

التكليف السادس-مقرر مهارات بحثية 1

عمل الطالبة: مها حمد الحمودي
الرقم الجامعي: 252001816
إشراف الدكتورة: مرفت محمد



المهمة المطلوبة

اعرض لفروض وأهداف البحث العلمي لإحدى الدراسات، ثم حدد أنواع المتغيرات بتلك الفروض.

عنوان الدراسة العلمية

تخطيط الموارد البشرية ودوره في تعزيز المركز التنافسي لمنظمات الأعمال
(دراسة على العاملين في هيئة التقييس لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية)

إعداد الباحث: ماجد إبراهيم الغنام

ماجستير في إدارة الأعمال التنفيذي، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية.

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، 2024م.

أولاً: متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: (Independent Variable)
تخطيط الموارد البشرية، ويمثله ثلاثة أبعاد رئيسية: (التوظيف، التدريب، المكافآت).
- المتغير التابع: (Dependent Variable)
المركز التنافسي لمنظمات الأعمال، ويمثله ثلاثة أبعاد رئيسية: (الجودة، السمعة، الإبداع).

ثانيًا: فروض الدراسة

اعتمدت الدراسة على قياس العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والمركز التنافسي لمنظمات الأعمال، وبالتالي تصبح الفروض (كما يُمكن استخلاصها من التحليل الإحصائي) كما يلي:

الفرض الرئيسي: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية وتعزيز المركز التنافسي لمنظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف وبين الجودة، السمعة، الإبداع.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين الجودة، السمعة، الإبداع.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكافآت وبين الجودة، السمعة، الإبداع.

ثالثاً: أهداف الدراسة

الأهداف الرئيسة كما وُردت في الدراسة:

1. التعرف على واقع تخطيط الموارد البشرية بمنظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية.
2. قياس مستوى المركز التنافسي لمنظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية.
3. تحليل طبيعة العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وتعزيز المركز التنافسي لمنظمات الأعمال.
4. تقديم توصيات ومقترحات تفيد مُتخذي القرار في مجال تخطيط الموارد البشرية ، وبالتالي الرفع من قدرة المنظمات التنافسية.

رابعًا: تحديد نوع كل متغير داخل الفرضيات

المتغير	النوع	الشرح
التوظيف	متغير مستقل	جزء من منظومة تخطيط الموارد البشرية
التدريب	متغير مستقل	يعبر عن تطوير وتنمية الموارد البشرية
المكافآت	متغير مستقل	جزء من منظومة تحفيز المنسوبين
الجودة	متغير تابع	أحد أبعاد المركز التنافسي
السمعة	متغير تابع	تعكس صورة المنظمة لدى العملاء
الإبداع	متغير تابع	يمثل قدرة المنظمة على الابتكار والتطوير
المركز التنافسي ككل	متغير تابع	النتيجة النهائية التي تتأثر بالتخطيط

خامسًا: ملخص موجز لنتائج البحث

يُمكن تلخيص نتائج البحث كالتالي:

- 1- تخطيط الموارد البشرية لمنظمات الأعمال بالمملكة جاء بدرجة "موافق" في التوظيف والتدريب والمكافآت.
- 2- المركز التنافسي للمنظمات جاء مرتفع جدًا في كل من: السمعة والجودة والإبداع.
- 3- توجد علاقة إيجابية قوية بين مستوى تخطيط الموارد البشرية وقوة المركز التنافسي لمنظمات الأعمال.
- 4- بزيادة جودة التوظيف والتدريب والتحفيز يرتفع مستوى الجودة والإبداع والسمعة في منظمات الأعمال.
- 5- هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية (التوظيف، التدريب ، المكافآت) والدرجة الكلية للمركز التنافسي (الجودة، السمعة، الإبداع).

ختامًا، تخلص الدراسة إلى أن تحسين ممارسات الموارد البشرية يُسهم بشكل فعال في رفع القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال بالمملكة العربية السعودية .

ويوصي الباحث بتطوير وتقوية استراتيجيات وعمليات الاستقطاب والتوظيف والتدريب المستمر، لرفع القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال في المملكة.

06

الخلاصة





تخطيط الموارد البشرية ودوره في تعزيز المركز التنافسي لمنظمات الأعمال.fdp

06

رابط المقالة





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

