

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 - 202

الصفحة	الفهرس: الموضوع:
	الغلاف
1	قائمة المحتويات :
2	الشكر والتقدير:
3	الاهداء:
4	الهيكل المشروع المقترح:
5	الفصل الأول: الإطار العام الدراسة
5	المقدمة:
7	مصطلحات مقدمة البحث:
9	مشكلة البحث:
10	أهمية البحث:
11	أسئلة البحث:
11	أهداف البحث:
11	فرضيات البحث:
15	نموذج البحث:
17	مكان ومجتمع البحث:
18	منهجية البحث وبصلة الباحث:
19	الدراسة الميدانية:
19	معايير البحث:
20	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري:
20	المقدمة:
21	المباحث:
21	أنواع :
23	أبعاد :
24	اقتراحات وتوصيات :
25	الأساسيات
25	الدراسة السابقة
27	تلخيص النتائج:
27	أثر البحث المستقبلية :
27	المساهمات لهذا المجال
28	الخاتمة:
29	الفصل الثالث: منهجية البحث
38	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
48	المراجع:

الشكر

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِيَتْهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِيُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ". (رواه أبو داود) 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 تدّخر جهدًا في سبيل إسعادي على الدوام (أمي)
الغالية جنّتي بالدنيا)

أقدر عطائك اللامحدود في جميع أوقات دراستي وعملي التي مرت على، فما قدمته 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

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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 تنظيمي لشركة موطن 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 التبنّي 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 عنصراً حاسماً 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.

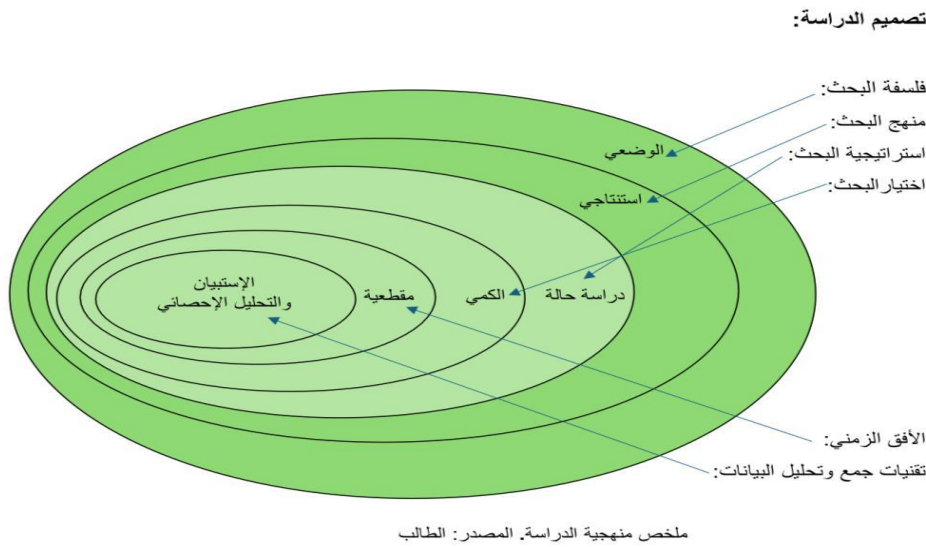
بالإضافة إلى ذلك، يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية الجيدة أن تسهم في تطوير وتحسين مهارات وقدرات الموظفين، وبالتالي تعزيز كفاءة العمل وزيادة إنتاجية العمل وجودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة. في النهاية، قد يؤدي كل ذلك إلى تحقيق تحسينات كبيرة في الأداء المالي للشركة وتحقيق الربحية والنمو.

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.

الفصل الثاني الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد العناصر الرئيسية في تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات، حيث تلعب دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين وتطوير مهاراتهم وتوجيههم نحو أهداف الشركة. وتهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض - المملكة العربية السعودية.

وتعد شركة موطن العقارية واحدة من الشركات الرائدة في قطاع العقارات في المملكة العربية السعودية، وتعمل على تحقيق التغيير التنظيمي من خلال تطوير عملياتها وتحسين أدائها. ومن خلال هذا البحث، سيتم تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في الشركة، وسيتم استخدام أدوات البحث المناسبة لجمع البيانات وتحليلها.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض الأدبيات السابقة والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وسيتم تحديد الفرضيات الرئيسية التي سيتم اختبارها خلال البحث. وسيكون الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تقديم توصيات وتوجيهات عملية لشركة موطن العقارية من أجل تحسين ممارسات إدارة

1. ممارسات إدارة الموارد البشرية: تشمل هذه الممارسات جميع السياسات والإجراءات التي تهدف إلى إدارة وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة، والتي قد تشمل التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، وغيرها من النشاطات المتعلقة بموظفي المؤسسة.

2. تحقيق التغيير التنظيمي: يشير إلى الجهود المبذولة لتحقيق التغيير في هيكل أو عمليات المؤسسة بهدف تحسين الأداء أو التكيف مع متطلبات السوق أو تغييرات البيئة.

3. الشركة الموطن العقارية: تعتبر شركة موطن العقارية الشركة المحلية الرائدة في مجال العقارات والتطوير العقاري في المملكة العربية السعودية. تقوم الشركة ببيع وتأجير العقارات وإدارة المشروعات العقارية.

4. المملكة العربية السعودية: بلد في الشرق الأوسط يقع في الجزء الأوسط من شبه الجزيرة العربية. يُعتبر مركزاً اقتصادياً رئيسياً في المنطقة ويحتوي على عدد كبير من الشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات بما في ذلك العقارات.

المباحث :

بناءً على موضوع بحثك "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض -المملكة العربية السعودية"، فإليك بعض المباحث التي يمكنك البحث عنها:

1. أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي.
2. تحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين وتحقيق التغيير التنظيمي.
3. دراسة العوامل التي تؤثر في تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات.
4. تقييم مدى الالتزام بمبادئ إدارة الموارد البشرية في شركة موطن العقارية.
5. مقارنة بين الممارسات الحالية لإدارة الموارد البشرية والممارسات الموصى بها لتحقيق التغيير التنظيمي.

أنواع الإستراتيجيات:

في سياق بحثك حول "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية"، يمكن للشركة اعتماد مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات الخاصة بإدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي. إليك بعض الاستراتيجيات التي يمكن دراستها في بحثك:

1. استراتيجيات التدريب والتطوير: كيف يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تساهم في بناء قدرات الموظفين وتأهيلهم لتحقيق التغيير التنظيمي.
2. استراتيجيات التحفيز والمكافآت: كيفية تصميم نظام مكافآت يحفز الموظفين ويشجعهم على المساهمة في عمليات التغيير التنظيمي.
3. استراتيجيات إدارة الأداء: كيفية تقييم أداء الموظفين وتوجيههم نحو أهداف تحقيق التغيير التنظيمي.
4. استراتيجيات إدارة العلاقات العملية: كيفية بناء علاقات عمل إيجابية مع الموظفين وتشجيعهم على دعم ومساهمة في عمليات التغيير التنظيمي.

5. استراتيجيات التواصل الداخلي: كيفية تصميم استراتيجيات فعالة لتواصل المعلومات وتحفيز التواصل الفعال داخل المؤسسة لدعم عمليات التغيير التنظيمي.

هذه الاستراتيجيات يمكن أن تكون محوراً مهماً للبحث في كيفية تأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية.

العوامل:

1. سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية: تقييم كيفية تأثير سياسات وإجراءات الموارد البشرية الحالية على قدرة المؤسسة على تحقيق التغيير التنظيمي.
2. تطوير مهارات الموظفين: دراسة كيفية بناء قدرات ومهارات الموظفين من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية وكيف يمكن أن يساهم ذلك في دعم عمليات التغيير التنظيمي.
3. الثقافة التنظيمية: تأثير السياق الثقافي والقيم الثقافية على قدرة المؤسسة على تحقيق التغيير التنظيمي وكيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية.
4. قيادة المؤسسة: كيف يمكن أن تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في دعم وتعزيز قدرات قادة المؤسسة على تحقيق التغيير التنظيمي.
5. المشاركون والتواصل: دراسة كيف يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية أن تشجع على تعزيز المشاركة والتواصل داخل المؤسسة لدعم عمليات التغيير التنظيمي.

مراحل التطوير:

من الممكن التفكير في مراحل التطوير من خلال عدة أطر مختلفة، ولكن يمكن تحديدها على نحو عام كمراحل أساسية، وفي سياق بحثك حول أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية بالرياض، يمكن أن تكون المراحل كما يلي:

1. الاستشراف والتقييم: في هذه المرحلة، يتم تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في الشركة والتحليل الاستراتيجي للتغيير المحتمل.
2. التخطيط والتصميم: يتم في هذه المرحلة تطوير الاستراتيجيات والخطط الهادفة لتحسين أداء الموارد البشرية والقدرة على تحقيق التغيير التنظيمي.

3. التنفيذ والتطبيق: بموجب هذه المرحلة، يتم تطبيق ممارسات الإدارة الناجحة وتطبيق سياسات الموارد البشرية بشكل فعال.

4. المراقبة والتقييم: في هذه المرحلة، يتم تقييم أداء وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية وقياس تأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي وتحديد الإجراءات التصحيحية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن تطبيق تصور معين لمراحل التغيير التنظيمي مثل نموذج "كوتر-8" (Kotter's 8-step change model) الذي يتضمن المرحل الثمانية التالية :

1. إحساس بالضرورة
2. تشكيل فريق القيادة
3. تحديد رؤية المستقبل
4. الاتجاه وتمكين الفرق للعمل
5. إزالة العوائق
6. تحقيق النتائج القصوى
7. تثبيت النتائج الجديدة
8. تحديد الممارسات الجديدة في الثقافة التنظيمية

أبعاد:

بناءً على طلبك، إليك بعض الأبعاد الممكنة لدراسة تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض في المملكة العربية السعودية:

1. الأبعاد الاستراتيجية: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في مساعدة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتنفيذ تغييرات تدعم رؤيتها وأهدافها التنموية.
2. الأبعاد الثقافية: دراسة كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية وكيفية التكيف مع التحولات التنظيمية.
3. الأبعاد الفردية: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحفيز الموظفين ودعمهم أثناء عمليات التغيير، بما في ذلك تطوير المهارات اللازمة وتحفيزهم على المشاركة الفعالة.

4. الأبعاد المؤسسية: دراسة كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على هيكل التنظيم والإجراءات داخل المؤسسة بما يدعم تحقيق التغيير التنظيمي.

5. الأبعاد المالية: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على كفاءة العمل والأداء المالي، وكيف يمكن أن تلعب دوراً في تحقيق التغيير التنظيمي بشكل مستدام.

هذه الأبعاد يمكن أن تكون مورداً مهماً لمساعدتك في تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية بالرياض.

اقتراحات وتوصيات

1. تحسين برج التدريب والتطوير للموظفين لتعزيز مهاراتهم وزيادة فاعته في العمل.
2. تطوير نظام الحوافز والمكافآت للموظفين لتحفيزهم على تحقيق الأداء الممتاز.
3. إقامة برامج للتواصل والتفاعل بين الإدارة والموظفين للتأكد من فهمهم لأهداف الشركة واحتياجاتهم.
4. تطوير نظام الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية للموظفين لتحسين رفاهيتهم الشخصية والمهنية.
5. إجراء استطلاعات رضا الموظفين بانتظام لفهم احتياجاتهم ومطالبهم واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبيتها.
6. تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين لتحسين الأداء الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة.
7. تحسين نظام التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين لتحفيزهم وزيادة إنتاجيتهم في العمل.
8. تطوير نظام تقييم الأداء ليكون عادلاً وشفافاً ومشجعاً للموظفين على تحقيق الأداء المتميز.
9. تشجيع ودعم الابتكار والإبداع بين الموظفين من خلال إنشاء برامج ومسابقات تحفيزية.

10. توفير فرص الترقية والتطوير المهني للموظفين لتحفيزهم على تحقيق النجاح والتميز في عملهم.

الأساسيات :

1. تطوير سياسات توظيف فعالة وشفافة لضمان اختيار الموظفين المهرة والموهوبين.
2. وضع سياسات تدريب وتطوير مستمرة لتحسين مهارات وكفاءة الموظفين.
3. تطوير سياسات مكافآت وحوافز ملائمة تشجع على الأداء المتميز.
4. إقامة سياسات لإدارة أداء الموظفين بشكل فعال وعادل.
5. تطوير سياسات لتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.
6. تطوير سياسات لتحفيز التواصل المؤثر والتفاعل الإيجابي بين الإدارة والموظفين.
7. وضع سياسات لدعم توازن العمل والحياة الشخصية لدى الموظفين.
8. تطوير سياسات لدعم الصحة والرعاية الاجتماعية للموظفين.
9. وضع سياسات لتقييم وتحفيز الأداء المتميز وتوفير فرص الترقية.
10. تطوير سياسات لإدارة الموارد البشرية بشكل مستدام ومستقبلي يتناسب مع تطلعات الموظفين.

الدراسة السابقة:

تفيد الدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية بتوفير إطار عمل للبحث الحالي وتعزيز الفهم العام لأثر الموارد البشرية على أداء العاملين. من القضايا والمواضيع التي يمكن أن تكون مفيدة في الدراسة السابقة:

1. العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين: تحليل الأبحاث والنظريات السابقة التي تركز على العوامل المؤثرة على أداء الموظفين مثل التدريب والتطوير، وسياسات الحوافز والمكافآت.
2. تقييم أثر القيادة على الأداء: دراسة الأدبيات التي تبحث في تأثير أساليب القيادة على الأداء الفردي والجماعي.

3. العلاقة بين رفاهية الموظفين وأدائهم: فهم كيفية أثر بيئة العمل ومستويات الرضا الوظيفي على الأداء العام.

4. تحليل السياسات والممارسات الناجحة: دراسة البحوث التي تشير إلى السياسات والممارسات الفعالة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العاملين.

5. التحليل المقارن: مقارنة بين دراسات أثر الموارد البشرية على أداء العاملين في قطاعات مختلفة أو في بيئات ثقافية متنوعة.

التقييم لإثر الموارد:

تقديم تقييم شامل لأثر الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة المياه بجدة يتطلب دراسة مفصلة وتحليل شامل. إليك بعض العناصر التي يمكن أن تشمل التقييم:

1. برامج التوظيف والتدريب: كيفية تنفيذ عمليات التوظيف والاختيار وبرامج التدريب والتطوير ومدى ملاءمتها لاحتياجات الشركة ولتحفيز وتطوير الموظفين.

2. ثقافة المؤسسة: تقييم القيم والثقافة التنظيمية في الشركة ودورها في تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء.

3. القيادة والإدارة: تقييم القيادة والإدارة في الشركة وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين.

4. رضا الموظفين ومستويات الالتزام: قياس مستويات رضا الموظفين ومدى ارتباطهم بالشركة وكيف يؤثر ذلك على أدائهم.

5. مؤشرات الأداء: تحليل وتقييم مؤشرات الأداء الرئيسية مثل الإنتاجية، الجودة، والانضباط المالي وكيفية تأثير الموارد البشرية عليها.

باستخدام النتائج من هذا التقييم، يمكن تقديم توصيات وإجراءات تحسينية لتحسين أداء الموظفين والشركة بشكل عام.

تلخيص النتائج:

الدراسات السابقة قد أظهرت أن هناك عدة آثار إيجابية لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي، منها:

1. تحسين الأداء المؤسسي: وجد البعض أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة.
2. زيادة التزام الموظفين: تشير بعض الدراسات إلى أن استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة يمكن أن يزيد من التزام ورضا الموظفين، مما يجعلهم أكثر نشاطاً في دعم وتنفيذ التغيير التنظيمي.
3. تطوير المهارات والقدرات: قد تسهم هذه الممارسات في تعزيز تطوير وتحسين مهارات وقدرات الموظفين، الأمر الذي يمكن أن يستهدف متطلبات التغيير التنظيمي.

أثر البحث المستقبلية:

1. تحسين الأداء التنظيمي: من المتوقع أن تؤدي ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز فعالية الموظفين وتعزيز إنجاز الأهداف التنظيمية.
2. تعزيز التزام الموظفين: قد تؤدي إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفاعلة إلى زيادة التزام الموظفين ورغبتهم في دعم وتنفيذ عمليات التغيير التنظيمي.
3. تطوير المهارات والقدرات: من المتوقع أن تحسن ممارسات إدارة الموارد البشرية تطوير وتعزيز مهارات وقدرات الموظفين، مما يمكن أن يدعم تنفيذ سلسلة من تغييرات التنظيمية.
4. تعزيز الثقافة التنظيمية: قد تسهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الفاعلة في بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية الموجهة نحو الاستجابة والتكيف مع التحولات التنظيمية.

المساهمات لهذا المجال:

تحقيق التغيير التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية هو مجال يعتمد بشكل كبير على المساهمات من الباحثين وخبراء إدارة الموارد البشرية. بعض المساهمات البارزة في هذا المجال تشمل:

1. أبحاث أكاديمية: العديد من الباحثين والأكاديميين قاموا بدراسات وأبحاث حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي. تتنوع هذه الأبحاث من دراسات الحالة المؤسسية إلى الأبحاث الكمية التي تحاول فهم العلاقة بين العوامل المختلفة.

2. إدارة مراجع الأداء: تنفذ العديد من المؤسسات برامج لإدارة أداء موظفيها تعتمد على ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة لتحفيز وتعزيز الأداء والتغيير التنظيمي.

3. التدريب والتطوير: الاستثمار في برامج تدريب وتطوير الموظفين يمثل مساهمة كبيرة في تطوير مهارات وقدرات الموظفين لتحقيق التحول التنظيمي.

4. مؤتمرات ومشاركات مجتمعية: تقام العديد من الفعاليات والمؤتمرات التي تسمح للخبراء والمهتمين بتبادل الأفكار والخبرات حول كيفية استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي.

الخاتمة:

الخاتمة لبحثك حول "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض - المملكة العربية السعودية" يجب أن تلخص النتائج التي توصلت إليها في دراستك وتوضح الإسهامات والمساهمات الأساسية في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، يمكنك استخدام الخاتمة لتقديم توصيات عملية وإضافية، وكذلك لتسليط الضوء على الأبحاث المستقبلية المحتملة التي يمكن أن تعزز فهمنا لدور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي.

يمكن تضمين أفكار المقترحات والتوصيات القائمة على النتائج، والاستنتاجات الرئيسية التي توصلت إليها، بما يعكس أهمية الدراسة وتأثيرها المحتمل على الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التنظيمية.

كما يوصى بمراعاة استخدام الخاتمة كفرصة لإعادة التأكيد على أهمية البحث وكيف سيساهم في مجال العمل الحالي والأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد العناصر الرئيسية في تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات، حيث تلعب دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين وتطوير مهاراتهم وتوجيههم نحو أهداف الشركة. وتهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض - المملكة العربية السعودية.

وتعد شركة موطن العقارية واحدة من الشركات الرائدة في قطاع العقارات في المملكة العربية السعودية، وتعمل على تحقيق التغيير التنظيمي من خلال تطوير عملياتها وتحسين أدائها. ومن خلال هذا البحث، سيتم تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في الشركة، وسيتم استخدام أدوات البحث المناسبة لجمع البيانات وتحليلها.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض الأدبيات السابقة والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وسيتم تحديد الفرضيات الرئيسية التي سيتم اختبارها خلال البحث. وسيكون الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تقديم توصيات وتوجيهات عملية لشركة موطن العقارية من أجل تحسين ممارسات إدارة

1. ممارسات إدارة الموارد البشرية: تشمل هذه الممارسات جميع السياسات والإجراءات التي تهدف إلى إدارة وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة، والتي قد تشمل التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، وغيرها من النشاطات المتعلقة بموظفي المؤسسة.

2. تحقيق التغيير التنظيمي: يشير إلى الجهود المبذولة لتحقيق التغيير في هيكل أو عمليات المؤسسة بهدف تحسين الأداء أو التكيف مع متطلبات السوق أو تغيرات البيئة.

3. الشركة الموطن العقارية: تعتبر شركة موطن العقارية الشركة المحلية الرائدة في مجال العقارات والتطوير العقاري في المملكة العربية السعودية. تقوم الشركة ببيع وتأجير العقارات وإدارة المشروعات العقارية.

4. المملكة العربية السعودية: بلد في الشرق الأوسط يقع في الجزء الأوسط من شبه الجزيرة العربية. يُعتبر مركزاً اقتصادياً رئيسياً في المنطقة ويحتوي على عدد كبير من الشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات بما في ذلك العقارات.

المباحث :

بناءً على موضوع بحثك "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض -المملكة العربية السعودية"، فإليك بعض المباحث التي يمكنك البحث عنها:

1. أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي.
2. تحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين وتحقيق التغيير التنظيمي.
3. دراسة العوامل التي تؤثر في تحقيق التغيير التنظيمي في الشركات.
4. تقييم مدى الالتزام بمبادئ إدارة الموارد البشرية في شركة موطن العقارية.
5. مقارنة بين الممارسات الحالية لإدارة الموارد البشرية والممارسات الموصى بها لتحقيق التغيير التنظيمي.

أنواع الإستراتيجيات:

في سياق بحثك حول "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية"، يمكن للشركة اعتماد مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات الخاصة بإدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي. إليك بعض الاستراتيجيات التي يمكن دراستها في بحثك:

1. استراتيجيات التدريب والتطوير: كيف يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تساهم في بناء قدرات الموظفين وتأهيلهم لتحقيق التغيير التنظيمي.
2. استراتيجيات التحفيز والمكافآت: كيفية تصميم نظام مكافآت يحفز الموظفين ويشجعهم على المساهمة في عمليات التغيير التنظيمي.
3. استراتيجيات إدارة الأداء: كيفية تقييم أداء الموظفين وتوجيههم نحو أهداف تحقيق التغيير التنظيمي.
4. استراتيجيات إدارة العلاقات العملية: كيفية بناء علاقات عمل إيجابية مع الموظفين وتشجيعهم على دعم ومساهمة في عمليات التغيير التنظيمي.

5. استراتيجيات التواصل الداخلي: كيفية تصميم استراتيجيات فعالة لتواصل المعلومات وتحفيز التواصل الفعال داخل المؤسسة لدعم عمليات التغيير التنظيمي.

هذه الاستراتيجيات يمكن أن تكون محوراً مهماً للبحث في كيفية تأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية.

العوامل:

1. سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية: تقييم كيفية تأثير سياسات وإجراءات الموارد البشرية الحالية على قدرة المؤسسة على تحقيق التغيير التنظيمي.
2. تطوير مهارات الموظفين: دراسة كيفية بناء قدرات ومهارات الموظفين من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية وكيف يمكن أن يساهم ذلك في دعم عمليات التغيير التنظيمي.
3. الثقافة التنظيمية: تأثير السياق الثقافي والقيم الثقافية على قدرة المؤسسة على تحقيق التغيير التنظيمي وكيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية.
4. قيادة المؤسسة: كيف يمكن أن تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في دعم وتعزيز قدرات قادة المؤسسة على تحقيق التغيير التنظيمي.
5. المشاركون والتواصل: دراسة كيف يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية أن تشجع على تعزيز المشاركة والتواصل داخل المؤسسة لدعم عمليات التغيير التنظيمي.

مراحل التطوير:

من الممكن التفكير في مراحل التطوير من خلال عدة أطر مختلفة، ولكن يمكن تحديدها على نحو عام كمراحل أساسية، وفي سياق بحثك حول أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية بالرياض، يمكن أن تكون المراحل كما يلي:

1. الاستشراف والتقييم: في هذه المرحلة، يتم تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في الشركة والتحليل الاستراتيجي للتغيير المحتمل.
2. التخطيط والتصميم: يتم في هذه المرحلة تطوير الاستراتيجيات والخطط الهادفة لتحسين أداء الموارد البشرية والقدرة على تحقيق التغيير التنظيمي.

3. التنفيذ والتطبيق: بموجب هذه المرحلة، يتم تطبيق ممارسات الإدارة الناجحة وتطبيق سياسات الموارد البشرية بشكل فعال.

4. المراقبة والتقييم: في هذه المرحلة، يتم تقييم أداء وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية وقياس تأثيرها على تحقيق التغيير التنظيمي وتحديد الإجراءات التصحيحية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن تطبيق تصور معين لمراحل التغيير التنظيمي مثل نموذج "كوتر-8 (Kotter's 8-step change model) الذي يتضمن المرحل الثمانية التالية :

1. إحساس بالضرورة
2. تشكيل فريق القيادة
3. تحديد رؤية المستقبل
4. الاتجاه وتمكين الفرق للعمل
5. إزالة العوائق
6. تحقيق النتائج القصوى
7. تثبيت النتائج الجديدة
8. تحديد الممارسات الجديدة في الثقافة التنظيمية

أبعاد:

بناءً على طلبك، إليك بعض الأبعاد الممكنة لدراسة تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض في المملكة العربية السعودية:

1. الأبعاد الاستراتيجية: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في مساعدة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتنفيذ تغييرات تدعم رؤيتها وأهدافها التنموية.
2. الأبعاد الثقافية: دراسة كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية وكيفية التكيف مع التحولات التنظيمية.
3. الأبعاد الفردية: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحفيز الموظفين ودعمهم أثناء عمليات التغيير، بما في ذلك تطوير المهارات اللازمة وتحفيزهم على المشاركة الفعالة.

4. الأبعاد المؤسسية: دراسة كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على هيكل التنظيم والإجراءات داخل المؤسسة بما يدعم تحقيق التغيير التنظيمي.

5. الأبعاد المالية: كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على كفاءة العمل والأداء المالي، وكيف يمكن أن تلعب دوراً في تحقيق التغيير التنظيمي بشكل مستدام.

هذه الأبعاد يمكن أن تكون موراً مهماً لمساعدتك في تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي في شركة موطن العقارية بالرياض.

اقتراحات وتوصيات

1. تحسين برج التدريب والتطوير للموظفين لتعزيز مهاراتهم وزيادة فاعته في العمل.
2. تطوير نظام الحوافز والمكافآت للموظفين لتحفيزهم على تحقيق الأداء الممتاز.
3. إقامة برامج للتواصل والتفاعل بين الإدارة والموظفين للتأكد من فهمهم لأهداف الشركة واحتياجاتهم.
4. تطوير نظام الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية للموظفين لتحسين رفاهيتهم الشخصية والمهنية.
5. إجراء استطلاعات رضا الموظفين بانتظام لفهم احتياجاتهم ومطالبهم واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبيتها.
6. تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين لتحسين الأداء الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة.
7. تحسين نظام التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين لتحفيزهم وزيادة إنتاجيتهم في العمل.
8. تطوير نظام تقييم الأداء ليكون عادلاً وشفافاً ومشجعاً للموظفين على تحقيق الأداء المتميز.
9. تشجيع ودعم الابتكار والإبداع بين الموظفين من خلال إنشاء برامج ومسابقات تحفيزية.

10. توفير فرص الترقية والتطوير المهني للموظفين لتحفيزهم على تحقيق النجاح والتميز في عملهم.

الأساسيات :

1. تطوير سياسات توظيف فعالة وشفافة لضمان اختيار الموظفين المهرة والموهوبين.
2. وضع سياسات تدريب وتطوير مستمرة لتحسين مهارات وكفاءة الموظفين.
3. تطوير سياسات مكافآت وحوافز ملائمة تشجع على الأداء المتميز.
4. إقامة سياسات لإدارة أداء الموظفين بشكل فعال وعادل.
5. تطوير سياسات لتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.
6. تطوير سياسات لتحفيز التواصل المؤثر والتفاعل الإيجابي بين الإدارة والموظفين.
7. وضع سياسات لدعم توازن العمل والحياة الشخصية لدى الموظفين.
8. تطوير سياسات لدعم الصحة والرعاية الاجتماعية للموظفين.
9. وضع سياسات لتقييم وتحفيز الأداء المتميز وتوفير فرص الترقية.
10. تطوير سياسات لإدارة الموارد البشرية بشكل مستدام ومستقبلي يتناسب مع تطلعات الموظفين.

الدراسة السابقة:

تفيد الدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية بتوفير إطار عمل للبحث الحالي وتعزيز الفهم العام لأثر الموارد البشرية على أداء العاملين. من القضايا والمواضيع التي يمكن أن تكون مفيدة في الدراسة السابقة:

1. العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين: تحليل الأبحاث والنظريات السابقة التي تركز على العوامل المؤثرة على أداء الموظفين مثل التدريب والتطوير، وسياسات الحوافز والمكافآت.
2. تقييم أثر القيادة على الأداء: دراسة الأدبيات التي تبحث في تأثير أساليب القيادة على الأداء الفردي والجماعي.

3. العلاقة بين رفاهية الموظفين وأدائهم: فهم كيفية أثر بيئة العمل ومستويات الرضا الوظيفي على الأداء العام.

4. تحليل السياسات والممارسات الناجحة: دراسة البحوث التي تشير إلى السياسات والممارسات الفعالة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العاملين.

5. التحليل المقارن: مقارنة بين دراسات أثر الموارد البشرية على أداء العاملين في قطاعات مختلفة أو في بيئات ثقافية متنوعة.

التقييم لإثر الموارد:

تقديم تقييم شامل لأثر الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة المياه بجدة يتطلب دراسة مفصلة وتحليل شامل. إليك بعض العناصر التي يمكن أن تشمل التقييم:

1. برامج التوظيف والتدريب: كيفية تنفيذ عمليات التوظيف والاختيار وبرامج التدريب والتطوير ومدى ملاءمتها لاحتياجات الشركة ولتحفيز وتطوير الموظفين.

2. ثقافة المؤسسة: تقييم القيم والثقافة التنظيمية في الشركة ودورها في تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء.

3. القيادة والإدارة: تقييم القيادة والإدارة في الشركة وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين.

4. رضا الموظفين ومستويات الالتزام: قياس مستويات رضا الموظفين ومدى ارتباطهم بالشركة وكيف يؤثر ذلك على أدائهم.

5. مؤشرات الأداء: تحليل وتقييم مؤشرات الأداء الرئيسية مثل الإنتاجية، الجودة، والانضباط المالي وكيفية تأثير الموارد البشرية عليها.

باستخدام النتائج من هذا التقييم، يمكن تقديم توصيات وإجراءات تحسينية لتحسين أداء الموظفين والشركة بشكل عام.

تلخيص النتائج:

الدراسات السابقة قد أظهرت أن هناك عدة آثار إيجابية لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي، منها:

1. تحسين الأداء المؤسسي: وجد البعض أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة.
2. زيادة التزام الموظفين: تشير بعض الدراسات إلى أن استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة يمكن أن يزيد من التزام ورضا الموظفين، مما يجعلهم أكثر نشاطاً في دعم وتنفيذ التغيير التنظيمي.
3. تطوير المهارات والقدرات: قد تسهم هذه الممارسات في تعزيز تطوير وتحسين مهارات وقدرات الموظفين، الأمر الذي يمكن أن يستهدف متطلبات التغيير التنظيمي.

أثر البحث المستقبلية:

1. تحسين الأداء التنظيمي: من المتوقع أن تؤدي ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز فعالية الموظفين وتعزيز إنجاز الأهداف التنظيمية.
2. تعزيز التزام الموظفين: قد تؤدي إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفاعلة إلى زيادة التزام الموظفين ورغبتهم في دعم وتنفيذ عمليات التغيير التنظيمي.
3. تطوير المهارات والقدرات: من المتوقع أن تحسن ممارسات إدارة الموارد البشرية تطوير وتعزيز مهارات وقدرات الموظفين، مما يمكن أن يدعم تنفيذ سلسلة من تغييرات التنظيمية.
4. تعزيز الثقافة التنظيمية: قد تسهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الفاعلة في بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية الموجهة نحو الاستجابة والتكيف مع التحولات التنظيمية.

المساهمات لهذا المجال:

تحقيق التغيير التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية هو مجال يعتمد بشكل كبير على المساهمات من الباحثين وخبراء إدارة الموارد البشرية. بعض المساهمات البارزة في هذا المجال تشمل:

1. أبحاث أكاديمية: العديد من الباحثين والأكاديميين قاموا بدراسات وأبحاث حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي. تتنوع هذه الأبحاث من دراسات الحالة المؤسسية إلى الأبحاث الكمية التي تحاول فهم العلاقة بين العوامل المختلفة.

2. إدارة مراجع الأداء: تنفذ العديد من المؤسسات برامج لإدارة أداء موظفيها تعتمد على ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة لتحفيز وتعزيز الأداء والتغيير التنظيمي.

3. التدريب والتطوير: الاستثمار في برامج تدريب وتطوير الموظفين يمثل مساهمة كبيرة في تطوير مهارات وقدرات الموظفين لتحقيق التحول التنظيمي.

4. مؤتمرات ومشاركات مجتمعية: تقام العديد من الفعاليات والمؤتمرات التي تسمح للخبراء والمهتمين بتبادل الأفكار والخبرات حول كيفية استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التغيير التنظيمي.

الخاتمة:

الخاتمة لبحثك حول "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي لشركة موطن العقارية بالرياض - المملكة العربية السعودية" يجب أن تلخص النتائج التي توصلت إليها في دراستك وتوضح الإسهامات والمساهمات الأساسية في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، يمكنك استخدام الخاتمة لتقديم توصيات عملية وإضافية، وكذلك لتسليط الضوء على الأبحاث المستقبلية المحتملة التي يمكن أن تعزز فهمنا لدور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التغيير التنظيمي.

يمكن تضمين أفكار المقترحات والتوصيات القائمة على النتائج، والاستنتاجات الرئيسية التي توصلت إليها، بما يعكس أهمية الدراسة وتأثيرها المحتمل على الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التنظيمية.

كما يوصى بمراعاة استخدام الخاتمة كفرصة لإعادة التأكيد على أهمية البحث وكيف سيساهم في مجال العمل الحالي والأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من حزمة البرامج الإحصائية SPSS الاصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة طبيعة العمل والمستوى التعليمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل: النوع ويشتمل على (ذكر، أنثي).

الفئة العمرية وتشمل (تحت 30 ، من 31-40، من 41-50، أكثر من 60 سنة).

عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من سنة، من 1-2 سنوات، 2-3 سنوات، 3-4 سنوات، 4-5 سنوات، أكثر من 5 سنوات).

الحالة الاجتماعية العمل وتشمل (اعزب/ متزوج/ غير ذلك)

المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي / جامعي / غير ذلك).

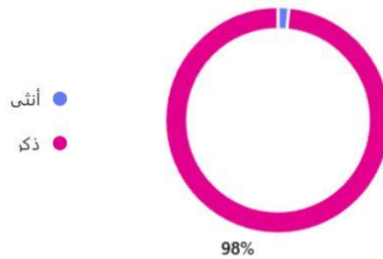
الجدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي يحتوي مقياس ليكرت على النقاط الخمسة وهي كما يلي :

1= غير موافق بشدة، 2= غير موافق، 3= لست موافقاً ولا غير موافق، 4= أوافق، 5= أوافق بشدة.

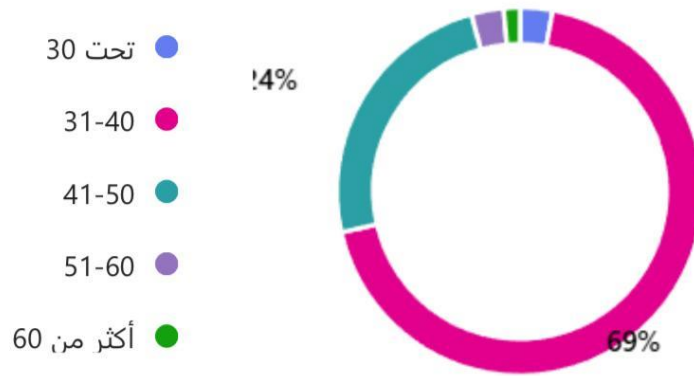
المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة
الجنس	ذكر	62	98%
	انثي	1	2%
	الاجمالي		100%
الفئة العمرية	تحت 30	2	3%
	من 31-40سنوات	48	69%
	من 41-50سنوات	17	24%
	أكثر من 50 سنة	3	3%
	الاجمالي		100%
عدد سنوات الخبرة	من 1-5 سنوات	17	24%
	5-10 سنوات	40	49%
	أكثر من 10 سنوات	43	27%
	الاجمالي		100%

من بيانات الجدول رقم (/) تم استخلاص النتائج الآتية

-بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الاحصائية ان على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الذكور أكبر من عدد الاناث, حيث بلغت عدد الذكور 62 مفردة بنسبة 98% من إجمالي العينة, بينما بلغت عدد الإناث 1 مفردة بنسبة 2% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي



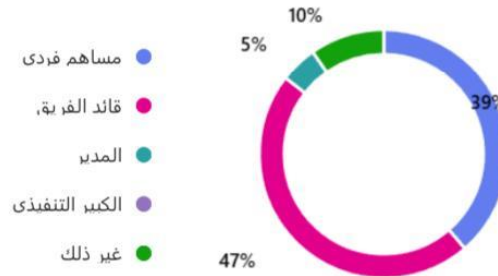
- أما فيما يتعلق بالعمر: فإن 2 مفردة من تحت 30 بنسبة 3% بينما الفئة العمرية من 31 إلى 40 جاء بها 48 مفردة بنسبة 64% الفئة العمرية من 41 إلى 51 جاء بها 17 مفردة بنسبة 24,4% بينما الفئة العمرية من 51 فأكثر جاء بها 3 مفردة بنسبة 3.4% الشكل التالي يوضح ذلك.



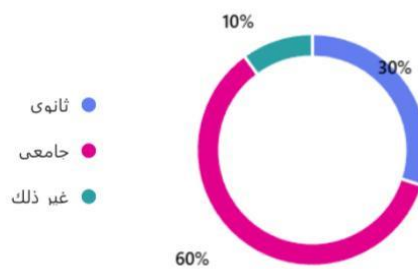
-وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 17 مفردة من 1 إلى 6 سنوات خبرة بنسبة 28.1% بينما مستوى الخبرة من 5 إلى 7 سنوات جاء به 1 مفردة بنسبة 3.1% مستوى الخبرة بينما مستوى الخبرة من 8 إلى 10 سنوات جاء به 3 مفردة بنسبة 9.4% بينما مستوى الخبرة أكثر من 10 سنوات جاء به مفردة 14 لنسبة 43.8% بينما لا يوجد وظيفة ولا اعمل جاء مفردة 12 لسبة 12.4% من إجمالي العينة . الشكل التالي يوضح ذلك



- فيما يتعلق بطبيعة العمل: فإن عدد القيادات بالعينة بلغ 8 مفردة بنسبة 20% بينما عدد الموظفين بلغ 28 مفردة بنسبة 70%. وأخيرا عدد عاملين بلغ 4 مفردة بنسبة 10% من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



- إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي 4 مفردة بنسبة 12.5% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل جامعي 24 مفردة بنسبة 75% من إجمالي أفراد العينة. أخير. بلغ عدد من يحملون مؤهل ماجستير 2 مفردة بنسبة 6.3% من إجمالي أفراد العينة بينما بلغ عدد الدكتوراة 2 بنسبة 6.3% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



1.1. قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم

قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha, قيمة الثبات المركب Structural equation من خلال نموذج المعادلة البنائية rho-A وقيمة معامل Composite reliability, باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart PLS 3.0 الفقرات والجدول التالية

4.3.1. صدق المقياس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق (Average Variance Extracted (AVE. التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة Kaiser, (1974) معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر
- (Hair et al. 2006) من 0.5 وفقاً

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة - value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقارب للاستبانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية PLS - SEM, كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P VALUES	متوسط التباين	
المتغير الأول	أثر الممارسات	P1	.877	0.00	1.087	0.00	4.488	1
		P2		0.00	1.381	0.00	.954	
		P3		0.00	1.251	0.00	.628	
		P4		0.00	1.398	0.00	.353	
		P5		0.00	1.300	0.00	.262	
		P6		0.00	1.204	0.00	.190	
		P7		0.00	1.270	0.00	.124	
		O1	.843	0.00	1.367	0.00	4.719	1

	.866	0.00	1.343	0.00		O2	تنظيمي لشركة موطن	المتغير الثاني
	.559	0.00	1.374	0.00		O3		
	.395	0.00	1.386	0.00		O4		
	.201	0.00	1.283	0.00		O5		
	.179	0.00	1.330	0.00		O6		
	.081	0.00	1.390	0.00		E7		

الجدول من اعداد الطالب

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده)، عند قيم أكبر من.. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١/٠. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE، يتضح ان قيمته المتغير المتغير المستقل هو ٠,٥٦٥, ٠,٥٠، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة. مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير وأبعاده قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير المتغير التابع ككل الذ يساوي ٠,٧٣٦، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج الأبعاد المتغير هي: ٠,٧٧٠, ٠,٧٥٨، على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

٢,٣,٤ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨ وفقا لـ (Hair et al (٢٠١٠)، يجب ان تكون القيمة أكبر من ٠/٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
.574	.919	7	أثر الممارسات	المتغير الأول
	.871			
	.866			
	.873			
	.866			
	.888			
	.894			

.917	.908	7	تنظيمي لشركة موطن	المتغير الثاني
	.904			
	.914			
	.916			
	.900			
	.903			
	.888			

الجدول من اعداد الطالب

المتغير الأول والأبعاد أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٨٤٧, ٠,٧٥٦, ٠,٧٨٥)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً لـ

هير وآخرون (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس. المتغير الثاني والأبعاد أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٨٤٧, ٠,٧٥٦, ٠,٧٨٥)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً لـ هير وآخرون (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس

1.1. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1,80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36 %	منخفض جدا
من 1,80 إلى أقل من 2,60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52 %	منخفض
من 2,60 إلى أقل من 3,40	محايد	من 52 إلى أقل من 68 %	متوسط
من 3,40 إلى أقل من 4,20	موافق	من 68 إلى أقل من 84 %	مرتفع
من 4,20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100 %	مرتفع جدا

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول	اثر ممارسات	2.77	3.015	1.087	0.0984	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
		3.22		1.381					
		3.04		1.251					
		3.01		1.398					
		3.04		1.300					
		3.14		1.204					
		2.89		1.270					
المتغير الثاني	تنظيمي لشركة موطن	2.88	2.65	1.367	0.0351	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
		2.59		1.343					
		2.39		1.374					
		2.57		1.386					
		2.67		1.283					
		2.77		1.330					
		2.67		1.390					

الجدول من اعداد الطالب

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى: تؤثر سياسات التوظيف العادلة التي تتبناها أثر ممارسات بشكل إيجابي على تنظيمي لشركة موطن

الفرضية الثانية: يوجد علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير المقدمة من أثر ممارسات ومستوى تنظيمي لشركة موطن عن عملهم.

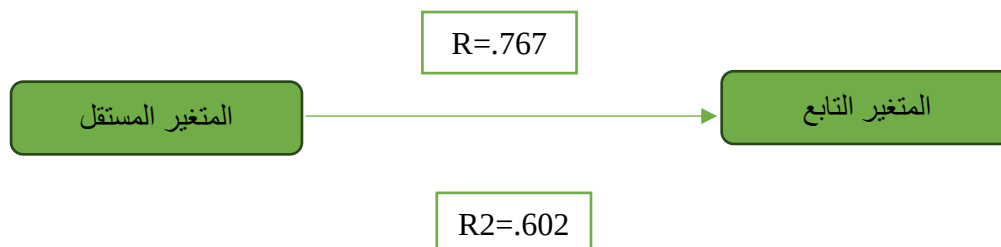
الفرضية الثالثة: تؤدي السياسات التحفيزية التي تطبقها أثر ممارسات إلى زيادة تنظيمي لشركة موطن وتقليل معدل دوران الموظفين.

الفرضية الرابعة: الاهتمام برعاية الموظفين من قبل أثر ممارسات يعزز من رضا تنظيمي لشركة موطن ويقلل من مستوى الضغط النفسي لديهم.

الفرضية الخامسة: تساهم السياسات العادلة في تقييم الأداء وتقديم المكافآت التي تعتمد على أثر ممارسات في تحسين العمليات وزيادة انتمائهم للمؤسسة.

رضا الموظفين	الموارد البشرية	المتغير	
.259	1	Pearson Correlation	أثر الممارسات
.032		Sig.(2-tailed)	
69	69	N	
1	.259	Pearson Correlation	تنظيمي لشركة موطن
	.032	Sig.(2-tailed)	
69	69	N	

الجدول من اعداد الطالب



1.1. الخاتمة

خاتمة الفصل الرابع

في هذا الفصل، تم التركيز على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة. وقد تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج. أظهرت النتائج دلالات واضحة تدعم (أو تنفي) الفرضيات المطروحة في بداية البحث.

علاوة على ذلك، ساعد التحليل الإحصائي في الكشف عن بعض الأنماط والعلاقات الهامة بين المتغيرات المختلفة. هذه النتائج تساهم بشكل كبير في تعزيز فهمنا للموضوع قيد الدراسة وتقديم توجيهات مهمة للمزيد من الدراسات المستقبلية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أهمية استخدام التحليل الإحصائي كأداة أساسية في البحث العلمي للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. كما يوصى بتوسيع نطاق الدراسة مستقبلاً لزيادة موثوقية النتائج وتأكيداتها.

المراجع:

1. Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. Harvard Business Review, 78(3), 133-141.
2. Boxall, P., & Purcell, J. (2003). Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.
3. Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic 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 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 resource management in the context of organizations and their environments. Annual review of psychology, 46(1), 237-264.
6. تاريخ إدارة الموارد بشرية :
Maral Muratbekova-Touron, Karina Jensen, Unleashing the Power of HR: An Organizational Development Roadmap, Springer, 2016.
John Storey, New Perspectives on Human Resource Management, Routledge, 2020.
7. ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق التغيير التنظيمي:
Sabir I. Giga, Cary L. Cooper, Human Relations in Organization and Management: A Social Psychology Perspective, Psychology Press, 2003.
8. شركة موطن العقارية:
W. Warner Burke, Dale G. Lake, Organization Change: Theory and Practice, Sage Publications, 2008.
- Annual Report, Mutann Real Estate Company. Riyadh, Saudi Arabia, 2021.
- Muhammad Al-Obaid, A Practitioner's Guide to Saudi Arabian Company Law, Oxford University Press, 2017.

9. Al-Dhaigani, H. (2015). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance. International Journal of Business and Management, 10(9), 186.
10. Alharthi, M. (2019). The Influence of HRM Practices on Organizational Performance: Empirical Study of Saudi Private Hospitals. Journal of Business and Retail Management Research, 13(3), 266-274.
11. Al-Kahtani, F., & Abdulkader, A. (2017). The Role of HRM Practices in Achieving Organizational Change: A Case Study of Saudi Arabian Construction Companies. European Journal of Business and Management, 9(26), 28-39.
12. Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.
13. Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing More with Less? Human Resource Management and Change in the Public Sector. The Journal of Change Management, 10(1), 1-6.
14. أهمية التدريب والتطوير:
15. - Goldstein, I., & Ford, J. K. (2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation. Cengage Learning.
16. لفهم أثر الاستراتيجيات الخاصة بإدارة المكافآت:
17. - Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2010). Compensation. McGraw-Hill/Irwin.
18. للاستراتيجيات المتعلقة بإدارة الأداء:
19. - Armstrong, M., & Baron, A. (2004). Managing performance: Performance management in action. Chartered Institute of Personnel and Development.

20. للاستراتيجيات المتعلقة بإدارة العلاقات العملية:
21. - Farnham, D. (2010). Managing the employee relationship: Employee relations in the contemporary organization. Chartered Institute of Personnel and Development.
22. لجوانب التواصل الداخلي:
23. - Welch, M., Jackson, P. R., & Pitt, C. (2014). Handbook of Internal Communication (Second ed.). Wiley
24. سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية:
25. - Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human resource management. Cengage Learning.
26. تطوير مهارات الموظفين:
27. - Noe, R. A. (2016). Employee training and development. McGraw-Hill Education.
28. الثقافة التنظيمية:
29. - Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership. John Wiley & Sons.
30. قيادة المؤسسة:
31. - Yukl, G. A. (2009). Leadership in organizations. Pearson Prentice Hall.
32. المشاركة والتواصل:
33. Redding, W. C. (2013). Workplace communications: The basics. Allyn & Bacon
34. حول ممارسات إدارة الموارد البشرية:
- Dessler, G. (2016). Human resource management. Pearson Education.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). Investing in people: Financial impact of human resource initiatives. Pearson Education.

35. مراحل التغيير التنظيمي:
 - Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard Business Review Press.
 - Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). Organization development and change. Cengage Learning.
36. تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التغيير التنظيمي:
 - Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672.
 - Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. Human resource management journal, 15(3), 67-94.
37. بناءً على احتياجات بحثك، إليك بعض المراجع المقترحة التي قد تساعد في تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التغيير التنظيمي:
 - Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672.
39. Marchington, M., & Wilkinson, A. (2012). Human resource management at work: People management and development. Cengage Learning.
40. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.
41. Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. The international journal of human resource management, 24(2), 330-351.
42. Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard Business Review Press.:

Boxall, P., & Purcell, J. (2011). Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.	.43
Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672.	.44
Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard Business Review Press.	.45
Marchington, M., & Wilkinson, A. (2012). Human resource management at work: People management and development. Cengage Learning.	.46
Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. The international journal of human resource management, 24(2), 330-351	.47

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

المتغير الأول	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
أثر الممارسات	الأجهزة	1	Kotter, J. P. . (2012). Leading change. Harvard Business .Review Press
المتغير الثاني	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
تحقيق التغيير التنظيمي	قواعد البيانات	1	Kotter, J. - P. (2012). Leading change. Harvard Business .Review Press

الأسئلة	نعم	لا
1. مستوى التعليمي		
ثانوي		
جامعي		
غير ذلك		
2. الحالة الاجتماعية		
اعزب		
متزوج		
غير ذلك		
3. ما دورك الوظيفي؟		
مساهم فردي		
قائد الفريق		
المدير		
الكبير التنفيذي		

		غير ذلك
		4. منذ متى وانت في المنظمة؟
		أقل من سنة
		من 1-2 سنوات
		2-3 سنوات
		3-4 سنوات
		4-5 سنوات
		5-6 سنوات
		أكثر من 5 سنوات
		5. ما هي مجموعتك العمرية؟
		تحت 30
		30-40
		40-50
		50-60
		أكثر من 60

العبارات	موافق	غير موافق	محايد
6. بشكل عام، ما مدى رضاك عن صاحب العمل الحالي؟			
7. إلى أي مدى توافق أو لا توافق على العبارات التالية حول فرص العمل؟			
8. الرجاء تقديم ملاحظاتك على قيادة الشركة.			
9. إلى أي مدى توافق أو لا توافق على العبارات التالية حول الأجور والمزايا؟			
10. الرجاء تقديم ملاحظاتك على التواصل داخل المنظمة؟			
11. أي ملاحظات أخرى تريد تقديمها؟			
أدخل إجاباتك			

<https://forms.office.com/r/BZtLjtYwb7>