

أثر المهارات الناعمة على أداء الموظف وفعالية فرق العمل في القطاع الخاص السعودي
إعداد الطالب: عبدالله بن سليمان الدايل

مشروع تخرج (1)

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات:

الموضوع	الصفحة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تواجه مؤسسات القطاع الخاص السعودي تحديات متزايدة تتطلب توافر مهارات متعددة لدى العاملين فيها، ولا سيما المهارات الناعمة التي أصبحت ضرورية لتعزيز الأداء الفردي والجماعي. تشمل هذه المهارات: التواصل الفعال، القيادة، العمل الجماعي، المرونة، التفكير النقدي، وإدارة الوقت. يهدف هذا البحث إلى دراسة الأثر الذي تحدثه هذه المهارات على أداء الموظفين وفعالية فرق العمل في بيئة تنافسية متسارعة التغير.

1.2. مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في ضعف الاستثمار في تطوير المهارات الناعمة للموظفين داخل القطاع الخاص السعودي، مما يؤثر على جودة الأداء الوظيفي ويقلل من فعالية فرق العمل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وفرة الدراسات الأجنبية حول المهارات الناعمة، إلا أن الأدبيات العربية والمحلية حول أثر هذه المهارات في البيئة السعودية لا تزال محدودة، ولا تغطي بشكل كافٍ الجوانب التطبيقية في القطاعات الخاصة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قلة المبادرات التدريبية المتخصصة في تنمية المهارات الناعمة داخل الشركات الخاصة، وضعف قياس الأثر الناتج عنها على الأداء العملي.

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من خلال إبراز الدور الحاسم للمهارات الناعمة في رفع كفاءة العمل الجماعي، وتحقيق تنافسية أكبر للمنظمات، وإعداد كوادر قادرة على التكيف والابتكار.

1.3.1. على المستوى النظري

تسعى الدراسة لردم الفجوة البحثية في مجال المهارات الناعمة داخل الأدبيات العربية، وتقديم نموذج نظري ملائم للبيئة السعودية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي

تسهم نتائج الدراسة في تقديم حلول عملية وتوصيات للشركات والمؤسسات السعودية لتحسين برامج التدريب والتطوير.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أبرز المهارات الناعمة المؤثرة على أداء الموظف في القطاع الخاص السعودي؟
- كيف تؤثر هذه المهارات على فعالية فرق العمل؟
- ما أبرز المعوقات التي تحد من تطوير المهارات الناعمة؟
- ما العلاقة بين تطوير المهارات الناعمة ورفع الإنتاجية؟

1.5. أهداف الدراسة

- تحليل أثر المهارات الناعمة على أداء الموظفين.
- استكشاف تأثير هذه المهارات على فعالية فرق العمل.
- تحديد أهم المعوقات والتحديات في تنمية المهارات الناعمة.

- تقديم توصيات عملية لصناع القرار في القطاع الخاص.

1.6. فرضيات الدراسة

- هناك علاقة ذات دلالة بين امتلاك الموظف للمهارات الناعمة وارتفاع مستوى أدائه.
- تؤدي تنمية المهارات الناعمة إلى زيادة فعالية فرق العمل.
- توجد معوقات تنظيمية وثقافية تحول دون تنمية المهارات الناعمة.

1.7. نموذج الدراسة

يقوم النموذج المقترح على العلاقة بين المتغير المستقل (المهارات الناعمة) والمتغير التابع (أداء الموظف وفعالية الفريق)، مع وجود متغيرات وسيطة مثل البيئة التنظيمية والدعم الإداري.

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. سيتم جمع البيانات عبر استبيانات ومقابلات مع موظفين وقادة فرق في شركات سعودية، بالإضافة إلى تحليل بيانات الأداء المرتبطة ببرامج تطوير المهارات الناعمة.

1.9. الدراسة الميدانية

تشمل الدراسة عينة من موظفي القطاع الخاص في مدن سعودية مختلفة، وسيتم تحليل نتائج الاستبيانات والمقابلات للوصول إلى استنتاجات موثوقة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- مرحلة الإعداد: تحديد الأدبيات والمصادر الأساسية.
- مرحلة جمع البيانات: تصميم الاستبانة وإجراء المقابلات.
- مرحلة التحليل: معالجة البيانات واستخلاص النتائج.
- مرحلة التوصيات: صياغة الحلول العملية وتقديم التوصيات النهائية.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

تناولت العديد من الدراسات أهمية المهارات الناعمة في تحسين بيئة العمل، وشددت على دورها في بناء فرق متماسكة وذات إنتاجية عالية. إلا أن البيئة السعودية لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال.

2.2. المتغير المستقل

المهارات الناعمة وتشمل: مهارات التواصل، العمل الجماعي، الذكاء العاطفي، القيادة، المرونة، وحل المشكلات.

2.3. المتغير التابع

يتعلق بأداء الموظف وفعالية فريق العمل، ويقاس بمؤشرات الإنتاجية، الالتزام بالجودة، التعاون، والقدرة على تحقيق الأهداف.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات إلى أن تنمية المهارات الناعمة للموظفين ترتبط إيجابياً بارتفاع مستويات الأداء الفردي والجماعي، كما تؤثر في قدرتهم على مواجهة التحديات وتحقيق نتائج أفضل.

2.5. الخاتمة

تلخص الدراسات السابقة إلى ضرورة الاستثمار في تطوير المهارات الناعمة، وربطها بالاستراتيجيات المؤسسية لضمان تحقيق النجاح المستدام للفرق والمؤسسات في القطاع الخاص السعودي.

قائمة المراجع

- الرفاعي، محمد (2023). "المهارات الناعمة ودورها في تطوير الأداء الوظيفي". مجلة الإدارة الحديثة، عدد 45.
- سلمان، ريم (2022). "فعالية فرق العمل في بيئة القطاع الخاص السعودي". المركز العربي للأبحاث.
- منظمة العمل الدولية (2020). "Soft Skills and Productive Workplaces". ILO Publications.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية. تقارير رسمية متنوعة.
- دراسات ومقالات علمية منشورة عبر قواعد البيانات الأكاديمية.