

عنوان البحث

تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

إعداد الطالبة/

رهف سلطان اللحياني

241001499

إشراف/

د الفیصل عبد الحمید محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	المقدمة
9	مشكلة الدراسة
11	أهمية الدراسة
15	أهداف الدراسة
17	تساؤلات الدراسة
17	فروض الدراسة
18	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
20	الفصل الثاني الدراسات السابقة
21	مقدمة
23	الدراسات السابقة
33	الإطار النظري
36	الفصل الثالث منهجية الدراسة
37	مقدمة
38	المنهجية وطرق البحث
41	أدوات الدراسة
42	مجتمع البحث
43	حدود البحث
46	الفصل الرابع نتائج الدراسة
47	مقدمة
50	تحليل البيانات
53	النتائج
85	التوصيات
87	المراجع
88	المراجع الأجنبية
92	الملاحق
93	الاستبانة
94	Abstract

قائمة الجداول

52 جدول 1 التحليل الاحصائي للبيانات

53	جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين
54	جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين
55	جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية
56	جدول 5 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية
57	جدول 6 التحليل الاحصائي لتساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة
58	جدول 7 التحليل الاحصائي ل يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة
59	جدول 8 التحليل الاحصائي لتعتبر الشراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءا من استراتيجية قسم الموارد البشرية
60	جدول 9 التحليل الاحصائي لتساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة
61	جدول 10 التحليل الاحصائي تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية
62	جدول 11 التحليل الاحصائي ليتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري
63	جدول 12 التحليل الاحصائي لتعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية
64	جدول 13 التحليل الاحصائي لتساعد بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية
65	جدول 14 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين
66	جدول 15 التحليل الاحصائي لتتعاون الشركة مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودية
67	جدول 16 التحليل الاحصائي ليتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم
68	جدول 17 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين السعوديين
69	جدول 18 التحليل الاحصائي لتساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودية بين الموظفين
70	جدول 19 التحليل الاحصائي لتعتبر تقييمات الأداء جزءا أساسيا من تحسين جودة القوى العاملة
71	جدول 20 التحليل الاحصائي لتتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية
72	جدول 21 التحليل الاحصائي لتساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين
74	جدول 22 نسبة صلاحية البيانات
74	جدول 23 معامل الفاكرونباخ
77	جدول 24 اختبار كاس اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها
80	جدول 25 اختبار كاي اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها
83	جدول 26 اختبار كاي سكوير ل دور إدارة الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

فهرس الأشكال

52	جدول 1 التحليل الاحصائي للبيانات
53	جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين

54	جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين
55	جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية
56	جدول 5 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية
57	جدول 6 التحليل الاحصائي لتساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة
58	جدول 7 التحليل الاحصائي ل يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة
59	جدول 8 التحليل الاحصائي لتعتبر الشراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءا من استراتيجية قسم الموارد البشرية
60	جدول 9 التحليل الاحصائي لتساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة
61	جدول 10 التحليل الاحصائي تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية
62	جدول 11 التحليل الاحصائي ليتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري
63	جدول 12 التحليل الاحصائي لتعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية
64	جدول 13 التحليل الاحصائي لتساعد بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية
65	جدول 14 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين
66	جدول 15 التحليل الاحصائي لتتعاون الشركة مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودية
67	جدول 16 التحليل الاحصائي ليتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم
68	جدول 17 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين السعوديين
69	جدول 18 التحليل الاحصائي لتساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودية بين الموظفين
70	جدول 19 التحليل الاحصائي لتعتبر تقييمات الأداء جزءا أساسيا من تحسين جودة القوى العاملة
71	جدول 20 التحليل الاحصائي لتتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية
72	جدول 21 التحليل الاحصائي لتساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين
74	جدول 22 نسبه صلاحية البيانات
74	جدول 23 معامل الفاكرونباخ
77	جدول 24 اختبار كاس اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها
80	جدول 25 اختبار كاي اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها
83	جدول 26 اختبار كاي سكوير ل دور إدارة الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الأساليب التي تتبعها إدارات الموارد البشرية في المؤسسات السعودية للالتزام بقواعد السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة والإنتاجية. ويشكل هذا البحث عنصراً أساسياً في الجهود المبذولة لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، التي تهدف

إلى توسيع مشاركة المواطنين السعوديين في سوق العمل وتعزيز الكفاءة والإنتاجية لتنفيذ هذه الدراسة، تم توزيع استبيانات مصممة بشكل صحيح على عينة من 161 فرداً يعملون في صناعات متنوعة مرتبطة بقضية البحث. وتضمنت الاستبيانات عدداً من الأسئلة التي استهدفت جمع بيانات موثوقة حول الأساليب المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إجراءات التوظيف والتدريب والتطوير المهني. كما تم التحقيق في كيفية تأثير هذه التكتيكات على التزام المنظمات بسياسة السعودية وتنوع القوى العاملة وإنتاجية الموظفين. تم تقييم البيانات باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي الحديثة، وكشفت النتائج عن موثوقية كبيرة للردود، مما يعزز مصداقية البحث. وتشير النتائج إلى أهمية واضحة لوظيفة إدارة الموارد البشرية في ضمان الالتزام بقواعد السعودية. وقد أظهرت الدراسة أن الأساليب الناجحة التي تستخدمها إدارات الموارد البشرية تؤدي إلى تنوع أفضل للقوى العاملة وتعزز الإنتاجية بشكل كبير. وأكدت النتائج على ضرورة ابتكار وتنفيذ أساليب جديدة في إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في توليد فرص العمل المحلية وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي. كما أن تعزيز التنوع داخل بيئة العمل لا يساهم فقط في تعزيز الكفاءة، بل يساهم أيضاً في تعزيز الإبداع والابتكار، حيث توفر الخلفيات والخبرات المتنوعة أفكاراً جديدة ومفيدة. وبشكل عام، يوضح هذا البحث الحاجة الملحة إلى التركيز على دور الموارد البشرية في دعم وتحقيق أهداف التوطين، مما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني وتنوع سوق العمل. كما توضح النتائج ضرورة التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص لتحقيق أهداف التوطين، مما يعزز فعالية البرامج ويضيف إلى استدامة التنمية الاقتصادية. لذلك، ينصح التقرير بضرورة التركيز على بناء برامج تدريبية فعالة تستهدف تعزيز قدرات المواطنين السعوديين، وتعزيز التفاعل بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل لضمان تحقيق أهداف التوطين بنجاح واستدامة.

الفصل الأول

المقدمة

تعد عملية السعودة أو توطين الوظائف، أحد الأهداف الاستراتيجية المهمة في المملكة العربية السعودية، حيث تسعى الحكومة إلى زيادة نسبة السعوديين في سوق العمل بهدف تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية. لتحقيق هذا الهدف، تلعب أقسام الموارد البشرية دوراً حيوياً من خلال تطوير وتنفيذ استراتيجيات فعّالة لضمان الامتثال لسياسات السعودة. تستدعي هذه الاستراتيجيات تحديات متعددة تتعلق بإدارة تنوع القوى العاملة وزيادة إنتاجية الموظفين، مما يجعل من الضروري دراسة

كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الواقع العملي داخل المؤسسات. الدراسة الحالية تسعى إلى تحليل كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها، من خلال فحص العلاقة بين الإجراءات المتبعة والنتائج المحققة في هذا المجال، مما يساهم في تقديم رؤى جديدة تساعد المؤسسات في تحسين أدائها وتحقيق أهداف السعودية بشكل أكثر فعالية (Alkandi، 2023).

في هذه الدراسة، يُعتبر تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها هو المتغير التابع. يتناول هذا المتغير كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية المعتمدة في المؤسسات على تحقيق تنوع القوى العاملة، الذي يشمل زيادة نسبة السعوديين في القوى العاملة، وكذلك تأثير هذه الاستراتيجيات على إنتاجية الموظفين. يشمل ذلك تقييم مدى نجاح السياسات والإجراءات في تحسين الأداء الفردي والجماعي للموظفين السعوديين، وتحقيق التوازن بين القوى العاملة المحلية والأجنبية. من ناحية أخرى، فإن الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية تعتبر المتغير المستقل في الدراسة. يتضمن هذا المتغير جميع الإجراءات والسياسات التي تعتمدها أقسام الموارد البشرية لضمان الالتزام بأهداف السعودية، بما في ذلك استقطاب وتدريب وتطوير الموظفين السعوديين، وتوفير فرص للتقدم المهني، وتحفيزهم من خلال أنظمة تقييم ومكافآت (Alqahtani، 2020).

الربط بين المتغيرين يتمثل في تحليل كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية (المتغير المستقل) على النتائج المتعلقة بتنوع القوى العاملة وإنتاجيتها (المتغير التابع). تسعى الدراسة إلى فهم العلاقة بين الاستراتيجيات المتبعة في الموارد البشرية والنتائج المحققة في المؤسسات من خلال تقييم فعالية هذه الاستراتيجيات في زيادة نسبة السعوديين في القوى العاملة وتحسين أدائهم. سيتناول العرض من الدراسة تحليل كيفية تأثير الإجراءات و السياسات المتبعة على تحسين التنوع الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين، مع تقديم توصيات قائمة على النتائج التي تساعد في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق أهداف السعودية بشكل أكثر فعالية (Asfahani، 2023).

مشكلة الدراسة

تشكل سياسة السعودية جزءاً حيوياً من الاستراتيجية الوطنية في المملكة العربية السعودية لتحقيق أهداف رؤية 2030، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد وتحقيق نمو مستدام من خلال تعزيز مشاركة المواطنين السعوديين في سوق العمل. ولكن، تطبيق هذه السياسات يواجه

العديد من التحديات، مما يبرز أهمية تحليل الاستراتيجيات التي تتبعها أقسام الموارد البشرية للامتثال لهذه السياسات وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها. يتطلب هذا التحليل فحصًا دقيقًا لمجموعة من العوامل المتداخلة التي تؤثر على فعالية هذه السياسات و التحديات المرتبطة بها.

✓ تحديات التوظيف والتوافق مع متطلبات السوق

تواجه أقسام الموارد البشرية تحديات كبيرة في مواءمة السياسات التوظيفية مع متطلبات السوق واحتياجات المؤسسات. يعتمد نجاح سياسات السعودة على القدرة على جذب الكفاءات السعودية المناسبة وتوظيفها في الوظائف المتاحة. ومع ذلك، فإن سوق العمل السعودي قد يعاني من نقص في الكفاءات المؤهلة في بعض التخصصات، مما يجعل من الصعب على المؤسسات العثور على المرشحين المناسبين لشغل الوظائف الحيوية. يمكن أن تؤدي هذه الفجوة إلى تعيين موظفين غير مؤهلين أو ذوي خبرة محدودة، مما ينعكس سلبًا على أداء المؤسسات وإنتاجيتها.

تواجه المؤسسات صعوبة في تحقيق التوازن بين الحاجة إلى الامتثال لسياسات السعودة و الحفاظ على مستوى عال من الأداء والكفاءة. في بعض الحالات، قد يؤدي التركيز المكثف على توظيف السعوديين إلى تقليل فرص العمالة الوافدة التي تتمتع بخبرة طويلة ومهارات عالية، مما يؤثر على تنوع المهارات والثقافات داخل المؤسسة. لذا، فإن تحقيق التوازن بين التوظيف المحلي وتلبية احتياجات السوق يتطلب استراتيجيات مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات الديناميكية في بيئة العمل.

✓ تأثير برامج التدريب والتطوير على الإنتاجية

تلعب برامج التدريب والتطوير دورًا محوريًا في تعزيز مهارات الموظفين السعوديين وزيادة كفاءتهم. تهدف هذه البرامج إلى سد الفجوة بين المهارات المتاحة والمهارات المطلوبة، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات. ولكن، فعالية هذه البرامج تعتمد بشكل كبير على جودة التدريب ومدى ملاءمته للاحتياجات الفعلية للمؤسسات. في حال عدم توفر التدريب الكافي أو الملائم، قد لا يتمكن الموظفون السعوديون من تحقيق الأداء المطلوب، مما يؤثر على الإنتاجية العامة للمؤسسة.

قد تواجه برامج التدريب تحديات تتعلق بتوفير الموارد اللازمة لضمان جودة التدريب وتكاملها مع استراتيجيات التنمية المستدامة. يمكن أن تكون تكلفة هذه البرامج عالية، مما يشكل عبئًا إضافيًا على المؤسسات. لذا، من الضروري أن تكون برامج التدريب مصممة بشكل

جيد وتتماشى مع الاحتياجات الفعلية للسوق لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وزيادة إنتاجية القوى العاملة.

✓ التحديات التحفيزية والاحتفاظ بالموظفين

تحفيز الموظفين السعوديين والحفاظ عليهم يشكل تحدياً آخر يواجه أقسام الموارد البشرية. تحتاج المؤسسات إلى تصميم حوافز فعالة ومستدامة لزيادة رضا الموظفين وتحفيزهم على الأداء العالي. تشمل هذه الحوافز زيادة الرواتب، والمكافآت، وفرص التطور الوظيفي، ولكن قد تكون الحوافز المالية قصيرة الأمد غير كافية لتحقيق الولاء المؤسسي على المدى الطويل. يتطلب الأمر استراتيجية شاملة تشمل تعزيز بيئة العمل، وتوفير فرص التطوير المستمر، وبناء ثقافة مؤسسية داعمة تشجع على الإبداع والانتماء. ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي يمكن أن يكون مشكلة كبيرة تؤثر على استقرار المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. لذا، من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية، وتوفير بيئة عمل محفزة تعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

✓ تأثير السعودية على التنوع الوظيفي والثقافي

تؤثر سياسات السعودية بشكل كبير على تنوع القوى العاملة داخل المؤسسات. بينما تهدف هذه السياسات إلى زيادة نسبة المواطنين السعوديين في القوى العاملة، قد يكون لهذا التوجه تأثير على التنوع الثقافي والإثني داخل المؤسسة. تقليل نسبة العمالة الوافدة يمكن أن يحد من التنوع المهني والثقافي، مما يؤثر على بيئة العمل وقدرتها على الابتكار والإبداع. التنوع في بيئة العمل يعزز من تبادل الأفكار والخبرات، ويسهم في حل المشكلات بطرق مبتكرة. لذا، من المهم تحقيق توازن بين الامتثال لسياسات السعودية والحفاظ على تنوع القوى العاملة. يمكن تحقيق ذلك من خلال تبني استراتيجيات توظيف شاملة تتضمن تدريب الموظفين السعوديين على مهارات جديدة وتعزيز التنوع الثقافي من خلال استقطاب كفاءات متنوعة.

✓ التوازن بين الكفاءة والإنتاجية

تحقيق التوازن بين توظيف المواطنين السعوديين وزيادة إنتاجيتهم يمثل تحدياً مهماً. يتطلب الأمر تطبيق سياسات توظيف متوازنة تضمن تعيين الموظفين المؤهلين وتوفير الدعم اللازم لهم لتحقيق أداء عالي. إذا لم يتم تنفيذ السياسات بشكل متوازن، فقد يؤدي

ذلك إلى توظيف غير مناسب أو تحميل الموظفين مهام تتجاوز قدراتهم الحالية، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية العامة.

من المهم أن تكون استراتيجيات السعودية مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. يتطلب الأمر تحسين سياسات التوظيف، وتطوير برامج تدريبية فعالة، وتصميم حوافز تحفيزية مستدامة، وتعزيز بيئة عمل شاملة تدعم التنوع الثقافي والمهني. من خلال معالجة هذه التحديات بفعالية، يمكن للمؤسسات السعودية تحقيق التقدم المنشود في إطار رؤية 2030، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة في المملكة.

أهمية الدراسة

أهمية الدراسة العملية:

تشكل سياسات السعودية جزءاً أساسياً من الاستراتيجية الوطنية للمملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية 2030، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وزيادة مشاركة المواطنين في سوق العمل. تتطلب هذه السياسات جهوداً كبيرة من أقسام الموارد البشرية لضمان الامتثال وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الأهداف المحددة. تتضمن هذه الاستراتيجيات عدة جوانب منها التوظيف، التدريب، والتحفيز. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل هذه الاستراتيجيات وفهم تأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها، مما يساعد في تحديد الأهمية العملية لهذا التحليل.

✓ تحسين أداء المؤسسات

تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية يساهم بشكل كبير في تحسين أداء المؤسسات. فهم تأثير هذه السياسات على توظيف وتدريب وتحفيز الموظفين يساعد في تصميم استراتيجيات أكثر فعالية تلبي احتياجات السوق وتحقق الأهداف المؤسسية. على سبيل المثال، من خلال تحليل فعالية برامج التدريب الحالية، يمكن للمؤسسات تحديد النقاط القوية والمجالات التي تحتاج إلى تحسين، مما يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية. تحسين أداء الموظفين يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المؤسسة ككل، مما يزيد من قدرتها على المنافسة في السوق المحلي والدولي (Agustian، 2023).

✓ تعزيز التنوع والابتكار

التنوع في القوى العاملة يلعب دوراً محورياً في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات. من خلال تحليل استراتيجيات الموارد البشرية وتحديد تأثيرها على تنوع القوى العاملة، يمكن للمؤسسات تصميم سياسات تضمن تحقيق التوازن بين الامتثال لسياسات السعودية والحفاظ على التنوع الثقافي والمهني. هذا التنوع يعزز من تبادل الأفكار والخبرات، مما يسهم في حل المشكلات بطرق مبتكرة وتطوير منتجات وخدمات جديدة. التنوع في بيئة العمل يؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديناميكية وإبداعاً، مما يدعم النمو المستدام للمؤسسة (Rusu، 2023).

✓ زيادة رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي

تحليل استراتيجيات الموارد البشرية يساعد في فهم تأثير سياسات السعودية على رضا الموظفين ومستويات التحفيز. من خلال تصميم حوافز مادية ومعنوية فعالة، يمكن للمؤسسات زيادة رضا الموظفين وتعزيز ولائهم. هذا يؤدي إلى تقليل معدلات الدوران الوظيفي، مما يوفر على المؤسسات تكاليف التوظيف والتدريب المستمرة. الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمحفزين يساعد في بناء فريق عمل قوي ومستقر، قادر على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية (Almatter، 2022).

✓ تحقيق التوازن بين الكفاءة والإنتاجية

تتطلب سياسات السعودية تحقيق توازن دقيق بين توظيف المواطنين السعوديين وزيادة إنتاجيتهم. من خلال تحليل استراتيجيات التوظيف والتدريب والتحفيز، يمكن للمؤسسات تحديد الطرق الأمثل لتحقيق هذا التوازن. يمكن أن يشمل ذلك تطوير برامج تدريب مخصصة تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من مهاراتهم، بالإضافة إلى تصميم حوافز تشجع على الأداء العالي. تحقيق التوازن بين الكفاءة والإنتاجية يساعد المؤسسات على تحسين نتائجها المالية وتعزيز استدامتها على المدى الطويل (Peck، 2017).

✓ دعم الأهداف الوطنية والتنمية المستدامة

تلعب سياسات السعودية دوراً حيوياً في دعم الأهداف الوطنية للمملكة وتحقيق التنمية المستدامة. من خلال تحليل استراتيجيات الموارد البشرية وتحديد أفضل الممارسات، يمكن للمؤسسات المساهمة بشكل فعال في تحقيق رؤية 2030. هذا يتضمن زيادة نسبة السعوديين في القوى العاملة، وتعزيز مشاركتهم الاقتصادية، وتحقيق التنوع والشمولية في بيئة العمل. دعم الأهداف الوطنية يعزز من مكانة المملكة على الساحة الدولية ويؤكد التزامها بالتنمية المستدامة والنمو الاقتصادي الشامل (Alhazmi، 2021).

تتضح الأهمية العملية لتحليل استراتيجيات الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها من خلال الفوائد المتعددة التي تحققها للمؤسسات وللإقتصاد الوطني. من تحسين أداء المؤسسات وتعزيز التنوع والابتكار، إلى زيادة رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتحقيق التوازن بين الكفاءة والإنتاجية، ودعم الأهداف الوطنية والتنمية المستدامة، يلعب هذا التحليل دوراً أساسياً في تعزيز نجاح المؤسسات والمساهمة في تحقيق رؤية 2030. من خلال تبني استراتيجيات فعالة ومرنة، يمكن للمؤسسات تحقيق الامتثال لسياسات السعودية وتحقيق النمو المستدام على المدى الطويل.

أهمية الدراسة العلمية:

تكتسب الدراسة التي تركز على تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها أهمية علمية كبيرة في مجالات عديدة مثل إدارة الموارد البشرية، السياسات العامة، والتنوع الثقافي. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى عميقة وفهم شامل لكيفية تطبيق سياسات السعودية بشكل فعال وتحقيق الأهداف المرجوة منها دون المساس بجودة وفعالية القوى العاملة.

✓ توسيع المعرفة الأكاديمية في مجال إدارة الموارد البشرية

تحليل الاستراتيجيات المستخدمة من قبل أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية يساهم في توسيع القاعدة المعرفية في مجال إدارة الموارد البشرية. هذه الدراسة تقدم إسهاماً جديداً من خلال تقديم نماذج وأساليب محدثة يمكن استخدامها لتحسين عمليات التوظيف، التدريب، والتحفيز. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة الأكاديميين والباحثين على فهم أعمق للتحديات والفرص المرتبطة بتطبيق سياسات السعودية ، مما يفتح الباب لمزيد من البحوث والدراسات المستقبلية (Othayman, 2020).

✓ تقديم نماذج وسياسات قابلة للتطبيق

تساهم هذه الدراسة في تقديم نماذج وسياسات عملية يمكن أن تكون مرجعاً للمؤسسات الأخرى. من خلال تحليل ودراسة الاستراتيجيات الناجحة والتحديات التي تواجه أقسام الموارد البشرية في تطبيق سياسات السعودية، يمكن تطوير توصيات ونماذج قابلة للتطبيق تساعد المؤسسات على تحقيق توازن بين الامتثال لسياسات السعودية والحفاظ على تنوع وإنتاجية القوى العاملة. هذه النماذج تكون مفيدة ليس فقط للمؤسسات في السعودية ولكن

أيضًا للمؤسسات في دول أخرى تواجه تحديات مماثلة في توظيف المواطنين المحليين (Tlaiss، 2020).

✓ تعزيز الفهم للتنوع الثقافي وأثره على الإنتاجية

تساهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم العلمي لأهمية التنوع الثقافي في بيئة العمل وأثره على الإنتاجية. من خلال تحليل تأثير سياسات السعودية على تنوع القوى العاملة، يمكن فهم كيفية تأثير التنوع الثقافي والمهني على الأداء والإنتاجية. هذه الفهم يساعد المؤسسات على تصميم استراتيجيات إدارة موارد بشرية تأخذ بعين الاعتبار أهمية التنوع في تعزيز الابتكار والإبداع وحل المشكلات بطرق أكثر فعالية (Yousuf، 2019).

✓ دعم الدراسات المتعلقة بالتنمية المستدامة

تأتي أهمية هذه الدراسة أيضًا من ارتباطها الوثيق بأهداف التنمية المستدامة. من خلال تحليل تأثير سياسات السعودية على القوى العاملة، تسهم الدراسة في تقديم رؤى حول كيفية تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية. يمكن أن تساعد هذه النتائج في تطوير سياسات توظيف مستدامة تساهم في تحسين جودة الحياة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي (Singh، 2022).

✓ توفير بيانات دقيقة لدعم القرارات السياسية

تعتبر هذه الدراسة مهمة من الناحية السياسية لأنها توفر بيانات دقيقة ومعلومات موثوقة يمكن استخدامها لدعم قرارات الحكومة المتعلقة بسياسات السعودية. من خلال تقديم تحليل علمي وموضوعي للاستراتيجيات والتحديات، يمكن للحكومة استخدام هذه البيانات لتطوير سياسات أكثر فعالية وتعزيز الجهود المبذولة لتحقيق رؤية 2030. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتحسين فعالية سياسات السعودية (Alajmi، 2023).

✓ تحسين ممارسات التوظيف والتدريب

يساعد التحليل العميق للاستراتيجيات المستخدمة في التوظيف والتدريب على تطوير ممارسات أفضل وأكثر فعالية. هذه الدراسة تقدم رؤى قيمة حول كيفية تحسين عمليات التوظيف لتلبية متطلبات السوق وتطوير برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الموظفين والمؤسسات. يمكن لهذه الرؤى أن تساعد في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة وإنتاجية القوى العاملة (Albassam، 2023).

تتضح الأهمية العلمية لتحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للا متثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها من خلال الفوائد المتعددة التي تحققها في مجالات إدارة الموارد البشرية، السياسات العامة، والتنوع الثقافي. تساهم هذه الدراسة في توسيع المعرفة الأكاديمية، تقديم نماذج وسياسات قابلة للتطبيق، تعزيز الفهم لأهمية التنوع الثقافي، دعم الدراسات المتعلقة بالتنمية المستدامة، توفير بيانات دقيقة لدعم القرارات السياسية، وتحسين ممارسات التوظيف والتدريب. من خلال هذه الإسهامات، تساهم الدراسة في تحقيق تقدم كبير في فهم وتطبيق سياسات السعودية بفعالية، مما ينعكس إيجابياً على المؤسسات والمجتمع ككل.

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتقييم تأثير هذه الاستراتيجيات على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها. يتطلب تحقيق هذا الهدف الرئيسي فحصاً شاملاً لكيفية تطبيق سياسات السعودية داخل المؤسسات السعودية وتحديد العوامل التي تساهم في تحسين أو تقييد فعالية هذه السياسات. ينبثق من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تساهم في تحقيق الفهم الكامل والشامل لتأثير سياسات السعودية على البيئة الوظيفية والإنتاجية.

- الأهداف الفرعية

➤ تحديد الاستراتيجيات الفعالة للامتثال لسياسات السعودية في أقسام الموارد

البشرية

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف وتحديد الاستراتيجيات التي تعتبر فعالة في تطبيق سياسات السعودية داخل المؤسسات. يتضمن ذلك تحليل مختلف الأساليب والممارسات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية لتوظيف السعوديين وتدريبهم وتطويرهم. من خلال فهم هذه الاستراتيجيات، يمكن تقديم توصيات محددة حول الممارسات الأفضل التي يمكن تبنيها لتحقيق الامتثال الفعال. يشمل ذلك دراسة السياسات التدريبية، برامج التحفيز، وأنظمة التقييم التي تعزز من قدرة المؤسسات على توظيف مواطنين سعوديين بكفاءة وفعالية.

➤ تقييم تأثير سياسات السعودية على تنوع القوى العاملة داخل المؤسسات

يركز هذا الهدف على فهم كيفية تأثير سياسات السعودية على تنوع القوى العاملة داخل المؤسسات. يتضمن ذلك دراسة الأثر الإيجابي أو السلبي لتلك السياسات على التنوع الثقافي، الجنسي، والمهني في بيئة العمل. تحليل هذا التأثير يساعد في تحديد ما إذا كانت سياسات السعودية تعزز من تنوع القوى العاملة أو تؤدي إلى تقليصه. كما يمكن أن يساهم هذا التحليل في تقديم توصيات لتعديل السياسات بما يحقق توازنًا بين الامتثال لقوانين السعودية و الحفاظ على تنوع غني داخل المؤسسة، مما يعزز من الإبداع والابتكار في بيئة العمل.

➤ تحليل العلاقة بين الامتثال لسياسات السعودية وإنتاجية الموظفين

الهدف من هذا الجزء من الدراسة هو تحليل كيفية تأثير الامتثال لسياسات السعودية على إنتاجية الموظفين. يتضمن ذلك دراسة العوامل التي تسهم في زيادة أو تقليل الإنتاجية نتيجة لتطبيق سياسات السعودية. يمكن أن يشمل ذلك تحليل برامج التدريب والتطوير المهني، نظم التحفيز، وبيئة العمل. هذا التحليل يساعد في فهم ما إذا كانت سياسات السعودية تؤدي إلى تحسين الإنتاجية من خلال تعزيز المهارات والكفاءات، أو إذا كانت تواجه تحديات تعيق تحقيق الإنتاجية المثلى. من خلال هذه الفهم، يمكن تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات السعودية بما يحقق زيادة في الإنتاجية ويضمن استدامة النمو المؤسسي.

➤ تحديد التحديات التي تواجه أقسام الموارد البشرية في تطبيق سياسات السعودية

يهدف هذا الهدف إلى تحديد وتحليل التحديات والعقبات التي تواجه أقسام الموارد البشرية عند تطبيق سياسات السعودية. يمكن أن تتضمن هذه التحديات صعوبات في العثور على الكفاءات السعودية المناسبة، تحديات في التدريب والتطوير، ومشاكل في الاحتفاظ بالموظفين. من خلال فهم هذه التحديات، يمكن تقديم حلول واقعية واستراتيجيات لمعالجتها ، مما يساعد في تحسين فعالية سياسات السعودية وزيادة نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها. يساهم هذا التحليل في تقديم رؤى عملية تساعد على تخطي العقبات وتحقيق التوافق بين السياسات الوطنية واحتياجات السوق والمؤسسات.

➤ تقديم توصيات لتحسين سياسات الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين السعودية و

التنوع والإنتاجية

الهدف من هذه الدراسة هو تقديم توصيات عملية لتحسين سياسات الموارد البشرية بما يحقق التوازن الأمثل بين الامتثال لسياسات السعودية، تعزيز التنوع، وزيادة الإنتاجية. يتطلب ذلك دمج النتائج والتوصيات المستخلصة من الأهداف الفرعية السابقة لتطوير إطار عمل شامل يمكن أن يستخدمه المديرون وقادة الموارد البشرية. تشمل هذه التوصيات

استراتيجيات لتحسين برامج التدريب، تعزيز الحوافز، تطوير نظم تقييم الأداء، ودعم التنوع في بيئة العمل. من خلال تطبيق هذه التوصيات، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها بشكل عام وتحقيق فوائد مستدامة تعود بالنفع على الموظفين والمؤسسة والمجتمع ككل.

تساؤلات الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

✓ كيف تؤثر استراتيجيات الموارد البشرية المطبقة في المؤسسات السعودية على الامتثال لسياسات السعودية، وما هو تأثير ذلك على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي الاستراتيجيات الرئيسية التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية لتحقيق الامتثال لسياسات السعودية؟
- كيف تؤثر استراتيجيات التوظيف والتدريب على تنوع القوى العاملة في المؤسسات السعودية؟
- ما هو تأثير الامتثال لسياسات السعودية على إنتاجية الموظفين في المؤسسات؟
- ما هي التحديات التي تواجه أقسام الموارد البشرية في تنفيذ سياسات السعودية؟
- كيف يمكن تحسين استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق توازن بين الامتثال لسياسات السعودية وزيادة إنتاجية الموظفين؟
- ما هي أبرز النتائج الإيجابية والسلبية لسياسات السعودية على البيئة العملية داخل المؤسسات؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

✓ هناك علاقة إيجابية بين استراتيجيات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات السعودية والامتثال لسياسات السعودية، مما يؤثر بشكل إيجابي على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها.

الفروض الفرعية:

- تطبيق استراتيجيات التوظيف الفعالة يساهم في زيادة نسبة الموظفين السعوديين في المؤسسات، مما يعزز من الامتثال لسياسات السعودية.

- توفير برامج تدريب وتطوير مهني موجهة يساهم في تعزيز تنوع القوى العاملة وزيادة الكفاءات بين الموظفين السعوديين.
- تطبيق نظم الحوافز والمكافآت المناسبة يؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف السعودية.
- تواجه أقسام الموارد البشرية مجموعة من التحديات عند تنفيذ سياسات السعودية، مما يؤثر سلباً على فعالية الاستراتيجيات المتبعة.
- يمكن تحسين استراتيجيات الموارد البشرية من خلال تطوير السياسات لتوازن بين الامتثال لسياسات السعودية وزيادة إنتاجية الموظفين.
- تؤثر السياسات والبرامج المتعلقة بالسعودية على بيئة العمل بشكل إيجابي وسلبي، مما ينعكس على سلوك الموظفين وأدائهم.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

• نظرية الموارد البشرية

يؤكد هذا النهج على أن الأشخاص ليسوا مجرد موارد، بل هم أصول فعلية تساهم بشكل كبير في نجاح المنظمة. وتتطلب السعودية تنفيذ تكتيكات تركز على تنمية الموارد البشرية المحلية، مثل تقديم برامج تدريبية متخصصة تعمل على تعزيز قدرات العمال السعوديين، مما يحقق التوافق مع قواعد السعودية (Wongsansukcharoen, 2023).

• نظرية التنوع

تؤكد على ضرورة وجود قوة عاملة متنوعة، حيث يعتبر هذا التنوع حيويًا لتعزيز الإبداع وتحسين الأداء. تتطلب السعودية تعزيز التنوع من خلال تكتيكات التوظيف التي تعزز زيادة نسبة السعوديين، مما يساهم في تحسين بيئة العمل والأداء المؤسسي (Turi, 2022).

• نظرية الدافع والحافز

تستكشف هذه النظرية تأثير الدوافع والمتغيرات التحفيزية على الأداء الفردي. إن جذب العمال السعوديين والاحتفاظ بهم يتطلب إرساء تكتيكات تحفيزية فعالة، بما في ذلك المزايا النقدية والعينية، مما يؤدي إلى زيادة مستويات الإنتاجية (Al-Kazlah, 2022).

• نظرية إدارة التغيير

تركز على كيفية إدارة التحولات داخل الشركات. تتطلب استراتيجيات السعودية تغييرات

جوهريّة في الهيكل التنظيمي وثقافة الشركة، مما يستدعي نشر تدابير فعّالة لإدارة التغيير، بما في ذلك التواصل الفعّال والتدريب المستمر (Shash, 2020) .

- نظرية النظم المفتوحة

تنظر إلى المنظمات باعتبارها أنظمة تتفاعل مع العالم الخارجي. تتأثر أقسام الموارد البشرية بـ العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مما يتطلب تكتيكات تكيفية تتفاعل مع هذه التغييرات (Jung, 2019) .

الفصل الثاني الدراسات السابقة

مقدمة

إن الفصل الخاص بالدراسات السابقة، وكذلك الإطار النظري للدراسة، يشكلان عنصرين مهمين في تطوير قاعدة معرفية قوية للبحث العلمي. وسوف يقوم هذا الفصل بتقييم الدراسات السابقة التي تناولت قضية الدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر، وبالتالي تحسين فهم الخلفية الأكاديمية وتوضيح أهمية الموضوع المطروح. والهدف الأساسي لهذا الفصل هو تزويد القارئ بوجهات نظر مختلفة حول كيفية حل التحديات ذات الصلة، فضلاً عن تحديد فجوات البحث التي قد يحاول البحث الحالي سدها.

وفي هذا السياق، تم فحص عدد من الدراسات السابقة، مع تسليط الضوء على عناصر مختلفة من تأثيرات إدارة الموارد البشرية، وتنوع القوى العاملة، ونجاح تكتيكات التوظيف، وتأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء أقسام الموارد البشرية. على سبيل المثال، يدرس أحد الأبحاث تأثير أنظمة المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على كيفية الاستفادة من التكنولوجيا لزيادة الكفاءة والإنتاجية. ويدرس بحث آخر تأثير تنوع العمال على أداء الإنتاجية في أماكن العمل المستدامة في قطاع البناء، مع التأكيد على أهمية التنوع كجانب حاسم في تحقيق نتائج مواتية.

وتبحث دراسات أخرى في نمو التنوع في مكان العمل وتأثيره على الأداء التنظيمي، مع

التركيز على ممارسات إدارة التنوع وفعاليتها في تحقيق الأهداف المؤسسية. كما تدرس بعض الدراسات أهمية ممارسات التوظيف في تعزيز تنوع القوى العاملة في الحكومات البلدية، وتسلط الضوء على الحاجة إلى سياسات تنوع جيدة. وعلاوة على ذلك، يبحث أحد الأبحاث في إدارة التنوع من أجل الكفاءة التنظيمية، مما سيساعدنا على فهم كيفية زيادة الأداء العام من خلال الاستفادة من تنوع الخبرات والثقافات. وأخيرًا، يبحث بحث آخر في التأثير الوسيط للثقافة المتنوعة في تحقيق الأهداف المؤسسية، مع التأكيد على أهمية السياق الثقافي.

بشكل عام، يقدم هذا الفصل إطارًا كاملاً يعكس التفاعل بين الأساليب المطبقة وتأثيرها على الأداء والنمو المستدام، مما يضيف إلى المعرفة الأكاديمية ويوجه البحث نحو أهدافه.

المتغيرات التابعة والمستقلة:

في إطار البحث سيتم تقييم العوامل التابعة والمستقلة للحصول على معرفة كاملة بتأثير إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف السعادة وتعزيز التنوع وزيادة الإنتاجية.

• المتغيرات المستقلة:

1. **زيادة الإنتاجية:** تعد زيادة الإنتاجية أحد الأهداف الرئيسية التي تحاول أقسام الموارد البشرية تحقيقها. وتشمل هذه العوامل تدابير مثل تعزيز كفاءة العمليات وتقديم التدريب والتطوير المستمر للموظفين وتنفيذ أساليب الحوافز المختلفة. تحاول هذه التقنيات تعزيز مستوى أداء الأفراد والفرق، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للشركة (Abaker, 2018).

2. **تعزيز التنوع:** يعد التنوع في القوى العاملة أحد المتغيرات الأساسية التي تحدد قدرة الشركات على الابتكار والتكيف مع المشكلات. تشمل الجهود المبذولة لتحسين التنوع في إدارة الموارد البشرية تدابير مثل التوظيف الشامل وتعزيز بيئة عمل شاملة تعزز مشاركة جميع الأشخاص بغض النظر عن أصولهم. يضيف

هذا التنوع إلى تحسين جو العمل ويعزز قدرة المنظمة على تلبية متطلبات السوق المتنوعة (Triana, 2021).

3. **أهداف التوطين:** تتعلق أهداف التوطين بالجهود المبذولة لتعزيز حصة العمالة السعودية في القطاع الخاص. وتشمل هذه العوامل السياسات واللوائح التي تحاول تحفيز توظيف السعوديين، بالإضافة إلى برامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى تزويدهم بالمهارات الأساسية للتنافس في سوق العمل. تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حيويًا في تنفيذ هذه السياسات بنجاح (Darwish, 2023).

• المتغير التابع:

1. **إدارة الموارد البشرية:** يصور هذا المتغير مشاركة أقسام الموارد البشرية في صياغة وتنفيذ استراتيجيات ناجحة تستهدف تحقيق الأهداف المستقلة المذكورة أعلاه. تتضمن هذه التكتيكات التخطيط للتوظيف وإدارة الأداء ووضع برامج التدريب وبناء أنظمة الحوافز. تسعى إدارة الموارد البشرية إلى إيجاد توازن بين متطلبات العمل واحتياجات العمال، مما يساعد على تحسين الأداء والإنتاجية.

من خلال تقييم الارتباط بين هذه العوامل، سيكون البحث قادرًا على إعطاء رؤى واضحة حول كيفية لعب إدارة الموارد البشرية دورًا مفيدًا في تحقيق أهداف التوطين، وتعزيز الإنتاجية، وتعزيز التنوع في القوى العاملة.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (الرابعة، 2019) إلى التعرف إلى أثر ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية في تحقيق الريادة في الجامعات الرسمية الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من جميع الرتب الأكاديمية الآتية: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، ومدرس في الجامعات الرسمية الأردنية البالغ عددهم (7433). ووُزعت الاستبانة على عينة تمّ اختيارها بطريقة طبقية عشوائية تناسبية، بلغت (400) مفردة، ومثلت ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة، بلغ عدد الاستبانات التي أُستعملت للتحليل (350) بنسبة بلغت (87.50%) من مجموع الاستبانات الموزعة، واستعمل في تحليل بيانات الدراسة الإحصاء الوصفي، والإحصاء الاستدلالي.

الي، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إن تصورات المبحوثين لفقرات ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية بأبعادها، وتصورات المبحوثين نحو تحقيق الريادة بأبعادها قد جاءت بدرجة متوسطة كذلك؛ وكما دلت النتائج على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة في تحقيق الريادة بأبعادها مجتمعة في الجامعات الرسمية الأردنية. وتوصي الدراسة ضرورة تفعيل دور الجامعة للاستفادة من مزايا تنوع الموارد البشرية الإيجابية بفاعلية كأسلوب إداري في تأدية المهام، من خلال الإهتمام بالبرامج التدريبية التي تنمي المهارات الريادية، والعمل على مؤسسة هذه البرامج، لما فيها من دور في تعزيز القدرات لدى أعضاء هيئة التدريس.

هدفت دراسة (خدام، 2020) الى التحري عن الأثر المباشر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الذكية في مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان ، وكذلك قياس مدى تأثير تمكين العاملين على تعديل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء) في المنظمات الذكية في مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان، وتكمن أهمية الدراسة من خلال النتائج التي يمكن أن تقدمها للتعرف إلى أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الذكية، الدور المعدل لتمكين العاملين في مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان، إذ تساهم الدراسة بتزويد المعلومات الضرورية للإدارة في جميع مستوياتها الدنيا، الوسطى، والعليا لاتخاذ القرارات الإدارية ب الوقت المناسب، وتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في المستويات الإدارية في الصيدليات المبحوثة والبالغ عددهم (50) موظفاً. واعتمدت الدراسة العينة الميسرة حيث تألفت عينة الدراسة من مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان والتي وافقت أن تكون جزءاً من هذه الدراسة، وقد تم توزيع (50) استبانة على أفراد عينة الدراسة ، وتم استرجاع (44) إستبانة، كان منها (2) إستبانة غير قابلة للتحليل، ليصبح عدد الإستبانات المستردة والقابلة للتحليل الإحصائي (42)، أي ما نسبته (84.0%) من إجمالي الإستبانات الموزعة، حيث تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة {الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء} في المنظمات الذكية في مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان، حيث أظهرت نتائج التحليل

الجزئي أن كل من (الاستقطاب والتعيين، والتحفيز) قد حققت إسهام بالتأثير في المنظمات الذكية، بينما (التدريب والتطوير، وتقييم الأداء) لم تحقق إسهام بالتأثير بشكل مباشر وإنما تكون داعمة لاستراتيجيات الموارد البشرية لإحداث التأثير في المنظمات الذكية، وكذلك يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لتمكين العاملين في تعديل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة {الاستقطاب والتعيين، التدريب و التطوير، التحفيز، تقييم الأداء} في المنظمات الذكية في مجموعة من الصيديات العاملة في محافظة العاصمة عمان.

الغرض من دراسة (Abaker, 2018) هو تقديم تقرير عن الأبحاث التجريبية التي أجريت في المملكة العربية السعودية حول تأثيرات السياسات والممارسات التنظيمية على إدارة التنوع في القطاع الخاص السعودي. ولتحقيق هذه الغاية، تم اختبار ومناقشة سياسة السعودية ووجهات نظر المشاركين الرئيسيين. التصميم والنهج تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات استقصائية من أكبر 11 مؤسسة من القطاع الخاص مدرجة في سوق الأسهم السعودية في القطاعات المالية/المصرفية والنفط والغاز والبتروكيماويات والتعليم العالي الخاص والخدمات الصحية الخاصة. وتم استخدام الأدوات الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات t للعينة الواحدة للتحليل. النتائج تشير النتائج إلى أن السعودية، والاحتفاظ، والدفع مع الفوائد وسياسات التأمين الصحي تؤثر بشكل كبير على إدارة التنوع في القطاع الخاص السعودي. ولذلك، هناك حاجة إلى تطوير السياسات التنظيمية التي تدعم وجود الموظفين الأجانب للشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. وبالنظر إلى الاختلافات باعتبارها نقاط قوة يمكن استخدامها لتعزيز الأداء، فقد تكون القوى العاملة المتنوعة أكثر قدرة على خدمة الأسواق المتنوعة. قيود/آثار البحث إن جمع البيانات من بيئة مغلقة مثل المملكة العربية السعودية مقيد بصعوبات الوصول، فضلا عن عدم كفاية الأدبيات المتعلقة بقضايا التنوع ذات الصلة. ومع ذلك، فإن طريقة أخذ العينات الملائمة ونهج تزايد السرعة المعتمدين في هذه الدراسة قد أنتجا بيانات موثوقة. ونتيجة لذلك، فإن هذه الدراسة لها آثار على كل من الشركات متعددة الجنسيات العاملة في المملكة العربية السعودية والشركات المملوكة للسعوديين العاملة في الغرب والتي تنوي تبني وتنفيذ مبادرات إدارة التنوع لفروعها في بلدان مختلفة. وعلى هذا النحو، فإن إجراء المزيد من الأبحاث حول قضايا إدارة التنوع في دول الخليج سيكون أمراً بالغ الأهمية. الأصل/القيمة تعتبر الدراسة الحالية أول مسعى بحثي قائم على المسح حول موضوع إدارة

التنوع في السياق السعودي. وتساهم النتائج في قاعدة المعرفة المحدودة في دول الشرق الأوسط، وبالتالي تقديم أدلة تجريبية جديدة على السياسات والممارسات التنظيمية للسعودية، و الاحتفاظ، والأجور والمزايا وسياسات التأمين الصحي. وبالتالي فإن دراسة الحالة السعودية تضيف قيمة إلى المعرفة الموجودة حول إدارة التنوع.

تعد المملكة العربية السعودية من الدول التي تعتمد بشكل كبير على الوافدين، خاصة في القطاع الخاص الذي يشمل المطاعم. ومع ذلك، وللتغلب على معدل البطالة المتزايد، اعتمدت الحكومة حصة جديدة تصل إلى 50% من السعوديين في المطاعم. وعلى الرغم من ذلك، كانت السعودية أكثر نجاحًا في القطاعات العامة مما كانت عليه في القطاع الخاص. اتبعت الدراسة الحالية منهجًا تسلسليًا مختلطًا، بدءًا من استبيان للعاملين المحليين المنضمين حديثًا في المطاعم ومكملاً بمقابلات متعمقة مع المديرين. كان الغرض الرئيسي من الاستبيان هو فهم كيفية إدراك العمال المحليين الجدد لوظائفهم/مهنهم الجديدة في المطاعم، في حين استكشفت المقابلات التي أجراها المديرون التحديات التي تمت مواجهتها في التنفيذ الفعال للحصة الجديدة في المطاعم. أظهرت نتائج الاستبيان أن العمال المحليين لديهم تصورات سلبية حول وظائفهم/مهنهم الجديدة. لقد نظروا إليها على أنها وظيفة "سيئة" و"غير محترمة" وأبلغوا عن عدم رضاهم بشكل عام عن وظيفتهم الجديدة. يعتبر العمال المحليون المنضمون حديثًا وظائف المطاعم بمثابة "وظيفة انتقالية"، دون نية الاستمرار فيها كمهنة أو حتى التوصية بها لأصدقائهم وأفراد أسرهم. ومن ناحية أخرى، حدد المديرون ستة تحديات رئيسية مرتبطة بذلك، وإن كانت مرتبطة بغياب إطار استراتيجي واضح وخطة تنفيذية من قبل الحكومة للتنفيذ الفعال للحصة الجديدة. يجب أن تركز الخطة بشكل واضح على قابلية التوظيف وتخفيف الافتراضات الخاطئة حول العمل في المطاعم بسبب التأثيرات الثقافية والاجتماعية. يجب أن تأخذ الخطة في الاعتبار احتياجات كل من أصحاب العمل والموظفين لتعزيز الحياة المهنية المستدامة بين العمال المحليين، مما يؤثر في النهاية على التنمية المستدامة للمطاعم في المملكة العربية السعودية (Sobaih, 2023).

أظهرت الدراسات الحديثة أن منظمات الأعمال عالية الأداء تمارس الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (SHRM). ومع ذلك، هناك فجوة كبيرة في كل من الدراسات المفاهيمية والتجريبية حول إدارة الموارد البشرية في التعليم العالي. وتتجلى هذه الفجوة بشكل أكبر في العالم العربي. على الرغم من أن العديد من المؤسسات لاحظت أهمية بعض عناصر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، إلا أن القليل منها مارس هذه العناصر على أساس متكرر. وكان

الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف تكامل الاستراتيجيات المؤسسية لإدارة الموارد البشرية من خلال دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في الجامعات في المملكة العربية السعودية. تم استخدام تصميم البحث الاستكشافي الكمي والنوعي لدراسة أفضل الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. تمت مراجعة الأدبيات وتم تحديد السمات العامة للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. وقد تم تسجيل هذه الأمور في أداة مسح تم تطبيقها لاحقاً على الموظفين في مؤسسات التعليم العالي المختارة في المملكة العربية السعودية لتحديد مدى التنفيذ الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية. تم إجراء التحليل الإحصائي لتجميع المتغيرات المماثلة بهدف تحديد مجالات التركيز لتحديد مدى تنفيذ الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعة. وتشير نتائج الدراسة إلى أنه بناء على تصورات المشاركين، فإن مؤسسات التعليم العالي قيد الدراسة لديها مستوى قوي من الوعي بمجال إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، يواجه التعليم العالي السعودي مشاكل كبيرة تحيط بتنمية رأس المال البشري، وخاصة أعضاء هيئة التدريس ويحتاج إلى تكريس المزيد من الاهتمام لممارسات إدارة الموارد البشرية. إن عملية تعيين الموظفين واختيارهم غير كافية إلى حد كبير وتحتاج إلى اهتمام فعال. وأظهرت النتائج أيضاً أن نظام تقييم الأداء والتعويضات لا يضمن وجود نواة متحمسة للغاية من الموظفين، خاصة إذا كانوا من العمال الوافدين. ونتيجة لهذه النتائج ، هناك آثار قوية على الإداريين وأعضاء هيئة التدريس وغيرهم من العاملين في التعليم العالي المهتمين بتطبيق وتحسين أفضل ممارساتهم في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. وينبغي أن تشمل البحوث المستقبلية المزيد من الجامعات، العامة والخاصة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تأخذ الأبحاث المستقبلية أيضاً في الاعتبار المتغيرات المعتدلة مثل الثقافة الجامعية، والمناخ التنظيمي، وسوق العمل، خاصة مع توطين القوى العاملة والبيئة القانونية والتنظيمية. وبالاعتماد على التحليل، تساهم الدراسة بنتائج غنية ومثمرة في مجال الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (Allui، 2016).

السعودية هي سياسة تنفذها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية والتي تتطلب من الشركات والمؤسسات السعودية ملء القوى العاملة لديها بمواطنين سعوديين بنسبة تصل إلى نسبة معينة. يتناول هذا البحث تأثير السعودية على النساء العاملات في القوى العاملة السعودية. كما قامت الدراسة بتحليل الدعم والحوافز التي يقدمها هذا البرنامج لتحفيز حماس الإناث نحو البحث عن فرص عمل جديدة في القوى العاملة السعودية. استخدمت

الدراسة تصميم الدراسة النوعية. تمت مقابلة 15 امرأة شغلن وظائف لمدة تزيد عن 5 سنوات ويعملن حالياً في شركات داخل المملكة العربية السعودية. تقدم نتائج الدراسة رؤى للمنظمات المعنية حول نتائج تنفيذ مثل هذه البرامج. وتكشف نتائج الدراسة عن الأثر الإيجابي للسعودة على توظيف الإناث في المنظمات المحلية، وأدت هذه السياسات إلى توفير المزيد من الفرص من خلال العمل في مثل هذه المتاجر والصناعات. تشير النتائج إلى أن سياسات السعودة والاحتفاظ والدفع مع المزايا والتأمين الصحي تؤثر بشكل كبير على إدارة التنوع في القطاع الخاص السعودي. هناك حاجة لتحديث أبعاد السياسة لمعالجة مسألة التمييز بين الجنسين (Lucien، 2023).

تعد إدارة الموارد البشرية للمنظمة هي المرحلة الأولى في عملية الحوكمة لأي عملية. تتناول دراسة (Alrashedi، 2024) الاستراتيجيات المستخدمة في المملكة العربية السعودية لتأسيس حوكمة فعالة من خلال تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية ومعايير الاستراتيجيات المستدامة الرئيسية لممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة. تعتبر هذه الخطوة حاسمة في الحكم لأنها تنطوي على اختيار الأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً الذين من المتوقع أن يساهموا في تحقيق نتائج الحكم الأمثل والرفاهية العامة للسكان داخل الدولة، فضلاً عن المعايير الرئيسية المعنية. تم استخدام منهجية البحث النوعي ومختبر تجربة وتقييم اتخاذ القرار مع عينة مكونة من 31 مشاركاً من ثماني وزارات حكومية وأربعة عشر شركة في المملكة العربية السعودية. وتمارس نتائج الدراسة، من المقابلات النوعية، أربعة معايير رئيسية تؤثر على ممارسات الإدارة المستدامة الفعالة للموارد البشرية. "التفكير الثقافي" هو الهدف الأكثر أهمية على المدى الطويل لمبادرات إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، والذي تم العثور عليه من خلال تقييم DEMATEL، مع ثلاثة معايير تقدم قيم 7.9181، 8.2294، 8.1961، وكلها أعلى من القيمة العتبية البالغة 7.783599781. وهذا يعني أن متخصصي الموارد البشرية يجب أن يأخذوا الوقت الكافي لدراسة وتقييم الديناميكيات الثقافية في أماكن عملهم من أجل تعزيز الاستبطان الثقافي وفهم الاختلافات الثقافية.

تبحث هذه المقالة في التأثير التحويلي لتحليلات القوى العاملة في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق التميز في خدمة العملاء. من خلال دراسة أداء الموظفين ورضا العملاء، توضح الورقة كيف يمكن للرؤى القائمة على البيانات أن تساعد مبادرات الموارد البشرية مثل اكتشاف نقص المهارات وتصميم برامج تدريبية مركزة ومواءمة إدارة القوى العاملة مع

أهداف خدمة العملاء. يناقش التقرير أيضاً القضايا التي تواجهها الشركات عند استخدام تحليلات القوى العاملة، مثل جودة البيانات ونقص المهارات التحليلية والإحجام عن التغيير. كما يناقش مستقبل تحليلات القوى العاملة في الموارد البشرية، مع تسليط الضوء على دمج التقنيات المتطورة مثل الذكاء الاصطناعي وضرورة القضايا الأخلاقية. وينتهي التقرير بنصائح عملية للشركات التي ترغب في استخدام تحليلات القوى العاملة وتحقيق إمكاناتها الكاملة لتعزيز مشاركة الموظفين ورضا العملاء (Alabi, 2024).

مع اجتياز الشركات لصعوبات العصر الرقمي، تتطور وظيفة الموارد البشرية لتناسب احتياجات القوى العاملة الرقمية. يبحث هذا البحث في استخدام الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في ممارسات الموارد البشرية لتحسين الكفاءة والفعالية وسعادة الموظفين في العصر الرقمي. تمكن تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي أقسام الموارد البشرية من تبسيط العمليات وتحسين عمليات صنع القرار وتعزيز تجارب الموظفين. قد يستخدم متخصصو الموارد البشرية الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لأتمتة العمليات العادية مثل التوظيف والتوجيه والتدريب ومراجعة الأداء، مما يوفر وقتهم للتركيز على مبادرات أكثر استراتيجية تعزز نجاح المنظمة. تتمثل إحدى الفوائد الأساسية لدمج الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في عمليات الموارد البشرية في القدرة على تخصيص تجارب الموظفين. يمكن لهذه الأدوات تحليل كميات هائلة من البيانات لاكتشاف الأنماط والاتجاهات، مما يسمح لمديري الموارد البشرية بتعديل البرامج والسياسات وفقاً للمتطلبات المحددة للعمال الأفراد. قد يؤدي هذا تخصيص إلى زيادة مشاركة الموظفين وسعادتهم واحتفاظهم بهم. علاوة على ذلك، قد يساعد الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي أقسام الموارد البشرية على اتخاذ خيارات أفضل من خلال تقديم رؤى قائمة على البيانات. قد تقوم هذه الأدوات بتقييم بيانات الموظفين للعثور على مجالات للتحسين، والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية، ووضع تكتيكات استباقية للتعامل مع الصعوبات. باستخدام هذه الرؤى، قد يتخذ متخصصو الموارد البشرية خيارات استراتيجية تتوافق مع أهداف المنظمة وأغراضها. ومع ذلك، فإن دمج الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في عمليات الموارد البشرية يجلب عدداً من المشاكل، بما في ذلك قضايا حماية البيانات، والاعتبارات الأخلاقية، والحاجة إلى رفع مهارات موظفي الموارد البشرية من أجل الاستفادة من هذه التقنيات بنجاح. لاستخدام الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي بالكامل في عمليات الموارد البشرية، يجب على المنظمات حل هذه العقبات. في الختام، يسمح استخدام الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في عمليات الموارد البشرية للشركات بتحسين الكفاءة والفعالية

وسعادة الموظفين في العصر الرقمي. قد تستخدم أقسام الموارد البشرية هذه التقنيات لتبسيط العمليات، وتخصيص تجارب الموظفين، واتخاذ خيارات أفضل تعزز نجاح الشركات. مع اعتماد الشركات بشكل متزايد على الحلول الرقمية، يصبح دور الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في الموارد البشرية بالغ الأهمية. سنتناول هذه الورقة كيفية دمج الذكاء الاصطناعي و التعلم الآلي في عمليات الموارد البشرية بما في ذلك التوظيف، والتوجيه، وإشراك الموظفين. كما سنتناول هذا الكتاب التداعيات الأخلاقية وصعوبة الحفاظ على التواصل الإنساني في مكان عمل يعتمد بشكل متزايد على الحوسبة. وسيتم تقديم رؤى واقعية من خلال دراسات حالة للشركات الرائدة في ممارسات الموارد البشرية الرقمية. الكلمات المفتاحية: القوة الرقمية، ممارسات الموارد البشرية، الذكاء الاصطناعي، التعلم الآلي، المستقبل (Okatta, 2024).

وفقًا للتفكير التقليدي في دراسات التنوع، فإن التنوع الديموغرافي الحيوي يضر بالأداء في حين أن التنوع المرتبط بالوظيفة يفيد الأداء. ومع ذلك، فإن البيانات التجريبية في هذا المجال متضاربة وغير حاسمة. وبسبب هذا التناقض، حث العلماء مؤخرًا على تحديد المغيرين للرابط بين التنوع والأداء من أجل توسيع وجهات النظر النظرية حول التنوع التنظيمي. في هذا السياق، ننظر في كيفية تأثير التنوع الديموغرافي الحيوي (الجنس واللون والعمر) والتنوع المرتبط بالوظيفة (الوظيفة والحياسة) على الأداء التنظيمي، وكذلك كيف يغير مناخ التنوع، وهو عامل محتمل، الروابط بين البعدين للتنوع والأداء. باستخدام بيانات اللوحة من الحكومة الفيدرالية للولايات المتحدة، اكتشفنا أن التنوع العرقي والحيوي لهما ارتباط إيجابي بالأداء التنظيمي، في حين أن التنوع الوظيفي له علاقة سلبية. تظهر الأبحاث الإضافية أن الجو المتنوع يحسن الارتباط بين التنوع العرقي والتنوع الوظيفي وتنوع الحياسة والأداء التنظيمي. يتم تناول العواقب النظرية والعملية (Moon, 2019).

ركزت المقالة على "إدارة التنوع من أجل الكفاءة التنظيمية". وكان الهدف من ذلك تحديد الدرجة التي تعمل بها إدارة التنوع على تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال إدارة الصراع و التنوع الثقافي وإدراك العاملين للتهميش والتعاون ومواقف الموظفين تجاه العمل. وقد تم تنفيذ تصميم المسح. وتم استخدام ما مجموعه 178 مستجيبًا من تسع شركات متعددة الجنسيات في جنوب وجنوب نيجيريا. وتم تقييم بيانات البحث باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، حيث تعمل إدارة التنوع والكفاءة التنظيمية كمتغيرات كامنة. تشير النتائج إلى أن إدارة التنوع الثقافي وإدراك الموظفين للتهميش والصراع لها تأثير كبير على إدارة التنوع. وع

لاوة على ذلك، فإن إدارة التنوع والتعاون لها تأثير كبير على الكفاءة التنظيمية. وقد اقترح أن يعطي مديرو القوى العاملة المختلفة الأولوية لإدارة التنوع لضمان تنفيذها الناجح (Inegbedion, 2020).

إن اللوائح والمتطلبات القانونية، وليس جهود السياسة التنظيمية، تعمل على تعزيز تنوع القوى العاملة في مؤسسات القطاع العام في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وتظهر عمليات تدقيق الموارد البشرية تمثيلاً غير متناسب لبعض المجموعات العرقية، فضلاً عن قوة عاملة متقدمة في السن ذات قدرات زائدة عن الحاجة نتيجة لإجراءات التوظيف. ونظراً لندرة البحوث حول تنوع القوى العاملة في الحكومات دون الوطنية في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، بحثت الدراسة في تأثير إجراءات التوظيف في تسهيل تنوع القوى العاملة في حكومة مقاطعة ترانس نزوييا. وقد دفعت نظرية الهوية الاجتماعية البحث، الذي استخدم تصميمًا مقطعيًا وصفيًا في البعد الزمني. وأحصت الدراسة كبار العاملين في حكومة المقاطعة واستخدمت استبيانًا كأداة بحث رئيسية. وأجرى البحث تحليلًا وصفيًا وتحليل انحداريًا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 20.0، مع إعطاء النتائج في شكل رسوم بيانية ومخططات وجداول. كشفت البيانات الوصفية أن حكومة المقاطعة تقدر مؤهلات الموظفين وتستخدم إعلانات الوظائف الداخلية والخارجية، مع إجراء اختيار متحيز ولكنه ثابت. تستخدم المقابلات كميّار للفرز، مع استخدام محدود لاختبارات القياس النفسي للمتقدمين. وجد البحث وجود علاقة جيدة بين تنوع القوى العاملة وتقنيات التوظيف، وهي إعلانات الوظائف ($r = 0.781$, $p < 0.05$) وإجراء الفرز ($r = 0.679$, $p < 0.05$). بناءً على النتائج، يقترح البحث أن حكومة المقاطعة تشجع أساليب التوظيف التنافسية من أجل زيادة تنوع العمال. تشير نتائج الدراسة إلى أن شركات القطاع قد تشجع تنوع العمال من خلال إجراءات فعالة. يشجع البحث متخصصي الموارد البشرية على تحليل العديد من جوانب إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع العام بشكل شامل. تعود نتائج البحث بالنفع على الحكومات دون الوطنية وصناع السياسات / المشرعين وغيرهم من الأكاديميين في كينيا (Korir, 2024).

الغرض: تعد صناعة التصنيع في الهند واحدة من أكبر الصناعات، وهي تنمو وتتطور باستمرار. ووفقًا للمجلس الوطني للتنافسية التصنيعية، فمن المتوقع أن تساهم بنسبة 25% من الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2025، ارتفاعًا من حوالي 16% الآن. على وجه التحديد، قدم القطاع 66% من صادرات الدولة في السنة المالية 2011 وكان ينمو بمعدل نمو سنوي مركب

بلغ 20% على مدى السنوات الخمس الماضية. يلعب التصنيع دوراً مهماً في اقتصاد الهند، حيث يمثل حوالي 16% من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في السنة المالية 2012 ويوظف ما يقرب من 12% من القوى العاملة في البلاد. في السنوات الأخيرة، نمت الصناعة وتطورت بوتيرة مماثلة للنمو والتطور الإجمالي للناتج المحلي الإجمالي. حالياً، تعد الهند أكبر مصنع للسلع الكيميائية والمعادن الأساسية والمنسوجات والأدوية والآلات الكهربائية والآلات والمعدات العامة. التصميم: تم استخدام تصميم بحث وصفي في هذه الدراسة لاتباع نموذج البحث المفاهيمي. تم جمع البيانات الثانوية وفحصها لتحديد المتغيرات التي تؤثر على قطاع التصنيع. سيساعد هذا على التأقلم مع بيئة عملهم والتعامل مع الظروف المختلفة بنجاح أكبر. النتائج: من خلال الاستفادة من تحقيق شامل، يتعمق هذا البحث في التأثير الكبير لإدارة الموارد البشرية (HRM) على أداء المؤسسة في قطاع التصنيع. تسلط النتائج الضوء على الدور الحاسم لإدارة الموارد البشرية في إنشاء إدارة أداء المؤسسة (EPM)، وتكشف عن وجود صلة واضحة بين ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية وزيادة الأداء التنظيمي. تؤكد الدراسة على الطرق الدقيقة التي تؤدي بها استراتيجيات إدارة الموارد البشرية إلى زيادة الإنتاجية وإشراك العمال والكفاءة التشغيلية الشاملة في شركات التصنيع. مع قيام الشركات بدمج استراتيجيات الموارد البشرية مع أهداف إدارة أداء المؤسسة، تظهر العلاقة التكافلية كمسرع حاسم للتنمية والنجاح على المدى الطويل في عالمنا الصناعي المتغير اليوم. الأصالة / القيمة: تحتوي هذه الورقة على مراجعة شاملة لتطور التنوع في مكان العمل وتأثيره على نجاح المنظمة: فحص شامل لاستراتيجيات إدارة التنوع (Radha, 2024). أظهرت دراسات تنوع القوى العاملة الحديثة أنه إذا تمت إدارتها واستغلالها بشكل صحيح، فقد يعزز تنوع العمال الإنتاجية. ونظراً للاتجاه العالمي نحو تنوع القوى العاملة المتزايد في مشاريع البناء، فمن الأهمية بمكان فهم المتغيرات التي تؤثر على تنوع القوى العاملة وتأثيرها على الإنتاجية من أجل خلق بيئة مستدامة لتنوع القوى العاملة. ومع ذلك، لم يتم التفكير كثيراً في كيفية تأثير تنوع العمالة على أداء الإنتاجية في قطاع البناء. وبالتالي، فإن الغرض من هذا البحث هو تحليل تأثير تنوع القوى العاملة على أداء إنتاجية المشروع (PPP). حدد تحليل الأدبيات 21 معياراً للتنوع، والتي أكدها خبراء الصناعة. ثم تم إجراء مسح لـ 58 شركة في سنغافورة. تم فحص الردود واستخدامها لبناء نموذج معادلة هيكلية جزئية للمربعات الصغرى. وجد النموذج أن عوامل التنوع، مثل اتخاذ القرار الفعال ومعالجة نقص العمالة الماهرة، كان لها التأثير الأكبر في فئات "المهارة والتعليم" و"العمر والخبرة". ونتيجة

لذلك، يضيف هذا البحث إلى مجموعة المعرفة والممارسة الأساسية من خلال تحديد متغيرات تنوع القوى العاملة وفحص العلاقة بين عوامل التنوع والإنتاجية. وعلاوة على ذلك ، تم تقديم تدابير واقعية تتوافق مع العناصر ذات الأولوية حسب حجم التأثير على الشراكة بين القطاعين العام والخاص. وقد تساعد هذه التدابير شركات البناء في فهم الإمكانيات الكامنة لتنوع العمال وتأثيرها على الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وبالتالي زيادة إنتاجية الصناعة وتعزيز التنوع في مكان العمل على المدى الطويل (Won, 2020).

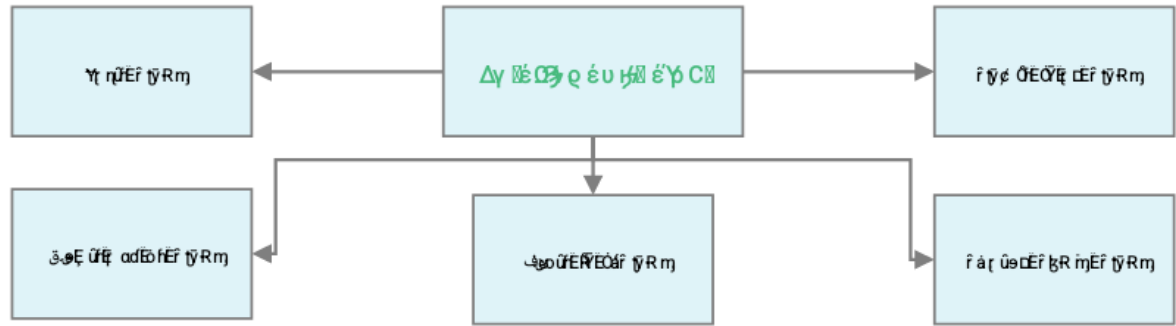
لقد تغير وجه مكان العمل اليوم نتيجة لثورة تكنولوجيا المعلومات، وأصبحت الأنظمة أكثر فعالية من خلال تبني منهجيات جديدة. تدرك غالبية الشركات اليوم قيمة تخزين المعلومات واسترجاعها. في هذه المقالة، سنناقش كيف يمكن للتكنولوجيا الحالية أن تساعد في ضمان فعالية أنشطة الموارد البشرية. يسمح نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) للشركات بإدراج قسم الموارد البشرية في الجوانب الإدارية والاستراتيجية لعمليات المنظمة. الهدف الأساسي هو تحديد الدرجة التي يتم بها استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لتعزيز المسؤوليات الإدارية والاستراتيجية لقسم الموارد البشرية. لهذا الهدف، أجرينا مسحاً لـ 18 مديراً للموارد البشرية من شركات خاصة مختلفة في لاهور، باكستان. تشير النتائج إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يستخدم بشكل إيجابي كأداة لتحسين الكفاءة الإدارية من خلال جلب القيمة إلى القسم. ومع ذلك، من الصعب قياس جميع مزاياه. لا تزال قيمة نظام معلومات الموارد البشرية كأداة استراتيجية غير مفهومة تماماً، مما يمنع استغلال النظام إلى أقصى إمكاناته. يتم تقديم الاقتراحات والاقتراحات (Sadiq, 2013).

الإطار النظري

تعتمد الأسس النظرية لهذا البحث على مجموعة من الأفكار والنظريات الأساسية التي تساعد على فهم كيفية فحص أساليب إدارات الموارد البشرية للامتثال لأنظمة السعودية، وكذلك تأثيرها على تنوع القوى العاملة والإنتاجية. يركز البحث على نظريات وأفكار الموارد البشرية، وتنوع القوى العاملة، وإدارة الأداء، مع التركيز على كيفية تأثير هذه المفاهيم على مشاركة السعوديين الناجحة في سوق العمل في كل من القطاعين العام والخاص.

يهدف البحث إلى التحقيق في كيفية مساعدة أساليب الموارد البشرية المطبقة في تحقيق أهداف تنوع القوى العاملة من خلال فحص العمليات مثل التوظيف والتدريب وتطوير الموظفين السعوديين. كما يركز على تقييم تأثير هذه الأساليب على إنتاجية الموظفين، مما يساعد في فهم العلاقة بين السياسات المنفذة والنتائج التي تم تحقيقها.

من خلال التحقيق في هذه الأسس النظرية، سيكون من الممكن تحديد كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أداء القوى العاملة المحلية، وستؤدي هذه النتائج إلى تطوير رؤى جديدة من شأنها مساعدة الشركات في تحسين أدائها وتحقيق أهداف السعودية بشكل أكثر فعالية.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

1. نظرية الموارد البشرية.

نظرية الموارد البشرية هي الأساس الأساسي لفهم كيفية إدارة الأفراد داخل الشركات. ويؤكد هذا النهج على أن البشر أكثر من مجرد موارد؛ فهم أصول فعلية تساهم بشكل كبير في نجاح المنظمة. ونتيجة لذلك، هناك حاجة إلى استثمار كبير لتحسين مهاراتهم وكفاءاتهم. وفي سياق السعودية، فإن هذا المفهوم يعني أن أقسام الموارد البشرية يجب أن تنفذ سياسات تهدف إلى خلق رأس مال بشري محلي. وهذا ينطوي على تقديم برامج تدريبية مخصصة تهدف إلى زيادة قدرات الموظفين السعوديين، مما يسمح للشركات بتعزيز الأداء بشكل كبير. قد تشمل برامج التدريب هذه ندوات ودورات تعليمية وتدريب عملي يركز على المهارات المطلوبة في سوق العمل. هذا الاستثمار في الأفراد لا يعزز إنتاجيتهم فحسب، بل إنه يزيد أيضاً من ولائهم والتزامهم بالشركة. يشعر الموظفون بالتقدير والرعاية في نموهم المهني، مما يؤدي إلى ثقافة أقوى من التعاون والمشاركة الناجحة. ونتيجة لذلك، فإن تنفيذ هذه الأفكار في مكان العمل يجعل من الأسهل تحقيق الأهداف المقصودة في برامج الحكومة (Wongsansukcharoen, 2023).

2. نظرية التنوع

تؤكد نظرية التنوع على قيمة وجود قوة عاملة متنوعة في الشركات، حيث يُنظر إلى التنوع على أنه ضروري لزيادة الإبداع وتعزيز الأداء. تدرك المنظمات التي تتبع هذا النهج أن وجود موظفين من خلفيات ثقافية وإثنية وجنسانية متنوعة قد يؤدي إلى نتائج أكبر. يعزز هذا التنوع تبادل الأفكار والاختراعات الجديدة، مما يساعد في إيجاد حلول أكثر فعالية للمشاكل.

في سياق السعودية، يجب على أقسام الموارد البشرية تنفيذ تكتيكات التوظيف التي تساعد على زيادة عدد السعوديين وتحسين تنوع العمال. على سبيل المثال، قد تتضمن هذه المبادرات إبرام اتفاقيات مع الكليات المحلية لتقديم فرص التدريب للطلاب السعوديين، وبالتالي إعدادهم للانضمام إلى سوق العمل. لا يؤدي تعزيز التنوع إلى زيادة الامتثال للتنظيم فحسب، بل يساعد أيضًا في تحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى أداء وإنتاجية أفضل. تعمل بيئة العمل المتنوعة على تعزيز الإبداع وتشجيع العمال على استكشاف وجهات نظر جديدة، مما يجعل الشركة أكثر قدرة على التكيف مع تقلبات السوق (Turi, 2022).

3. نظرية الدافع

تركز هذه النظرية على كيفية تأثير الدوافع والمتغيرات التحفيزية على الأداء الفردي. تعتبر الدوافع من أهم الجوانب المؤثرة على سلوك الموظف وفعالية ممارسات الموارد البشرية. وفيما يتعلق بالسعودية، فإن التحفيز يعد من أهم العوامل في استقطاب الموظفين السعوديين والحفاظ عليهم. وهذا يتطلب من إدارات الموارد البشرية تطوير تقنيات تحفيزية ناجحة تتضمن حوافز نقدية وعينية، فضلاً عن خلق جو عمل ملهم. وفقاً للدراسات، فإن العمال المنخرطين والذين يشعرون بأنهم ينتمون إلى الشركة يكونون أكثر إنتاجية، مما يساعدهم على تحقيق أهداف السعودية. كما يجب على المنظمات إعطاء الأولوية لخيارات التطوير المهني، مثل التعليم المستمر، لمساعدة الموظفين على الشعور بالارتباط والولاء. علاوة على ذلك، فإن الاعتراف بإنجازات الموظفين يعد نوعاً ممتازاً من الحوافز، حيث يمكن القيام بذلك من خلال الاحتفال بالنجاحات أو برامج لمكافأة الموظفين المتميزين. والمنظمات التي توفر جواً محفزاً قد تعمل على تحسين الأداء وتوليد نتائج جيدة في تحقيق أهداف السعودية (Al-Kazlah, 2022).

4. نظرية إدارة التغيير

إدارة التغيير هي فكرة أساسية تتناول كيفية إدارة التحولات والتغييرات التنظيمية. إن تنفيذ سياسة السعودية يتطلب تغييرات كبيرة في البنية التنظيمية وثقافة الشركة. تواجه أقسام الموارد البشرية عقبات كبيرة طوال عملية التحول، مما يتطلب تطبيق حلول فعالة لإدارة التغيير. يجب أن تتضمن هذه التدابير التواصل الجيد مع العمال والتدريب المستمر وتعزيز جو داعم يدعم قبول التغيير.

من الأهمية بمكان أيضاً إشراك العمال في عملية التغيير، لأن هذا يقلل من المقاومة ويزيد من الالتزام. عندما يعتقد العمال أن أفكارهم ومساهماتهم تحظى بالاحترام، فمن المرجح أن

يتكيفوا مع التغييرات. تساعد إدارة التغيير الناجحة الشركات في موازنة أهداف الحكومة مع مطالب العمال، وبالتالي تعزيز الأداء العام للمنظمة (Shash, 2020).

5. نظرية النظام المفتوح

يرى هذا النموذج المنظمات كأنظمة مفتوحة تتفاعل مع العالم الخارجي. تتأثر أقسام الموارد البشرية بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط بها أثناء السعودة. يجب أن تكون المنظمات قادرة على الاستجابة لهذه العوامل مع الحفاظ على الامتثال لمعايير السوق والبيئة (Jung, 2019).

الفصل الثالث منهجية الدراسة

مقدمة

تعتبر المنهجية جانباً حيويًا من جوانب كل بحث أكاديمي، حيث إنها توفر الإطار الذي سيتم من خلاله جمع البيانات ومعالجتها للحصول على استنتاجات صحيحة وجديرة بالثقة. وفي سياق هذا البحث، الذي يركز على فحص التكتيكات التي تنفذها إدارات الموارد البشرية في الامتثال لقواعد العودة وتأثيرها على تنوع القوى العاملة والإنتاجية، تم اختيار الأسلوب الكمي كإطار رئيسي. يمنح هذا النهج قدرة فريدة على تقييم العمليات الاجتماعية وإنتاج استنتاجات قابلة للتعميم.

يهدف هذا البحث إلى تحقيق أهداف مختلفة من خلال استخدام الأسلوب الكمي، بما في ذلك تقييم فعالية مبادرات الموارد البشرية، واكتشاف الارتباطات بين العوامل المختلفة، وإنتاج استنتاجات يمكن تنفيذها في ظروف مماثلة. يعتمد تصميم الدراسة على أسلوب وصفي وتحليلي، يركز على تقديم صورة كاملة للحالة الحالية لاستراتيجية الموارد البشرية. تم اختيار عينة الدراسة التي تعكس بشكل مناسب السكان المستهدفين، بما في ذلك إدارات الموارد البشرية في مجموعة من المنظمات في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الصناعات المهمة مثل النفط والغاز والتكنولوجيا. كما سيتضمن هذا البحث دراسة للبيئة المحيطة، مع التركيز على الخلفية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تحرك تكتيكات الموارد البشرية. ومن خلال جمع البيانات وتقييمها، يهدف هذا المشروع إلى تقديم رؤى مهمة تعزز تحقيق أهداف التوطين، وتعزيز التنوع، وزيادة الإنتاجية في سوق العمل السعودي.

المنهجية وطرق البحث

تعتبر المنهجية جزءاً أساسياً من أي دراسة أكاديمية، حيث تحدد الخطوط العريضة لكيفية جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. في إطار تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها، تم اختيار المنهجية الكمية كإطار عمل للدراسة. وتتيح هذه المنهجية القدرة على قياس الظواهر الاجتماعية وتقديم نتائج قابلة للتعميم.

✓ أهداف المنهجية الكمية

تهدف المنهجية الكمية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تدعم البحث، من بينها:

- قياس فعالية استراتيجيات الموارد البشرية حيث تسعى الدراسة إلى فهم كيف تسهم الاستراتيجيات المختلفة في تحقيق الالتزام بسياسات السعودية، مما يساعد على قياس التأثير الفعلي لهذه السياسات على الأداء المؤسسي.
- تحديد العلاقات بين المتغيرات حيث تهدف الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها. يعد هذا التحليل ضرورياً لفهم الآليات التي تربط بين هذه المتغيرات.
- تقديم نتائج قابلة للتعميم حيث تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج يمكن استخدامها

كنماذج للتطبيق في سياقات مشابهة، مما يعزز من إمكانية تحقيق الفائدة العامة من البحث.

✓ تصميم البحث

يعتمد تصميم البحث الكمي على بناء إطار منهجي لجمع البيانات وتحليلها بطريقة منظمة. يتضمن هذا التصميم:

نوع البحث

يعتبر البحث وصفيًا وتحليليًا في طبيعته. يركز على وصف الحالة الراهنة لاستراتيجيات الموارد البشرية وتحليل أثرها على التوظيف وإنتاجية القوى العاملة في إطار السعودية.

عينة البحث

يتم اختيار عينة تمثل المجتمع المستهدف بشكل دقيق والتي تتمثل من 250 - 300 عينة. تشمل العينة أقسام الموارد البشرية في مجموعة متنوعة من الشركات في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على قطاعات مثل النفط والغاز، والتكنولوجيا، والخدمات المالية، و التجارة. يهدف اختيار عينة متنوعة إلى ضمان تمثيل شامل يغطي كافة الجوانب المرتبطة بـ السعودية.

تحليل البيئة المحيطة

يتطلب تصميم البحث أيضًا تحليل السياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي يؤثر على استراتيجيات الموارد البشرية. يتضمن ذلك فهم القوانين والسياسات الحكومية المتعلقة بـ السعودية وأثرها على سوق العمل.

جمع البيانات

تعتبر عملية جمع البيانات مرحلة حيوية في البحث الكمي، حيث تتطلب الدقة والموضوعية. تشمل عملية جمع البيانات:

- يتم توزيع الاستبيانات على عينة من الموظفين ومديري الموارد البشرية للحصول على بيانات دقيقة حول استراتيجيات الموارد البشرية وتطبيقها.
- التواصل مع المشاركين حيث تتيح هذه المرحلة التواصل الفعال مع المشاركين، مما

يسهل عملية جمع البيانات ويساهم في زيادة نسبة الاستجابة.

تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تبدأ مرحلة تحليلها، وهي خطوة أساسية لتفسير النتائج واستنتاج الدلالات. تنقسم هذه المرحلة إلى عدة خطوات رئيسية:

التحليل الوصفي

يتضمن التحليل الوصفي تقديم إحصائيات أساسية توضح الخصائص العامة للبيانات، مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. تساعد هذه الإحصائيات على فهم التوزيع العام للمتغيرات وموقعها في السياق العام للدراسة.

التحليل الاستنتاجي

بعد إجراء التحليل الوصفي، يتم استخدام التحليل الاستنتاجي لفحص الفرضيات المطروحة. يشمل ذلك استخدام أساليب إحصائية متقدمة لفهم العلاقات بين المتغيرات، مثل تحليل التباين واختبارات الارتباط. هذه الأساليب تتيح للباحثين التحقق من فرضياتهم وتقديم أدلة قوية تدعم النتائج.

- تفسير النتائج

تتطلب مرحلة تفسير النتائج تحليل البيانات التي تم جمعها بعناية، ومقارنة النتائج مع الفرضيات المطروحة. تتضمن هذه المرحلة:

- يتم تحليل النتائج لتحديد ما إذا كانت تدعم أو تتعارض مع الافتراضات الأولية.

يساعد هذا التحليل على فهم مدى نجاح الاستراتيجيات المستخدمة.

- استخلاص الدروس حيث تهدف هذه المرحلة إلى استنتاج الدروس المستفادة من

النتائج، وكيف يمكن أن تؤثر هذه الدروس على السياسات المستقبلية والا

ستراتيجيات المستخدمة في الموارد البشرية.

✓ الخاتمة والتوصيات

بعد تحليل البيانات وتفسير النتائج، تتضمن المرحلة النهائية كتابة الخاتمة التي تلخص النتائج الرئيسية وتقدم توصيات عملية. هذه التوصيات تستند إلى النتائج التي تم التوصل إليها، وتشمل:

- تحسين استراتيجيات الموارد البشرية؛ فبناء على البيانات المستخلصة، قد يُوصى بتطوير استراتيجيات معينة لتعزيز فعالية التوظيف وتحسين البيئة العملية.

- اقتراحات لتطوير السياسات الحكومية حيث يمكن أن تسهم النتائج في تقديم رؤى جديدة حول كيفية تحسين السياسات الحكومية المتعلقة بالسعودة لدعم النمو المستدام في القوى العاملة.

تمثل المنهجية الكمية أداة قوية لتحليل استراتيجيات أقسام الموارد البشرية في سياق الالتزام بسياسات السعودة. من خلال تصميم بحث متكامل يركز على جمع البيانات وتحليلها بطرق موضوعية، يمكن تحقيق نتائج تدعم الأهداف البحثية وتقدم توصيات فعالة تعزز من فعالية السياسات المتبعة. تسهم هذه المنهجية في تحقيق فهم عميق للتحديات والفرص المرتبطة بتطبيق سياسات السعودة، مما يساهم في تحسين الممارسات وتوجيه الاستراتيجيات المستقبلية.

أدوات الدراسة

تعتبر أدوات الدراسة جزءاً أساسياً من أي بحث علمي، حيث توفر الوسائل اللازمة لجمع البيانات وتحليلها بشكل يمكن الباحث من الوصول إلى نتائج موثوقة ودقيقة. في سياق تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودة وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها، سيتم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات التي تشمل الاستبيانات، المقابلات، تحليل الوثائق، والدراسات الميدانية.

✓ الاستبيانات

تعتبر الاستبيانات واحدة من الأدوات الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة، حيث سيتم تصميم استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تستهدف قياس الاستراتيجيات المعتمدة من قبل أقسام الموارد البشرية، بالإضافة إلى تقييم تأثير هذه الاستراتيجيات على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها. سيتم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين وأقسام الموارد البشرية في مختلف المؤسسات السعودية. الأسئلة ستكون مصممة لتشمل مقياساً متدرجاً من "موافق بشدة" إلى "مخالف بشدة"، مما يوفر إمكانية تحليل البيانات بشكل كمي ويساعد على تحديد الاتجاهات والنمط العام لاستراتيجيات الموارد البشرية.

✓ المقابلات

ستكون المقابلات أداة مهمة لجمع بيانات نوعية تعزز من فهمنا العميق لاستراتيجيات الموارد البشرية. سيتم إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية والعاملين في الأقسام ذات الصلة، مما يوفر رؤى مفصلة حول كيفية تطبيق السياسات، التحديات التي تواجهها الأقسام، والاستراتيجيات الفعالة التي تم تبنيها. ستساعد هذه المقابلات في جمع المعلومات حول الجوانب التي قد لا تظهر في الاستبيانات، مثل الثقافة التنظيمية والعوامل البشرية التي تؤثر على تنفيذ السياسات.

✓ تحليل الوثائق

سيطلب هذا البحث أيضاً تحليل الوثائق الرسمية والسياسات الداخلية المتعلقة بالسعودة، مثل تقارير الأداء وملفات الموظفين. سيساعد هذا التحليل في فهم كيفية تفاعل السياسات مع الممارسات اليومية وكيفية تأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها. كما يمكن أن يوفر فهماً أفضل للالتزامات القانونية والإجراءات المتبعة من قبل الشركات لتلبية متطلبات السعودية.

✓ الدراسات الميدانية

ستكون الدراسات الميدانية أداة إضافية لجمع البيانات، حيث يمكن إجراء دراسات مقارنة بين مختلف الشركات التي تطبق سياسات السعودة بشكل فعال وتلك التي تواجه صعوبات. من خلال جمع البيانات الميدانية، سيتمكن الباحث من تحليل الاختلافات في التنوع وإنتاجية القوى العاملة بين هذه الشركات، مما يوفر رؤى قيمة حول العوامل المؤثرة على نجاح استراتيجيات الموارد البشرية.

✓ التحليل الكمي والنوعي

ستجمع هذه الدراسة بين التحليل الكمي والنوعي لتوفير رؤية شاملة حول الموضوع. سيتمكن التحليل الكمي من قياس مدى الامتثال لسياسات السعودة وتأثيرها على مؤشرات محددة مثل نسبة التوظيف المحلي ونسب تنوع القوى العاملة. في حين سيوفر التحليل النوعي عمقاً أكبر في فهم السياقات والتحديات والمعوقات التي تواجه أقسام الموارد البشرية.

✓ التقييم والمراجعة

سيكون هناك حاجة إلى أدوات تقييم شاملة لقياس فعالية الاستراتيجيات المعتمدة، مثل تحليل البيانات الإحصائية ومقارنة النتائج مع الأهداف المحددة. سيتم استخدام مجموعة

من المعايير لتقييم مدى تأثير هذه الاستراتيجيات على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها، مما يضمن موثوقية النتائج ودقتها.

باستخدام هذه الأدوات المتنوعة، يسعى الباحث إلى توفير تحليل شامل ومعمق لا استراتيجيات الموارد البشرية في سياق السعودية، وتأثيراتها على التنوع والإنتاجية. هذا التحليل سيساهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين أداء الموارد البشرية وتعزيز فعالية السياسات المطبقة في هذا المجال.

مجتمع البحث

إن مجتمع الدراسة هو ذلك الجزء من العينة الكاملة المراد دراستها والذي يعكس سمات ومواصفات الأشخاص أو المنظمات التي تمثل موضوع البحث. وفي هذا البحث، يتكون مجتمع العينة من إدارات الموارد البشرية في المؤسسات السعودية التي تستخدم تقنيات توظيف العمالة وتلتزم بمبادئ التوظيف.

ويضم المجتمع جميع الفئات الرئيسية، مثل موظفي الموارد البشرية، ومشرفي التوظيف، و الموظفين الخاضعين لأنظمة التوظيف. ويختلف المجتمع في الحجم والتنوع، حيث يضم مؤسسات من قطاعات اقتصادية مختلفة، مثل الشركات الكبرى والمتوسطة والصغيرة، والتي تمثل بيئات العمل المتنوعة في المملكة.

ويهدف البحث إلى الحصول على تمثيل كامل من خلال استهداف حجم عينة يتراوح بين 150 إلى 300 مشارك، مما يسمح بإجراء فحص دقيق لسياسات الموارد البشرية وتأثيرها على تنوع مكان العمل والإنتاجية. ويتم اختيار المشاركين من مجموعة متنوعة من الصناعات، بما في ذلك النفط والغاز والبناء والخدمات والتكنولوجيا، مما يساعد في تقديم صورة كاملة عن كيفية تنفيذ تكتيكات التوظيف وتأثيرها على القوى العاملة المحلية و الوافدة.

تعد الاختلافات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية بين المشاركين من الاعتبارات الرئيسية، حيث تمثل المشكلات والإمكانيات التي تواجهها إدارات الموارد البشرية أثناء تبني استراتيجيات التوظيف. وعلاوة على ذلك، سيتم التركيز على كيفية تأثير البيئة المحلية و السوق على استراتيجيات الموارد البشرية، مما يسمح لنا بتقدير العقبات الخاصة التي قد يواجهها كل قطاع عند تبني التشريعات المعمول بها. يعتزم الباحث تقديم رؤى واضحة من شأنها أن تساعد في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية وزيادة فعالية التوظيف في المؤسسات السعودية.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية

تتناول الدراسة تحليل الاستراتيجيات التي تعتمد عليها أقسام الموارد البشرية في المؤسسات السعودية لتحقيق الامتثال لسياسات السعودية، والتي تشمل توظيف وتدريب وتطوير الكوادر الوطنية في مختلف المجالات. يركز البحث على استراتيجيات التوظيف والتدريب والتطوير والاحتفاظ بالموهب الوطنية، ويستعرض كيف تؤثر هذه الاستراتيجيات على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها داخل المؤسسات. تحديداً، تبحث الدراسة في مدى فعالية هذه الاستراتيجيات في تحقيق أهداف السعودية، بالإضافة إلى تأثيرها على تكوين فرق عمل متنوعة وكيفية تحسين الإنتاجية من خلال تحسين أداء الموظفين السعوديين ومهاراتهم.

- الحدود البشرية

تشمل الحدود البشرية جميع الفئات والأفراد الذين سيتم تضمينهم في الدراسة. في هذا البحث، سيتم التركيز على أقسام الموارد البشرية في المؤسسات السعودية المختلفة، بما في ذلك الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة. سيشمل البحث أيضاً موظفي الموارد البشرية، ومديري التوظيف، والموظفين الذين تنطبق عليهم سياسات السعودية. سيتم تحديد عينة من 150 إلى 300 مشارك من مختلف القطاعات مثل النفط والغاز، والبناء، والخدمات، والتكنولوجيا. هذا التنوع في العينة يسمح بفهم شامل لاستراتيجيات الموارد البشرية وتطبيقاتها في بيئات عمل متنوعة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم دراسة تأثير هذه السياسات على فئات متنوعة من القوى العاملة، بما في ذلك الموظفين المحليين والوافدين، مما يعكس التحديات والفرص التي تواجهها أقسام الموارد البشرية في تحقيق أهداف السعودية.

- الحدود الزمانية

تحدد الحدود الزمانية فترة الدراسة وتاريخ جمع البيانات. في هذا البحث، سيتم التركيز على فترة تمتد من عام 2018 حتى 2024، وهي الفترة التي شهدت فيها السعودية تغييرات كبيرة في سياسات السعودية كجزء من رؤية 2030. هذه السنوات تعتبر مهمة لأنها تمثل نقطة تحول في الاستراتيجيات الحكومية والتجارية تجاه توظيف الوظائف وتعزيز مشاركة السعوديين في سوق العمل.

سيتم جمع البيانات خلال هذه الفترة، مما يمكن الباحث من تحليل التغيرات في استراتيجيات الموارد البشرية وتأثيراتها على التنوع والإنتاجية بمرور الوقت. كما سيساعد ذلك في فهم كيفية استجابة الأقسام المختلفة للتغيرات السياسية والاقتصادية في البلاد.

- الحدود المكانية

تشمل الحدود المكانية نطاق المواقع الجغرافية التي ستشملها الدراسة. سيتركز البحث على المؤسسات العاملة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المناطق الحضرية الكبرى مثل الرياض وجدة والدمام. هذه المدن تعتبر المحاور الاقتصادية الرئيسية في البلاد، حيث تتركز فيها العديد من الشركات الكبرى والهيئات الحكومية.

سيتم دراسة مختلف القطاعات الاقتصادية في هذه المناطق، بما في ذلك القطاع العام و الخاص، مما يسهل تحليل التحديات والفرص التي تواجه أقسام الموارد البشرية في تطبيق سياسات السعودية. كما سيتم النظر في كيفية تأثير البيئة المحلية والسوق على استراتيجيات الموارد البشرية، ومدى اختلاف هذه الاستراتيجيات بين المناطق المختلفة.

- حجم العينة

إن حجم العينة في هذه الدراسة والذي بلغ 161 مشاركاً يسمح بإجراء تحليل شامل لتأثير سياسات الموارد البشرية على تنوع القوى العاملة والإنتاجية. وهذا الحجم من العينة كافٍ لتحقيق الدقة وإنتاج نتائج دقيقة، ولكنه قد يعيق في بعض الأحيان إمكانية تعميم النتائج على جميع الشركات في المملكة.

الفصل الرابع نتائج الدراسة

مقدمة

في الفصل الرابع من الدراسة، سنقوم بتناول تفاصيل جوهرية تتعلق بتحليل البيانات، واستخلاص النتائج، وتقديم التوصيات التي تستند إلى النتائج التي تم التوصل إليها. يمثل هذا الفصل المرحلة النهائية في عملية البحث، حيث يتم دمج كل ما تم جمعه من بيانات وتحليله بعمق، وذلك للوصول إلى استنتاجات واضحة يمكن الاستفادة منها في تحسين جودة إدارة المشاريع في القطاعين العام والخاص. يعد هذا الفصل ذا أهمية كبيرة لأنه يربط بين الأبحاث النظرية والتطبيق العملي، ويشكل خطوة حاسمة نحو تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

في هذا الفصل، نبدأ بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الأدوات البحثية المختلفة. تحليل البيانات هو عملية معقدة تتطلب تفكيراً نقدياً ومهارات تحليلية متقدمة لفهم وتفسير المعلومات بطريقة تعكس الواقع وتقدم رؤى قابلة للتطبيق. يشمل التحليل فحص وتفسير البيانات الكمية والنوعية، مما يوفر لنا صورة واضحة حول كيف يتم تطبيق الجودة الشاملة في إدارة المشاريع عبر القطاعين العام والخاص.

ستتم معالجة البيانات باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة وأدوات تحليل نوعية لتحديد الأنماط والاتجاهات. على سبيل المثال، سيتم استخدام التحليل الإحصائي لفحص الفروقات بين أداء المشاريع في القطاعين، بينما سيشمل التحليل النوعي دراسة كيفية تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة على أرض الواقع. من خلال هذا التحليل، سنتوصل إلى فهم أعمق للمتغيرات التي تؤثر على جودة إدارة المشاريع، ونحدد ما إذا كانت هناك فروقات ملحوظة بين القطاعين.

يتطلب تحليل البيانات أيضاً توضيح كيفية تأثير العوامل المختلفة على نتائج إدارة

المشاريع. سيتم تحليل كيفية تأثير الموارد، العمليات، والثقافات التنظيمية على تطبيق الجودة الشاملة، وسيتناول التحليل كيف يمكن تحسين هذه العوامل لتحقيق نتائج أفضل. يتضمن هذا الفحص تقييم فعالية الأدوات والتقنيات المستخدمة في إدارة المشاريع، وتحديد أي جوانب تحتاج إلى تحسين.

بعد تحليل البيانات، سيأتي دور تقديم النتائج الرئيسية التي توصلنا إليها. هذا الجزء من الفصل سيعرض النتائج بطريقة منهجية، مع التركيز على النقاط الرئيسية التي تم استخراجها من التحليل. سيتم توضيح الفروقات الرئيسية بين أداء المشاريع في القطاعين العام والخاص، وتفسير كيف تعكس هذه الفروقات تطبيق الجودة الشاملة.

سنتناول النتائج من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير والمفاهيم التي تم تناولها في فصول سابقة. ستعرض النتائج بشكل يبرز الفروقات في تطبيق الجودة الشاملة، مما يوفر تفسيراً دقيقاً حول مدى نجاح كل قطاع في تطبيق مبادئ الجودة. سيتم عرض البيانات في شكل جداول، رسوم بيانية، أو مخططات توضيحية لتسهيل فهمها وتحليلها.

تعد النتائج خطوة حاسمة لأنها توفر الإجابات على الأسئلة البحثية المطروحة، وتساعد في تحديد مدى تحقيق الأهداف البحثية. هذا الجزء من الفصل يقدم أيضاً فرصة لمقارنة النتائج مع الأدبيات السابقة والنظريات التي تم استعراضها في الفصول السابقة، مما يساعد في تقييم مدى توافق نتائج الدراسة مع المعرفة الحالية حول هذا الموضوع.

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها، سيقدم الفصل التوصيات العملية التي تهدف إلى تحسين جودة إدارة المشاريع في القطاعين العام والخاص. هذه التوصيات ستكون مبنية على التحليل الدقيق للبيانات، وستسعى إلى تقديم حلول عملية تستند إلى نتائج البحث. سيتناول هذا الجزء اقتراحات محددة يمكن تنفيذها لتحسين الأداء في إدارة المشاريع. ستشمل التوصيات تحسينات في الإجراءات الإدارية، تطبيقات جديدة للأدوات والتقنيات، وتعديلات في السياسات التنظيمية. ستكون التوصيات موجهة نحو تعزيز تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة، وتقليل الفجوات التي تم تحديدها خلال التحليل.

أهمية التوصيات تكمن في أنها توفر خطوات عملية قابلة للتنفيذ، مما يساعد في تحقيق تحسينات ملموسة في إدارة المشاريع. ستساعد هذه التوصيات الشركات والمؤسسات في تحديد مجالات التحسين وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز جودة إدارة المشاريع.

يمثل الفصل الرابع مرحلة حيوية في البحث، حيث يربط بين البيانات والتحليل من جهة، والتطبيق العملي والتوصيات من جهة أخرى. من خلال تحليل البيانات وتقديم النتائج، يتم تقديم رؤى قيمة حول كيفية تطبيق الجودة الشاملة في إدارة المشاريع. هذا التحليل يوفر أساساً قوياً لفهم كيف يمكن تحسين الأداء في القطاعين العام والخاص، مما يعزز من قدرة الدراسة على تقديم توصيات عملية ومفيدة. التوصيات التي سيتم تقديمها تستند إلى نتائج البحث، مما يضمن أنها تتعامل مع القضايا والفرص التي تم تحديدها خلال التحليل. هذا يساهم في تحسين فعالية إدارة المشاريع ويعزز من قيمة الدراسة.

الفصل الرابع ليس فقط يختتم البحث، بل يقدم أيضاً رؤية شاملة وعملية حول كيفية تحقيق تحسينات ملموسة في إدارة المشاريع. من خلال تحليل البيانات، عرض النتائج، وتقديم التوصيات، يساهم هذا الفصل في تقديم حلول عملية ومبنية على أسس علمية، مما يعزز من قيمة البحث ويعزز من إمكانية تطبيق نتائجه في الواقع العملي.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

يشتمل الوصف الإحصائي على مجموعة من الإجراءات الإحصائية الأساسية مثل حساب المتوسطات والوسيطات والأوضاع والانحرافات المعيارية، فضلاً عن نسب التردد والنسب المئوية. على سبيل المثال، عندما يتم جمع البيانات من استبيان يحتوي على متغيرات متعددة، مثل الخصائص الديموغرافية (العمر والجنس والمستوى التعليمي) أو المتغيرات المتعلقة بالسلوك أو الآراء، يمكن للوصف الإحصائي أن يوفر نظرة عامة شاملة حول كيفية توزيع هذه المتغيرات في جميع أنحاء العينة. يساعد هذا في تحديد الأنماط المشتركة والعوامل التنظيمية، مما يسمح للباحث بالحصول على فهم أعمق لخصائص العينة والمساهمة في التحليل الأولي الجيد.

يمكن دراسة البيانات الضخمة بسهولة وفعالية باستخدام برنامج SPSS. يتم توفير إجابات دقيقة وسريعة، مما يساعد الباحثين في تحديد الأنماط الأساسية وتحديد الدرجة التي تعكس بها العينة المجموعة المستهدفة. يمكن استخدام جداول التردد، على سبيل المثال، لحساب عدد الأفراد الذين أجابوا على كل سؤال، ويمكن للرسوم البيانية مثل المدرجات أو المخططات الدائرية تمثيل هذه البيانات بانيًا. تساعد هذه الاستراتيجيات في عرض البيانات بطريقة منظمة وواضحة، مما يسمح للباحثين والجمهور المستهدف بفهم النتائج والاستفادة منها بشكل أفضل.

من أهم مزايا الوصف الإحصائي أنه يمكن الباحثين من اكتشاف الشذوذ أو الاستثناءات التي قد تغير نتائج الدراسة. تؤكد الأوصاف الإحصائية على المتغيرات التي تتجاوز القيم المتوقعة أو التي لا تتفق مع بقية العينة. وهذا يسمح للباحثين بالتحقيق في أصول هذه الاستثناءات ومعالجة أي عيوب في جمع البيانات أو تصميم الاستبيان. يعمل هذا الإجراء على تحسين جودة البيانات ودقة النتائج بشكل كبير.

علاوة على ذلك، يعد الوصف الإحصائي شرطاً أساسياً ضرورياً للتحليل الأكثر تطوراً، مثل

اختبار الفرضيات أو التحليل متعدد الأبعاد. قبل الشروع في هذه الاختبارات، من الأهمية بمكان فهم البيانات على مستوى أساسي. يعمل الوصف الإحصائي على توفير الأساس لا اختبار الفرضيات بشكل صحيح ومدروس من خلال السماح للباحث بتقييم ما إذا كانت البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، وكذلك ما إذا كانت هناك اختلافات واضحة بين المتغيرات. بدون هذه الخطوة، قد تتضمن التحليلات المستقبلية أخطاء أو تفسيرات خاطئة للنتائج. من حيث الجودة والتقنية، يعد الوصف الإحصائي أداة قيمة لزيادة قوة الدراسة وموثوقيتها. فهو يساعد في تحديد سمات العينة وملاءمتها لفحص أكثر تقدماً. وقد تساعد الأوصاف الإحصائية أيضاً في تحسين تصميم البحوث المستقبلية من خلال تحسين الأسئلة أو تحديد نطاق المتغيرات (Wagenmakers، 2021).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.381	0.502-	0.192	0.325-	1.091	160	العمر
0.381	1.960-	0.192	0.254	0.498	160	الجنس
0.381	1.381-	0.192	0.387-	1.500	160	الدرجة العلمية
0.381	1.498-	0.192	0.191-	1.589	160	تقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة لامتثال لسياسات السعودية.
0.381	1.505-	0.192	0.022-	1.586	160	تساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة.
0.381	1.516-	0.192	0.201-	1.630	160	يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة.
0.381	1.634-	0.192	0.073-	1.663	160	تعتبر الشركات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءاً من استراتيجية قسم الموارد البشرية.
0.381	1.515-	0.192	0.133-	1.613	160	تساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة.
0.381	1.582-	0.192	0.057	1.645	160	تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية.
0.381	1.473-	0.192	0.063-	1.570	160	يتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري.

0.381	1.472-	0.192	0.082-	1.578	160	تعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية.
0.381	1.368-	0.192	0.391-	1.571	160	تساعد بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية.
0.381	1.534-	0.192	0.073-	1.596	160	تقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين.
0.381	1.559-	0.192	0.216-	1.646	160	تتعاون الشركة مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودية.
0.381	1.406-	0.192	0.063-	1.527	160	يتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم.
0.381	1.495-	0.192	0.131-	1.575	160	تساهم استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين السعوديين.
0.381	1.568-	0.192	0.147-	1.636	160	تساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودية بين الموظفين.
0.381	1.286-	0.192	0.186-	1.491	160	تعتبر تقييمات الأداء جزءاً أساسياً من تحسين جودة القوى العاملة.
0.381	1.256-	0.192	0.350-	1.533	160	تتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية.
0.381	0.995-	0.192	0.348-	1.393	160	تساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين.

جدول 1 التحليل الإحصائي للبيانات

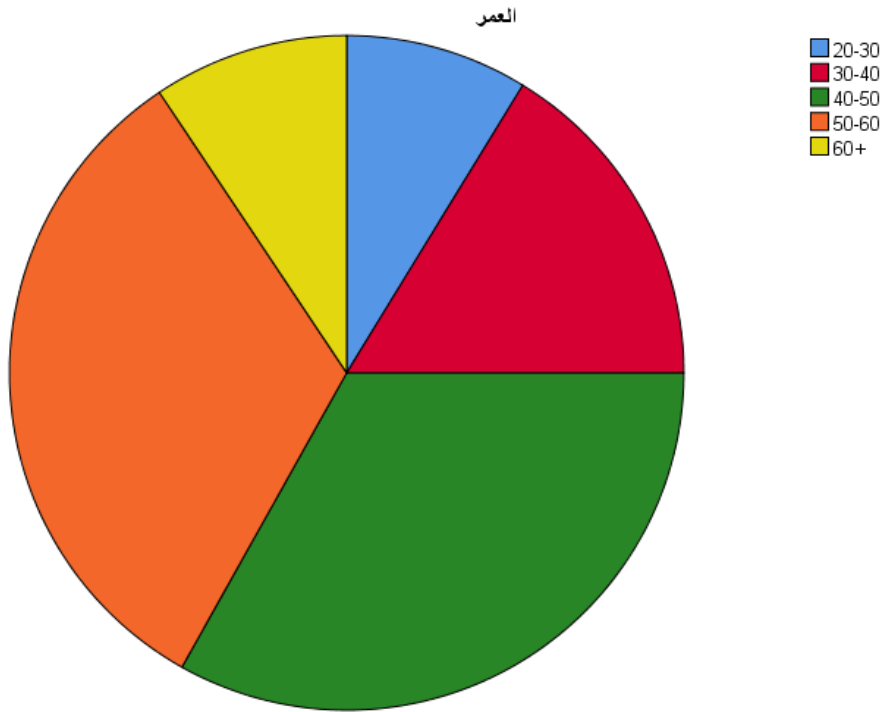
النتائج

• عمر المشاركين في التجربة

تتقارب النسب للفئتين العمريتين 40-50 و 50-60 تقريبا 33% وهذا يدل علي ان النسبه الا كبر للمهتمين بموضوع الدراسه من هذه الفئه.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	14	8.8	8.8	8.8
	30-40	26	16.3	16.3	25.0
	40-50	53	33.1	33.1	58.1
	50-60	52	32.5	32.5	90.6
	60+	15	9.4	9.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين



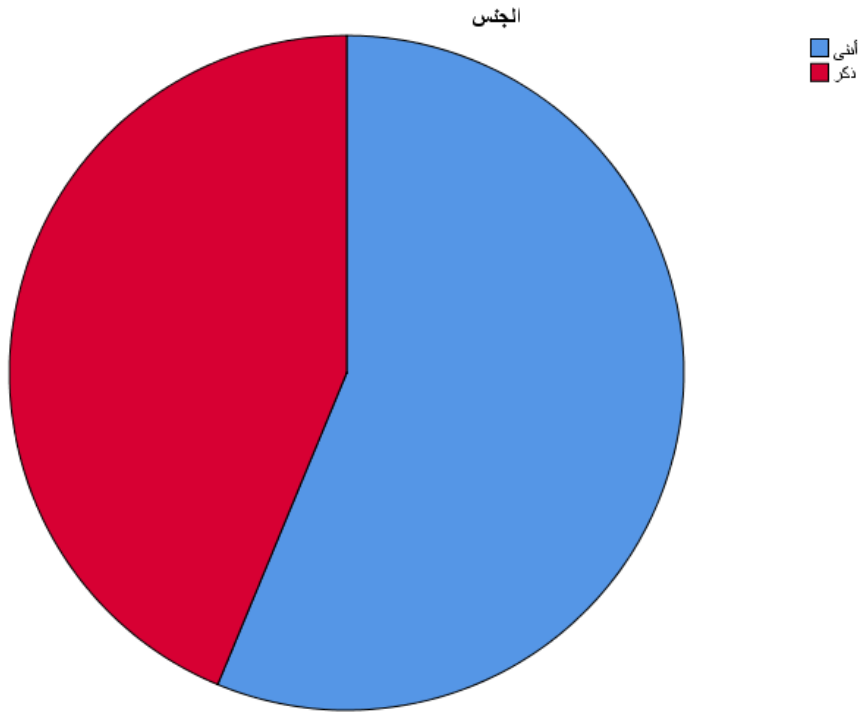
رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين

• جنس المشاركين في التجربة

تتقارب النسب بين النساء والرجال المشاركين في التجربة مما يدل علي اهتمام الجنسين بموضوع البحث ويعطي عشوائيه وقوه لاجابات الاستبيان.

الجنس		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	90	56.3	56.3	56.3
	ذكر	70	43.8	43.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين



رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين

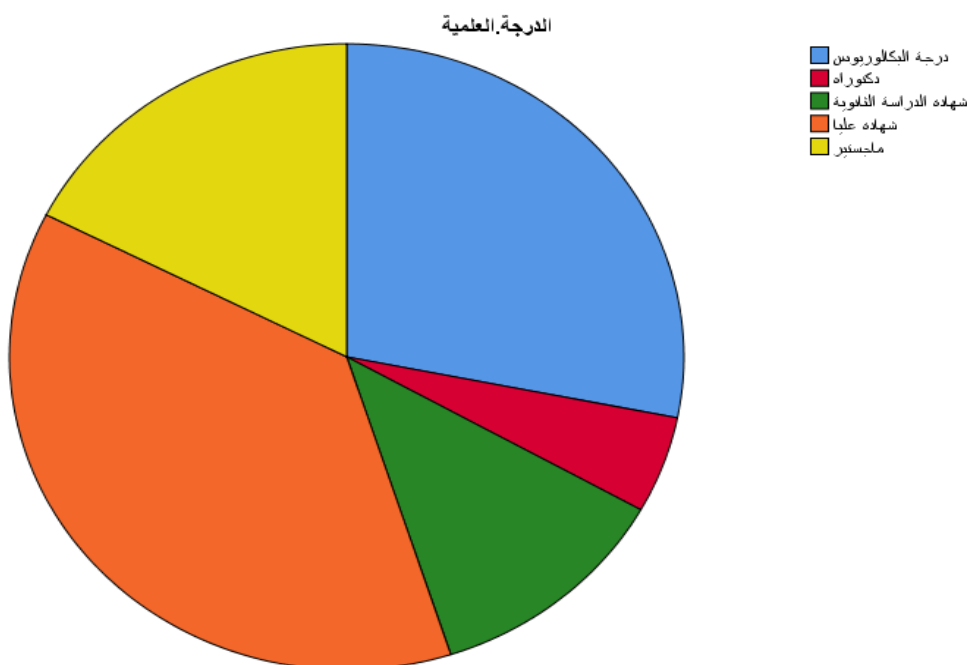
• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

تزداد النسبتين لاصحاب درجة البكالوريوس واصحاب الشهادات العليا حيث جاءت ب 28.1% و 37.5% علي الترتيب مما يدل علي اهتمام اصحاب هذه الدرجة العلمية ب تحليل الاستراتيجيات التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودة وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	45	28.1	28.1	28.1
	دكتوراه	8	5.0	5.0	33.1

	شهادة الدراسة الثانوية	19	11.9	11.9	45.0
	شهادة عليا	60	37.5	37.5	82.5
	ماجستير	28	17.5	17.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية



رسم توضيحي 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية

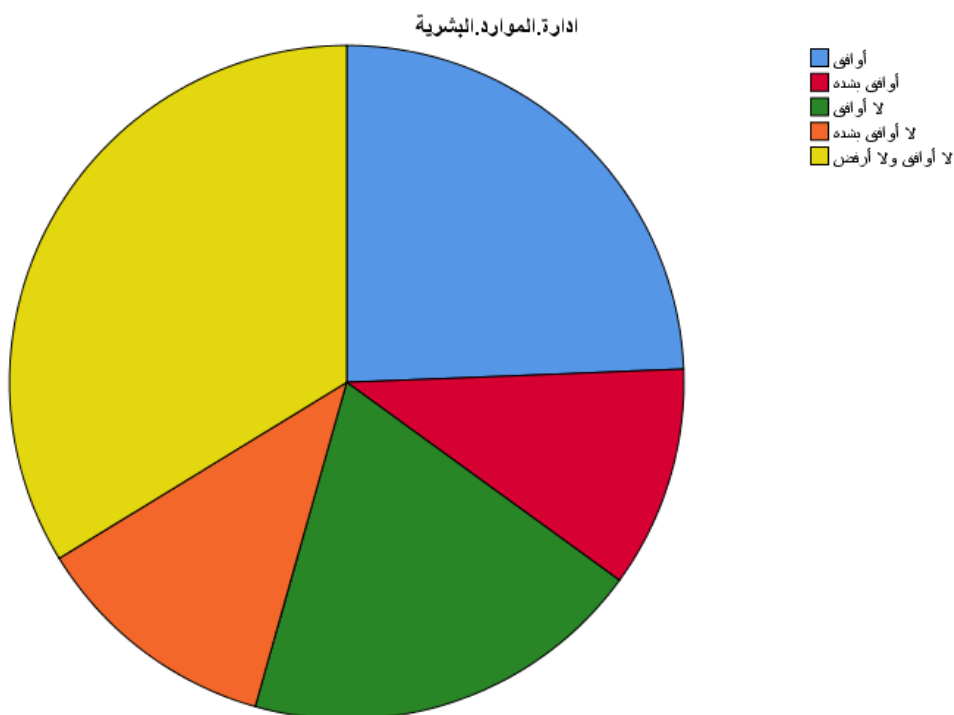
• تقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية.

مما لا شك فيه ان هناك تردد بين المشاركين بهل تقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية ام لا والدليل علي هذا ان النسبة الاكبر كانت لعدم موافقه وعدم الرضى 33.8%.

ادارة الموارد البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	39	24.4	24.4	24.4
	أوافق بشدة	17	10.6	10.6	35.0

	لا أوافق	31	19.4	19.4	54.4
	لا أوافق بشدة	19	11.9	11.9	66.3
	لا أوافق ولا أرفض	54	33.8	33.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 5 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية



رسم توضيحي 5 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية

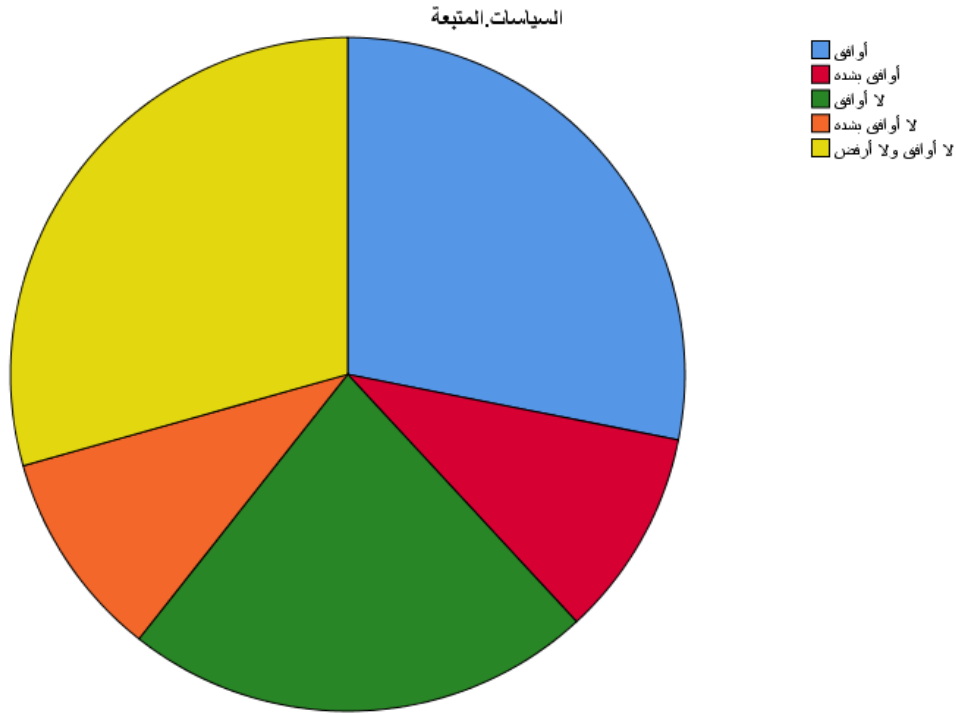
- تساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة.

تتخطي النسبة للموافقه و الموافقه بشده 38% مما يدل عليان هناك جزء كبير من المشاركين يعي ان السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية تساهم في زيادة التنوع في القوى العاملة

السياسات المتبعة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	28.1	28.1	28.1
	أوافق بشدة	16	10.0	10.0	38.1
	لا أوافق	36	22.5	22.5	60.6
	لا أوافق بشدة	16	10.0	10.0	70.6
	لا أوافق ولا أرفض	47	29.4	29.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 6 التحليل الاحصائي لتساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة



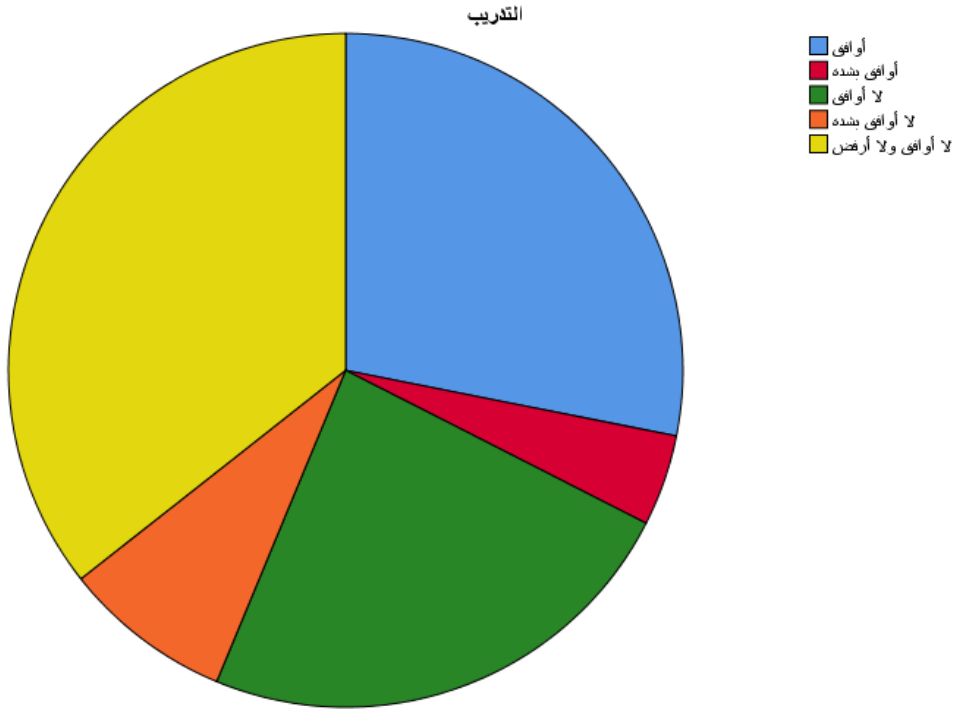
رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي لتساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة

• يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة.

مما لا شك فيه ان هناك تردد بين المشاركين بأنه يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة والدليل علي هذا ان النسبه لعدم الموافقه وعدم الرفض تخطت 35%.

التدريب					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	28.1	28.1	28.1
	أوافق بشدة	7	4.4	4.4	32.5
	لا أوافق	38	23.8	23.8	56.3
	لا أوافق بشدة	13	8.1	8.1	64.4
	لا أوافق ولا أرفض	57	35.6	35.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 7 التحليل الاحصائي ل يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة



رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي ل يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة

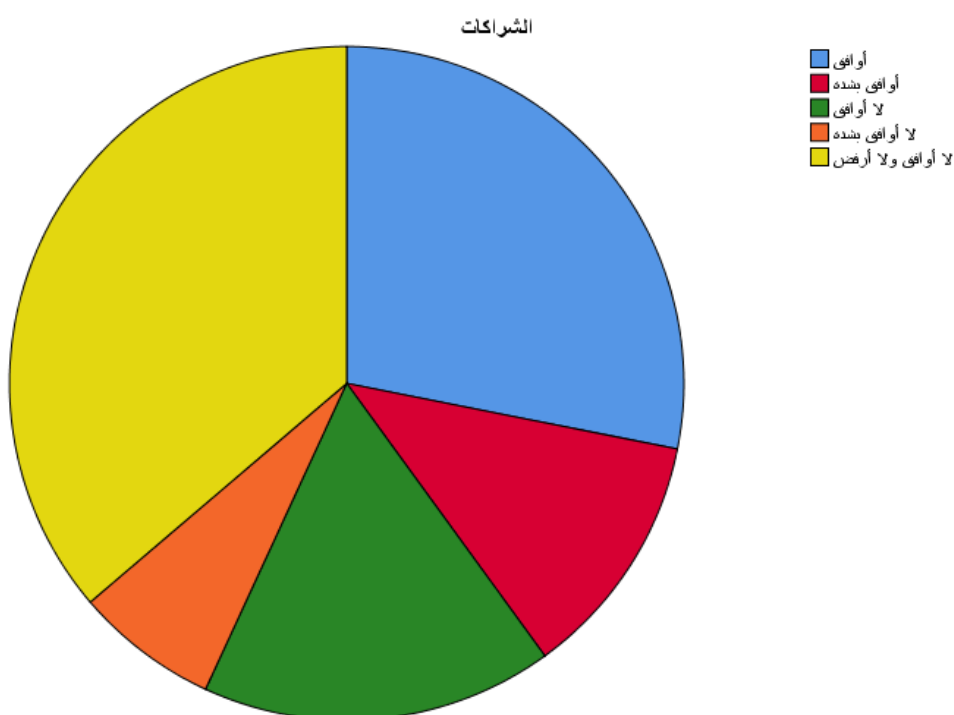
- تعتبر الشراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءا من استراتيجية قسم الموارد البشرية.

تقترب النسبة للموافقه والموافقه بشده من 0% مما يدل علي ان الشراكات مع مؤسسات

التعليم والتدريب جزءا من استراتيجية قسم الموارد البشرية

الشراكات		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	28.1	28.1	28.1
	أوافق بشدة	19	11.9	11.9	40.0
	لا أوافق	27	16.9	16.9	56.9
	لا أوافق بشدة	11	6.9	6.9	63.7
	لا أوافق ولا أرفض	58	36.3	36.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 8 التحليل الاحصائي لتعتبر الشراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءا من استراتيجية قسم الموارد البشرية



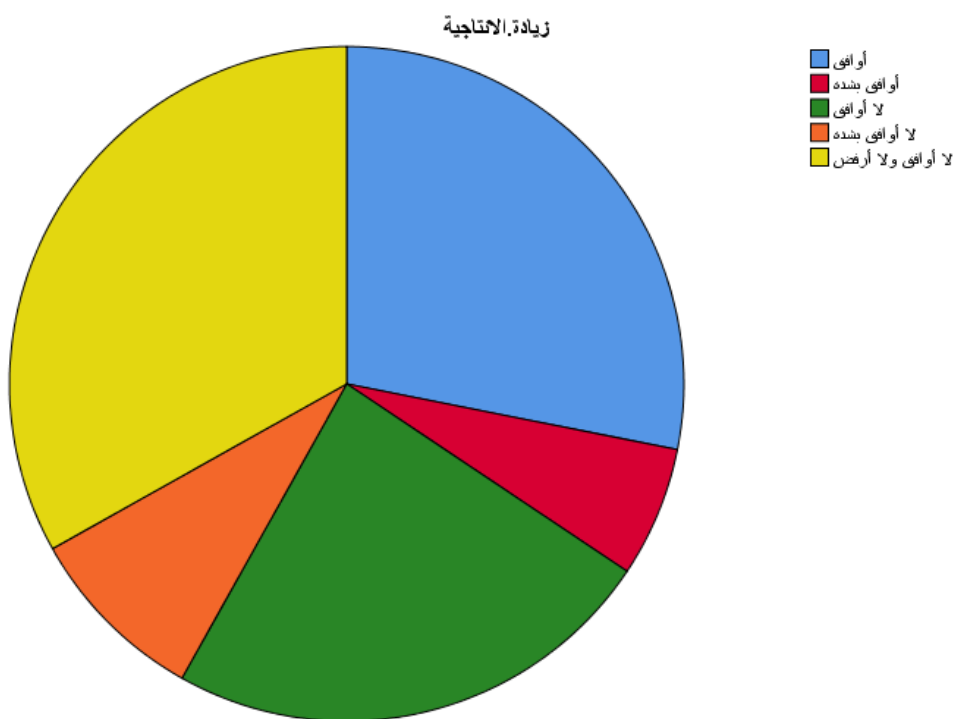
رسم توضيحي 8 التحليل الاحصائي لتعتبر الشراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءا من استراتيجية قسم الموارد البشرية

- تساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة.

يوجد تردد لنسبه كبيره من المشاركين بأهميه جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة والدليل علي هذا ان النسبه لعدم الموافقه وعدم الرفض تخطت 33%.

زيادة الانتاجية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	28.1	28.1	28.1
	أوافق بشدة	10	6.3	6.3	34.4
	لا أوافق	38	23.8	23.8	58.1
	لا أوافق بشدة	14	8.8	8.8	66.9
	لا أوافق ولا أرفض	53	33.1	33.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 9 التحليل الاحصائي لتساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة



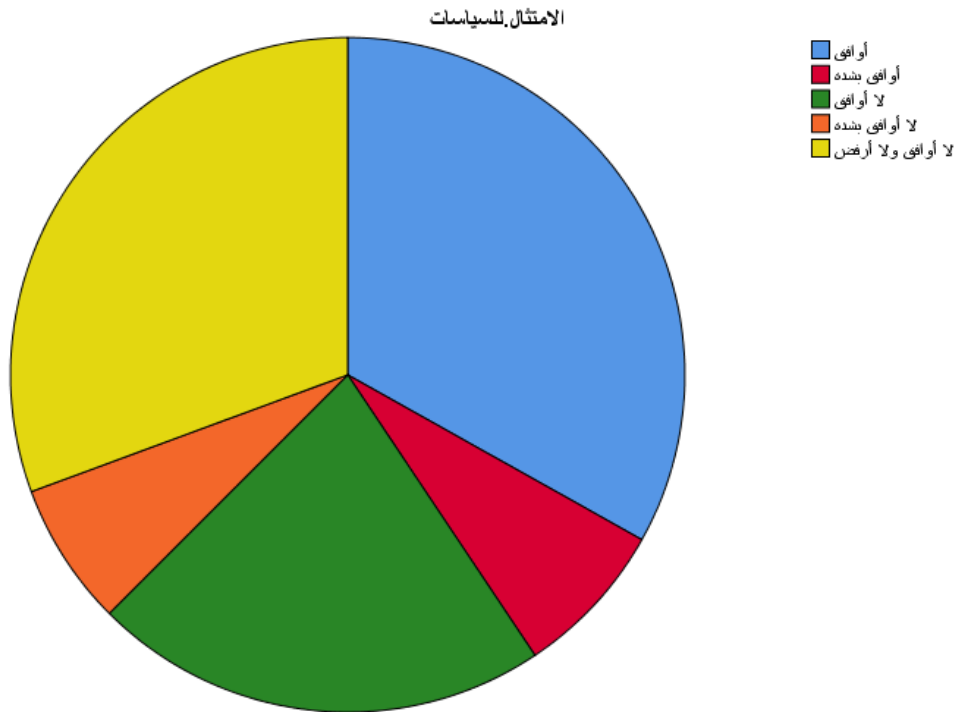
رسم توضيحي 9 التحليل الاحصائي لتساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة

- تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية.

تخطت النسبة للموافقه والموافقه بشده 40% مما يدل علي وعي المشاركين بأن مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية تتم بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية

الامتثال للسياسات		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	33.1	33.1	33.1
	أوافق بشدة	12	7.5	7.5	40.6
	لا أوافق	35	21.9	21.9	62.5
	لا أوافق بشدة	11	6.9	6.9	69.4
	لا أوافق ولا أرفض	49	30.6	30.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 10 التحليل الاحصائي تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية



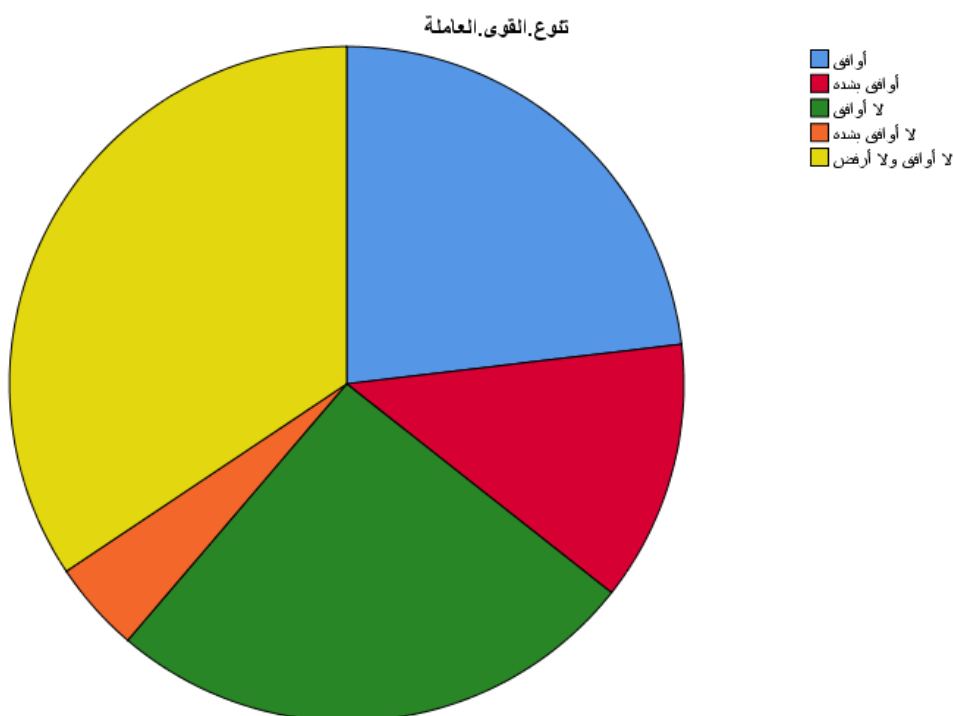
رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية

- يتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري.

تخطت النسبة لعدم الموافقة وعدم الرفض 34% مما يدل علي وجود تردد بين المشاركين بأنه يتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري.

تنوع القوى العاملة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	37	23.1	23.1	23.1
	أوافق بشدة	20	12.5	12.5	35.6
	لا أوافق	41	25.6	25.6	61.3
	لا أوافق بشدة	7	4.4	4.4	65.6
	لا أوافق ولا أرفض	55	34.4	34.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 11 التحليل الاحصائي ليتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري

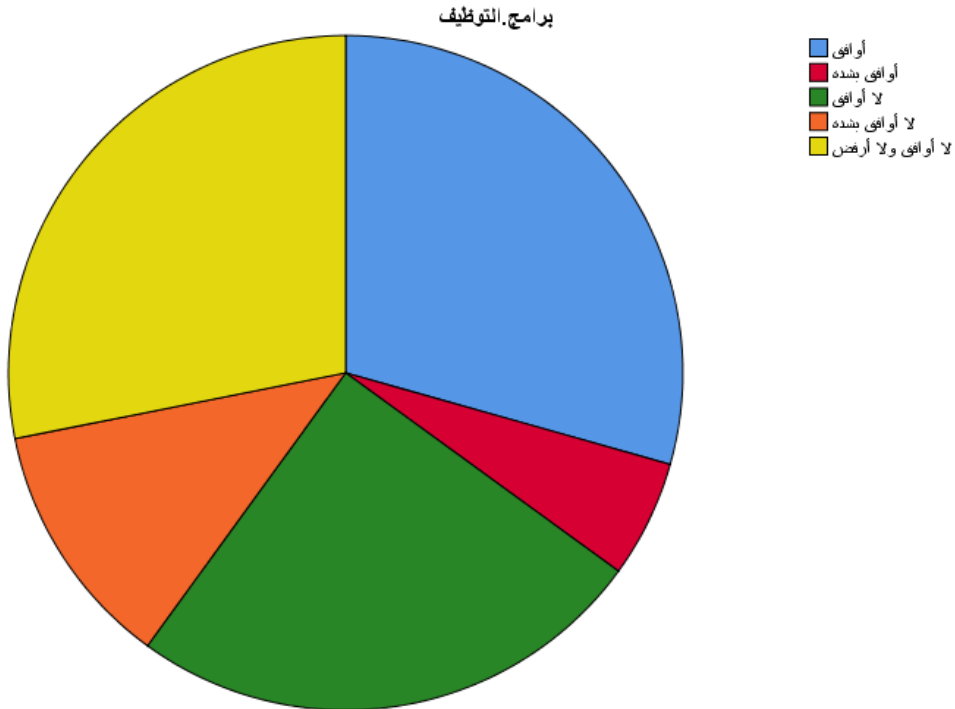


• تعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية.

تقترب النسبة لعدم موافقه وعدم الرفض من 35% وهذا يدل علي ان هناك تردد بين المشاركين بهل تعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية.

برامج التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	47	29.4	29.4	29.4
	أوافق بشدة	9	5.6	5.6	35.0
	لا أوافق	40	25.0	25.0	60.0
	لا أوافق بشدة	19	11.9	11.9	71.9
	لا أوافق ولا أرفض	45	28.1	28.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 12 التحليل الاحصائي لتعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية

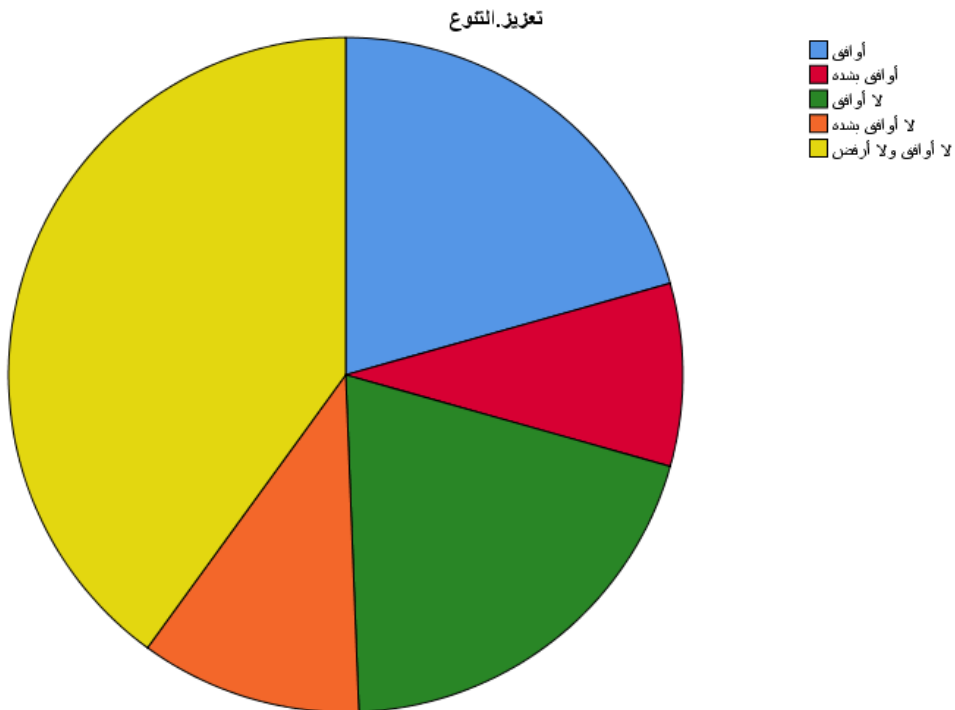


• تساعد بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية.

وصلت النسبة لعدم موافقه وعدم الرفض الي 40% وهذا يدل علي ان هناك تردد بين المشاركين في تجربه بأهميه بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية.

تعزيز التنوع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	33	20.6	20.6	20.6
	أوافق بشدة	14	8.8	8.8	29.4
	لا أوافق	32	20.0	20.0	49.4
	لا أوافق بشدة	17	10.6	10.6	60.0
	لا أوافق ولا أرفض	64	40.0	40.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 13 التحليل الاحصائي لتساعد بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية

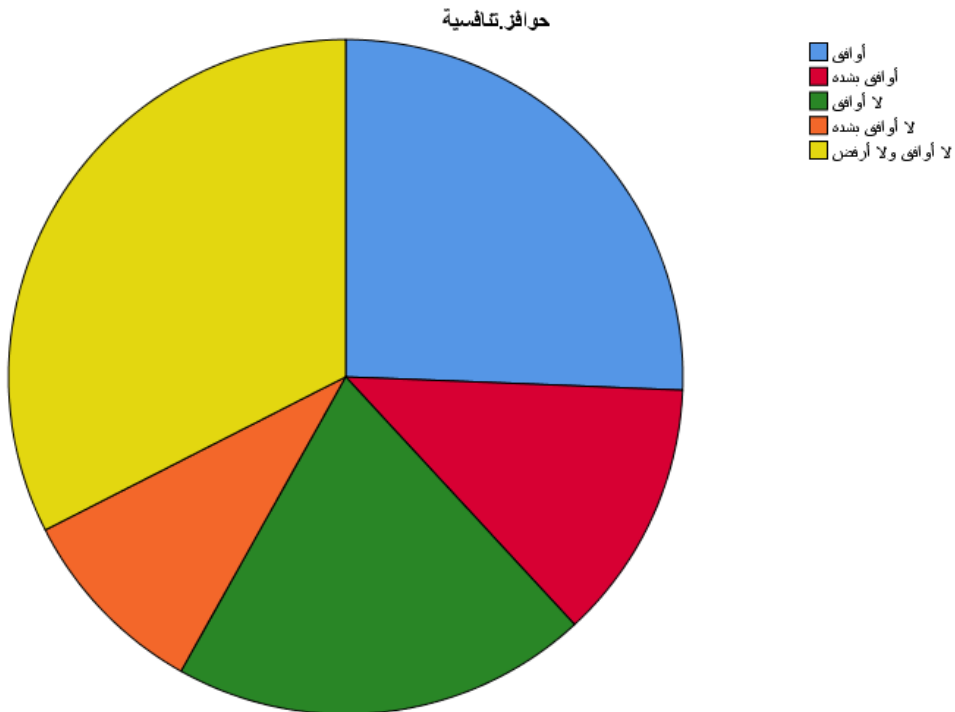


• تقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين.

تقترب النسبة للموافقه والماوفقه بشده من 45% ما يدل علي ان إدارة الموارد البشرية تقوم بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين.

حوافز تنافسية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	41	25.6	25.6	25.6
	أوافق بشدة	20	12.5	12.5	38.1
	لا أوافق	32	20.0	20.0	58.1
	لا أوافق بشدة	15	9.4	9.4	67.5
	لا أوافق ولا أرفض	52	32.5	32.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 14 التحليل الاحصائي لتقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين

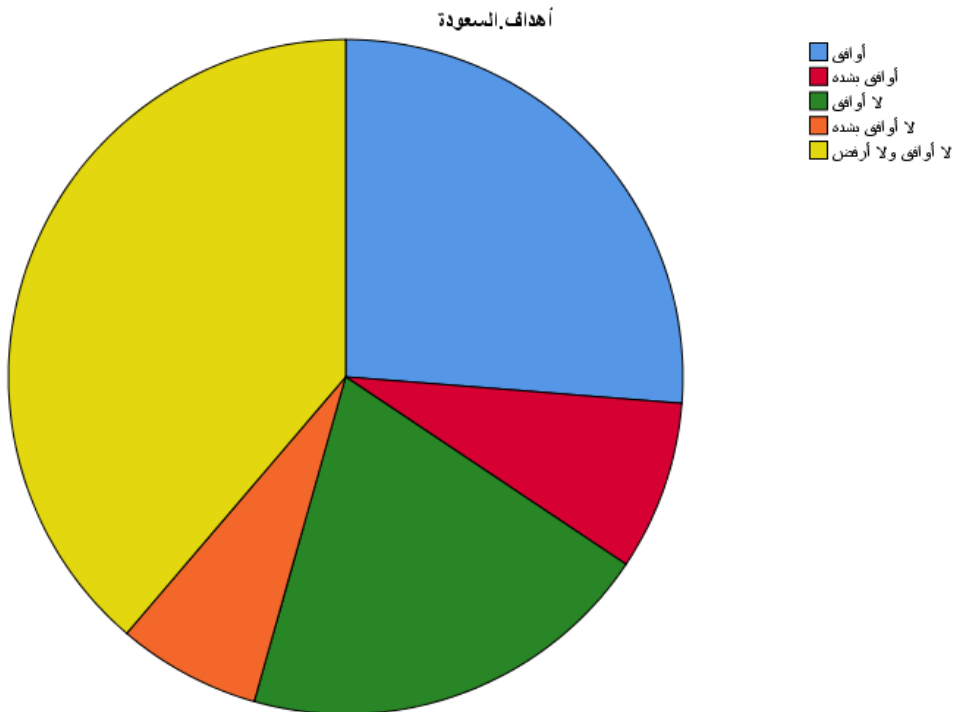


• تتعاون الشركة مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودة.

تتقارب النسب بين الاجابات مما يدل علي غياب الوعي لدي المشاركين بأن الشركة تتعاون مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودة.

أهداف السعودة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	42	26.3	26.3	26.3
	أوافق بشدة	13	8.1	8.1	34.4
	لا أوافق	32	20.0	20.0	54.4
	لا أوافق بشدة	11	6.9	6.9	61.3
	لا أوافق ولا أرفض	62	38.8	38.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 15 التحليل الاحصائي لتتعاون الشركة مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودة

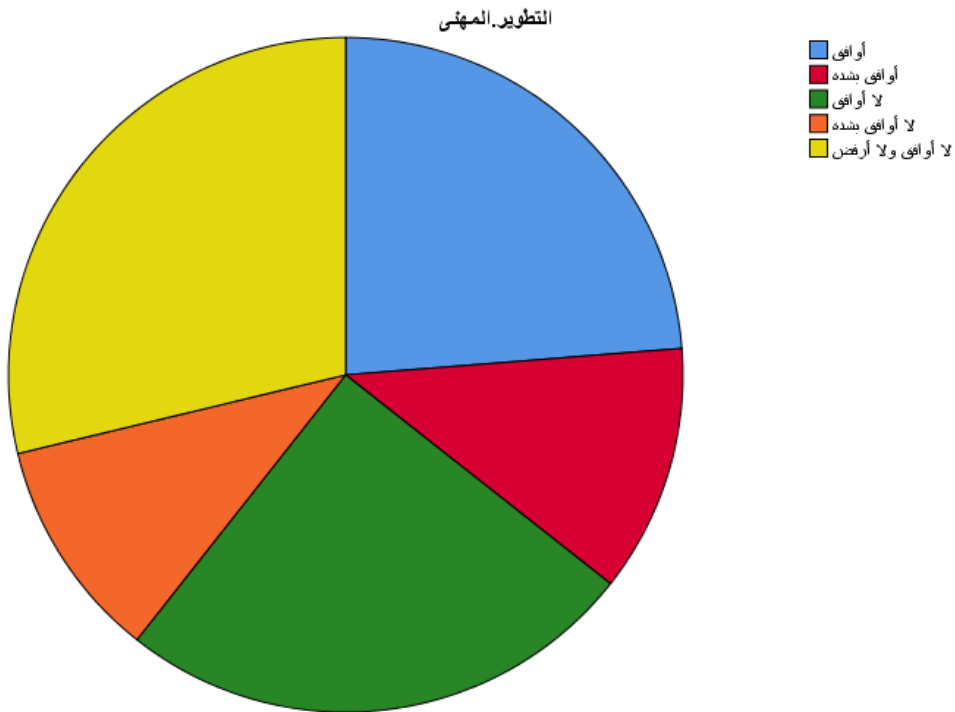


• يتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم.

تقترب النسبة للموافقه والموافقه بشده من 35% مما يدل علي انه يتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم.

التطوير المهني					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	38	23.8	23.8	23.8
	أوافق بشدة	19	11.9	11.9	35.6
	لا أوافق	40	25.0	25.0	60.6
	لا أوافق بشدة	17	10.6	10.6	71.3
	لا أوافق ولا أرفض	46	28.7	28.7	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 16 التحليل الاحصائي ليتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم

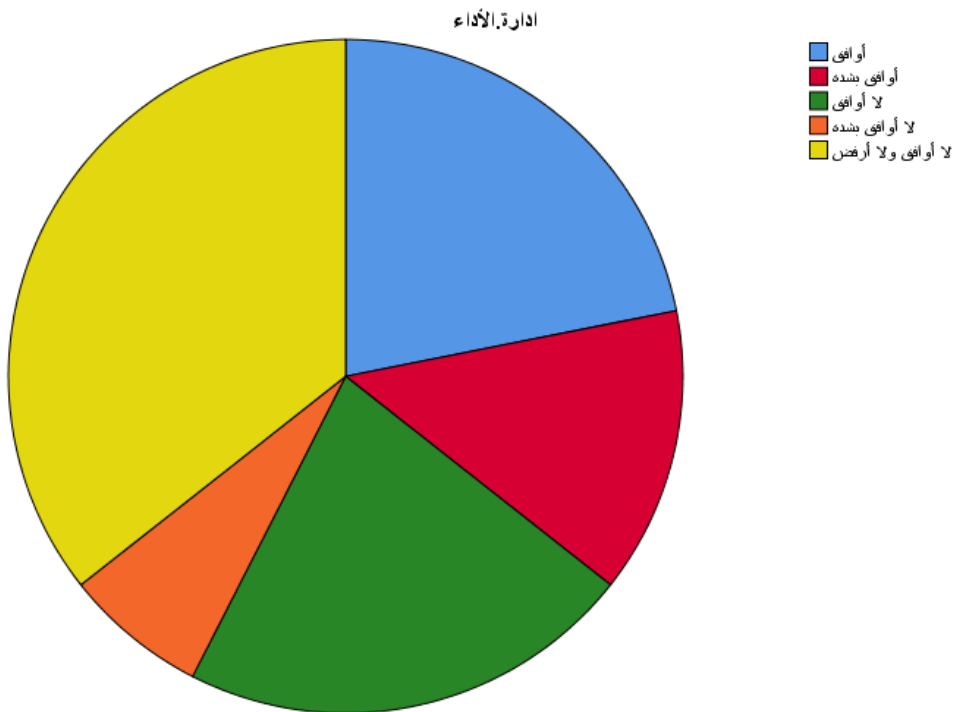


• تساهم استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين السعوديين.

تتقارب النسب بين المتغيرات وخصوصا مجموع الموافقه والموافقه بشده وعدم الموافقه وعدم الرفض حيث كانت النسب 35% تقريبا وهذا يدل علي انه يوجد غياب للوعي بين المشاركين.

ادارة الأداء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	35	21.9	21.9	21.9
	أوافق بشدة	22	13.8	13.8	35.6
	لا أوافق	35	21.9	21.9	57.5
	لا أوافق بشدة	11	6.9	6.9	64.4
	لا أوافق ولا أرفض	57	35.6	35.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 17 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين السعوديين

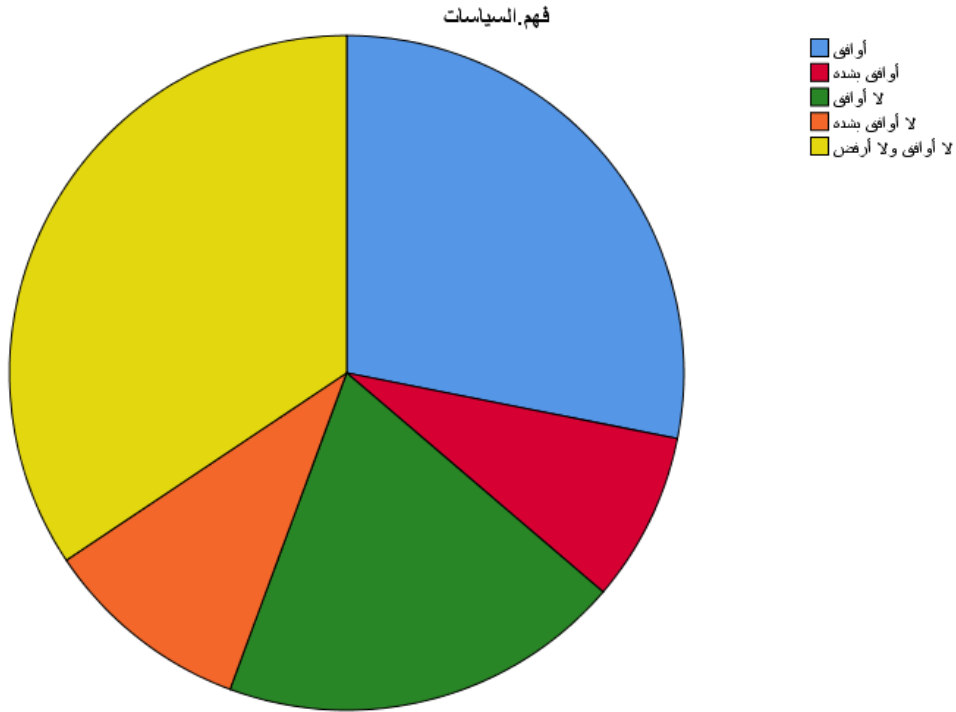


• تساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودة بين الموظفين.

تخطت النسبة للموافقه والموافقه بشده 35% مما يدل علي انه تساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودة بين الموظفين.

فهم السياسات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	28.1	28.1	28.1
	أوافق بشدة	13	8.1	8.1	36.3
	لا أوافق	31	19.4	19.4	55.6
	لا أوافق بشدة	16	10.0	10.0	65.6
	لا أوافق ولا أرفض	55	34.4	34.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 18 التحليل الاحصائي لتساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودة بين الموظفين



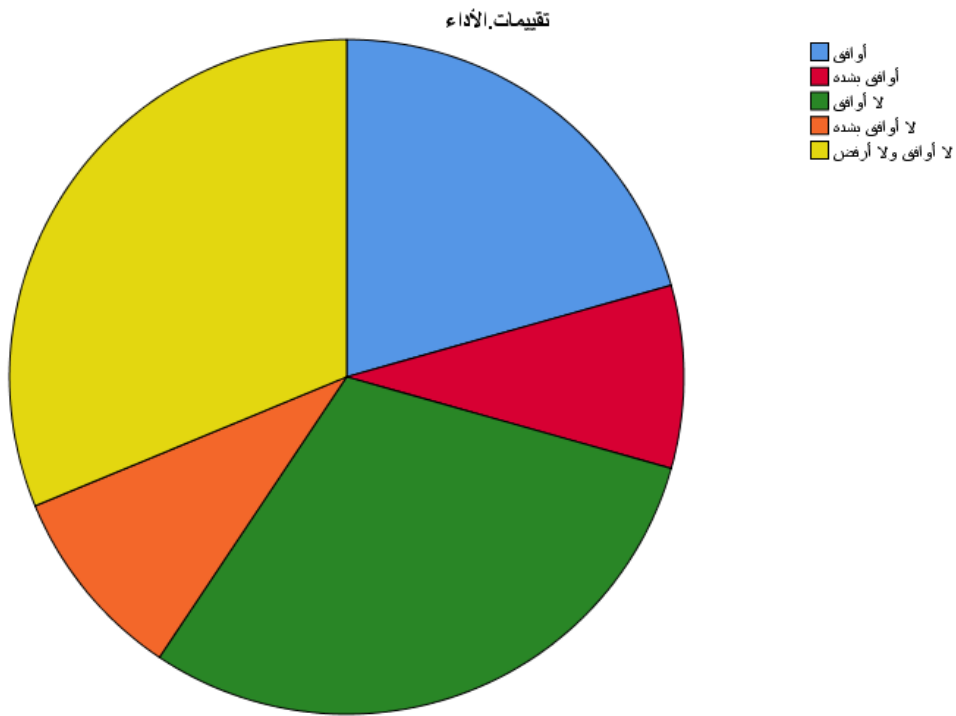
رسم توضيحي 18 التحليل الاحصائي لتساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودة بين الموظفين

• تعتبر تقييمات الأداء جزءا أساسيا من تحسين جودة القوى العاملة.

تتقارب النسب بين المتغيرات مما يدل علي غياب الوعي بين المشاركين بان التقييمات للأداء جزءا أساسيا من تحسين جودة القوى العاملة.

تقييمات الأداء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	33	20.6	20.6	20.6
	أوافق بشدة	14	8.8	8.8	29.4
	لا أوافق	48	30.0	30.0	59.4
	لا أوافق بشدة	15	9.4	9.4	68.8
	لا أوافق ولا أرفض	50	31.3	31.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 19 التحليل الاحصائي لتعتبر تقييمات الأداء جزءا أساسيا من تحسين جودة القوى العاملة



رسم توضيحي 19 التحليل الاحصائي لتعتبر تقييمات الأداء جزءا أساسيا من تحسين جودة القوى العاملة

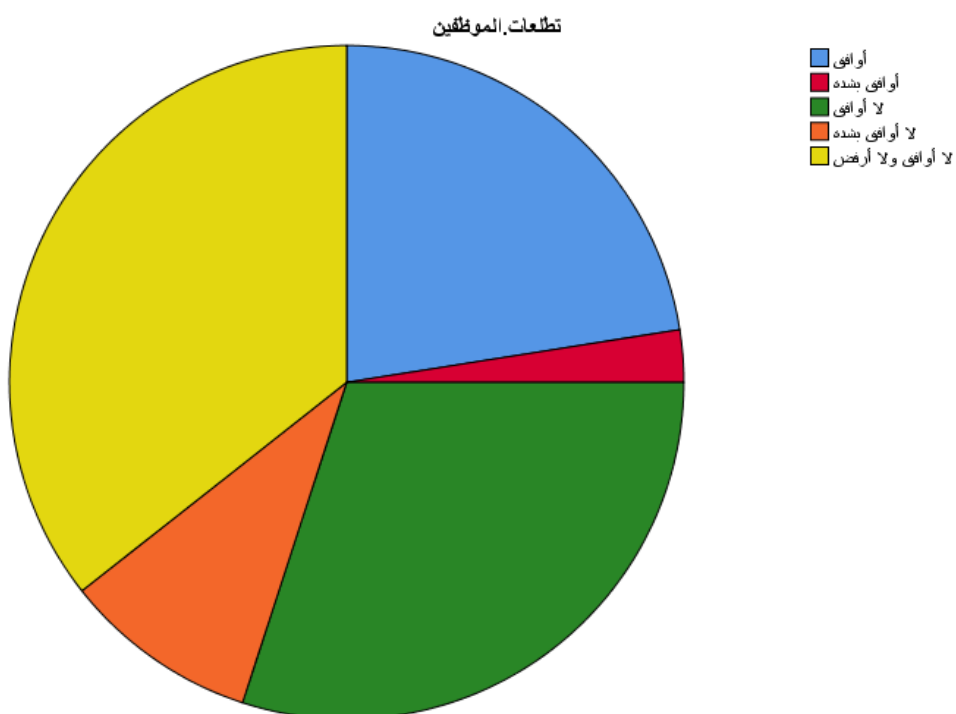
• تتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية.

من الواضح الاقتراب الشديد لنسبه عدم الموافقه وعدم الموافقه بشده من 40% مما يدل عل غياب الوعي بين المشاركين بأهميه مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية.

تطلعات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	36	22.5	22.5	22.5
	أوافق بشدة	4	2.5	2.5	25.0
	لا أوافق	48	30.0	30.0	55.0
	لا أوافق بشدة	15	9.4	9.4	64.4

	لا أوافق ولا أرفض	57	35.6	35.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 20 التحليل الاحصائي لتتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية



رسم توضيحي 20 التحليل الاحصائي لتتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية

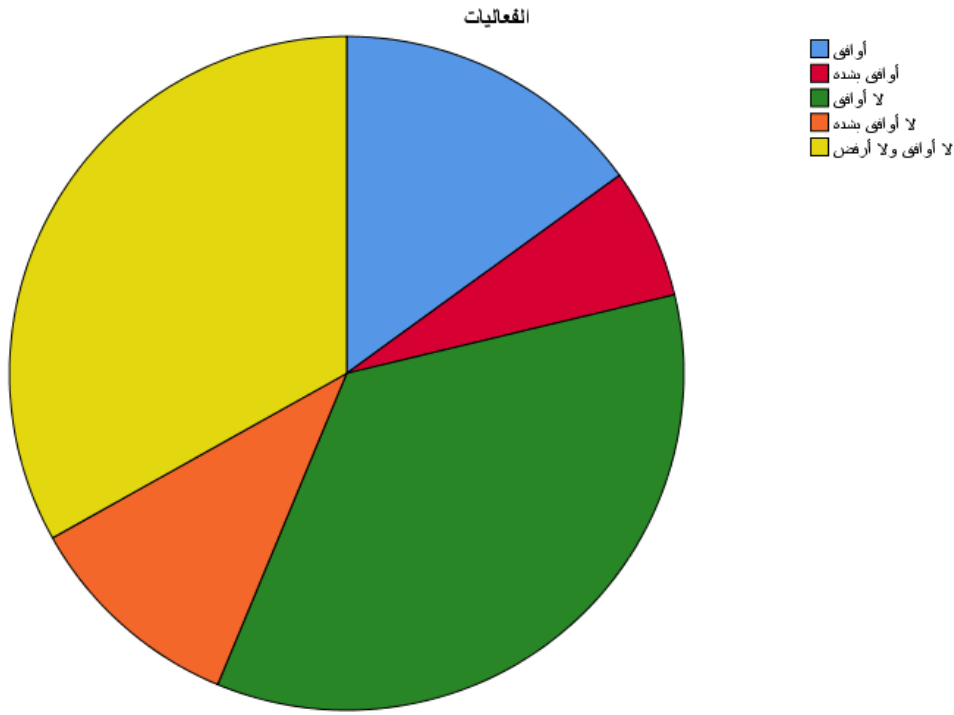
• تساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين.

التقارب بين النسب تدل علي ان هناك غياب للوعي بين المشاركين بأهميه الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين

الفعاليات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	24	15.0	15.0	15.0
	أوافق بشدة	10	6.3	6.3	21.3

	لا أوافق	56	35.0	35.0	56.3
	لا أوافق بشدة	17	10.6	10.6	66.9
	لا أوافق ولا أرفض	53	33.1	33.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 21 التحليل الاحصائي لتساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين



رسم توضيحي 21 التحليل الاحصائي لتساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين.

• تحليل المصادقية والموثوقية

إن اختبار الصلاحية والموثوقية يعد مرحلة مهمة في تحديد جودة الاستبيانات وأدوات القياس المستخدمة في البحث. يعتبر ألفا كرونباخ طريقة بارزة لتحليل موثوقية البيانات الداخلية. إنه يعكس درجة التماسك والترابط بين عناصر الاستبيان أو الأسئلة التي تقيم نفس الفكرة أو البعد.

عندما يجمع الباحث البيانات باستخدام استبيان يحتوي على أسئلة متعددة تهدف إلى قياس

مفهوم معين (مثل رضا الوظيفة أو جودة الخدمة)، يساعد ألفا كرونباخ في ضمان ترابط هذه الأسئلة بشكل كافٍ وقياس نفس البعد بدقة. يعتبر هذا التحليل مؤشراً مهماً لموثوقية أداة البحث لأنه يظهر أن الأسئلة قد تقدم نتائج متسقة في كل مرة يتم فيها استخدام الاستبيان. تتراوح درجات ألفا كرونباخ من 0 إلى 1، حيث تشير القيم الأعلى إلى مزيد من الموثوقية. تشير النتيجة التي تزيد عن 0.70 إلى موثوقية الأداة، في حين قد تحتاج القيم الأقل من ذلك إلى المراجعة أو التحسين. يختلف معيار ألفا كرونباخ الأمثل حسب نوع الدراسة وموضوع البحث. قد تكون القيم المنخفضة مقبولة للأفكار المعقدة أو متعددة الأبعاد.

يستخدم الباحثون ألفا كرونباخ لتحليل الاتساق الداخلي للعناصر، ويساعد هذا المقياس أيضاً في تحديد ما إذا كان يجب إزالة أسئلة معينة لأنها قد تقلل من الموثوقية. على سبيل المثال، إذا كشف البحث أن إزالة سؤال معين يؤدي إلى ارتفاع كبير في ألفا كرونباخ، فقد يكون من الأفضل إزالة هذا السؤال من أجل تحسين موثوقية الأداة.

بالإضافة إلى زيادة جودة الاستبيان، يساهم تحليل الموثوقية في موثوقية نتائج الدراسة. عندما تكون أداة البحث موثوقة، فقد يكون الباحث متأكداً من أن النتائج تمثل بشكل صحيح ما قصده المشاركون وليست نتائجاً للصدفة أو عيباً في تصميم الاستبيان. وهذا يعزز البحث ويزيد من ثقة الآخرين في النتائج.

أخيراً، يعد تحليل الموثوقية والصلاحية باستخدام ألفا كرونباخ مكوناً أساسياً لأي بحث قائم على الاستبيان. ومن خلال التأكد من أن الأسئلة المستخدمة متماسكة ومتسقة بدرجة كافية، يمكن للباحثين التوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة تضيف إلى الموضوع العلمي قيد النظر، فضلاً عن اقتراحات مفيدة ومؤسسة (Sijtsma, 2021).

من الواضح في الجدول أن نسبه صلاحية البيانات 100% وهذا يدل على انه يمكن الاعتماد على نتائج تجربته لنحصل على مخرجات البحث وجاء معامل الفاكرونباخ ب817. وهذا يدل على موثوقيه وصلاحيه البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded ^a	0	.0

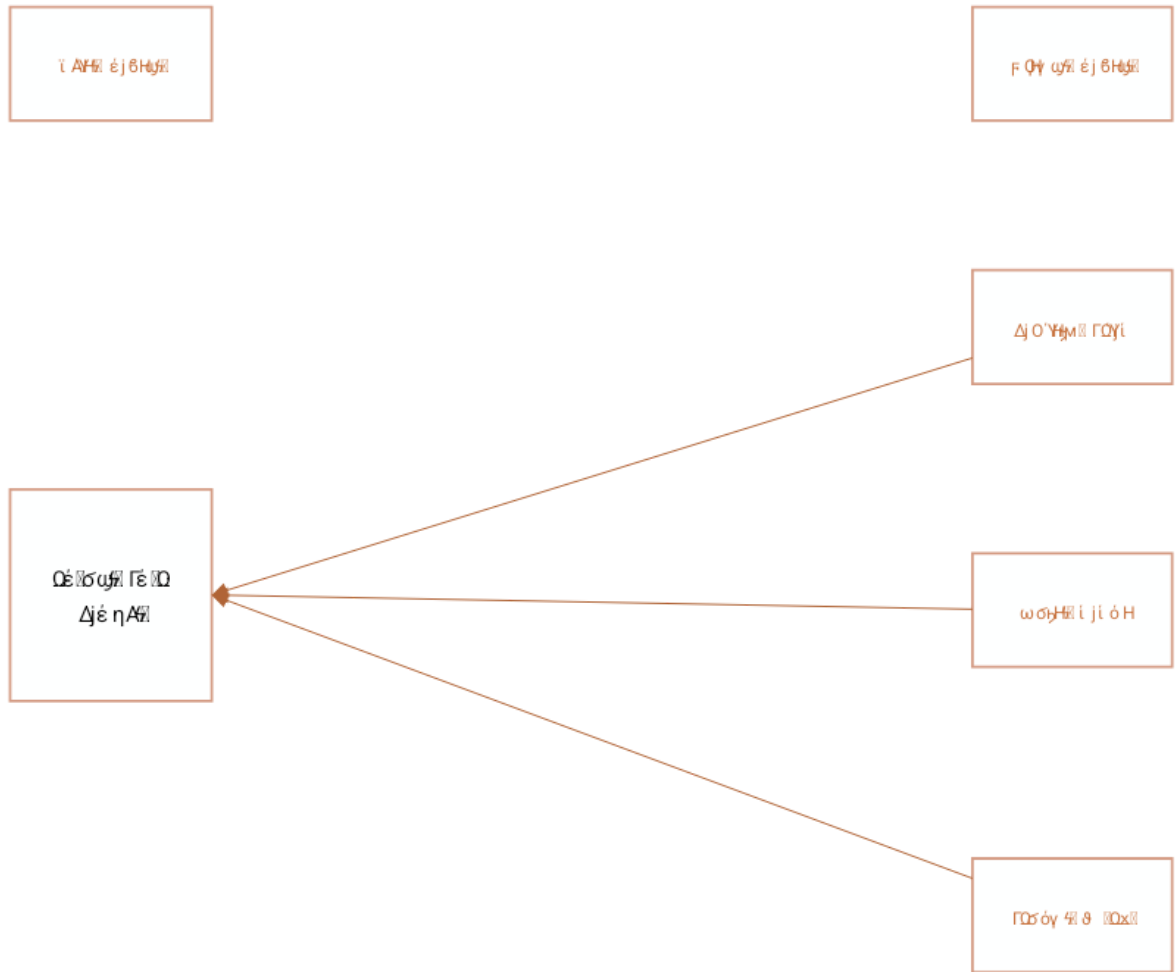
	Total	160	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22 نسبة صلاحية البيانات

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.889	20

جدول 23 معامل الفاكرونباخ

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22 متغيرات الدراسة التابعه والمستقله

- دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً هاماً في تعزيز الإنتاجية وضمان الالتزام بخطط السعودية

التي تسعى إلى رفع معدلات توظيف السعوديين في مختلف الصناعات كجزء من رؤية المملكة 2030. ولتحقيق هذا الغرض تعمل إدارات الموارد البشرية على تقنيات التوظيف الناجحة وخلق القدرات الوطنية للسماح للسعوديين بالمساهمة بشكل فعال في سوق العمل. ومن خلال تعزيز برامج التوظيف والتدريب، تهدف إدارات الموارد البشرية إلى سد الفجوة بين قدرات المواطنين ومتطلبات الشركات، مما يؤدي إلى كفاءة وإنتاجية أفضل.

ومن التقنيات التي تتخذها إدارات الموارد البشرية لتعزيز الإنتاجية تقديم برامج تدريبية مكثفة تستهدف زيادة المهارات والكفاءات التي يحتاجها سوق العمل. تساعد هذه البرامج في إعداد السعوديين لشغل المهن التي تتطلب قدرات محددة، مما يعزز قدرتهم على أداء الواجبات بشكل أكثر فعالية، ويرفع من فرص ترقيةهم وتقدمهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تلعب إدارات الموارد البشرية دوراً في تحسين الدافعية بين العاملين من خلال منحهم مكافآت مادية ومعنوية حسب الأداء. هذه الحوافز تلهم العاملين لتحقيق نتائج أكبر والالتزام بأهداف المنظمة، مما يعزز المستوى العام للإنتاجية.

كما تساعد إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع داخل المنظمات من خلال الالتزام بأنظمة السعودية. هذا التنوع، الذي يشمل توظيف السعوديين من خلفيات ثقافية وتعليمية متنوعة، يعزز من أجواء العمل ويحفز الإبداع وتبادل المعلومات. ومع ذلك، قد تكون إدارة التنوع في كثير من الأحيان صعبة، وتتطلب من أقسام الموارد البشرية إنشاء أساليب شاملة لضمان التفاعل الجيد بين الموظفين المتنوعين والاستفادة القصوى من هذا التنوع. إن العمل على بناء مكان عمل شامل وتعاوني يساعد في خلق توازن بين القدرات الدولية والمحلية، مما يعزز الإنتاجية الإجمالية.

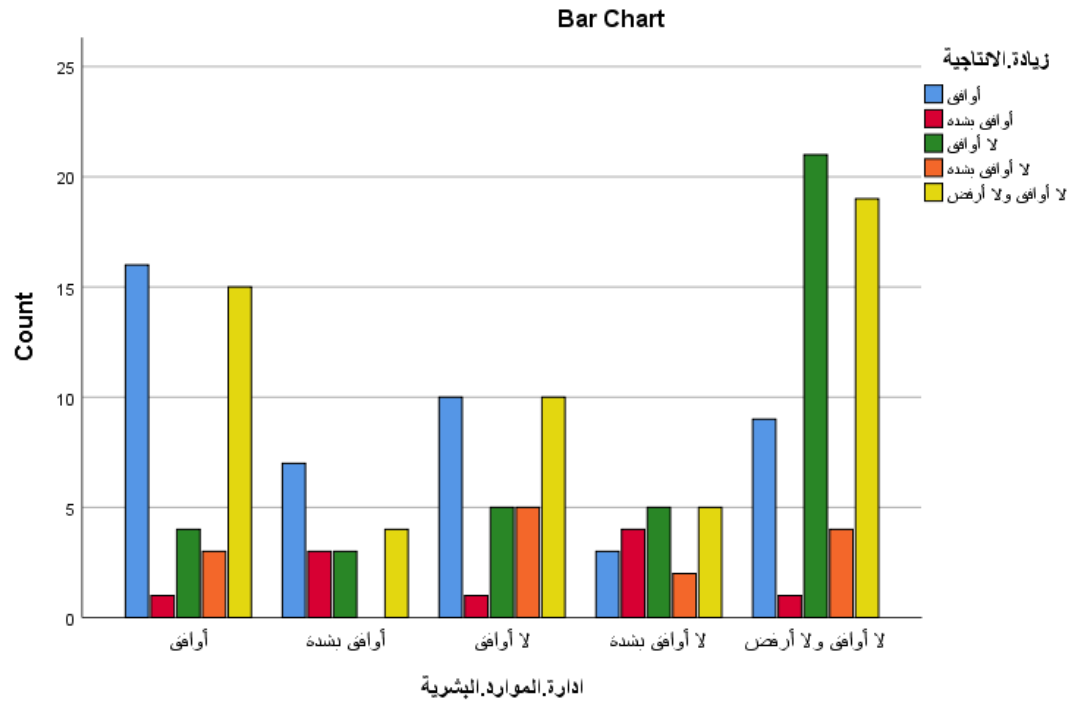
يعد التخطيط المهني جانباً حاسماً من دور إدارة الموارد البشرية في دعم السعودية. من خلال تقديم خطط واضحة ومفصلة للتطوير المهني للعاملين السعوديين، يمكن تعزيز كفاءتهم المهنية وزيادة إنتاجيتهم على المدى الطويل. إن تطوير المهارات الوظيفية وتعزيز المعرفة الفنية للشعب السعودي يعزز قدرتهم على المساهمة بشكل أكبر في العمليات اليومية داخل المؤسسات، مما يزيد من فعالية الأداء.

ورغم أن الالتزام بسياسات التوطين يحمل بعض التحديات، خاصة في بعض القطاعات التي قد تعاني من نقص في الكوادر السعودية المتخصصة، فإن إدارات الموارد البشرية تعمل على التغلب على هذه التحديات من خلال توفير برامج التدريب والتأهيل التي تركز على تطوير المهارات المطلوبة. وبالتالي، قد تساعد هذه التدابير على المدى الطويل في رفع إنتاجية

القوى العاملة السعودية وتعزيز قدرتها على تلبية متطلبات السوق. وفي نهاية المطاف، تعمل سياسات التوطين على تعزيز إنتاجية الشركات بشكل إيجابي عند تطبيقها بشكل صحيح وحكيم. ومن خلال تمكين وتنمية المواهب الوطنية وتعزيز مساهمتها في القوى العاملة، تساعد إدارات الموارد البشرية على تحسين الأداء العام للمؤسسات وتعزيز الإنتاجية. وتعزز هذه السياسات الابتكار وتساعد في تحقيق الأهداف الاقتصادية للمملكة، مما يجعلها جانباً رئيسياً لتحقيق رؤية 2030 (Abaker M.-O، 2018). انخفاض درجة الحرية الي 4 يدل علي عدم وجود تشتت بين المتغيرات ويؤكد اهميه دور إدارة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	34.316 ^a	4	.005
Likelihood Ratio	33.007	4	.007
Linear-by-Linear Association	2.690	1	.101
N of Valid Cases	160		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.06.			

جدول 24 اختبار كاس اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها



رسم توضيحي 23 اختبار كاس اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

• دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

تلعب الموارد البشرية دوراً حاسماً في تشجيع التنوع داخل مكان العمل بما يتوافق مع أهداف التوطين، والتي تسعى إلى توظيف المواطنين السعوديين بمعدلات أكبر في مجالات مختلفة. وتأتي هذه القواعد كجزء من رؤية المملكة 2030، والتي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي الشامل من خلال تمكين المواطنين السعوديين وتعزيز مشاركتهم في سوق العمل. تستخدم إدارة الموارد البشرية تكتيكات متخصصة لتشجيع التنوع، سواء من خلال رفع حصة العمالة المحلية أو من خلال تعزيز التكامل بين الموظفين من خلفيات متنوعة. ينعكس هذا التنوع بشكل مباشر على إنتاجية وكفاءة الشركة.

إن أحد أهم أدوار إدارة الموارد البشرية في هذه البيئة هو جذب المواهب الوطنية وضمان توفير الفرص المناسبة لهم، بما في ذلك برامج التوظيف والتدريب التي تستهدف بناء القدرات المحلية. لا يقتصر تعزيز التوطين على زيادة عدد الأفراد العاملين، بل يستلزم أيضاً تعزيز جودة هذه القوى العاملة من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب المهني. وهذا يساعد المواطنين السعوديين على توسيع مهاراتهم المهنية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء، مما يضيف إلى تعزيز الإنتاجية الإجمالية للشركة.

كما تسعى إدارة الموارد البشرية إلى إرساء بيئة عمل شاملة تشجع التنوع الثقافي والفكري، وهذا يستلزم تبني قواعد مؤسسية تعزز التواصل اللطيف بين الموظفين من خلفيات متنوعة. وهذا الانخراط هو مصدر للإبداع والابتكار، حيث أن الأفكار المتنوعة قد تؤدي إلى حلول جديدة وطرق أفضل للعمل. كما أن التنوع في مكان العمل يحسن تبادل المعرفة بين الموظفين المحليين والدوليين، مما يزيد من الكفاءة والإنتاجية.

مع تنفيذ خطط السعودية، تظهر صعوبة الموازنة بين الاحتفاظ بالخبرات الدولية الماهرة وتوظيف المواطنين السعوديين. وهنا يأتي دور إدارة الموارد البشرية لبناء أساليب تسهل التعاون بشكل أكبر بين الموظفين من خلفيات متنوعة. وعندما يتم التعامل مع التنوع بشكل صحيح، فإنه يؤدي إلى بيئة عمل غنية بالقدرات المتنوعة التي تساهم في تعزيز الإبداع وزيادة الإنتاجية.

كما يساعد التنوع بين القوى العاملة على القدرة على الاستجابة للتغيرات في السوق، حيث أن الفرق المتنوعة أكثر قدرة على التكيف وجاهزة لمواجهة المشاكل. وعلاوة على ذلك، فإن الالتزام بقواعد السعودية يمنح الشركات الفرصة لتعزيز صورتها من خلال دعم المبادرات

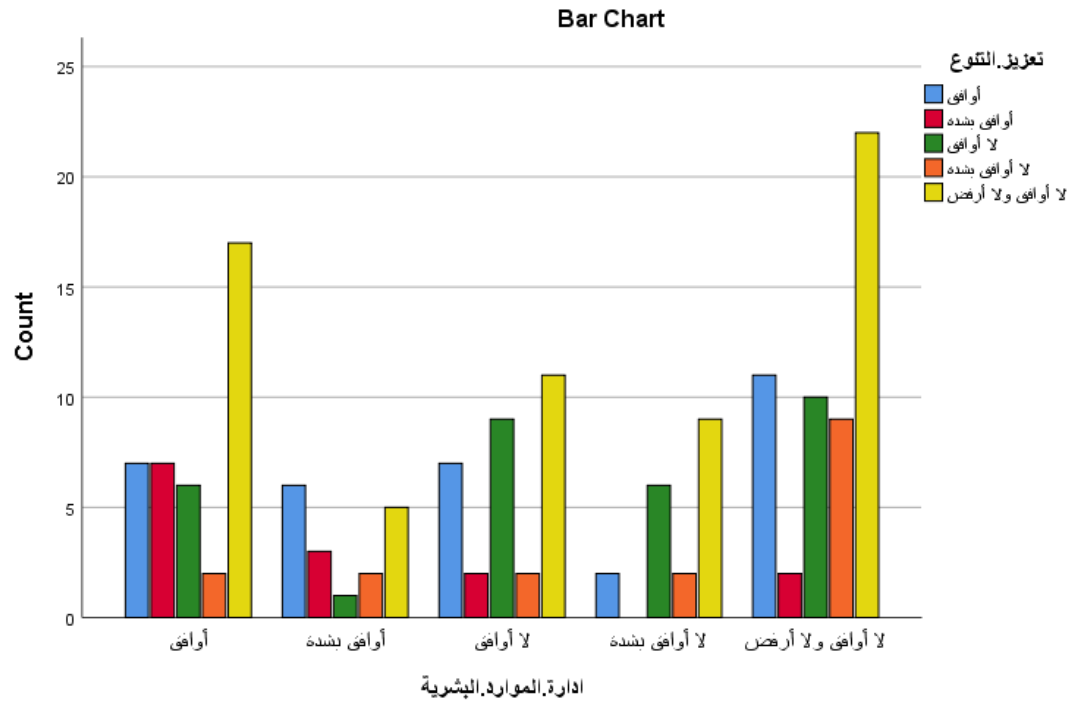
الوطنية الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة. إن الشركات التي تعزز التنوع وتسمح للمواطنين السعوديين بالتطور المهني تساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال تعزيز الاقتصاد المحلي وتعزيز الإنتاجية.

وفي النهاية، يمكن الاستنتاج أن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين التنوع والامتثال لأنظمة السعودية. ومن خلال الخطط المدروسة لتوظيف وتطوير المواهب السعودية، وإيجاد التوازن بين المواهب المحلية والدولية، يتم تعزيز تنوع القوى العاملة ورفع إنتاجيتها. ويؤدي هذا التنوع إلى بيئة عمل أكثر إبداعًا وكفاءة، ويساعد في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمملكة (Triana، 2021).

ان انخفاض درجه الحريه بين المتغيرات في الجدول الي 6 يدل علي ان هناك وعي بين المشاركين باهميه دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.864 ^a	6	.184
Likelihood Ratio	22.096	6	.140
Linear-by-Linear Association	1.166	1	.280
N of Valid Cases	160		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.49.			

جدول 25 اختبار كاي اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها



رسم توضيحي 24 اختبار كاي اسكوير لدور إدارة الموارد البشرية في تعزيز التنوع للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

• دور إدارة الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودية وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في ضمان الالتزام بأنظمة السعودية التي تسعى إلى زيادة توظيف المقيمين السعوديين في مختلف الصناعات كجزء من رؤية المملكة 2030. تسعى هذه البرامج إلى تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية وزيادة عدد المواطنين المشاركين في القوى العاملة، مما يساهم في النمو الاقتصادي والاجتماعي للمملكة. تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً أساسياً في تنفيذ هذه السياسات من خلال تصميم أساليب التوظيف والتدريب التي تهدف إلى الوصول إلى أهداف السعودية، مع الحفاظ على تنوع الموظفين وتعزيز الإنتاجية.

تماشياً مع سياسات السعودية، تسعى إدارة الموارد البشرية إلى توظيف عدد أكبر من المواطنين السعوديين وتقديم برامج التدريب والتطوير المناسبة لتعزيز كفاءتهم وتحسين أدائهم. تساعد هذه المبادرات في تحقيق معايير السعودية، حيث يتم تعيين الأفراد السعوديين في مهن تتناسب مع مؤهلاتهم وأهدافهم المهنية. من خلال تقديم فرص النمو المهني والتعليم المستمر، تساعد إدارة الموارد البشرية في تمكين السعوديين من أن يصبحوا أكثر كفاءة وإنتاجية في العمل.

بالإضافة إلى التوظيف والتدريب، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في تطوير مناخ عمل يدعم التنوع داخل الشركة. إن الالتزام بقواعد السعودية يؤدي إلى زيادة عدد العمال السعوديين في القوى العاملة، مما يوفر بيئة عمل متعددة الثقافات ومتعددة الأوجه. وقد يكون هذا التنوع مفيداً للشركة إذا تم التعامل معه بشكل صحيح، لأنه يعزز الإبداع والابتكار ويزيد من إمكانية توليد أفكار جديدة. كما أن التنوع في القوى العاملة يسهل التفاعل بين الأشخاص من خلفيات وخبرات متنوعة، مما يساهم في تعزيز الأداء الجماعي وزيادة الكفاءة.

ومع ذلك، فإن الالتزام بقواعد السعودية قد يؤدي إلى قضايا تتعلق بالحفاظ على التوازن بين المهارات المحلية والوافدة. وفي بعض المواقف، قد تواجه المنظمات تحديات في اكتساب المواهب المتخصصة بين السعوديين لمهن معينة، مما يتطلب من إدارة الموارد البشرية وضع قواعد مرنة لضمان بقاء القدرات ذات الصلة في متناول اليد. وتشمل الحلول الممكنة برامج تدريبية مكثفة لتعزيز القدرات المحلية، فضلاً عن الشراكات مع المؤسسات التعليمية

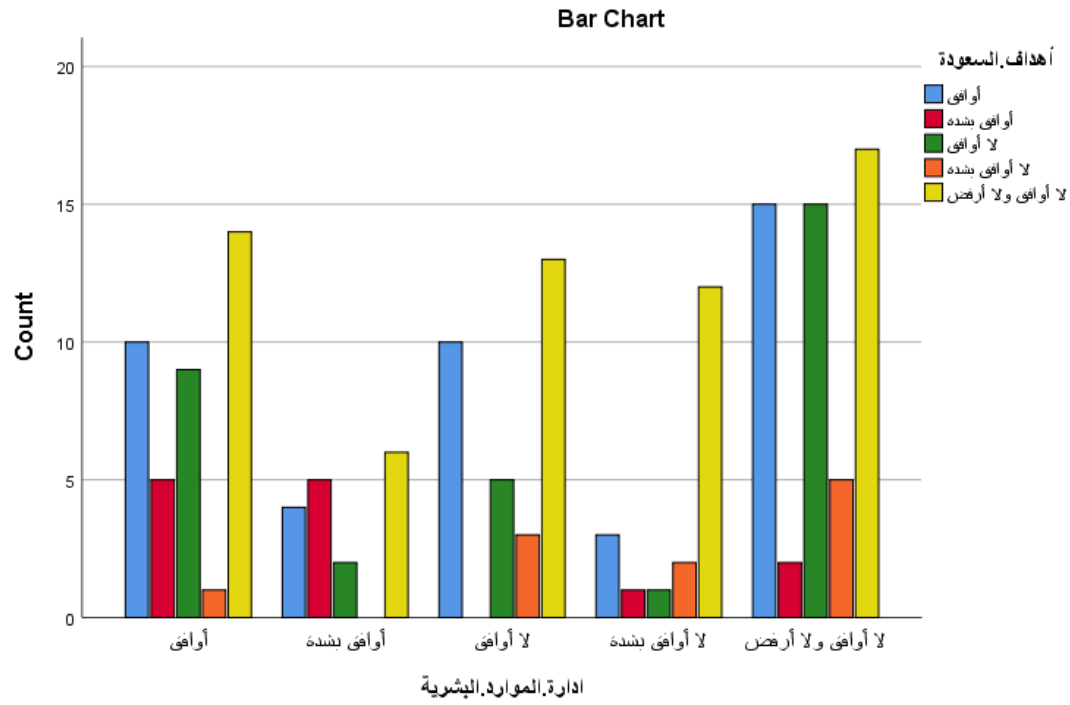
لتخريج كوادر وطنية ماهرة.

من ناحية أخرى، قد يكون التأثير الإيجابي لسياسات السعودة على الإنتاج واضحاً في الأمد البعيد. وعندما يتم توفير الفرص المتساوية للمواطنين السعوديين ويتم تدريبهم بنجاح، تصبح القوى العاملة المحلية مجهزة بشكل أفضل للمساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة. وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاج والكفاءة، ويقلل الاعتماد على العمالة الأجنبية، مما يزيد من تعزيز الاستدامة الاقتصادية.

لذلك، فإن مهمة الموارد البشرية في الامتثال لقواعد السعودة تتجاوز مجرد التوظيف، بل إنها تتعلق بتطوير بيئة عمل تدمج المواطنين السعوديين بنجاح، ومنحهم المساعدة التي يحتاجون إليها لتحقيق النجاح المهني. ومن خلال تعزيز قدرات القوى العاملة المحلية وتوسيع تنوع الفريق، قد تصل الشركات إلى مستويات أعلى من الإنتاج والكفاءة، مما يساهم في دعم رؤية المملكة 2030 وتحقيق التنمية المستدامة (Darwish، 2023). مما لا شك فيه ان لدور إدارة الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودة وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها اهمية كبيره جدا والدليل علي هذا انخفاض درجه الحريه بين المتغيرات في الجدول الي 2.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	27.823 ^a	2	.033
Likelihood Ratio	28.540	2	.027
Linear-by-Linear Association	.311	1	.577
N of Valid Cases	160		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.17.			

جدول 26 اختبار كاي سكوير ل دور إدارة الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودة وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها



رسم توضيحي 25 اختبار كاي سكوير ل دور إدارة الموارد البشرية للامتثال لسياسات السعودة وتأثيرها على تنوع القوى العاملة وإنتاجيتها

التوصيات

• تعزيز برامج التدريب والتطوير المستمر:

ينبغي لأقسام الموارد البشرية أن تركز على تنفيذ برامج تدريبية شاملة تسعى إلى زيادة قدرات العمال السعوديين، مع التركيز على المهارات الفنية والتكنولوجية التي تحتاجها الشركات المتنوعة. وقد تشمل هذه البرامج التدريب أثناء العمل، وبرامج تنمية القيادة، و الشهادات المهنية المعتمدة. والتركيز على هذا النوع من التدريب يساعد على سد الفجوة بين احتياجات السوق الحالية والقدرات المتاحة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج بطريقة مستدامة.

• تعزيز سياسات التنوع والشمول:

ينبغي للشركات أن تضع سياسات شاملة تشجع التنوع في مكان العمل وتسهل دمج الأفراد من خلفيات ثقافية وجنسانية متنوعة. ويمكن القيام بذلك من خلال برامج تدريبية تحاول تعزيز التواصل عبر الثقافات المختلفة وزيادة الوعي بقيمة التنوع في توليد الإبداع والابتكار. إن خلق جو عمل يلهم الاحترام المتبادل والتعاون من شأنه أن يساعد في تعزيز الأداء الجماعي ورفع الإنتاجية، مما يعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.

• تحسين أساليب التوظيف:

للحفاظ على الامتثال لقواعد العودة وتشجيع التنوع، ينبغي لأقسام الموارد البشرية تصميم استراتيجيات توظيف تركز على اكتساب أفضل المواهب السعودية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال توسيع التفاعل مع الكليات والمؤسسات التعليمية المحلية وتقديم فرص التدريب والتوظيف للطلاب والخريجين الجدد. بالإضافة إلى ذلك، قد توظف الشركات التقنيات الحالية مثل الذكاء الاصطناعي لتقييم بيانات التوظيف واختيار الكفاءات المناسبة وفقاً لاحتياجات الوظائف الشاغرة.

• تصميم خطط التطوير المهني الفردية:

يجب على الشركات أن تقدم خطط تطوير مهني فردية للعاملين السعوديين، مع التركيز على التقدم والنمو المهني داخل الشركة. تساعد هذه الطريقة العاملين على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، مما يعزز ولائهم ويدفعهم إلى تحسين أدائهم. عندما يدرك العمال فرصاً

واضحة للتطور والتقدم، فإنهم يندفعون أكثر للعمل بجدية أكبر وتحقيق مستويات إنتاجية أفضل.

- تشجيع الإبداع والابتكار من خلال التنوع:

يمكن لأقسام الموارد البشرية الاستفادة من تنوع القوى العاملة لزيادة الإبداع داخل الشركة. من خلال توفير جو عمل يسهل تبادل الأفكار بين الأفراد من خلفيات متنوعة، يتم تعزيز التفكير الإبداعي واكتشاف حلول جديدة للصعوبات التي تواجه المنظمة. يؤدي تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار إلى تحسين العمليات وزيادة الكفاءة والإنتاج، مما يمكن الشركة من الازدهار في السوق.

المراجع

المراجع الأجنبية

- Abaker, M. O. (2018). Organizational policies and diversity management in Saudi Arabia.
Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/327119676_Organizational_policies_and_diversity_management_in_Saudi_Arabia
- Abaker, M.-O. S. (2018). Organizational policies and diversity management in Saudi Arabia.
Employee Relations, 41(3). Retrieved from
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-05-2017-0104/full/html>

- Agustian, K. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374425992_Human_Resource_Management_Strategies_in_Achieving_Competitive_Advantage_in_Business_Administration
- Alabi, O. (2024). The impact of workforce analytics on HR strategies for customer service excellence. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383862281_The_impact_of_workforce_analytics_on_HR_strategies_for_customer_service_excellence
- Alajmi, M. (2023). The determinants of smart government systems adoption by public sector organizations in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374126902_The_determinants_of_smart_government_systems_adoption_by_public_sector_organizations_in_Saudi_Arabia
- Albassam, W. A. (2023). The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371792898_The_Power_of_Artificial_Intelligence_in_Recruitment_An_Analytical_Review_of_Current_AI-Based_Recruitment_Strategies
- Alhazmi, F. (2021). A Critical Review of Healthcare Human Resource Development: A Saudization Perspective. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=114114>
- Alkandi, I. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/368464209_The_Impact_of_Incentive_and_Reward_Systems_on_Employee_Performance_in_the_Saudi_Primary_Secondary_and_Tertiary_Industrial_Sectors_A_Mediating_Influence_of_Employee_Job_Satisfaction
- Allui, A. (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi☆. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315786>
- Almatter, A. M. (2022). The Impact of Human Resource Management Strategies Practices on the Performance of Organizations SMEs Companies (A Case Study in the Eastern Province - Saudi Arabia). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/254300275_The_effect_of_regulations_on_HRM_Private_sector_firms_in_Saudi_Arabia
- Alqahtani, M. N. (2020). The devolvment of HR practices in Saudi Arabian public universities: Exploring tensions and challenges. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/346762751_The_devolvment_of_HR_practices_in_Saudi_Arabian_public_universities_Exploring_tensions_and_challenges
- Alrashedi, A. K. (2024). The Key Sustainable Strategies Criteria for Effective Human Resource Management Practices. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/12/5250>

- Asfahani, A. M. (2023). Navigating the Saudi Gig Economy: The Role of Human Resource Practices in Enhancing Job Satisfaction and Career Sustainability. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/23/16406>
- Darwish, T. K. (2023). Bringing it all back home: the HRM role in workforce localisation in MNEs in Saudi Arabia. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(19). Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2148551>
- Inegbedion, H. (2020). Managing Diversity for Organizational Efficiency. *SAGE Open*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244019900173>
- Korir, E. K. (2024). The Role of Recruitment Practises in Enabling Workforce Diversity in County Governments in Kenya. *East African Journal of Business and Economics*, 7(2), 101-113. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384986256_The_Role_of_Recruitment_Practises_in_Enabling_Workforce_Diversity_in_County_Governments_in_Kenya
- Lucien, N. R. (2023). The effect of Saudization on female employment in local organizations. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2023.2283919>
- Moon, K.-K. (2019). Realizing the Performance Benefits of Workforce Diversity in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Diversity Climate. *Public Personnel Management*, 49(1). Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0091026019848458>
- Okatta, C. G. (2024). NAVIGATING THE FUTURE: INTEGRATING AI AND MACHINE LEARNING IN HR PRACTICES FOR A DIGITAL WORKFORCE. *Computer Science & IT Research Journal*, 5(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380166321_NAVIGATING_THE_FUTURE_INTEGRATING_AI_AND_MACHINE_LEARNING_IN_HR_PRACTICES_FOR_A_DIGITAL_WORKFORCE
- Othayman, M. B. (2020). The Challenges Confronting the Delivery of Training and Development Programs in Saudi Arabia: A Critical Review of Research. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=103218>
- Peck, J. R. (2017). Can Hiring Quotas Work? The Effect of the Nitaqat Program on the Saudi Private Sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/316607642_Can_Hiring_Quotas_Work_The_Effect_of_the_Nitaqat_Program_on_the_Saudi_Private_Sector
- Radha, P. (2024). The Evolution of Workplace Diversity and its Impact on Organizational Success: A Comprehensive Examination of Diversity Management Strategies. *International Journal of Case Studies in Business IT and Education*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379059282_The_Evolution_of_Workplace_Diversity_and_its_Impact_on_Organizational_Success_A_Comprehensive_Examination_of_Diversity_Management_Strategies
- Rusu, C.-M. (2023). The Impact of the Workforce Diversity, Innovation Capacity and Corporate Social Responsibility on the Image of the Organization. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/372443082_The_Impact_of_the_Workforce_Diversity_Innovation_Capacity_and_Corporate_Social_Responsibility_on_the_Image_of_the_Organization

- Sadiq, U. (2013). The Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003357223-2/impact-information-systems-performance-human-resources-department-usman-sadiq-ahmad-fareed-khan-khurram-ikhlaq-bahaudin-mujtaba>
- Sijtsma, K. (2021). Part II: On the Use, the Misuse, and the Very Limited Usefulness of Cronbach's Alpha: Discussing Lower Bounds and Correlated Errors. *Psychometrika*, 86, 843–860. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11336-021-09789-8>
- Singh, H. P. (2022). Impact of Sustainable Development Goals on Economic Growth in Saudi Arabia: Role of Education and Training. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364834994_Impact_of_Sustainable_Development_Goals_on_Economic_Growth_in_Saudi_Arabia_Role_of_Education_and_Training
- Sobaih, A. E. (2023). Challenges in Effective Implementation of Saudization Policy in the Restaurant Sector. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/9/7654>
- Tlaiss, H. (2020). Human resource managers advancing the careers of women in Saudi Arabia: caught between a rock and a hard place. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342502859_Human_resource_managers_advancing_the_careers_of_women_in_Saudi_Arabia_caught_between_a_rock_and_a_hard_place
- Triana, M. d. (2021). Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. *60*(1). Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrm.22052>
- Wagenmakers, E.-J. (2021). Seven steps toward more transparency in statistical practice. *nature human behaviour*, 5, 1473–1480. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01211-8>
- Won, D. (2020). Assessing the effects of workforce diversity on project productivity performance for sustainable workplace in the construction industry. *Sustainable Development*, 29(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/347402443_Assessing_the_effects_of_workforce_diversity_on_project_productivity_performance_for_sustainable_workplace_in_the_construction_industry
- Yousuf, M. (2019). This study contributes to enhancing scientific understanding of the importance of cultural diversity in the work environment and its impact on productivity. By analyzing the impact of Saudization policies on workforce diversity, it is possible to understa. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340599145_The_Effect_of_Cultural_Diversity_on_Employees'_Performance_and_Productivity_in_Shell_Oman_Marketing_Company_SAOG

- ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الريادة في الجامعات: دراسة. (2019). الربابعة, ف. ع
ميدانية على الجامعات الرسمية الأردنية. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/335270251_mmarsat_adart_tnw_almward_albshryt_wathrha_fy_thqyq_alryadt_fy_aljamat_drast_mydanyt_ly_aljamat_alrsmymt_alardnyt
- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في المنظمات الذكية الدور المعدل: تمكين العاملين. (2020). خدام, أ. ع
(دراسة ميدانية: على مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان). Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/341229597_astratyjjat_adart_almward_albshryt_wathrha_fy_almnzmat_aldhkyt_aldwr_almdl_tmkyt_alamlyn_drast_mydanyt_ly_mjmwt_mn_alsydlyat_alamlt_fy_mhafzt_alasmt_man

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة
- العمر
- الجنس
- الدرجة
- أسئلة الاستبانة

- تقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيق استراتيجيات فعالة للامتثال لسياسات السعودية.
- تساهم السياسات المتبعة في قسم الموارد البشرية في زيادة التنوع في القوى العاملة.
- يتم تدريب الموظفين السعوديين بشكل كاف لتلبية متطلبات العمل في الشركة.
- تعتبر الشراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب جزءاً من استراتيجية قسم الموارد البشرية.
- تساهم جهود قسم الموارد البشرية في زيادة إنتاجية القوى العاملة.
- تتم مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دوري لضمان الامتثال لسياسات السعودية.
- يتم قياس تأثير التنوع في القوى العاملة على أداء الشركة بشكل دوري.
- تعتبر برامج التوظيف المستهدفة فعالة في جذب المواهب السعودية.
- تساعد بيئة العمل الشاملة على تعزيز التنوع والإنتاجية.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم حوافز تنافسية لجذب الموظفين السعوديين.
- تتعاون الشركة مع الجهات الحكومية لتحقيق أهداف السعودية.
- يتم توفير فرص التطوير المهني للموظفين السعوديين بشكل منتظم.
- تساهم استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين السعوديين.
- تساعد آليات التواصل الفعال على تعزيز فهم سياسات السعودية بين الموظفين.
- تعتبر تقييمات الأداء جزءاً أساسياً من تحسين جودة القوى العاملة.
- تتم مراعاة احتياجات وتطلعات الموظفين السعوديين في استراتيجيات الموارد البشرية.
- تساهم الفعاليات الثقافية والاجتماعية في تعزيز التفاعل بين الموظفين.

✓ https://docs.google.com/forms/d/1UY6av_yMM66bEi4C_PdoG2q4-SL78ugvzn2S1EBjpYo/edit

Abstract

This research intends to assess the techniques taken by human resources departments in Saudi enterprises to comply with Saudization rules and their influence on workforce diversity and productivity. This research is an essential element of the efforts undertaken to accomplish the objectives of the Kingdom's Vision 2030, which intends to expand the involvement of Saudi nationals in the labor market and boost efficiency and productivity. To execute this study, properly constructed questionnaires were delivered to a sample of 161 individuals working in diverse industries linked to the research issue. The surveys featured a number of questions targeted at gathering reliable data on the techniques used in human resources management, including recruiting procedures, training, and professional development. It was also investigated how these tactics effect organizations' adherence to Saudization policy, workforce diversity, and employee productivity. The data were evaluated using modern statistical analysis techniques, and the findings revealed great dependability of the replies, which boosts the credibility of the research. The findings suggest a clear relevance of the function of human resources management in ensuring compliance with Saudization rules. The research demonstrated that successful techniques employed by human resources departments lead to better workforce diversity and boosted productivity considerably. The findings underscored the necessity of creating and implementing new techniques in human resources management, which contributes to generating local employment and improving the efficiency of institutional performance. Promoting diversity within the work environment not only adds to boosting efficiency, but also contributes to promoting innovation and creativity,

since varied backgrounds and experiences provide fresh and helpful ideas. In overall, this research demonstrates the urgent necessity to concentrate on the role of human resources in supporting and realizing Saudization objectives, which favorably reflects on the national economy and the variety of the labor market. The findings also illustrate the necessity of collaboration between the government and the private sector to accomplish Saudization objectives, which boosts the efficacy of programs and adds to the sustainability of economic development. Therefore, the report advises the need to concentrate on building effective training programs targeted at boosting the capabilities of Saudi nationals and strengthening interaction between educational institutions and the job market to guarantee that Saudization objectives are fulfilled successfully and sustainably.

Midocean University

College of Management

Human Recourses Specialization

Title in English

Analysis of the strategies used by HR departments to comply with
Saudization policies and their impact on workforce diversity and
productivity

Student Name :

RAHAF SULTAN ALLIHYANI

Student ID :

241001499

Supervised by:

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohammed

Dr.Fayez Ali Jrad

Year: 2024