4. خالد الهيني. إدارة الموارد البشرية. دم.د.ن. 2003
5. خالد عبد الرحيم الهيني. إدارة الموارد البشرية. دم دار الاحمد للنشر والتوزيع. 2003م
6. طلال مسلط الشريف. العوامل المؤثرة في أداء العمل. مجلة جامعة الملك عبد العزيز. الاقتصاد والإدارة، المجلد. 1992
7. الشريف. العوامل المؤثرة في أداء العمل دم.د.ن. 1992م
8. الصباب أحمد عبد الله وآخرون. اساسيات الادارة الحديثة. القاهرة . خوارزم العلمية. 2009م
9. طلال مسلط الشريف. العوامل المؤثرة في أداء العمل. مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصاد والإدارة. المجلد 1992م.
10. عبد الرحمن أحمد صيحان. معوقات الإبداع في المنظمة السعودية. الإدارة العامة. المجلد 39. العدد 1999م
11. عبد الرحمن أحمد هيجان. معوقات الإبداع في المنظمات السعودية. لإدارة العامة المجلد 39 العدد. 1999
12. علي خضر محمد. إدارة الأفراد. الخرطوم: دن. 2003م.



عيسى أبكر جاد النبي. اثر التدريب على رفع كفاءة. أداء العاملين بتطبيق على  
بنك الشمال الإسلامي. رسالة ماجستير غير منشورة. مقدم لجامعة النيلين إدارة الأعمال  
2009م

مرتضي محمد أحمد. إدارة الموارد البشرية في كفاءة إدارة المنظمات، كلية  
الدراسات العليا، جامعة الخرطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة. مارس 2009  
منا نصر الله. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع 2001م  
مهدي حسن زويلفا. إدارة الموارد البشرية. جامعة قباءة دار الفكر للنشر.  
2004.

مؤيد سعيد السالم وعادل مرحوش صالح. إدارة الموارد البشرية. الاردن: عالم  
الكتب الحديثة، 2002م.  
دراسات الجامعية:

منيه يوسف سيد أحمد، أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء، بحث تكميلي لنيل درجة  
البكالوريوس في إدارة الأعمال، جامعة العلوم والتقانة، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة  
الأعمال، الخرطوم، 2008م.

يسرى أحمد محمد أحمد، أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء، بحث تكميلي لنيل درجة  
البكالوريوس في إدارة الأعمال، جامعة العلوم والتقانة، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة  
الأعمال، الخرطوم، 2010م.

مناهل حسن الزبير. دور إدارة الموارد البشرية في ترقية إداء المنظمات. بحث تكميلي  
لنيل درجة البكالوريوس، جامعة العلوم والتقانة، كلية العلوم الإدارية. 2010م

بسم الله الرحمن الرحيم



# جامعة العلوم والتقانة

## كلية الدراسات العليا

### قسم إدارة الأعمال



الاخ الكريم : الاخـت الكريمة

بعد التحية والاحترام

تقوم الباحثة بإعداد دراسة ميدانية بعنوان أثر الموارد البشرية على الأداء  
تطبيق على شركة زين للاتصالات ويرجى منكم التكرم بالإجابة على الاسئلة التالية  
من وضع علامة (✓) في الخانة التي تتفق مع رأيك واجابـتكم سنتعامل بكل سرية  
ايات البحث فقط وليس مطلوب منك ذكر اسمك أو عنوانك.

بيانات الشخصية ضع (✓) أمام العبارة المناسبة

ن:-

أنثى

ز:-

من 40 - 50

من 30 - 40

من 30 سنة

من 50 - فما فوق

60 - 50

نوى التعليمي:-

وفوق الجامعي

جامعي

مل الوظيفي:-

اخرى

مراجع

إداري

اسب

وات الخبرة:-

10 وأكثر

من 5 - 15 سنوات

من 5 سنوات



بيانات الأساسية:-

لا اوافق بشده	لأوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
<b>الفرضية الأول: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والأداء</b>					
					تستخدم إدارة الموارد البشرية تدريب حديث في التدريب.
					توجد مخصصات مالية محددة تتفق على التدريب.
					هنالك خطة لتقويم فاعلية النشاط تتبع.
<b>الفرضية الثاني: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء</b>					
					توجد خطة واضحة لاحتياجات تتبع من القوى العاملة.
					توجد تخطيط لإدارة الموارد البشرية.
					هنالك معايير واضحة لقياس الأداء
<b>الفرضية الثالثة: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والأداء</b>					
					توجد نظام للحوافز المعنوي تتبع
					تتبع المؤسسة نظام الحافز تتبع
					تتبع البنك معايير موضوعية في تتبع تحفيز العاملين.