

أثر بيئة العمل الداخلية علي تخطيط الموارد البشرية
(دراسة ميدانية علي الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات)

*د.انتصار علي تيباز

*د. حنان محمد عبود

الملخص:-

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي اثر بعض من عوامل البيئة الداخلية (الهيكل التنظيمي , الثقافة التنظيمية ,التكنولوجيا المستخدمة)علي تخطيط الموارد البشرية , في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات ,حيث تم توزيع استبيان علي عينة عشوائية عددها (50)شملت بعض من مسؤولي إدارة الموارد البشرية ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبعض الأدوات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة . وقد توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج منها:يوجد تأثير واضح لطبيعة الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة علي تخطيط الموارد البشرية في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات. ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة الاهتمام بتحسين عناصر البيئة الداخلية في الهيئة لتترك أثراً ايجابيا علي كفاءة العنصر البشري , وكذلك العمل علي معالجة الأسباب المهنية التي تؤدي إلى تحسين ظروف المناخ التنظيمي والتي من شأنها التأثير ايجابيا على كفاءة العنصر البشري وفاعليته

مقدمة:

تعتبر بيئة العمل الداخلية الحيز والمحيط الذي تعمل فيه الموارد البشرية داخل المنظمة , وهي تمثل عاملاً مهماً في دفع الموارد البشرية الى العمل واستغلال كل طاقاته، خاصة إذا كانت تلبى احتياجاته، كما أن بيئة العمل الداخلية لها تأثير كبير على الموارد البشرية وخاصة أدائهم، وقد يكون هذا التأثير إيجابياً أو سلبياً وفقاً لطبيعة بيئة العمل الداخلية وخصائصها .
الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الداخلية، تخطيط الموارد البشرية، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة.

* عضو هيئة تدريس، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس ليبيا

** عضو هيئة تدريس، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية جامعة طرابلس ليبيا

مشكلة الدراسة: يمكن توضيح مشكلة من خلال التساؤلات الآتية:-

- ما واقع بيئة العمل الداخلية في المنظمة قيد الدراسة ؟

- هل تعتمد المنظمة قيد الدراسة على أسس علمية في تخطيط الموارد البشرية ؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة ؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في المنظمة قيد الدراسة وأثرها على تخطيط الموارد البشرية .
- 2- تحديد أثر المتغيرات المستقلة التي شملتها الدراسة (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا) على المتغير التابع (عملية تخطيط الموارد البشرية) .

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في وضع إطار لمحاو بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المستخدمة)، من خلال هذا الاطار يتم التعريف بها ومجالاتها وعلاقتها بالتخطيط للموارد البشرية، كما ستمثل اضافة علمية الى موضوع بيئة العمل الداخلية .

تساؤلات الدراسة:

- هل بيئة العمل الداخلية لها اهمية في تخطيط الموارد البشرية في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات ؟
- هل تهتم الادارة العليا في المنظمة (قيد الدراسة) بالتخطيط للموارد البشرية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية في المنظمة (قيد الدراسة) ؟

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم المنهج الوصفي في عرض الادبيات المتعلقة بموضوع بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية، من المصادر الثانوية كالكتب، الدوريات والمجلات، واستخدام المنهج التحليلي في تحليل البيانات التي تم جمعها من الجانب العملي من مجتمع الدراسة .

أداة جمع البيانات:

تم الاستعانة باستبانة لغرض التعرف على اثر بيئة العمل الداخلية على تخطيط الموارد البشرية، وقد تم تصحيحها بما يتوافق مع مقياس ليكرت الخماسي، بالإضافة الى استخدام بعض الاساليب الاحصائية الأخرى .

حدود الدراسة:

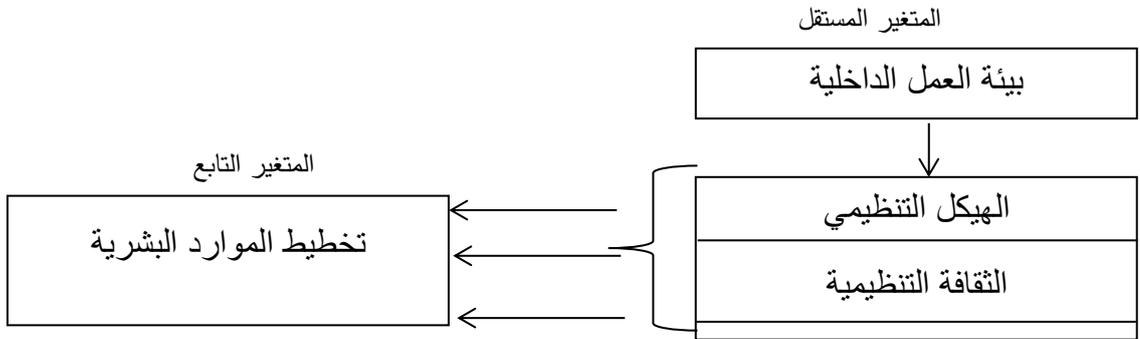
الحدود الموضوعية : اقتصرت على موضوع اثر بيئة العمل الداخلية على تخطيط الموارد البشرية .

الحدود الزمنية: تم إجراء البحث في فبراير 2022، واستغرق توزيع الاستبيان (ثلاثة أسابيع) الحدود المكانية في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات، أما الحدود البشرية تضمنت إدارة الموارد البشرية بالهيئة

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل الداخلية، تخطيط الموارد البشرية، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة .

نموذج الدراسة: علي ضوء اهداف الدراسة تم بناء نموذج يبين المتغيرات المستقلة التابعة والعلاقة بينهما كما هو موضح بالشكل (1):-



شكل (1) متغيرات الدراسة

أولاً: الجانب النظري

مفهوم بيئة العمل الداخلية:

- تعرف بيئة العمل الداخلية بأنها " كل القوى التي تعمل داخل المنظمة نفسها " وتشمل البيئة الداخلية الهيكل التنظيمي للمنظمة بأشكاله المتعددة وثقافة المنظمة وموارد المنظمة التي تضم الانتاج والتسويق والمالية والبحث والتطوير والموارد البشرية ونظم المعلومات . (العريفي، 2011، ص94)

- كما تعرف بانها: القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الادارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الادارية. (القيوتي، 2001، ص35)

أهمية دراسة وتقييم البيئة الداخلية:

تكمن أهمية دراسة وتقييم البيئة الداخلية في النقاط التالية:-

- المساهمة في تقييم القدرات والامكانيات المادية والبشرية حيث تتعرف المؤسسة على نفسها وبالتالي يمكن تسيرها والتحكم في عوامل الانتاج.
- التمكن من اكتشاف نقاط القوة والضعف.
- معرفة سمعة الشركة وكيف ينظر اليها المستهلك. (أبو رحمة، 2017، ص87)

عناصر بيئة العمل الداخلية

تتمثل عناصر البيئة الداخلية في: الهيكل التنظيمي ومدى توافر الكفاءات الادارية والاطر الفنية المطلوبة، وثقافة المنظمة باعتبارها عوامل تنظيمية وإدارية محددة أو محفزة في المنظمة، والتكنولوجيا المتاحة باعتبارها وسائل لتحويل المدخلات الي مخرجات وتعتبر التغيرات التكنولوجية أحد القوي الاساسية في البيئة الكلية للمنظمة. (بن رحمون، 2014، ص37)

مجالات بيئة العمل الداخلية:

تباينت آراء الدراسات و الابحاث العلمية حول تحديد مجالات بيئة العمل الداخلية وذلك وفقاً لهدف ومجتمع كل دراسة ومن تلك الدراسات ما يأتي:-

أ- دراسات استخدمت مجالات (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الموارد المتاحة) كمجالات اساسية لدراسة متغير بيئة العمل الداخلية . (عبدالله، 2015)

ب- دراسات حددت مجالات (الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل، نمط القيادة، نمط الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكنولوجيا، التحفيز) كمجالات اساسية لدراسة متغير بيئة العمل الداخلية . (علي، 2015)

ت- دراسات استخدمت مجالات (الهيكل التنظيمي، الثقافة لتتظيمية) كمجالات اساسية لدراسة متغير بيئة العمل الداخلية ومنها دراسة (منصور، 2014) .

وتأسيساً على ما سبق وانسجماً مع هدف الدراسة الحالية فقد اعتمدت الدراسة على مجالات (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المستخدمة) كمجالات اساسية تهتم في تحقيق الغاية من هذه الدراسة وللتعرف اكثر على هذه المجالات .

الهيكل التنظيمي

يعرف الهيكل التنظيمي بأنه: الالية الرسمية التي يتم من خلالها ادارة المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين، كما أنه نظام للسلطة والمسائلة والعلاقات بين الوحدات التنظيمية الذي يحدد شكل وطبيعة العمل اللازم للمنظمة . (رضوان، 2012، ص45)

أهمية الهيكل التنظيمي

يرى بيتر داركر أن أهمية الهيكل التنظيمي تتمثل في:-

- 1- المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح .
- 2- تسهيل تحديد ادوار الافراد في المؤسسة .
- 3- المساعدة في اتخاذ القرار . (زويلف، 2001، ص105)

الثقافة التنظيمية

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها " ثمرة كل نشاط انساني محلي نابع عن البيئة ومعبر عنها أو مواصل لتقاليدها في هذا الميدان او ذلك وهي مجموعة من المعلومات التي يقوم عليها نظام حياة أي شعب من الشعوب فهي تحدد اسلوب حياته ومحيطه الفكري ونظرتة الى الحياة ولا بد ان تكون خاصة به ونابعة من ظروفه واحتياجاته وبيئته الجغرافية، وتطور بلاده التاريخي الحضاري . (بن حبتور، 2007، ص198)

أهمية الثقافة التنظيمية

- 1- تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا فاعلا وداعما للإدارة ومساعد لها علي تحقيق أهدافها .
- 2- تعتبر عاملا هاما في استجواب العاملين الملائمين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين .
- 3- هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها .
- 4- هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وتنظم اعمالها وعلاقاتهم وانجازاتهم .(المرسي، 2006، ص68)

تكنولوجيا المعلومات المتاحة

عرف نظام تكنولوجيا المعلومات بأنه (فن وعلم اصول الصناعة)، وذلك بما تحتويه وتتطلبه من دراسات وبحوث ومهارات وخبرات لازمة التطبيق في مجال او مجموعات انتاجية معينة . (أبو قحف، 2013، ص104)

اهمية تكنولوجيا المعلومات

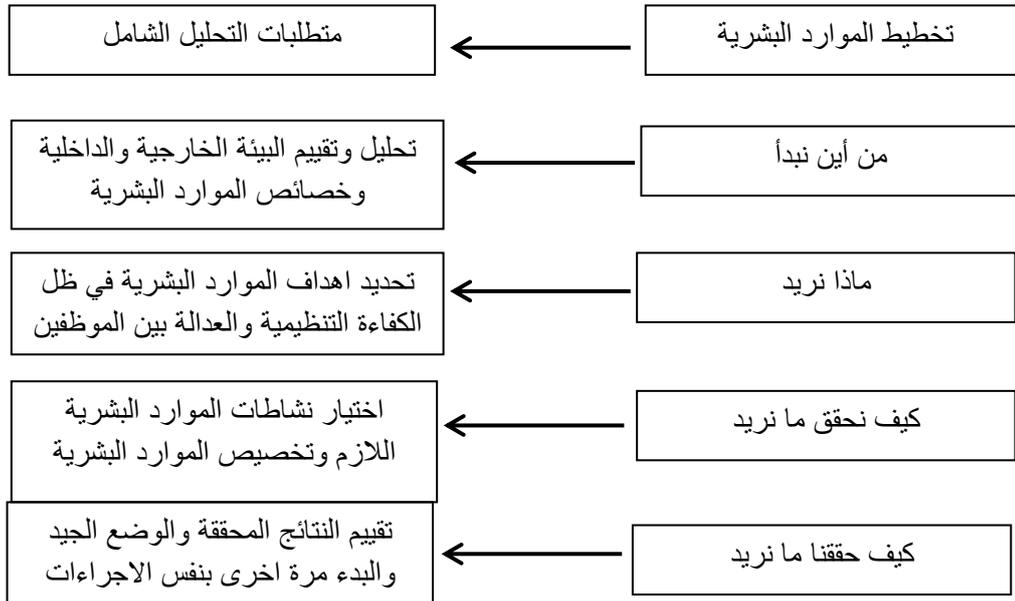
- 1- قللت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من القيود الجغرافية واستطاعت ان تربط العالم ليصبح قرية صغيرة تتبادل المعلومات والخدمات بسرعة فائقة وبأقل امكانيات .
- 2- ساعدت في تطور العمل الاداري والفني للمؤسسات الحكومية والخاصة، من خلال استخدام الشبكات الداخلية والخارجية وايجاد تطبيقات ونظم متكاملة للمعلومات والتي حسنت كثيراً من كفاءة العمل والعاملين والخدمات المقدمة، وأدت الى دقة وتكامل المعلومات و اوجدت اساليب ذات فعالية في الادارة والتنظيم .

3- وفرت للمجتمع طرق حديثة ونظم مبرمجة استطاعت معالجة الكم الهائل من المعلومات التي كانت مكدسة في الورق والكتب واعادت تشكيل الوصول الى هذه المعلومات . (ابو قحف، مرجع سبق ذكره، ص120)

مفهوم تخطيط الموارد البشرية:

- هو عملية الحصول على العدد الصحيح من الافراد المؤهلين للوظائف الصناعية، وفي الوقت المناسب، وبطريقة اخرى فإن التخطيط الموارد البشرية تعد نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخلياً (الأفراد الموجودين فعلاً)، وخارجياً (هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم) مع الوظائف المتاحة، التي تتوقع المنظمة وجودها عبر فترة زمنية محددة . (راوية حسن، 2004، ص75)

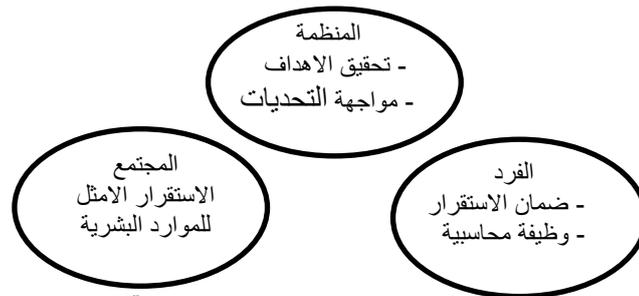
- كما عرف تخطيط الموارد البشرية بأنه " مجموعة من المبادئ والسياسات والاجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تهدف الى تحديد وتدبير الاعداد والمستويات المطلوبة من الافراد لأداء اعمال معينة في اوقات محددة بتكلفة مناسبة بما يساير خطة المنظمة بوجه عام ويسهم في تحقيق اهدافها . (المغربي، 2007، ص45)



شكل (2) مفهوم التخطيط المصدر: (سنان الموسوتي، 2004، ص87)

فوائد تخطيط الموارد البشرية:

- من فوائد تخطيط الموارد البشرية والتي تعود على المنشآت القائمة به ما يأتي:-
- 1- إتاحة الفرصة للمنشأة لتحديد اهدافها وخططها من خلال إمكانية توجيه هذه الخطط الى ما يأتي:-
 - ما هو العمل المطلوب ؟
 - وبواسطة من سيتم انجازه ؟
 - وبأي معايير سيتم انجازه ؟
 - 2- إتاحة الفرصة امام المنشأة لمواجهة وتطوير سياسات واجراءات وتطبيقات العمالة فيما يتعلق بالاحتياجات والاختيار و التعين، والتدريب، التنمية، وتنظيم العمل، والحوافز، والمكافآت في شكل بنود تكلفة توضح مدى قبولها وفعاليتها .
 - 3- إتاحة الفرصة أمام المنشأة للتأكد من هذه الاستفادة من المصادر البشرية المتاحة لها، وخاصة هؤلاء الذين يؤدون اعمالاً لا تتوافق مع قدراتهم .
 - 4- إتاحة الفرصة أمام المنشأة للحصول على ما تحتاجه من عمال لتحقيق أهدافها في المستقبل حتى تصل الى الاستخدام الامثل للعمالة المتاحة مع ضمان فاعلية ورضا العاملين .
 - 5- التخلص أو الحد من ظاهرتي البطالة المقدمة والعجز في بعض الفئات العاملين، بما يضمن تحقيق خطة الانتاج المرجوة بأقل تكلفة ممكنة . (خليل، 2018، ص55)
- وبهذا فان التخطيط للموارد البشرية يحقق الفائدة لكل من الفرد، المنظمة، المجتمع، ويمكن أن يوضح الشكل التالي:-



شكل رقم (3) تخطيط الموارد البشرية

خصائص عملية التخطيط للموارد البشرية:

- عملية تتبؤ تقوم على تحليل احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية .
- عملية تركز على التغيرات البيئية الداخلية والخارجية عند تحديد الطلب الموارد البشرية .

- ترتبط بالتخطيط على مستوى المنظمة بشكل عام .
- تعتمد بشكل كبير على المعلومات المتوفرة . (أحمد، 2014، ص150)

أهداف تخطيط الموارد البشرية

- 1- تأمين الاحتياجات من العمال في الوقت المناسب .
- 2- تخطيط وضبط الترقيات والتغيرات الوظيفية (الاستقالة، التقاعد)
- 3- تقدير التكاليف الموارد البشرية واعداد الموازنات الخاصة بها .
- 4- الاعداد الجيد لاستقطاب والاختيار والتعيين .
- 5- ضمان توفير الاستخدام الامثل والفعال للموارد البشرية بما يحقق اهداف كل من المنظمة وتلك الموارد والمجتمع ككل . (كافي، 2014، ص88)

العوامل الداخلية التي تؤثر على تخطيط الموارد البشرية:

على الرغم من اهمية تخطيط الموارد البشرية إلا أن هناك مجموعة من العوامل الداخلية التي تؤثر في عملية التخطيط للموارد البشرية والتي من أبرزها ما يلي:-

- 1- أهداف المنظمة: حيث تشكل أهداف المنظمة القاعدة الاساسية التي تحدد حاجة المنظمة من القوى البشرية ونوعيتها فمن الصعب على ادارة الموارد البشرية ان تخطط بمنعزل عن فهم وإدراك الاهداف العامة وقدرة المنظمة على تحقيقها .
- 2- الوضع المالي:الوضع المالي للمنظمة والذي يتمثل في قدرتها على تخطيط وتحديد الموارد البشرية مما يؤثر على انشطة اخرى مثل الاستقطاب للكفاءات المؤهلة وابقائها على رأس المال وكذلك التأثير على التدريب والحوافز .
- 3- التغيرات التنظيمية: تعتبر التغيرات التنظيمية كإعادة توزيع العاملين على الوظائف أو احداث تغيرات في الهيكل التنظيمي فيما يتعلق بتدريب وتنمية العاملين وكذلك في حالة اعادة توزيع الافراد والذي بدوره قد يتطلب الى تدريب وتطوير الموارد البشرية .
- 4- حجم العمل: يعتمد حجم الموارد البشرية لأداء عمل معين على حجم ذلك العمل ونوعيته حيث تعتبر هذه العوامل الداخلية نابعة من عمل المنظمة نفسها ومن داخلها ويجب عليها التحكم بها أثناء فترة التخطيط ووضع مقاييس مرونة داخلية اثناء عملية التخطيط تسمح بالتحرك في هذه العوامل دون الاضرار بالهيكل التخطيط ومهمته . (محمد ايمن ، 2017، ص78)

ثانياً: الجانب العملي:

إجراءات البحث:

1. أداة البحث

الجزء الأول: تضمن على المعلومات الأولية للمبحوثين تضمنت علي (4) عبارات .
تضمن المحاور التالية:

المحور الأول: يختص في بيئة العمل الداخلية والذي ضم الأبعاد التالية:

البُعد الأول: يتعلق الهيكل التنظيمي, باستخدام (6) عبارات، وتتم الإجابة علي هذه العبارات علي مقياس تدريجي.

البُعد الثاني: يتعلق الثقافة التنظيمية, باستخدام (5) عبارات، وتتم الإجابة علي هذه العبارات علي مقياس تدريجي.

البُعد الثاني: يتعلق التكنولوجيا المتاحة, باستخدام (5) عبارات، وتتم الإجابة علي هذه العبارات علي مقياس تدريجي.

المحور الثاني: تضمن تخطيط الموارد البشرية، باستخدام (10) عبارات، وتتم الإجابة علي هذه العبارات علي مقياس تدريجي.

وللخروج بنتائج علمية دقيقة لهذه البحث قام الباحث باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الأبعاد للإجابة عن الفقرات وهي:

(اتفق تماما , اتفق , محايد , لا اتفق , لا اتفق تماما)، وترجم هذه التقديرات الوصفية إلي تقديرات رقمية على أساس تخصيص الأرقام (5)،(4)،(3)،(2)،(1) لكلاً منها، وكان يطلب من المبحوث قراءة كل بند من بنود المقياس بدقة تم يضع (√) أمام واحدة من فئات التقدير الموضوعة أمام كل بند بحيث تعكس العلامات الموضوعة أمام البنود إجابات المبحوثين .

2. استخراج معايير الصدق والثبات للاستبيان:

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي

فقد تبين أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لفقراته الذي تنتمي إليه كانت دالة عند مستوى معنوية (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات الإستبيان صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يؤكد أن إستبانة الإستبيان تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ثانياً: ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة و وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانته الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

جدول (1)

يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

م	المجال	متوسط درجات المقياس	تباين المقياس	مؤشر الثبات	معاملات ألفا
أولاً: بيئة العمل الداخلية					
1	الهيكل التنظيمي	11.150	2.023	0.692	0.672
2	الثقافة التنظيمية	11.441	2.258	0.422	0.720
3	التكنولوجيا المتاحة	10.965	2.323	0.519	0.757
ثانياً: تخطيط الموارد البشرية					0.636
الدرجة الكلية					0779

تم حساب معامل ثبات الإستبانة من خلال استخدام طريقة ألفا , نجد أن قيمة ألفا بلغت (0.779) وهذا يبين أن الارتباط بين الإجابات قوي جداً ومقبول إحصائياً وفيما يتعلق بثبات الإستبانة فيلاحظ من الجدول أن كل معاملات ألفا الفردية والمتعلقة بالمفردات كل على حدة كانت اقل من قيمة اختبار ألفا العام, وهذا ما يدل علي أن كل المفردات الموجودة في هذه المجموعة مهمة وان أي حذف أو شطب لمفردة منها سوف يؤثر سلباً علي ثبات ومصداقية الإستبانة , إما فما يتعلق بمقياس الصدق والذي يتعلق بقياس درجة ارتباط المفردة بالمقياس العام فان نتائج تعتبر مقبولة إحصائياً كما يعتبر تباين المقياس بالنسبة للمفردات ليس كبير كما أن متوسط درجات المقياس تعتبر متقاربة (10.965- 11.543) , وبذلك فانه يمكن الاعتماد علي المجموعة بأكملها دون حذف أي من المفردات للوصول إلي نتائج مجدية في هذا البحث.

3. تحليل البيانات:

تم ترميز إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان وإدخالها إلى الحاسب الآلي وذلك من خلال أوراق العمل الملحقة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية) والمعدة خصيصاً لهذا الغرض ومن خلال متوسط إجابات الفقرات وقوة تأثيرها وهي كالاتي: وقبل عرض نتائج تحليل إجابات المبحوثين فقد تم احتساب المدى لإجابات , و الوصول إلى طول الفئة لكل درجة من درجات الترتيح الخماسية, وكانت نتيجة ذلك على النحو التالي (1):

$$0.80 = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

المدى هو الفرق بين اصغر قيمة واكبر قيمة (اكبر قيمة-اصغر قيمة) , المدى = 5 - 1 = 4 ويهدف تحديد المدى للمتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين إلى التخلص من الاعتماد على القيم المطلقة , و تحديد مستوى يتم من خلاله قبول العبارة ضمن المقياس المحدد لها و الجدول التالي يعرض نتائج قياس مدى المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين (وحدة القياس).

جدول (2) متوسط إجابة المبحوثين والرأي السائد لمتغيرات البحث

المتوسط	النسبة المئوية	الرأي السائد
من 1.00 إلى 1.80	20% - 36%	لا تُسهم ابداً
من 1.81 إلى 2.60	37% - 52%	لا تُسهم
من 2.61 إلى 3.40	53% - 68%	تُسهم بدرجة محدودة
من 3.41 إلى 4.20	69% - 84%	تُسهم بدرجة كبيرة

(1) علي عبد السلام ألعماري م علي حسين العجيلي، الإحصاء والاحتمالات النظرية و التطبيق , مالطا، منشورات ألبا.

من 4.21 إلى 5.00	100% - 85%	تُسهم بدرجة كبيرة جداً
------------------	------------	------------------------

العرض والتحليل الإحصائي للبيانات:

أولاً: التوزيع التكراري لخصائص أفراد عينة البحث

لمعرفة خصائص مجتمع البحث تم الحصول على التوزيع التكراري لأفراد عينة البحث، حسب بعض المتغيرات الديموغرافية، وفيما يلي عرض موجز لسمات أفراد العينة .

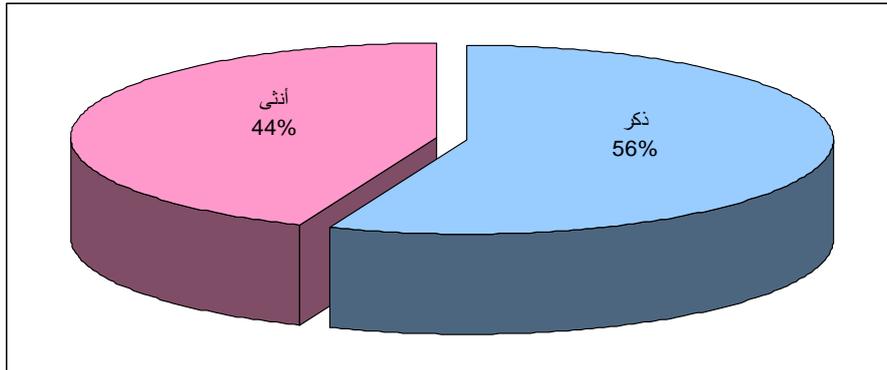
1. النوع:

جدول رقم (3)

يوضح توزيع العينة من حيث النوع

النسبة %	التكرار	النوع
56	28	ذكر
44	22	أنثى
100	50	المجموع

يبين الجدول رقم (3) النتائج الخاصة بتوزيع العينة من حيث النوع حيث نجد أن ما نسبته 56% من إجمالي العينة كانوا من الذكور، كما يلاحظ أن نسبة 44% من أفراد العينة من الإناث .



شكل (4) يبين توزيع عينة البحث من حيث النوع

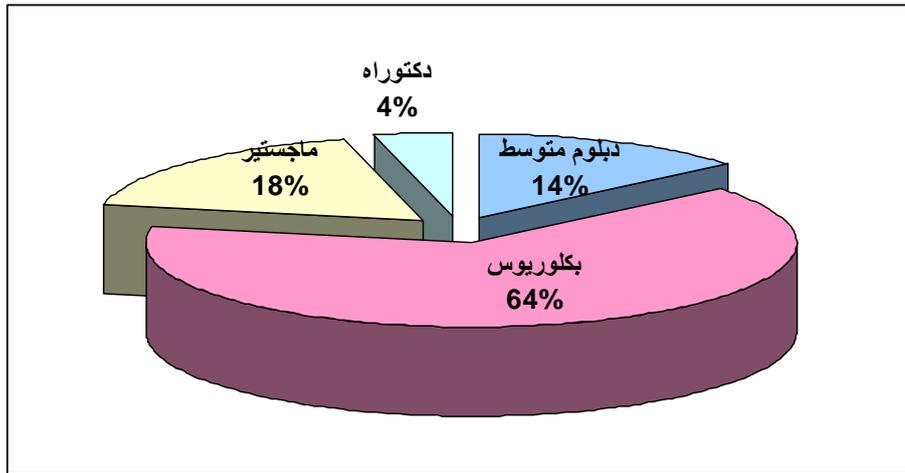
2. المستوى التعليمي:

جدول رقم (4)

يوضح توزيع العينة من حيث المستوى العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
14	7	دبلوم متوسط
64	32	بكالوريوس
18	9	ماجستير
4	2	دكتوراه
100	50	المجموع

يبين الجدول رقم (4) النتائج الخاصة بالمؤهل العلمي محل البحث ، ويلاحظ أن أعلى نسبة لأفراد عينة البحث هم من حملة البكالوريوس حيث تبلغ 64%، وتأتي نسبة أفراد العينة الذين لديهم ماجستير في المرتبة الثانية بنسبة بلغت 18%، أما الذين كان مؤهلهم دبلوم فاقل فقد بلغت نسبتهم 14%، و الدكتوراه بلغت نسبتهم 4%.



شكل (5) يبين توزيع عينة البحث من حيث المؤهل العلمي

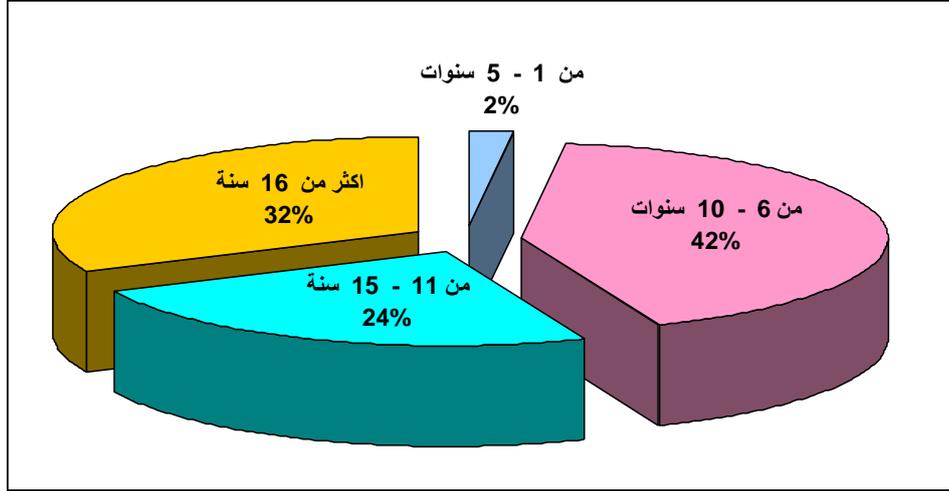
3. سنوات الخدمة:

جدول رقم (5)

يوضح توزيع العينة من حيث سنوات الخدمة

النسبة %	التكرار	سنوات الخدمة
2	1	من 1 - 5 سنوات
42	21	من 6 - 10 سنوات
24	12	من 11 - 15 سنة
32	16	أكثر من 16 سنة
100	50	المجموع

يبين الجدول رقم (5) النتائج الخاصة بتوزيع العينة من حيث سنوات الخدمة حيث نجد أن ما نسبته 42% من إجمالي العينة المبحوثة لديهم خدمة من 6 - 10 سنوات، تليها من كانت خدمتهم أكثر من 16 سنة بنسبة 32%، كما يلاحظ أن نسبة 24% من أفراد العينة لديهم خدمة من 11 - 15 سنة ، ومن لهم اقل من 5 سنوات بلغت نسبتهم 2%.



شكل (6) يبين توزيع عينة البحث من حيث سنوات الخدمة

4. المستوى الوظيفي:

جدول رقم (5)

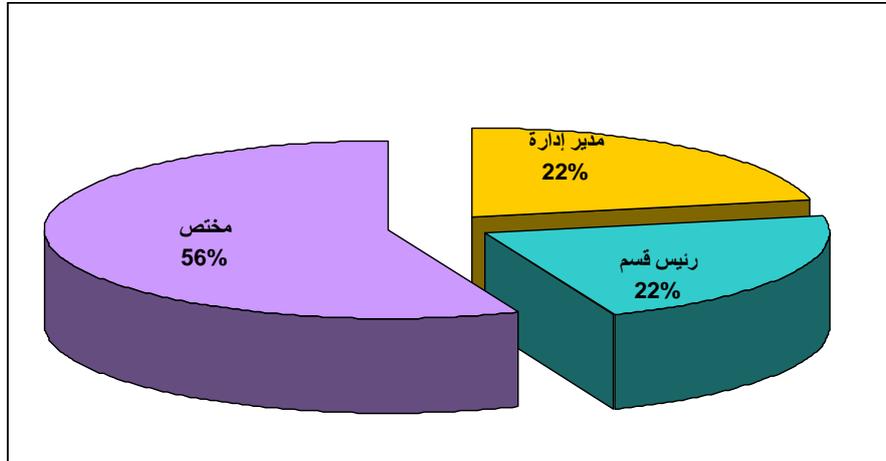
يوضح توزيع العينة من حيث المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
22.00	11	مدير إدارة
22.00	11	رئيس قسم
56.00	28	مختص
100	50	المجموع

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	يساعد الهيكل التنظيمي على سرعة انجاز العمل بكفاءة وفاعلية	4.08	0.57	13.86%	81.60 %	يسهم بدرجة كبيرة
2	يوجد توصيف وظيفي يحدد بوضوح المسؤوليات والواجبات	3.96	0.75	19.06%	79.20 %	يسهم بدرجة كبيرة

يسهم بدرجة كبيرة	79.20 %	23.36%	0.92	3.96	خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومفهومة	3
يسهم بدرجة كبيرة	78.00 %	23.31%	0.91	3.90	تساعد اللوائح والتعليمات في توضيح وتبسيط إجراءات العمل .	4
يسهم بدرجة كبيرة	74.80 %	29.49%	1.10	3.74	يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة الكافية أي قابل للتعديل لمواجهة التغيرات .	5
يسهم بدرجة كبيرة	73.20 %	23.81%	0.87	3.66	يسمح لي الهيكل التنظيمي الحالي بالمشاركة في اتخاذ القرارات	6
يسهم بدرجة كبيرة	77.67 %	14.54%	0.56	3.88	الهيكل التنظيمي	

يبين الجدول رقم (5) النتائج الخاصة بتوزيع العينة من حيث المستوى الوظيفي حيث نجد أن ما نسبته 56% من إجمالي العينة المبحوثة هم من المختصين، تليها من مدراء الإدارات و رؤساء الأقسام بنسبة 22% لكلا منهما



شكل (7) يبين توزيع عينة البحث من حيث المستوى الوظيفي

ثانياً: محاور إستمارة الإستبيان:

أ. تحليل استجابات عينة البحث وفقاً لأبعاد المتغير المستقل بيئة العمل الداخلية:
الجدول (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في
بُعد " الهيكل التنظيمي "

الجدول (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول
المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت
تشير إلى (يساعد الهيكل التنظيمي على سرعة انجاز العمل بكفاءة وفاعلية) يحتل المرتبة الأولى بنسبة
81.60% , تأتي بعد ذلك (يوجد توصيف وظيفي يحدد بوضوح المسؤوليات والواجبات) في المرتبة الثانية
وبنسبة 79.20% , يليها بالمرتبة الثالثة (خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة ومفهومة) بنسبة
79.20% , وقد جاءت العبارة (يسمح لي الهيكل التنظيمي الحالي بالمشاركة في اتخاذ القرارات) في
المرتبة الأخيرة وبنسبة مئوية بلغت 73.20% , وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبُعد الهيكل التنظيمي كان
يشير إلى (يسهم بدرجة كبيرة) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل.

الجدول (7) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في
بُعد " الثقافة التنظيمية "

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	القيم السائدة بالشركة تنظر إلى العاملين كمورد هام له قيمة .	3.86	0.78	20.28%	77.20%	يسهم بدرجة كبيرة
2	تهتم الشركة بترسيخ مفاهيم الولاء التنظيمي و الانتماء لدى العاملين .	3.62	0.64	17.55%	72.40%	يسهم بدرجة كبيرة
3	تمتلك الشركة قيم ومعتقدات منطقية واضحة وبسيطة .	3.52	0.81	23.13%	70.40%	يسهم بدرجة كبيرة
4	القيم السائدة تنظم العلاقات بين العاملين على أساس الحقوق والواجبات .	3.50	0.91	25.98%	70.00%	يسهم بدرجة كبيرة

يسهم بدرجة كبيرة	69.20%	30.46%	1.05	3.46	يلتزم العاملون بالسلوكيات الايجابية التي تنص عليها نظم وقوانين العمل .	5
يسهم بدرجة كبيرة	71.84%	17.53%	0.63	3.59	الثقافة التنظيمية	

الجدول (7) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى (القيم السائدة بالشركة تنظر إلى العاملين كمورد هام له قيمة) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 77.20% , تأتي بعد ذلك (تهتم الشركة بترسيخ مفاهيم الولاء التنظيمي و الانتماء لدى العاملين) في المرتبة الثانية بنسبة 72.40% , يليها بالمرتبة الثالثة (تمتلك الشركة قيم ومعتقدات منطقية واضحة وبسيطة) بنسبة 70.40% , وقد جاءت العبارة (يلتزم العاملون بالسلوكيات الايجابية التي تنص عليها نظم وقوانين العمل) في المرتبة الأخيرة بنسبة مئوية بلغت 69.20% , وان الرأي السائد للدرجة الكلية بُعِدَ الثقافة التنظيمية كان يشير إلى (يسهم بدرجة كبيرة) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل.

الجدول (8) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في

بُعِدَ " التكنولوجيا المتاحة "

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	تسهل التكنولوجيا المتوفرة لدى الشركة في سرعة وتبسيط إجراءات العمل .	4.16	0.84	20.23%	83.20%	يسهم بدرجة كبيرة
2	تعمل التكنولوجيا المتاحة في الشركة على تقليل الجهد وتوفير الوقت وتحسين الأداء	4.12	0.75	18.11%	82.40%	يسهم بدرجة كبيرة
3	تتوافق التكنولوجيا المستخدمة بالشركة مع متطلبات العمل	4.06	0.74	18.22%	81.20%	يسهم بدرجة كبيرة

يسهم بدرجة كبيرة	80.00%	15.97%	0.64	4.00	تعمل الشركة على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها .	4
يسهم بدرجة كبيرة	80.00%	15.97%	0.64	4.00	تمتلك الشركة كوادر مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا .	5
يسهم بدرجة كبيرة	81.36%	13.13%	0.53	4.07	التكنولوجيا المتاحة	

الجدول (8) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات الباحثين كانت تشير إلى (تسهم التكنولوجيا المتوفرة لدى الشركة في سرعة وتبسيط إجراءات العمل) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 83.20% , تأتي بعد ذلك (تعمل التكنولوجيا المتاحة في الشركة على تقليل الجهد وتوفير الوقت وتحسين الأداء) في المرتبة الثانية وبنسبة 82.40%, يليها بالمرتبة الثالثة (تتوافق التكنولوجيا المستخدمة بالشركة مع متطلبات العمل) بنسبة 81.20%, وقد جاءت العبارة (تمتلك الشركة كوادر مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا) في المرتبة الأخيرة وبنسبة مئوية بلغت 80% , وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبعْد التكنولوجيا المتاحة كان يشير إلى (يسهم بدرجة كبيرة) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل.

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	تدعم الإدارة العليا التخطيط للموارد البشرية .	3.82	0.87	22.86%	76.40%	يسهم بدرجة كبيرة

يسهم بدرجة كبيرة	73.60%	24.21%	0.89	3.68	تقوم الشركة بتحديد احتياجاتها من شاغلي الوظائف في المستقبل .	2
يسهم بدرجة كبيرة	71.60%	30.96%	1.11	3.58	تعمل إدارة الموارد البشرية على تدريب العاملين في المؤسسة باستمرار	3
يسهم بدرجة كبيرة	69.60%	36.37%	1.27	3.48	تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد نظام للتعويضات والحوافز بصورة عادلة وواضحة .	4
يسهم بدرجة كبيرة	69.60%	25.46%	0.89	3.48	تعمل إدارة الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات التدريبية بأساليب علمية ودقيقة .	5
يسهم بدرجة كبيرة	69.20%	34.65%	1.20	3.46	تلتزم إدارة الموارد البشرية بالتخطيط بوضوح للموارد البشرية .	6
يسهم بدرجة كبيرة	69.20%	31.01%	1.07	3.46	يوجد لدى إدارة الموارد البشرية خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية تم وضعها استناداً لاحتياجاتهم .	7
يسهم بدرجة كبيرة	68.80%	28.87%	0.99	3.44	تضع الشركة معايير واضحة وموضوعية لاختيار موظفيها .	8
يسهم بدرجة كبيرة	68.80%	33.31%	1.15	3.44	ترتبط الأجور والمكافآت بالأداء الفعلي للموظف .	9
يسهم بدرجة محدودة	61.20%	43.00%	1.32	3.06	هناك مخصصات مالية كافية لتنفيذ خطة التدريب .	10
يسهم بدرجة كبيرة	69.80%	18.89%	0.66	3.49	تخطيط الموارد البشرية	

ب. تحليل استجابات عينة البحث وفقاً لأبعاد المتغير المعتمد تخطيط الموارد البشرية:

الجدول (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في محور " تخطيط الموارد البشرية "

الجدول (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى (تدعم الإدارة العليا التخطيط للموارد البشرية) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 76.40% , تأتي بعد ذلك (تقوم الشركة بتحديد احتياجاتها من شاغلي الوظائف في المستقبل) في المرتبة الثانية وبنسبة 73.60% , يليها بالمرتبة الثالثة (تعمل إدارة الموارد البشرية على تدريب العاملين في المؤسسة باستمرار) بنسبة 71.60% , وقد جاءت العبارة (هناك مخصصات مالية كافية لتنفيذ خطة التدريب) في المرتبة الأخيرة وبنسبة مئوية بلغت 61.20% , وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبعدها تخطيط الموارد البشرية كان يشير إلى (يسهم بدرجة كبيرة جدا) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل.

ثالثاً: الإجابة على تساؤلات البحث:

للإجابة على التساؤل الأول : هل بيئة العمل الداخلية لها أهمية في تخطيط الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة ؟

جدول (10) تقييم لواقع بيئة العمل الداخلية في المنظمة قيد الدراسة

ت	المجال	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التطبيق
1	التكنولوجيا المتاحة	4.07	0.53	81.36%	على جدا
2	الهيكل التنظيمي	3.88	0.56	77.67%	عالي جدا
3	الثقافة التنظيمية	3.59	0.63	71.84%	عالي
	الدرجة الكلية	3.85	0.58	76.96%	عالي جدا

يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن المتوسط العام للعناصر واقع بيئة العمل الداخلية في المنظمة قيد الدراسة كان بدرجة تأثير " عالية جدا " , حيث جاءت التكنولوجيا المتاحة بالترتيب الأول بنسبة

(81.36%)، كما يلاحظ أن الهيكل التنظيمي جاء بالترتيب الثاني بنسبة (77.67%)، يليه جاءت الثقافة التنظيمية بوزن نسبي بلغ (71.84%) .

للإجابة على التساؤل الثاني: هل تهتم الإدارة العليا في المنظمة قيد الدراسة بالتخطيط للموارد البشرية؟ من خلال النتائج الواردة في جدول (9) والخاصة بإستجابة مفردات عينة البحث حول محور " تخطيط الموارد البشرية "، تم استخدام T-test لإختبار النتائج: تم اختبار هذه الفروض في الأساس على مقارنة متوسط دور محور " تخطيط الموارد البشرية "، مع المتوسط المعياري، لتحديد ما إذا كان المتوسط المحسوب أعلى من المتوسط المعياري بشكل دال إحصائياً أم لا.

جدول رقم (11) اختبار " ت " لعينة واحدة لمقارنة متوسط العينة لمحور تخطيط الموارد البشرية بمتوسط مجتمع معروف (معياري)

ت	العبارات	الفرق بين متوسطات	احصاءة GASTWIRTH	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
1	تدعم الإدارة العليا التخطيط للموارد البشرية .	0.82	3.94	6.639*	0.000
2	تقوم الشركة بتحديد احتياجاتها من شاغلي الوظائف في المستقبل	0.68	3.75	5.398*	0.000
3	تعمل إدارة الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات التدريبية بأساليب علمية ودقيقة .	0.48	3.75	3.830*	0.000
4	تعمل إدارة الموارد البشرية على تدريب العاملين في المؤسسة باستمرار	0.58	3.75	3.701*	0.001
5	تضع الشركة معايير واضحة وموضوعية لاختيار موظفيها .	0.44	3.75	3.133*	0.003
6	يوجد لدى إدارة الموارد البشرية خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد	0.46	3.50	3.031*	0.004

				البشرية تم وضعها استناداً لاحتياجاتهم .	
0.009	2.716*	3.25	0.44	ترتبط الأجور والمكافآت بالأداء الفعلي للموظف .	7
0.009	2.713*	3.50	0.46	تلتزم إدارة الموارد البشرية بالتخطيط بوضوح للموارد البشرية .	8
0.010	2.682*	3.75	0.48	تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد نظام للتعويضات والحوافز بصورة عادلة وواضحة .	9
0.748	0.322	3.00	0.06	هناك مخصصات مالية كافية لتنفيذ خطة التدريب .	10
0.000	5.255	3.50	0.49	تخطيط الموارد البشرية	

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

(*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يبين الجدول نتائج التحليل الميداني لمحور " تخطيط الموارد البشرية، وقد رتبت تنازلياً بحسب قيم متوسطاتها الحسابية ، وقد أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى:

أ- الدلالات المعنوية المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.01) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن المتوسط المفترض (3) للعبارة التالية:

1. تدعم الإدارة العليا التخطيط للموارد البشرية .
2. تقوم الشركة بتحديد احتياجاتها من شاغلي الوظائف في المستقبل
3. تعمل إدارة الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات التدريبية بأساليب علمية ودقيقة .
4. تعمل إدارة الموارد البشرية على تدريب العاملين في المؤسسة باستمرار
5. تضع الشركة معايير واضحة وموضوعية لاختيار موظفيها .
6. يوجد لدى إدارة الموارد البشرية خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية تم وضعها استناداً لاحتياجاتهم .
7. ترتبط الأجور والمكافآت بالأداء الفعلي للموظف .

8. تلتزم إدارة الموارد البشرية بالتخطيط بوضوح للموارد البشرية .
 9. تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد نظام للتعويضات والحوافز بصورة عادلة وواضحة .
 لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن المتوسط المفترض (3) فهذا يدل على إجماع عينة الدراسة على الاهتمام العالي للإدارة العليا في المنظمة قيد الدراسة بالتخطيط للموارد البشرية.
 الدلالات المعنوية المحسوبة اكبر من مستوى المعنوية 0.05 ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد بقليل عن المتوسط المفترض (3) للعبارة (هناك مخصصات مالية كافية لتنفيذ خطة التدريب) وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارة تقل بقليل من المتوسط المفترض (3) فهذا يدل على انخفاض درجات الموافقة عليها بسبب عدم اتفاق عينة الدراسة بشكل قطعي على الخيارات المتاحة (كانت تقترب من التساوي) .

ج- للإجابة على التساؤل الثاني: " هل تهتم الإدارة العليا في المنظمة قيد الدراسة بالتخطيط للموارد البشرية " تم إيجاد المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة واستخدام اختبار "ت" حول المتوسط (3) ، نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار بلغت (3.255) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.01) وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.49) و هو يزيد عن المتوسط المفترض (3) فهذا يشير إلى وجود اهتمام كبير من قبل الإدارة العليا في المنظمة قيد الدراسة بالتخطيط للموارد البشرية.

للإجابة على التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية في الشركة (قيد الدراسة) ؟

لإختبار ما إذا كان هناك علاقة فقد تم استخدام معامل الارتباط الخطى البسيط" بيرسون" (Correlation Coefficients) للتعرف على مستوى العلاقة بين المتغيرات من حيث درجة التأثير عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha = 0.05)$ أو $(\alpha = 0.01)$.

جدول (12) يبين مصفوفة الارتباط للعلاقة بين بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية في الشركة (قيد الدراسة)

أبعاد بيئة العمل الداخلية	الهيكل التنظيمي	الثقافة التنظيمية	التكنولوجيا المتاحة	بيئة العمل الداخلية	تخطيط الموارد البشرية
الهيكل التنظيمي	معامل الارتباط	0.418**	0.546**	0.849**	0.651**
	مستوى الدلالة	1	0.000	0.000	0.000
الثقافة التنظيمية	معامل الارتباط	0.418*	0.164	0.723**	0.471**
	مستوى الدلالة	1	0.003	0.000	0.001
التكنولوجيا المتاحة	معامل الارتباط	0.546*	0.164	0.717**	0.576**
	مستوى الدلالة	1	0.000	0.000	0.000
بيئة العمل الداخلية	معامل الارتباط	0.849*	0.723**	0.717**	0.737**
	مستوى الدلالة	1	0.000	0.000	0.000
تخطيط الموارد البشرية	معامل الارتباط	0.651*	0.471**	0.576**	0.737**
	مستوى الدلالة	1	0.001	0.000	0.000

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

(*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يبين الجدول (12) علاقات ارتباط طردية موجبة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية في الشركة (قيد الدراسة), إذ كانت النتائج كالآتي:

- أ. اظهر المتغير الهيكل التنظيمي علاقة ارتباط معنوية ايجابية مع المتغير المعتمد تخطيط الموارد البشرية إذ حقق علاقة ارتباط بلغت (0.651^{**}) بدلالة إحصائية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عالية .
- ب. اظهر المتغير الثقافة التنظيمية علاقة ارتباط معنوية ايجابية مع المتغير المعتمد تخطيط الموارد البشرية إذ حقق علاقة ارتباط بلغت (0.471^{**}) بدلالة إحصائية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عالية .
- ج. اظهر المتغير التكنولوجيا المتاحة علاقة ارتباط معنوية ايجابية مع المتغير المعتمد تخطيط الموارد البشرية إذ حقق علاقة ارتباط بلغت (0.576^{**}) بدلالة إحصائية بلغت (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.01) وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عالية .
- د. اظهر المتغير المستقل الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل الداخلية ارتباط معنوية ايجابية مع الدرجة الكلية للمتغير المعتمد وتخطيط الموارد البشرية في الشركة (قيد الدراسة) , إذ حقق المتغير المستقل أقوى علاقة ارتباط طردية معنوية مع المتغير المعتمد حيث بلغت (0.737^{**}) , إذ توفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول للتساؤل الثالث للبحث والتي تنص **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية في الشركة (قيد الدراسة).**

النتائج

في ضوء الاختبارات الاحصائية لتساؤلات الدراسة , يمكن تلخيص اهم النتائج:
 اظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل الداخلية وتخطيط الموارد البشرية، حيث تبين ان بيئة العمل الداخلية لها دور كبير في ضمان توفير الافراد المؤهلين بالكم والنوع لأداء الوظائف المطلوبة حيث:

- 1- بينت نتائج الدراسة بأن هناك مستوي جيد للهيكل التنظيمي في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات وذلك من خلال اللوائح والتعليمات التي تساعد الموظفين في توضيح وتبسيط الاجراءات .
- 2- أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك مستوي جيد للثقافة التنظيمية السائدة في الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات والتي تنظر الي العاملين كمورد هام له قيمة .
- 3- بينت نتائج الدراسة أن الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات تواكب التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها .

4- أظهرت الدراسة بان الهيئة الوطنية لأمن وسلامة المعلومات تعتمد علي اسس و معايير علمية في التخطيط للموارد البشرية .

التوصيات

من خلال ما توصلت اليه الدراسة من نتائج توصلت الباحثان الي مجموعة من التوصيات اهمها:

- 1- زيادة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية , باعتبارها احد العناصر الرئيسية التي تؤثر ايجابيا او سلبا علي كفاءة وفاعلية الموارد البشرية.
- 2- تطوير الهياكل التنظيمية ومراجعتها بشكل دوري بما يتوافق مع المتغيرات البيئية .
- 3- نشر الوعي بأهمية التخطيط للموارد البشرية والعمل علي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
- 4- زيادة الاهتمام بالثقافة التنظيمية بما يسهم في تنمية وتطوير الموارد البشرية .
- 5- الاهتمام بتزويد الاجهزة الحكومية بكافة الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة جنبا الي جنب مع الكفاءات البشرية المناسبة للتعامل مع كل ما هو جديد.

Abstract:-

This study aimed to identify the impact of some of the internal environment factors (organizational structure, organizational culture, used technology) on human resources planning, in the National Authority for information security and safety, where a questionnaire was distributed to a random sample of (50) that included some of the administrators of the human resources management. The descriptive analytic method and some statistical tools were used to test the study hypotheses.

The study reached a set of results including: there is a clear impact of the nature of the organizational culture and technology used on human resource planning in the national authority for information security and safety. among the most important recommendations made by the study is the interest in improving the internal environment elements in the authority to leave a positive impact on the efficiency of the human element, as well as working to address the professional

reasons that lead to improving the conditions of the organizational climate, which would positively affect the efficiency and effectiveness of the human element.

المراجع

الكتب

- 1- رواية حسن " ادارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004 .
- 2- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي " ادارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين، كلية التجارة جامعة عين شمس، 2007 .
- 3- سنان الموسوتي " ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004 .
- 4- عبد الحميد خليل "ادارة الموارد البشرية " الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018.
- 5- محمد مرسي أحمد " ادارة الافراد (الموارد البشريةMR) بين النظرية والتطبيق، مكتبة الوفاء القانونية، اسكندرية، مصر ، 2014.
- 6- محمد ايمن عبد اللطيف عشوش وآخرون "اساسيات ادارة الموارد البشرية" كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2017.
- 7- منصور محمد اسماعيل العريفي "الادارة الاستراتيجية"، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، 2011 .
- 8- محمد قاسم القريوتي " مبادئ الادارة النظرية والعمليات والوظائف " دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2001 .
- 9- رضوان، محمود عبد الفتاح، ادارة الجودة الشاملة: فكر وفلسفة قبل ان يكون تطبيق، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2012 .
- 10- عبد العزيز بن حبتور " الادارة الاستراتيجية ادارة جديدة في عالم صغير، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007 .
- 11- عبد السلام ابو قحف، " ادارة الاعمال الدولية (مدخل استراتيجي معاصر)، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2013 .
- 12- مهدي حسن زويلف "ادارة الموارد البشرية"، مدخل كمي، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 2001 .
- 13- مصطفى يوسف كافي "ادارة الموارد البشرية من منظور _ اداري تمويي تكنولوجي عولمي)، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .

14- جمال الدين المرسي " الثقافة التنظيمية والتغيير ' الدار الجامعية و الاسكندرية , 2006.

الدوريات والاوراق العلمية:

- 1- منصور عبد القادر محمد " اثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الاداريين" (دراسة حالة جامعة الاقصى بغزة)، مجلة رؤى اقتصادية، العدد 6 , 2014
- 2- علي الطاهر احمد " اثر ابعاد المناخ التنظيمي على ضغوط العمل في المؤسسات الجامعية ": دراسة حالة كليات الدراسات التجارية، جامعة السودان العلوم الاقتصادية، المجلد (16)، العدد (2) , 2015

الرسائل العلمية:

- 1- عبد الله سعيد صالح " اثر البيئة الداخلية في الاداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , 2015.
- 2- احمد يوسف ابو رحمة "اثر العوامل البيئية الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الانجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغيث الدولية، رسالة غير منشورة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، الجامعة الاسلامية غزة، 2017 .
- 3- سهام بن رحمون " بيئة العمل الداخلية واثرها علي الاداء الوظيفي " رسالة غير منشورة , كلية العلوم الانسانية , جامعة محمد خضير بسكرة , الجزائر , 2014.