

عنوان المشروع
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي
لشركة موطن العقارية بالرياض - المملكة العربية السعودية

The impact of human resources management
practices on bringing about organizational
change for Mawten Real Estate Company

Riyadh, Saudi Arabia

أسم الطالب

تركي محمد ابراهيم قطان

الرقم الجامعي

202100479

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

الفهرس:

الصفحة	الموضوع:
1	الغلاف
2	قائمة المحتويات:
3	الشكر والتقدير:
4	الاهداء:
	المستخلص:
	جدول المحتويات:
	قائمة الاشكال :
	قائمة الجداول:
5	المقدمة:
	مشكلة البحث:
	أهمية البحث:
	أسئلة البحث:
	أهداف البحث:
	فرضيات البحث:
	نموذج البحث:
	منهجية البحث:
	الدراسة الميدانية:
	مخطط البحث:
	الدراسات السابقة والإطار النظري:
	الملخص:
19	المراجع:
	الملاحق

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الشكر

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِئُوهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ". (رواه أبو داود) أخيرًا، أتقدم بجزيل شكري إلى كل من مدوا لي يد العون والمساعدة في إخراج هذا البحث على أكمل وجه.

نود أن نفصح لك بكلمات قليلة عن تقديرنا لخدماتك الرائعة لنا وللمساعدة التي قدمتها في الفترات الماضية، فعطائك لا يقدر بثمن بالنسبة لنا، نتمنى لك التوفيق في مساعيك المستقبلية وجزاك الله عنا كل خير

اهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحّت من أجلي ولم تنّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام (أمّي
الغالية جنّتي بالدنيا)

أقدر عطائك اللامحدود في جميع أوقات دراستي وعملي التي مرت على، فما قدمتيه لي يفوق كلمة شكرًا، كل
الشكر والتقدير

وإن شكرتك فكل شكري لن يوفيك حقك، وإن منحتك العالم فهديتي لن تكفيك وتبقى قليلة في حقك،
وسأظل طيلة الحياة من القلب أعطيك

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات، حيث تعمل هذه الإدارة على توظيف الكوادر البشرية المناسبة وتطويرها، وإدارة العلاقات العملية داخل المؤسسة، والحفاظ على رضا الموظفين وتحفيزهم، وتطبيق السياسات والإجراءات الداعمة للتغيير في البيئة العملية.

وتعد شركة موطن العقارية واحدة من الشركات الرائدة في مجال العقارات في المملكة العربية السعودية، وتسعى الشركة باستمرار إلى تحقيق التغيير التنظيمي وتطوير أدائها وخدماتها لتلبية متطلبات السوق وتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار.

ولذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض، وذلك من خلال تحليل استراتيجيات توظيف وتدريب الموظفين، وتقييم الأداء وتحفيز الموظفين، وإدارة العلاقات العملية داخل الشركة.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام الأدوات والتقنيات البحثية المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، مثل المقابلات الشخصية واستبيانات الموظفين ومراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع البحث.

ومن المتوقع أن يساهم هذا البحث في إبراز أهمية دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي، وتقديم توصيات وتوجيهات عملية لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة موطن العقارية، وفي الشركات الأخرى في قطاع العقارات بالمملكة العربية السعودية.

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد الجوانب الحيوية في أي منظمة أو شركة، حيث تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف الشركة ونجاحها الاستراتيجي. وفي ظل التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال والتطورات التكنولوجية والاقتصادية، تزداد أهمية إدارة الموارد البشرية في التأقلم مع التغيير وتحفيز الموظفين وتطوير كفاءاتهم.

تهدف هذه الورقة البحثية إلى استكشاف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء والتحقيق التنظيمي داخل الشركة. ستركز الدراسة على كيفية تأثير استراتيجيات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وتشجيع الموظفين على تحقيق الأهداف المؤسسية وتفعيل دورهم في عمليات التغيير التنظيمي.

ستعتمد الدراسة على مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية منها المقابلات الشخصية واستبيانات الموظفين ومتابعة ميدانية ومراجعة للأدبيات العلمية المتوفرة. كما ستسعى الدراسة إلى تحليل البيانات المجمعة واستنتاج النتائج وتقديم التوصيات المناسبة التي قد تساهم في تطوير إدارة الموارد البشرية في الشركات وزيادة كفاءتها.

من المتوقع أن يساهم هذا البحث في رفع مستوى الوعي بأهمية إدارة الموارد البشرية وتحقيق التغيير التنظيمي في الشركات، وكذلك تقديم إسهام فعال يمكن استخدامه كأداة لتطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية في المؤسسات والشركات.

يعد التغيير التنظيمي أمرًا حيويًا للبقاء والازدهار في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار. يعتبر من التحديات الرئيسية التي يواجهها القادة والمديرون في إدارة المؤسسات والشركات. فالقدرة على تكييف الهيكل

التنظيمي والعمليات والثقافة المؤسسية بشكل فعال مع التغييرات الداخلية والخارجية يمكن أن تكون الفارق بين النجاح والفشل.

تهدف هذه الورقة البحثية إلى فهم التأثيرات والتحديات التي ترافق التغيير التنظيمي في المؤسسات والشركات. ستركز الدراسة على تحليل استراتيجيات التغيير، وآليات تنفيذ التغييرات، وتأثيرها على الثقافة المؤسسية وأداء الموظفين.

سوف تعتمد الدراسة على مجموعة واسعة من الأدوات والتقنيات البحثية بما في ذلك المقابلات الشخصية، واستبيانات، وتقنيات مراجعة الأدبيات العلمية. كما ستسعى لتحليل البيانات المجمعة واستنتاج النتائج وتقديم التوصيات الملائمة لتحسين إدارة التغيير التنظيمي في الشركات.

من المتوقع أن يساهم هذا البحث في فهم أعمق لعمليات التغيير التنظيمي وتأثيرها على الأداء الشركات وتنمية القدرة على التكيف. كما أنه سيّيح الفرصة لتقديم توصيات واقتراحات لتحقيق التغيير التنظيمي بشكل فعال ومستدام في الشركات والمؤسسات.

تشكل صناعة العقارات جزءًا حيويًا من الاقتصاد في العديد من البلدان، حيث تسهم في توفير المساكن والفرص الاستثمارية وتعزيز النمو الاقتصادي. في ظل التغييرات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة في العقود الأخيرة، أصبحت صناعة العقارات تواجه تحديات جديدة وفرصًا متجددة.

تهدف هذه الورقة البحثية إلى فهم أحدث الاتجاهات في سوق العقارات وتحليل تأثيرها على الاقتصاد والمجتمع. سيتم التركيز على دراسة سوق العقارات من نواحي مختلفة مثل الطلب والعرض، والتأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للتطورات في هذا القطاع.

ستستخدم الورقة البحثية مجموعة واسعة من الأدوات والتقنيات البحثية لجمع البيانات وتحليلها، بما في ذلك المقابلات مع الخبراء والمتخصصين في صناعة العقارات، وتحليل البيانات الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة.

من المتوقع أن يساهم هذا البحث في توفير رؤى شاملة حول صناعة العقارات وتأثيرها على الاقتصاد والمجتمع. كما من المحتمل أن يساهم في تحديد الاتجاهات المستقبلية في سوق العقارات وتقديم التوصيات اللازمة للمهنيين والمستثمرين في هذا القطاع المهم.

المصطلحات البحث:

مفهوم ممارسة:

مصطلح "ممارسة" يشير إلى فعل أو سلوك محدد قام به شخص أو مجموعة في سياق معين. في سياق إدارة الموارد البشرية أو التنظيم، مفهوم الممارسة يشمل الأساليب والسياسات والإجراءات التي تتبعها المؤسسة أو الشركة في إدارة موظفيها ومواردها البشرية. على سبيل المثال، يمكن أن تتضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية سياسات التوظيف، وبرامج التدريب وتقييم الأداء، وأنظمة المكافآت والعلاوات، وغيرها من السياسات التي تهدف إلى تنظيم وتحسين أداء القوى العاملة داخل المؤسسة. أيضًا يمكن أن يمتد إلى أي نوع من السلوكيات أو السياسات أو الإجراءات التي يتبعها الأفراد أو المؤسسات في العديد

من المجالات، مثل الطب، والقانون، والرياضة، والتعليم، وغيرها. وفهم ممارسات أفضل تمارين ، الذي يشير إلى السلوكيات والسياسات التي تعتبر مثالية ومؤثرة، والتي يمكن أن تحسن الأداء والنتائج في مجال معين.

مفهوم التغيير التنظيمي:

تغيير التنظيمي يشير إلى العمليات والتغيرات التي تطرأ داخل المؤسسات أو الشركات بهدف تحسين الأداء أو التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية. ويمكن أن يكون التغيير التنظيمي ناتجاً عن الضغوط الخارجية، مثل التكنولوجيا الجديدة، أو المتغيرات في احتياجات السوق، أو التطورات الاقتصادية، ويمكن أيضاً أن يكون دافعاً لهذا التغيير من داخل المؤسسة نفسها ورغبتها في تحسين العمليات أو الأداء.

تتضمن عمليات تغيير التنظيمي عادةً تحليل وتقييم الوضع الحالي للمؤسسة، وتطوير خطط للتغيير، وتنفيذ هذه التغييرات، ومتابعة تأثيرها وتقييم نتائجها. وغالباً ما يتضمن تغيير التنظيمي تغييراً في هيكل المؤسسة، أو في سياساتها وإجراءاتها، وفي الثقافة المؤسسية، وأحياناً تتطلب هذه العمليات تعديلات في المهارات والمعرفة وسلوك الموظفين.

تغيير التنظيمي:

هو أمر حيوي لنجاح المؤسسات في بيئة الأعمال الديناميكية. والقدرة على تفهم هذه العمليات وإدارتها بشكل فعال يمكن أن يكون حاسماً للقدرة على النجاح والاستمرارية.

مفهوم العقار:

العقار هو مصطلح يُستخدم لوصف الأراضي والممتلكات التي تمتلكها الأفراد أو الشركات، سواء كانت لأغراض سكنية أو تجارية أو استثمارية. يتضمن مفهوم العقار أيضاً المباني والمنشآت الموجودة على تلك الأراضي.

تُعد العقارات جزءاً أساسياً من الثروات والاستثمارات في الكثير من البلدان، حيث يمكن استخدامها لتوفير المساكن للسكان ولأغراض تجارية وصناعية وزراعية. كما أن العقارات تُعتبر أحد الأصول المهمة في محافظ الاستثمار والثروات الشخصية.

تتنوع أنواع العقارات بين الأراضي الزراعية، والمنازل السكنية، والمباني التجارية والصناعية، والشقق السكنية، والمكاتب والمرافق العامة والمنشآت الأخرى. تتأثر قيمة العقارات بالعديد من العوامل مثل الموقع والطلب والعرض وحالة السوق العقاري والظروف الاقتصادية العامة.

إذا كنت تبحث عن تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض، فهناك العديد من الجوانب التي يتعين النظر إليها. إليك بعض الأمور التي يمكن أن تؤثر على تحقيق التغيير التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية:

1. توجيه الثقافة التنظيمية: قد تؤثر سياسات إدارة الموارد البشرية في تشجيع التغيير وتنمية ثقافة تحفيزية وإيجابية نحو التغيير داخل المؤسسة والحفاظ على روح الفريق الواحد.
2. تطوير الموظفين: قد تساهم البرامج التدريبية والتطويرية في تمكين الموظفين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم للتأقلم مع التغيير ودعم مبادرات التحول التنظيمي.
3. دعم القيادة: يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية دعم المديرين والقادة في توجيه ودعم التغيير، ويمكن أن توفر الإدارة الفعالة للموارد البشرية التوجيه والدعم الضروري لصانعي القرار في المؤسسة.
4. إدارة الأداء: من خلال النظر في معايير الأداء وتقييم الأداء وتعويض الموظفين بشكل مناسب، يمكن لإدارة الموارد البشرية تعزيز تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف التغيير التنظيمي.
5. تغيير الهيكل التنظيمي: بعد عملية تقييم وتحليل الوظائف وتحديد احتياجات المؤسسة، يمكن أن تشمل ممارسات إدارة الموارد البشرية تغييرات في هيكل التنظيم وتحسين التوجيه والتواصل داخل المؤسسة. من الواضح أن هناك الكثير من العوامل التي يمكن أن تثر على تحقيق التغيير التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية. ومن المهم توجيه هذه الممارسات بشكل مباشر نحو تحقيق أهداف التغيير المنشودة داخل شركة موطن العقارية في الرياض

المشكلة الفجوة النظرية والعملية؟

الفجوة النظرية

- في هذا السياق تشير إلى المعرفة والفهم الناقص حول كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركات العقارات. وفيما يلي بعض الفجوات النظرية المحتملة:
1. تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية: قد توجد فجوة في الأدبيات بخصوص كيفية تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، من أجل القيام بتغييرات تنظيمية فعالة.
 2. تأثير الحوكمة والسياسات: قد تكون هناك فجوة في فهم كيفية تأثير هيكل الحكومة والسياسات الداخلية على إمكانية نجاح التغيير التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية.
 3. ثقافة المؤسسة والقيادة: فجوة نظرية قد تكون متعلقة بالفهم الضعيف حول كيفية تأثير ثقافة المؤسسة وأساليب القيادة على قدرة إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي.
 4. تحفيز الموظفين وتخطيط المهنة: قد تكون هناك فجوة في الأبحاث بشأن كيفية تحفيز وتمكين الموظفين، وكيف يؤثر ذلك على قدرتهم على المساهمة في عمليات التغيير التنظيمي.
- فهم هذه الفجوات النظرية يمكن أن يُحدث تحولاً في الأبحاث حيث سيتسنى للباحثين توجيه البحوث بطريقة تعبير تجاه تعبئة الفجوات في المعرفة الحالية وتقديم مساهمة قيمة في فهم كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي.

الفجوة العملية؟

الفجوة العملية بهذا السياق يمكن أن تكون مرتبطة بالتحديات الفعلية التي تواجهها شركة موطن العقارية في تطبيق وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة التي تؤثر على تحقيق التغيير التنظيمي. قد تكون هذه التحديات على سبيل المثال:

1. نقص التوظيف والتدريب: قد تكون الشركة تواجه تحديات في توظيف وتدريب الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة بشكل جيد لتحقيق التغيير التنظيمي الناجح. هذا يمكن أن يؤثر سلباً على القدرة الفعلية لإدارة الموارد البشرية.
 2. التكنولوجيا والتحول الرقمي: قد تحتاج الشركة إلى التكيف مع التغييرات التكنولوجية السريعة والتحول الرقمي، مما يتطلب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الملائمة والتغيير التنظيمي لتبني هذه التكنولوجيا الجديدة.
 3. ثقافة المؤسسة ومقاومة التغيير: قد تكون هناك تحديات في تغيير ثقافة المؤسسة وتحفيز الموظفين على قبول التغييرات وتنفيذها بفعالية.
 4. التحديات القانونية والتنظيمية: قد تواجه الشركة قيوداً قانونية أو تنظيمية تعيق تطبيق بعض الممارسات الجديدة لإدارة الموارد البشرية التي تؤثر على التغيير التنظيمي.
- بالتوجه نحو فهم هذه التحديات العملية، سيتمكن الباحث من رصد الفجوات الحالية وتحديد كيفية تكيف السياسات والممارسات لإدارة الموارد البشرية وتحقيق التغيير التنظيمي.

الاهمية الفجوة النظرية والعملية ؟

من المهم أن تتم مراجعة الأدبيات المتاحة بشكل جيد لتحديد الفجوة النظرية المناسبة ولأغراض هذه الورقة البحثية. في هذا السياق، الفجوة النظرية تشير إلى المجال الذي لم يتم دراسته بشكل كافٍ أو الذي تحتاج إليه التحقيقات والأبحاث الحالية لتعزيز فهمنا للموضوع.

بالنسبة لتحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية، يمكن أن تكون الفجوة النظرية موجودة في عدة جوانب، على سبيل المثال:

الفجوة النظرية:

1. قد تكون هناك فجوة في الأدبيات حول أفضل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخاصة بصناعة العقارات وتأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي.
 2. قد تحتاج إلى فحص بحث سابق حول مثل هذه الفجوة الذي يقدم فهماً لممارسات إدارة الموارد البشرية المثلى في سياق صناعة العقارات وتأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي.
 3. كما يمكن أن تشمل الفجوة النظرية عدم كفاية البحوث المتعلقة بتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات العقارية في المملكة العربية السعودية.
- ينبغي أن يتم التركيز على مراجع يمكن التحقق منها وتحديد الفجوة النظرية، ومن ثم تحديد أهمية البحث لسد تلك الفجوة وتوسيع معرفتنا في هذا المجال.

الفجوة العملية:

فيما يتعلق بالفجوة العملية لأهمية هذا البحث فيما يخص تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض، يمكن أن تشمل الفجوة العملية عدة جوانب محتملة، منها:

1. قد تواجه الشركة تحديات في تطبيق وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة التي تسهم في تحقيق التغيير التنظيمي. مثلاً، قد يواجه الموظفون مقومات ثقافية أو تحديات في التغيير النفسي أو التبني لتلك الممارسات.
 2. يمكن أن تكون هناك حاجة عملية لفهم أفضل للممارسات الناجحة في إدارة الموارد البشرية التي أثبتت تأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي في صناعة العقارات.
 3. قد يضطر صناع القرار في الشركة إلى اتخاذ خطوات عملية بناءً على أبحاث تكميلية توفر فهماً أفضل للتأثير المحتمل لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي وتنفيذ استراتيجيات قائمة على الأدلة.
- الفجوة العملية توضح أهمية البحث في تحقيق تأثير السياسات والممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في الشركة، وتحديد استراتيجيات التفاعل مع هذه الفجوة لتحقيق أقصى استفادة من العمليات القائمة داخل الشركة وتحسين الأداء.

الأسئلة والأهداف والفرضيات: -

السؤال الرئيسي

ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض -المملكة العربية السعودية؟

ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن تلعب دوراً هاماً في تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض. إذ قد تشمل هذه الممارسات:

1. تطوير مهارات الموظفين: من خلال تقديم التدريب وورش العمل للموظفين حول كيفية التعامل مع التغيير التنظيمي وتطوير مهاراتهم اللازمة لدعم هذا التغيير.
2. توجيه ودعم القادة: يمكن لإدارة الموارد البشرية دعم قادة الشركة في فهم أهمية التغيير التنظيمي وتزويدهم بالأدوات والموارد اللازمة لدعم هذا التغيير وقيادته بنجاح.

3. تعزيز الثقافة التنظيمية: من خلال تطوير وتعزيز قيم وثقافة التنظيم المرغوبة والتي تدعم التغيير والابتكار.

4. إدارة الأداء والتقييم: من خلال وضع أهداف واضحة للموظفين ومتابعة تقدمهم في تحقيق هذه الأهداف بشكل مستمر ودعمهم في تحقيق التغيير التنظيمي.

5. تعزيز التواصل الداخلي: من خلال توجيه جهود إدارة الموارد البشرية نحو تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين في المنظمة لدعم الاندماج والتغيير التنظيمي بشكل فعال.

بشكل عام، يمكن أن تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز القدرة على التغيير وتحقيق التحول التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض، من خلال دعم وتطوير الموارد البشرية وتعزيز قدراتها على التكيف مع التغيير.

الهدف من ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض هو تعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التغييرات والابتكار ودعمهم في مواكبة التحول التنظيمي.

الفرضية تكمن في أن إذا تم توجيه الجهود نحو تعزيز مهارات الموظفين، ودعم القادة في فهم وتعزيز الثقافة التنظيمية وتطوير أداء الموظفين وتعزيز التواصل الداخلي، فإن ذلك سيساهم في تحقيق التغيير التنظيمي الناجح لشركة موطن العقارية في الرياض.

الهدف هو بناء قدرات الموظفين لتحقيق نجاح الشركة في تحقيق التغيير التنظيمي، بينما الفرضية تفترض أن توجيه الجهود نحو تحسين مهاراتهم ودعمهم سيؤدي إلى تحقيق هذا الهدف بشكل فعال وملمس.

الأسئلة الفرعية: -

1. ما هي الخطوات التي اتخذتها الشركة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي؟

تتضمن الخطوات التي قد تتخذها الشركة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي ما يلي:

1. تحليل احتياجات الموارد البشرية: يتضمن ذلك تقييم مهارات وقدرات الموظفين الحاليين وتحديد المهارات الناقصة التي قد تعيق تحقيق التغيير التنظيمي.

2. إعداد وتدريب الموظفين: يتعين تزويد الموظفين بالتدريب اللازم لتعلم المهارات والمعرفة الجديدة التي قد تكون ضرورية لتنفيذ التغيير التنظيمي.

3. تطوير سياسات وإجراءات جديدة: قد تكون هناك حاجة لتطوير أو تغيير السياسات والإجراءات الداخلية لتلبية احتياجات التغيير التنظيمي.

4. تشجيع المشاركة والمشاركة: من المهم دمج الموظفين في عملية التغيير وتشجيعهم على المشاركة وتقديم آرائهم واقتراحاتهم.

5. إدارة التوتر والمقاومة: يجب تقديم الدعم والتوجيه للموظفين الذين قد يواجهون صعوبات في التكيف مع التغيير التنظيمي وإدارة المقاومة الناتجة عن ذلك.

6. تقييم أداء الموظفين: ينبغي تقييم أداء الموظفين بانتظام لمتابعة تأثير التغيير التنظيمي على أدائهم واتخاذ التدابير اللازمة لتحسينه.

الهدف من إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي هو تعزيز تطوير وتحسين الأداء والكفاءة والتكيف مع تغييرات بيئة العمل المتغيرة.

الفرضية هي أن إدارة الموارد البشرية يمكنها أن تكون عنصرا حاسما في تحقيق التغيير التنظيمي عن طريق توجيه الاهتمام وتطوير الموارد البشرية وتعزيز فهمهم ومشاركتهم في عملية التغيير.

3. ما هي التحديات التي واجهت الشركة في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي؟

التحديات التي يمكن أن تواجهها شركة في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي تشمل:

1. مقاومة التغيير: قد تواجه الشركة مقاومة من قبل الموظفين الذين قد لا يكونون على استعداد لتغيير الطريقة التي يعملون بها.

2. نقص المهارات: قد تواجه الشركة تحديات في إيجاد الموظفين الذين يحملون المهارات اللازمة لتنفيذ التغييرات المطلوبة.

3. انعدام الدعم الإداري: إذا لم يكن لديها الشركة الدعم الإداري اللازم، فإن تنفيذ أي تغييرات قد يكون صعباً.

4. تفنقر إلى الخطة الاستراتيجية: قد تحتاج الشركة إلى وضع خطة استراتيجية واضحة لتحديد كيفية تحقيق التغيير التنظيمي.

الهدف:

يهدف تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي إلى تطوير وتحسين الأداء العام للشركة عبر تحسين العلاقات بين الموظفين وتعزيز التحفيز والالتزام وتوجيههم نحو الأهداف الاستراتيجية للشركة.

الفرضية:

تفترض الشركة أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال سيؤدي إلى تحقيق التغيير التنظيمي الذي يمكن أن يقود إلى تحسين الأداء والكفاءة وتحقيق الأهداف المحددة للشركة.

4. كيف تم قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية؟

الهدف من هذا القياس هو تحد مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية، وتحديد ما إذا كانت هذه الممارسات تسهم في تعزيز فعالية العمليات التنظيمية وتحقيق أهداف الشركة.

الفرضية في هذا السياق قد تشمل افتراض أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة تؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين وبالتالي تعزيز فعالية التغيير التنظيمي في الشركة. وتفترض أيضاً أن هناك علاقة إيجابية بين استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة وتحقيق أهداف التغيير التنظيمي في الشركة.

يمكن قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال مراقبة تغييرات في أداء الموظفين ورضاهم، وتقييم الاستجابة للتغيير في المؤسسة بشكل عام، بالإضافة إلى مراقبة مستوى تحقيق أهداف التغيير التنظيمي المحددة. كما يمكن أيضاً إجراء مقابلات مع الموظفين وإدارة الموارد البشرية لتقييم تأثير الممارسات على العمليات التنظيمية.

ما هي الدور الذي قامت به إدارة الموارد البشرية في دعم وتعزيز عملية التغيير التنظيمي في الشركة؟

إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في دعم وتعزيز عملية التغيير التنظيمي في الشركة من خلال:

1. توجيه الثقافة التنظيمية: تساعد إدارة الموارد البشرية في تشكيل وتعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم عملية التغيير وتعزز تبني الموظفين لهذا التغيير.
 2. تقييم وتطوير الموظفين: تقوم إدارة الموارد البشرية بتقييم قدرة ومهارات الموظفين وتطويرها لتسهيل تكيفهم مع التغييرات المطلوبة.
 3. توفير التدريب والتطوير: تقدم إدارة الموارد البشرية برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز مهارات ومعرفة الموظفين لتمكينهم من مواجهة التحديات الناجمة عن التغيير.
 4. اتصال مع الموظفين: تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً في توجيه اتصال فعال مع الموظفين لتوضيح أهمية التغيير والتأكد من فهمهم الصحيح للتغييرات المطلوبة.
 5. تحفيز وتشجيع الموظفين: تعمل إدارة الموارد البشرية على تشجيع وتحفيز الموظفين لتبني التغيير من خلال تقديم حوافز ومكافآت تعزز التفاعل الإيجابي مع عملية التغيير.
- بإتباع هذه الخطوات والتركيز على تطوير القوى العاملة والثقافة التنظيمية، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلعب دوراً حيوياً في دعم وتعزيز عملية التغيير التنظيمي في الشركة.

نموذج البحث: -

تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية دوراً حاسماً في تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات. ومن المثير للاهتمام بالذات أن تأثير هذه الممارسات قد يختلف من شركة إلى أخرى وفقاً لظروف كل شركة وتحدياتها الفريدة. ومن ثم، يعد استقصاء تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض -المملكة العربية السعودية- موضوعاً مهماً يحتاج إلى تحليل ودراسة مستفيضة.

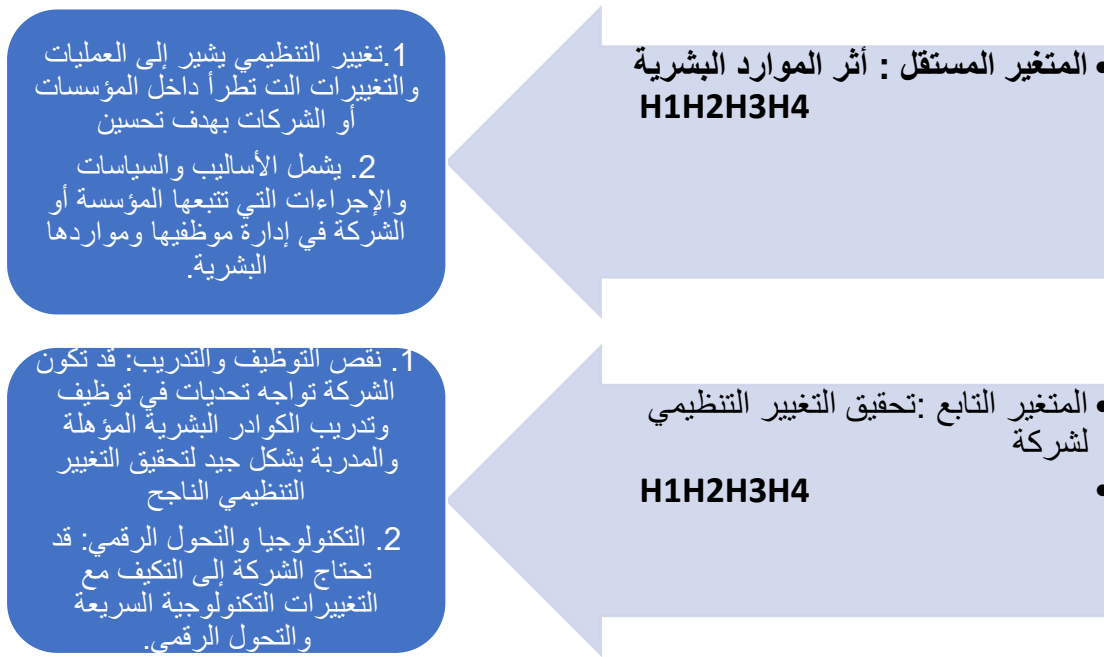
للبدء، يمكننا دراسة كيفية استخدام شركة موطن العقارية لممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز التغيير التنظيمي داخل المنظمة. على سبيل المثال، هل الشركة تبني برامج تطوير مستمرة لموظفيها

لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم؟ هل تشجع الشركة على المشاركة الفعالة والشفافة للموظفين في عمليات صنع القرار؟ هل توظف الشركة سياسات مكافآت وحوافز ملهمة لتحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف المؤسسية؟

ثم، يمكن أيضاً دراسة تحديات وعوائق تحقيق التغيير التنظيمي في الشركة. على سبيل المثال، هل تواجه الشركة صعوبات في تغيير ثقافة العمل القائمة داخل المنظمة؟ هل تظهر مقاومة من الموظفين لتبني الممارسات الجديدة؟ هل هناك تحديات في تغيير تنظيم العمل داخل المنظمة بسبب ممارسات إدارة الموارد البشرية؟

بالنظر إلى نتائج الدراسة، يمكن تقديم توصيات محددة لشركة موطن العقارية بالرياض لتحسين تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي. قد تتضمن التوصيات تبني استراتيجيات أفضل للتواصل والمشاركة مع الموظفين، والاستثمار في توجيهاً تطوير المهارات والقدرات للموظفين، وتعزيز التعاون والعمل الجماعي داخل المنظمة.

باختصار، يعد الاستقصاء والتحليل الشامل لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي أمراً ضرورياً لتحسين أداء الشركات وتعزيز قوتها على التكيف مع التغييرات الداخلية والخارجية.



شكل 1 تصميم يوضح نموذج البحث من التصميم الباحث

مكان ومجتمع:

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض - المملكة العربية السعودية قد يكون كبيراً ومهماً للشركة والمجتمع الذي تخدمه. فعندما تتبنى الشركة ممارسات إدارة الموارد البشرية المبتكرة والفعالة، يمكن أن تؤدي ذلك إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم وولاءهم للشركة. هذا بدوره قد يؤدي إلى تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز الروح الجماعية داخل الشركة.

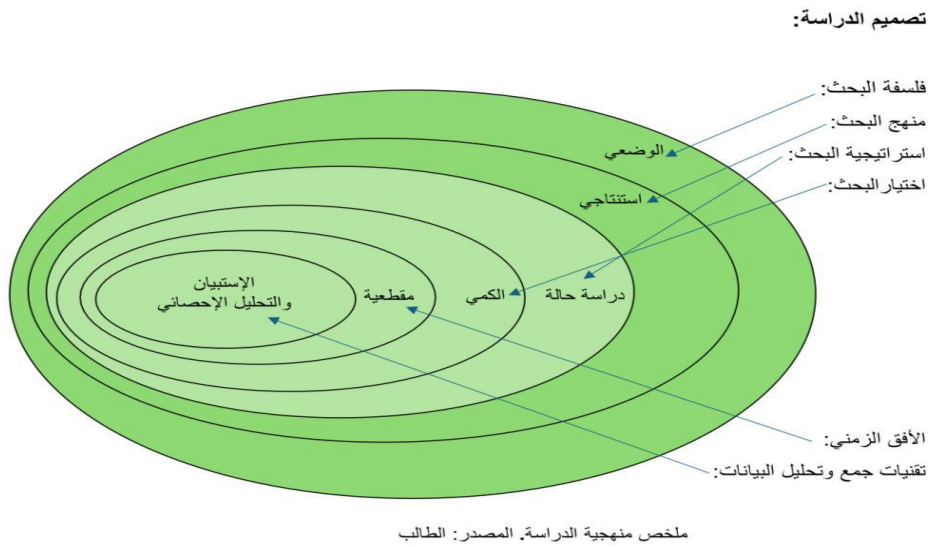
بالإضافة إلى ذلك، يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية الجيدة أن تسهم في تطوير وتحسين مهارات وقدرات الموظفين، وبالتالي تعزيز كفاءة العمل وزيادة إنتاجية العمل وجودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة. في النهاية، قد يؤدي كل ذلك إلى تحقيق تحسينات كبيرة في الأداء المالي للشركة وتحقيق الربحية والنمو.

على المستوى الاجتماعي، يمكن لتحقيق التغيير التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية أن يسهم في خلق فرص عمل جديدة وتوفير بيئة عمل تحفز على الإبداع والابتكار. كما يمكن أن يعمل الموظفون الذين يكونون راضين ومستمتعين بعملهم على نشر الإيجابية والحماس في مجتمعهم المحلي وزيادة الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

بالمجمل، يمكن أن تكون ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة أداة قوية لتحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية في الرياض ولتأثير إيجابي على المجتمع المحلي.

منهجية البحث:

1. تحديد المشكلة: تحديد الأثر الذي ترغب الدراسة في فهمه، وهو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية.
 2. تحديد الأهداف: وضع أهداف محددة للبحث تشمل فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي، وتحديد العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة.
 3. تصميم الدراسة: اختيار الأساليب والأدوات المناسبة لجمع وتحليل البيانات، مثل المقابلات الشخصية استبانات الموظفين والدين في الشرة.
 4. جمع البيانات: جمع البيانات اللازمة للدراسة من خلال الأساليب المحددة في تصميم الدراسة.
 5. تحليل البيانات: تحليل البيانات المجمعة لتفسير العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي، وتحديد العوامل المؤثرة.
 6. تقديم النتائج: عرض النتائج المتوصل إليها بشكل منهجي وتحليلها بالتفصيل.
 7. تقديم التوصيات: استنتاجات وتوصيات مستندة إلى النتائج وتحليلها والتي قد تساعد في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية.
- بصلة الباحث:
- بصلة الباحث يجب أن تكون وثقة بالمشكلة التي يسعى الباحث لحلها، وتحديد الأهداف التي يرغب في تحقيقها من البحث، بالإضافة إلى توثيق الخطوات والمناهج المستخدمة في الدراسة وكيفية جمع وتحليل البيانات. ويمكن أن تساعد بصلة الباحث في توجيه الجهود وتنظيم الأفكار والنتائج بشكل منطقي ومنهجي.



شكل 2 بصلة البحث من تصميم الباحث

الدراسة الميدانية: -

الدراسة الميدانية هي عملية جمع البيانات والمعلومات من المكان الحقيقي للحدث أو الموضع المراد دراسته. في هذه الحالة، ستكون الدراسة الميدانية تتعلق بجمع البيانات حول ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة موطن العقارية بالرياض وكيفية تأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي في الشركة.

يمكن أن تشمل الدراسة الميدانية مراقبة مباشرة لعمليات وممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركة، مقابلات مع موظفين ومديرين في الشركة، واستخدام أدوات قياسية لتقييم مستوى تحقيق التغيير التنظيمي في الشركة.

هدف الدراسة الميدانية في هذه الحالة هو فهم كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على عمليات التغيير التنظيمي في الشركة وتقديم توصيات لتحسين الأداء في هذين المجالين.

المعايير

تشير كلمة "المعايير" إلى مجموعة من القواعد أو المبادئ التي يتم اعتمادها كمقياس لتقييم شيء معين. في سياق إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي، يمكن أن تكون المعايير تلك التي تحدد كيفية قياس أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي.

مثال على المعايير في هذا السياق يمكن أن تكون معايير لقياس مستوى رضا الموظفين عن إدارة الموارد البشرية في الشركة، أو معايير لتقييم فعالية إجراءات التغيير التنظيمي المتبعة. وتكون تلك المعايير أساساً لتقييم مدى نجاح أو فشل ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي.

يتم تحديد المعايير عادة بشكل مسبق ويتم تطبيقها خلال عملية الدراسة الميدانية. وتساعد المعايير في توجيه البحث وتقديم تقييم نوعي لكيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي.

المراجع:

- 1 . Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. 1
Harvard Business Review, 78(3), 133-141.
- 2 . Boxall, P., & Purcell, J. (2003). Strategy and human resource 2
management. Palgrave Macmillan.
- 3 . Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic 3
human resource management: Tests of universalistic, contingency, and
configurational performance predictions. Academy of Management
Journal, 39(4), 802-835.
- 4 . Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management 4
practices on turnover, productivity, and corporate financial
performance. Academy of management journal, 38(3), 635-672.
- 5 . Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human 5
resource management in the context of organizations and their
environments. Annual review of psychology, 46(1), 237-264.