

تتشرف كلية الدراسات العليا و كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بدعوتكم لحضور

### مناقشة رسالة الماجستير

#### العنوان

أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية:  
دراسة حالة جامعة الإمارات العربية المتحدة

#### للطالب

عفاف حميد محمد الوحشي

#### المشرف

د. أحمد مصطفى الحسين ، قسم الحكومة والمجتمع  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

#### المكان والزمان

11:30 صباحا

الثلاثاء، 14 أبريل 2020  
عند بعد بواسطة التكنولوجيا

#### الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز، وتقييم الأداء) في رضا العاملين في الجامعات الحكومية في اماره ابو ظبي. وقد تكونت عينة الدراسة من 146 موظفا من جامعة الامارات، ولتحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة بالاعتماد على الاستبانة المحكمة لجمع البيانات، وقد تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات اعتمادا على كل من برنامج Excel وبرنامج SPSS للحزم الاجتماعية. وتظهر صعوبة الدراسة في تحديد رضا العاملين وأبعاد قياس رضاهم من عدة ممارسات وتحديد هذه الممارسات من عدة جوانب مختلفة وعليه سيتم إلقاء الضوء على الأبعاد المتعلقة بهذه الممارسات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية وقد تبنت الدراسة الأبعاد ( تخطيط القوى العاملة ، الاختيار والتعيين ، التدريب والتطوير ، التعويضات والحوافز ، وتقييم الأداء ) وأيضا تبنت الدراسة دراسة رضا المتعاملين من الاسباب التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية ( الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الاجر الشهري ) . ويبحث الفصل الثاني الاطار النظري والدراسات السابقة من حيث مفهوم الموارد البشرية والتطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية وأهمية الموارد البشرية واهداف الموارد البشرية وممارسات إدارة الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة وأهم خطوات التخطيط بالتفصيل والاختيار والتعيين والتدريب والتطوير وتعريف التدريب والتطوير وأهمية التدريب والتطوير وأهداف التدريب والتطوير والمراحل التي تمر بها العملية التدريبية وتقييم الاداء من جميع الجوانب والتعويضات والحوافز من جميع الجوانب وبالنهاية تم التطرق الى الرضا الوظيفي وجميع الجوانب التي تشمل الدراسة وقد تم بناء الفرضيات الرئيسية والمتغيرات بناء على هذه الدراسات وهذا الاطار النظري . أما في الفصل الثالث تم شرح المنهجية والاجراءات التي تمت في هذه الدراسة حيث يهدف هذا الفصل الى التعريف بمنهجية البحث التي اتبعتها الباحثة في الدراسة الحالية، وذلك من خلال توضيح كل من مجتمع الدراسة، اختيار العينة، وحدة التحليل، طرق جمع البيانات، بناء اداة الدراسة واختبارها صدقها وثباتها، والأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات. وفي الفصل الرابع تم التطرق إلى نتائج الدراسة بشكل مفصل و يتناول هذا الفصل عرضا لنتائج الاحصائية الوصفية التي استخدمت في تحليل استجابات افراد عينة الدراسة في جامعة الامارات، وفقا لاداة الدراسة (الاستبانة)، والتي تكونت من الجزء الاول المتعلق بالمتغيرات الديموغرافية والشخصية المتعلقة بالمستجيبين، والجزء الثاني والذي احتوى على (50) عبارة موزعة على محورين، وهما ممارسات ادارة الموارد البشرية ورضا العاملين، بالاضافة الى الاختبارات الاحصائية التي استخدمت في اختبار اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحقيق رضا العاملين في هذه الجامعات. وقد اظهرت نتائج الدراسة بان مستوى تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية بشكل عام قد جاء بمستوى متوسط، حيث احتل تخطيط الموارد البشرية الترتيب الاول من حيث الاهمية وبمستوى مرتفع، تلاه بقية الممارسات بمستوى متوسط وعلى الترتيب (الاختيار والتعيين، تقييم الاداء، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز). اما مستوى الرضا الوظيفي فقد جاء ايضا بمستوى متوسط. كما اظهرت النتائج وجود اثر معنوي ذو دلالة احصائية لممارسات ادارة الموارد البشرية مجتمعة ومنفردة في تحقيق الرضا الوظيفي، وقد دلت النتائج على ان تقييم الاداء له الاثر الاكبر في تحقيق الرضا الوظيفي، تلاه على الترتيب كل من؛ التعويضات والحوافز، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتطوير، الاختيار والتعيين. وكذلك اشارت النتائج الى وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للعمر، سنوات الخبرة والمنصب الوظيفي، بينما اظهرت الدراسة عدم وجود فروق احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للنوع الاجتماعي، المؤهل العلمي ومتوسط الاجر الشهري.

كلمات البحث الرئيسية: ممارسات ادارة الموارد البشرية، الرضا الوظيفي، الجامعات الحكومية، أبو ظبي.