

قضايا بحثية 3

Task6

اعداد خطة بحثية

اعداد الباحثه

امل عبدالله الدوسري

بيانات عن الخطة البحثية

عنوان الخطة

➤ "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية"

➤ إعداد: الباحثة / امل

➤ طالبة برنامج الدكتوراه المستوى الثالث جامعة ميد او شن

مشكلة الدراسة:

التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية حيث تواجه مشكلة هامة تتمثل في كيفية ضمان التعاون الايجابي والولاء والانتماء من جانب العاملين لتحقيق أهدافها وقد أدى هذا إلى زيادة الاهتمام بدراسة الرضاء الوظيفي كأحد الأدوات الهامة لتحقيق

مشكلة الدراسة:

ما سبق وما هو دور ممارسات الموارد البشرية في الشركة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ويلاحظ أن معظم الدراسات التي تمت عن الرضا الوظيفي تمت في القطاع الإنتاجي والصناعي بينما المدن الصناعية في المملكة العربية السعودية لم تحظى بنصيب كافٍ في هذا المجال رغم كثافة العنصر البشري في تلك الشركات

مشكلة الدراسة:

ومن هذا المنطلق قمنا وبهدف التعرف على العوامل التي قد تحد من مستوى رضا موظفي المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية وأثر تلك العوامل على مستوى أدائهم واستنادا إلى هذه الدراسة توصلنا مبدئيا إلى التأكد من وجود المشكلة محل البحث الأمر الذي دفعنا إلى محاولة إجراء هذه الدراسة الميدانية على المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية للتعرف على أسباب هذه الظاهرة ومحاولة اقتراح الأسلوب المناسب لعلاج تلك الظاهرة أو على الأقل التقليل من حدتها. تدرج إشكالية بحثنا هذا والتي يمكن صياغتها الإشكالية الأساسية على النحو التالي:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

اسئلة الدراسة:

من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلي ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مفهوم الاداء الوظيفي وما هي عناصره ودور إدارة الموارد البشرية تطويره؟

2- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافئات على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

اسئلة الدراسة:

من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلى ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

3- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

4- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء في رضا العاملين على المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

الأهمية الأكاديمية

- أهمية البحث في محاولته تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند عليها لبيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين
- محاولة معرفة مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية ومحدداتها.

الأهمية الأكاديمية

- محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين.
- أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفه أسلوباً مهماً في بناء نظام للحوافز وبرامج للتدريب والتقييم لرفع مستوى الأداء

الأهمية التطبيقية

- فهم وممارسة إطارات إدارة الموارد البشرية في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية لعملية إدارة أداء مرؤوسيه من خلال التعرف على وجهة نظر هؤلاء المرؤوسين بما يسهم في تنمية الأداء وتطويره
- من ضمن أهداف هذا البحث هو اظهار المزيد من المعلومات حول علاقة الرضا الوظيفي بالإنتاجية.
- الفرد يمثل المورد المهم ألي منظمة وتطغى تلك الأهمية على ما عداه من عناصر الإنتاج لذلك من المهم دراسة العوامل المؤثرة على رضاه

الأهمية التطبيقية

- أهمية الرضا الوظيفي حيث أنه يؤثر تأثير مباشر على الإنتاجية للأفراد والعاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- تعد هذه الدراسة من الموضوعات الهامة إذ تتناول مفهومين أساسيين هما: إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي.

بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " **تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية** "

ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يكمن بيان اهداف البحث كما يلي:

1. **تحديد مفهوم الاداء الوظيفي وبيان عناصره ودور ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيقه.**

اهداف الدراسة

2. تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
3. بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
4. بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

منهج دراسة الحالة اعتمدنا في الجزء التطبيقي الذي تمثل في دراسة حالة "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية" حيث سوف يتم الاعتماد على دراسة الحالة فتمثل في تحليل البيانات ومعالجتها والوصول إلى النتائج والحلول المقيدة من خلال استخدام الطرق والأساليب التحليلية والأدوات لإحصائية حيث سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي بهدف تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها

في إطار الدراسة الميدانية وبهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين) تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعدت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في عدد من الدراسات العربية والأجنبية .

مصادر الحصول علي المعلومات

- **مصادر أولية:** وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينه الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية

- **مصادر ثانوية:**

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

