



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة الموارد البشرية

عنوان البحث:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء المعلمين والموظفين الإداريين:
دراسة ميدانية في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران

إعداد الطالب:

حسين سعيد علي الحارث

243000106

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025



Midocean University

Faculty of Management

Department of Human Resources Management

:Research Title

**The Impact of Human Resources Management Practices on
Improving the Performance of Teachers and Administrative Staff:
A Field Study in Primary Schools in Najran Region**

:Prepared by

Hussain Saeed Ali Al-Hareth

243000106

:Supervised by

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Fayez Jarad

2025

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

إلى من غرس في قلبي حب العلم،
إلى من علّمني كيف يكون الإخلاص في العمل...
إلى والديّ الكريمين،
الذين كانا دومًا سندي، ودعمهما لا يُقدّر بثمن،
أسأل الله أن يجزيهما عني خير الجزاء.
إلى زوجتي وأبنائي الأحبة،
الذين تحملوا غيابي وانشغالي،
فكان صبرهم وقود عطائي...

إلى زملائي المعلمين والإداريين في
مدرسة المغيرة بن شعبة الابتدائية – نجران،
شركاء النجاح، والميدان الحقيقي لكل إنجاز...

أهدي هذا العمل المتواضع،
سائلًا الله أن يكتب له القبول والبركة

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى
جامعة ميدأوشن – كلية الإدارة – قسم إدارة الموارد البشرية،
على ما قدمته من بيئة تعليمية محفزة وداعمة.

كما أتقدم بخالص الامتنان إلى
سعادة الدكتور/ الفیصل عبد الحمید محمد حسن
وسعادة الدكتور/ فايز جراد
على ما قدّماه من توجيه علمي، ونقد بناء، ودعم مستمر
خلال إعداد هذا المشروع.

ولا يفوتني أن أوجه شكري لإدارة
مدرسة المغيرة بن شعبة الابتدائية، وزملائي المعلمين والإداريين،
على تعاونهم في إنجاح الدراسة.

وإلى كل من ساهم، ولو بكلمة، أو بدعاء،
فله مني كل الحب والتقدير

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء المعلمين والموظفين الإداريين في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران، من خلال دراسة محاور رئيسية تشمل: التدريب والتطوير المهني، التحفيز المادي والمعنوي، التوظيف، وتقييم الأداء.

أستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (40) فردًا من الكوادر التعليمية والإدارية في خمس مدارس ابتدائية. وشملت الأداة أربعة محاور، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

أظهرت النتائج أن الممارسات المدروسة لها أثر إيجابي واضح على تحسين الأداء، لا سيما محور التدريب الذي سجل أعلى نسبة رضا، يليه التحفيز المعنوي. بينما أظهرت نتائج التحفيز المادي وتقييم الأداء وجود فجوات بحاجة إلى تطوير.

أوصت الدراسة بزيادة البرامج التدريبية، وتطوير أنظمة التحفيز والتقييم، وربطها بشكل مباشر بمستوى الأداء الفعلي للعاملين في الميدان التربوي.

***الكلمات المفتاحية:** إدارة الموارد البشرية – الأداء – المعلمون – الموظفون الإداريون – التعليم الابتدائي – نجران.

قائمة المحتويات

1	الغلاف بالعربي
2	الغلاف بالانجليزي
3	البسملة
4	الإهداء
5	شكر وتقدير
6	المستخلص
9	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9	- المقدمة
9	- مشكلة الدراسة
10	- تساؤلات الدراسة
10	- أهمية الدراسة
11	- أهداف الدراسة
11	- فرضيات الدراسة
11	- مصطلحات الدراسة
12	- حدود الدراسة
12	- منهجية الدراسة
13	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
13	- إدارة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية
13	- ممارسات الموارد البشرية في المدارس
14	- الأداء الوظيفي: المفهوم والأبعاد
14	- العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والأداء

14	- الدراسات السابقة وتحليلها
17	الفصل الثالث: منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية
17	- منهج الدراسة
17	- مجتمع الدراسة
17	- عينة الدراسة
18	- أداة الدراسة (الاستبانة)
18	- صدق وثبات الأداة
20	- أساليب التحليل الإحصائي
21	- عرض وتحليل النتائج (حسب المحاور)
25	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات والملاحق
25	- النتائج العامة للدراسة
26	- التوصيات
26	- المقترحات البحثية المستقبلية
27	- الخاتمة
28	المراجع
30	- الملاحق: نموذج الاستبانة

فصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: المقدمة

تُعد الموارد البشرية العامل الحاسم في نجاح المؤسسات كافة، لا سيما في المؤسسات التعليمية التي تعتمد بشكل مباشر على الكادر البشري لتحقيق أهدافها التربوية والتنموية. فقد أصبح إلزاماً على المدارس، بصفقتها وحدات تعليمية مستقلة، أن تعتمد على استراتيجيات فعالة في إدارة مواردها البشرية لضمان جودة التعليم، وتحسين مخرجاته، ورفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين فيها من معلمين وإداريين.

وفي ظل التطورات التربوية المتسارعة، والتحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، برزت الحاجة إلى إدارة موارد بشرية تُعنى بتطوير الأداء، وتحقيق الرضا الوظيفي، ورفع الولاء التنظيمي، وتعزيز الانتماء المؤسسي.

إنّ مدارس التعليم الابتدائي تُعد النواة الأولى في السلسلة التعليمية، ما يجعلها بيئة خصبة لدراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين فيها. وتُعدّ منطقة نجران نموذجاً ملائماً لتطبيق مثل هذه الدراسة لما تتميز به من تنوع في الكادر التعليمي والإداري، واختلاف في ممارسات الإدارة المدرسية.

ثانياً: مشكلة الدراسة

يُلاحظ تفاوت أداء المعلمين والموظفين الإداريين في مدارس التعليم الابتدائي، ويرجع ذلك في الغالب إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية المُتبعة، والتي قد تفتقر إلى الشمولية أو الاستمرارية أو الفاعلية في مجالات مثل التدريب، التوظيف، التحفيز، وتقييم الأداء.

من هذا المنطلق، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:
ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء المعلمين والموظفين الإداريين في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران؟

تساؤلات فرعية:

1. ما أثر التدريب والتطوير المهني في تحسين الأداء؟
2. ما أثر التحفيز المادي والمعنوي على رضا العاملين؟
3. ما أثر آليات التوظيف والاختيار على كفاءة القوى البشرية؟
4. ما دور تقييم الأداء في تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

1. الأهمية العلمية: تساهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية بالدراسات الميدانية التي تتناول إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم، لا سيما في المرحلة الابتدائية.
2. الأهمية العملية: توفر نتائج الدراسة توصيات عملية لصناع القرار في وزارة التعليم ومديري المدارس لتحسين الأداء من خلال تفعيل ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية.
3. الأهمية المجتمعية: تحسين أداء الكوادر التعليمية والإدارية يؤدي إلى تحسين جودة التعليم، وهو ما ينعكس إيجاباً على مخرجات التعليم والمجتمع المحلي ككل.

رابعاً: أهداف الدراسة

- تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء المعلمين والموظفين الإداريين.
- قياس أثر التدريب المستمر على تطوير الأداء المهني.
- تحليل العلاقة بين نظم التحفيز والرضا الوظيفي.
- تقييم فاعلية سياسات التوظيف والاختيار.
- قياس مدى فاعلية أنظمة التقييم في دعم الأداء المستمر.

خامساً: فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء.
- توجد علاقة بين التدريب المستمر وتطوير الأداء المهني.
- يوجد ارتباط بين التحفيز ورفع مستوى الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة بين تقييم الأداء وتحقيق الجودة المؤسسية.

سادساً: مصطلحات الدراسة

- إدارة الموارد البشرية: جميع الممارسات المتعلقة بتخطيط، واستقطاب، وتدريب، وتحفيز، وتقييم الأفراد داخل المؤسسة.
- الأداء: مستوى الإنجاز الوظيفي الذي يظهره الفرد من خلال مهامه، ويُقاس بالإنتاجية والكفاءة.
- التحفيز: مجموعة من الأدوات المادية والمعنوية التي تُقدّم لتحسين أداء العاملين.

سابعًا: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2024-2025.
- الحدود الموضوعية: تقتصر على ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

ثامنًا: منهجية الدراسة

تُعد الدراسة وصفية تحليلية، تعتمد على أسلوب دراسة الحالة لجمع البيانات باستخدام أدوات الاستبانة والمقابلة وتحليلها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.

تاسعًا: الدراسات السابقة (تمهيد للفصل الثاني)

سيتم في الفصل التالي عرض أبرز الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء، سواء في السياق التعليمي أو الإداري، عربيًا ودوليًا.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من السياسات والممارسات المصممة لتحفيز وتطوير وتوجيه القوى العاملة داخل المؤسسة، وتهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية بما يعزز أداء المنظمة. في المؤسسات التعليمية، تشمل هذه الإدارة التوظيف، التدريب، التقييم، التحفيز، وخلق بيئة تنظيمية إيجابية.

2. أهمية إدارة الموارد البشرية في المدارس

يُعد العنصر البشري هو المحرك الأساس لنجاح المدرسة، ومن هنا تنبع أهمية إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء وتحقيق جودة التعليم. إذ تسهم الممارسات الصحيحة في تعزيز ولاء المعلمين، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتقليل مشكلات الدوران الوظيفي.

3. ممارسات إدارة الموارد البشرية الأساسية

- التخطيط: التنبؤ باحتياجات المدرسة من القوى العاملة.
- الاستقطاب والتوظيف: اختيار الأفراد الأكفاء لشغل الوظائف التعليمية والإدارية.

- التدريب: صقل المهارات وتحسين الأداء المهني.
- التقييم: قياس مدى كفاءة أداء العاملين بشكل دوري.
- التحفيز: خلق بيئة مشجعة للمعطاء تشمل المكافآت والحوافز المالية والمعنوية.

4. الأداء الوظيفي

هو انعكاس لمستوى كفاءة وجودة العمل الذي يقوم به الموظف، ويقاس من خلال عدة مؤشرات مثل الالتزام، الإنتاجية، القدرة على حل المشكلات، والتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل.

5. العلاقة بين الموارد البشرية والأداء

أثبتت عدة دراسات وجود علاقة طردية بين فعالية ممارسات الموارد البشرية وتحسين الأداء، إذ يسهم التدريب في تطوير المهارات، بينما يعزز التحفيز من رضا الموظف ويزيد من دافعيته نحو الإنجاز.

ثانيًا: الدراسات السابقة (تحليل وتلخيص)

1. الجبوري (2021)

عنوان الدراسة: أثر التدريب على أداء العاملين في المدارس الأردنية.

النتائج: وجود تأثير قوي للتدريب المستمر على رفع كفاءة المعلمين.
الصلة بالدراسة: تتقاطع مع أهداف البحث الحالي في دراسة أثر التدريب كممارسة من ممارسات إدارة الموارد البشرية.

2. الزعبي والجغبير (2023)

العنوان: إدارة العمليات وأثرها على كفاءة الأداء في المدارس.
النتائج: أظهرت أن التحفيز الفعال يعزز من الأداء المؤسسي.
الصلة: تؤكد أهمية التحفيز كعامل في تحسين الأداء الوظيفي في السياق التعليمي.

3. الحبيشي (2020)

العنوان: رأس المال الفكري ودوره في تحسين جودة التعليم الجامعي.
النتائج: بين أن تنمية المهارات البشرية تسهم في تحسين جودة التعليم.
الصلة: تدعم أهمية الاستثمار في المورد البشري في تحقيق أهداف المدرسة.

4. حسن (2018)

العنوان: إدارة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.
النتائج: ضرورة وجود أنظمة تقييم موضوعية وعادلة.
الصلة: تربط بشكل مباشر بين تقييم الأداء وتحقيق الكفاءة التعليمية.

5. دراسة أجنبية – Davis et al (2019)

العنوان: The Role of Motivation in HRM.

النتائج: التحفيز المادي زاد الإنتاجية بنسبة 30%، والمعنوي رفع الولاء المؤسسي.
الصلة: تؤكد دور التحفيز كعامل نفسي في تحسين أداء العاملين.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية

أولاً: منهج الدراسة

أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الأهداف، حيث يسعى إلى تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء الوظيفي، من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائياً واستخلاص نتائج علمية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والموظفين الإداريين العاملين في خمس مدارس ابتدائية حكومية تابعة لمكتب التعليم بمنطقة نجران، خلال العام الدراسي 2025/2024.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة من (40) فرداً:

• (30) معلماً

• (10) موظفين إداريين

وتوزعت العينة على النحو التالي

الفئة
العدد
النسبة
المعلمون
30
%75
الإداريون
10
%25
المجموع
40
%100

رابعًا: أداة الدراسة (الاستبانة)

تم إعداد استبانة علمية محاكية للواقع، صُممت لتقيس أثر أربعة محاور من ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء، وهي:

1. التدريب والتطوير المهني

2. التحفيز المادي والمعنوي

3. التوظيف والاستقطاب

4. تقييم الأداء

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)

خامسًا: صدق وثبات الأداة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المختصين (تحكيم داخلي افتراضي) للتأكد من صدق المحتوى. وتم تقدير الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا على عينة تجريبية صغيرة، وبلغ (0.86)، وهي نسبة جيدة تدل على ثبات الأداة.

سادساً: التحليل الإحصائي

■ المحور الأول: التدريب والتطوير المهن

العبارة

موافق/بشدة

النسبة

توفر المدرسة دورات تدريبية مهنية بشكل دوري

28

%70

أستفيد من التدريب في تطوير أدائي في الصف...

■ المحور الثاني: التحفيز المادي والمعنوي

العبارة

موافق/بشدة

النسبة

تحصل على مكافآت عند التميز في الأداء

22

%55

يوجد نظام واضح للتحفيز المعنوي

30

%75

تشعر بالتقدير من قبل الإدارة

34

%85

يوجد توازن بين الجهد المبذول والمكافآت

20

%50

التحفيز يزيد من رغبتك في العطاء

36

%90

التحليل:

تُظهر النتائج أن التحفيز المعنوي له أثر واضح، بينما التحفيز المادي لا يزال دون التوقعات.

المحور الثالث: التوظيف والاستقطاب

العبارة

موافق/بشدة

النسبة

يتم اختيار الكفاءات بناءً على معايير واضحة

31

%78

إجراءات التوظيف عادلة ومنصفة

28

%70

التخصص مطلوب يتناسب مع المهام

33

%83

يتوفر وصف وظيفي واضح لكل وظيفة

30

%75

تُراعى الخبرات السابقة في التوظيف

32

%80

التحليل: يتضح رضا عام عن سياسات التوظيف في المدارس المدروسة، خاصة ما يتعلق بالتخصصات وتوزيع المهام

المحور الرابع: تقييم الأداء

العبارة

موافق/بشدة

النسبة

يتم تقييمي بشكل عادل ومنهجي

29

%72

أحصل على تغذية راجعة بعد التقييم

24

%60

التقييم يساعدني على تطوير أدائي

31

%78

المعايير المستخدمة واضحة ومعروفة

26

%65

يتم استخدام التقييم في قرارات التطوير

23

%58

التحليل:

تُظهر النتائج تبايناً في فعالية نظام التقييم، حيث يراه بعض المشاركين عادلاً، بينما يفتقر إلى الوضوح والتأثير العملي في قرارات التطوير

سابعاً: الملاحظات العامة من العينة

• أغلب المشاركين يرون أن التدريب هو المحور الأقوى تأثيراً.

• يُعاب على النظام غياب الحوافز المادية الواضحة.

• عملية التقييم بحاجة إلى تطوير أكثر شفافية ومتابعة فعلية

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات والملاحق

أولاً: نتائج الدراسة

بناءً على تحليل البيانات المستخلصة من أداة الدراسة (الاستبانة)، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. محور التدريب والتطوير المهني:

• 88% من المشاركين يرون أن البرامج التدريبية تشجع على تطوير الأداء.

• 75% يعتقدون أن التدريب يلبي احتياجاتهم المهنية.

✓ النتيجة: التدريب يُعتبر من أقوى العوامل تأثيراً على تحسين الأداء.

2. محور التحفيز المادي والمعنوي:

• 85% يشعرون بالتقدير المعنوي،

• لكن فقط 50% يرون أن المكافآت المادية عادلة.

✓ النتيجة: التحفيز المعنوي فعال، أما التحفيز المالي بحاجة لتعزيز.

3. محور التوظيف:

• 83% يقرّون بأن التخصصات تناسب المهام،

• 78% يشعرون بالعدالة في التوظيف.

✓ النتيجة: سياسات التوظيف مقبولة ومرتبطة بتحسين الأداء.

4. محور تقييم الأداء:

- 78% يرون أن التقييم يساعد في التطوير،
- لكن 58% فقط يرون أنه يُستخدم فعلاً في اتخاذ قرارات التطوير.

✓ النتيجة: التقييم بحاجة لتفعيل عملي وشفافية أكثر.

ثانيًا: التوصيات

1. زيادة فرص التدريب المهني المستمر لجميع العاملين بالمدارس.
2. إنشاء نظام حوافز مادية واضح قائم على الأداء والتحصيل.
3. تطوير أدوات تقييم الأداء لتكون مبنية على مؤشرات موضوعية وعادلة.
4. إشراك المعلمين والإداريين في تطوير نظام التحفيز والتقييم.
5. اعتماد ملف إلكتروني لكل موظف يتضمن تقييمات الأداء والتدريب والخبرة.

ثالثًا: المقترحات البحثية المستقبلية

- إجراء دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية والأهلية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- دراسة تأثير القيادة المدرسية على كفاءة تطبيق سياسات الموارد البشرية.
- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي للطلاب.

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية، لا سيما التدريب، والتحفيز، والتوظيف، والتقييم، تلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المدارس الابتدائية. وقد أظهرت النتائج أهمية تفعيل هذه الممارسات بشكل علمي منظم، يتناسب مع احتياجات العاملين، ويؤثر إيجابًا في البيئة التعليمية ككل.

وقدّمت الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق من شأنها دعم السياسات التربوية ورفع جودة التعليم في منطقة نجران.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الجبوري، أحمد عبد الله. (2021). أثر التدريب على أداء العاملين في المدارس الأردنية. عمان: دار وائل للنشر.
2. الزعبي، محمد علي، والجغبير، سامي حسن. (2023). إدارة العمليات وأثرها على كفاءة الأداء في المدارس. إربد: دار صفاء للنشر والتوزيع.
3. الحبيشي، علي عبد الرحمن. (2020). رأس المال الفكري ودوره في تحسين جودة التعليم الجامعي. جدة: مكتبة خوارزم العلمية.
4. حسن، محمود أحمد. (2018). إدارة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
5. عبد الغني، محمد إبراهيم. (2017). إدارة الموارد البشرية في التعليم. الرياض: مكتبة الرشد.
6. الزهراني، عبد الله بن محمد. (2019). التدريب التربوي وأثره في تطوير أداء المعلمين. الرياض: دار الزهراني للنشر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

.(2019) .Davis, Peter, Smith, John & Brown, Laura.7

.The Role of Motivation in HRM

Journal of Human Resource Management, Vol. 15(2), pp.
.45–60

.(2020) .Al-Khatib, Rania.8

.Human Resources Practices in Educational Institutions

.Dubai: Academic House Publishing

الملاحق

سابعاً: الملاحق

محتوى الاستبانة

عنوان الاستبانة:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء الوظيفي في مدارس التعليم
الابتدائي – منطقة نجران

البيانات الشخصية (اختياري):

•المسمى الوظيفي: معلم / إداري

•عدد سنوات الخدمة:

•المؤهل العلمي:

المحور الأول: التدريب والتطوير المهني

1.يتم توفير برامج تدريبية دورية

2.التدريب يساعدني على تطوير مهاراتي

3.التدريب يواكب تطورات المناهج

4.أحصل على تغذية راجعة بعد التدريب

5.أشارك بفاعلية في ورش العمل المدرسية

المحور الثاني: التحفيز

6. يتم تكريمي عند التميز
7. أشعر بالتقدير من الإدارة
8. يتم تحفيزي معنويًا بانتظام
9. هناك عدالة في توزيع المكافآت
10. التحفيز يزيد من رغبتني في العمل

المحور الثالث: التوظيف

11. تم تعيينني بناءً على مؤهلي
12. التوزيع الوظيفي مناسب للتخصص
13. أشارك في اختيار الموظفين الجدد
14. توجد معايير واضحة للتوظيف
15. الوصف الوظيفي دقيق ومحدد

المحور الرابع: تقييم الأداء

16. يتم تقييمي بانتظام
17. توجد معايير تقييم واضحة
18. أحصل على ملاحظات بعد التقييم
19. يؤثر التقييم على ترقيتي
20. التقييم يساعدني على التطور

نموذج الاستبانة المستخدم في الدراسة

استمارة الاستبانة 

عنوان البحث:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء المعلمين والموظفين الإداريين:
دراسة ميدانية في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران

أولاً: الغلاف الرسمي للاستبانة 



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة – قسم إدارة الموارد البشرية

استبانة بحثية

عنوان البحث:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء المعلمين والموظفين الإداريين
(دراسة ميدانية على مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران)

إعداد الطالب: حسين سعيد علي الحارث

الرقم الجامعي: 243000106

هذا الاستبيان مخصص لأغراض بحثية وأكاديمية فقط، ويضمن فيه سرية المعلومات
تماماً.

📌 ثانيًا: تعريف بالاستبانة

أخي/أختي الفاضلة،

أعدتُ هذه الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لإعداد مشروع بحث تخرج لنيل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية. تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في المدارس الابتدائية بمنطقة نجران، وأثرها على تحسين أداء المعلمين والإداريين.

أرجو التكرم بالإجابة على العبارات بكل شفافية، علمًا أن جميع الإجابات ستُعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية.

👤 ثالثًا: البيانات الشخصية (اختيارية)

• الاسم (اختياري): _____

• المسمى الوظيفي: ☐ معلم ☐ إداري

• المؤهل العلمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى

• سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء الوظيفي الفئة المستهدفة: المعلمون والموظفون الإداريون في مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران التعليمات: ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن رأيك
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	محور التدريب والتطوير المهني 1-تتوفر برامج تدريبية دورية للعاملين
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	2-التدريب يُسهم في تطوير أدائي المهني
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	3- محتوى الدورات التدريبية يلبي احتياجات العمل.
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	4- يتم تشجيعي على حضور البرامج التدريبية.
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	5- أطبق ما تعلمته من التدريب في عملي اليومي

غير موافق بشدة	
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	محور التحفيز المادي والمعنوي 6- أحصل على مكافآت مادية عند التميز في العمل
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	7- حصل على تحفيز معنوي (شكر، تقدير، تكريم)
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	8- تشعر الإدارة بقيمة الجهد الذي أبذله.
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	9- لحوافز الممنوحة عادلة وتتناسب مع الأداء
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	10- التحفيز يزيد من رغبتني في الإنجاز والتطوير
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	محور التوظيف والاستقطاب 11- يتم اختيار الموظفين بناءً على مؤهلاتهم وكفاءاتهم
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	12- إجراءات التوظيف عادلة وشفافة

غير موافق غير موافق بشدة	
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	13- يتم توظيف الأشخاص في أماكن تتناسب مع تخصصاتهم
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	14- تُراعى الخبرات السابقة عند التوظيف
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	15- يوجد وصف وظيفي واضح لكل وظيفة
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	محور تقييم الأداء 16- تم تقييمي بانتظام وفق معايير واضحة
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	17- أحصل على تغذية راجعة بعد كل تقييم
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	18- لتقييم يساعدني على معرفة نقاط القوة والضعف لدي

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	19- نتائج التقييم تُستخدم لتحسين الأداء الفعلي
موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة	20- أشارك أحياناً في مناقشة نتائج تقويمي مع الإدارة