

## ملخص

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بأداء العاملين بالاستناد على مجموعة من وظائف إدارة الموارد البشرية ( تحليل العمل والوظائف، الاستقطاب، الاختيار، التدريب، التقييم، التحفيز) من وجهة نظر العاملين في الجهات الإشرافية في الهيئات المحلية في محافظة سلفيت ، والتعرف إلى العلاقة بينهما في ضوء كل متغير حسب (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة في مجال تطوير القدرات، العمر، عدد الدورات التدريبية) وتكمن مبررات الدراسة في ملاحظة الباحث أثناء عمله حيث لاحظ أن هناك إشكالية في أداء العاملين حيث سيتم دراسة إحدى أهم فروع الإدارة وهو إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بأداء العاملين.

تم إنجاز هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين عامي 2019م- 2020م التي استهدفت هيئات الحكم المحلي ( المجالس القروية والبلديات ) في محافظة سلفيت، والمتمثلة في (18)هيئة محلية منها (9) بلديات و (9) مجالس قروية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في المستويات الإشرافية في الهيئات المحلية، أما عينة الدراسة فكانت (82) موظفاً وموظفة.

هدفت الدراسة التعرف إلى إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بأداء العاملين في الهيئات المحلية، من خلال التعرف إلى مستوى إدارة الموارد البشرية في هيئات الحكم المحلي من خلال عدة مستويات مستوى تحليل العمل والوظائف، مستوى عملية استقطاب العاملين، مستوى آليات اختيار العاملين، مستوى تدريب العاملين، مستوى تقييم العاملين، مستوى تحفيز العاملين و التعرف إلى مستوى أداء العاملين، والتعرف إلى العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين، والتعرف إلى اختلاف تقدير المتوسطات الحسابية لإدارة الموارد البشرية تبعاً لمتغيرات الضابطة ( الديمغرافية) (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة في مجال تطوير القدرات، العمر، عدد الدورات التدريبية في مجال تطوير القدرات). والتعرف إلى اختلاف تقدير المتوسطات الحسابية لأداء العاملين تبعاً للمتغيرات الضابطة (الديموغرافية) (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة في مجال تطوير القدرات، العمر، عدد الدورات التدريبية في مجال تطوير القدرات).

وقد أظهرت النتائج أن مستوى تحليل العمل والوظائف في هيئات الحكم المحلي في محافظة سلفيت من وجهة نظر الجهات الإشرافية جاء كبيراً، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.73). نلاحظ

من خلال البيانات الواردة في الجدول (3.4) أن مستوى استقطاب الموارد البشرية كان كبيراً بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.50) لنلاحظ أن مستوى اختيار الموارد البشرية كان كبيراً، بحيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89) وانحراف المتوسط الحسابي لتدريب الموارد البشرية كان كبيراً، وبلغ (3.78) وانحراف معياري (0.86) أن المتوسط الحسابي لتقييم الموارد البشرية كان متوسطاً، وبلغ (3.33) وانحراف معياري (1.01) المتوسط الحسابي للحوافز الممنوحة للموارد البشرية كان كبيراً، وبلغ (3.50) وانحراف معياري (1.07) وتشير الدرجة الكلية أن المتوسط الحسابي لأداء العاملين في هيئات الحكم المحلي في محافظة سلفيت كان كبيراً، وبلغ (3.84) وانحراف معياري (0.73).

وقد جاءت التوصيات أن يتم التركيز على استخدام المنهج العلمي لجمع معلومات دقيقة ومفصلة عن الوظيفة والموظفين، وضرورة استخدام أكثر من وسيلة لفحص المتقدمين للوظائف، وعدم ملاءمة التدريبات لاحتياجات العاملين، وضرورة تعزيز عملية تحسن الأداء، وتحديث معايير تقييم الأداء بشكل دوري لتتناسب مع أهداف الخطة السنوية، وأن تكون بمعرفة وبمشاركة العاملين، وضرورة الاستمرار في منح المكافآت، وذلك لأثرها الإيجابي على الاستمرار في التحسن والتميز وخلق الدافعية وتعزيز ثقافة العمل بروح الفريق ما بين العاملين في الهيئات المحلية.