

قضايا بحثية ٣

اعداد الباحث /

حامد بن محمد الحلافي

الرقم الجامعي

٢٢٢٠٠٠٤١٨

اشراف الدكتورة/

مييار وليد



التكليف الثامن

مقترح دراسة بحثية

المقترح البحثي

إعداد: الباحث / حامد بن محمد الحلافي

طالب دكتوراه المستوى الثالث جامعة ميد او شن

عنوان الخطة البحثية:

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

المقترح النظري للبحث:

هو وثيقة تحدد أهداف المشروع البحثي ومنهجية البحث والنتائج المتوقعة. هو جزء مهم من عملية البحث؛ لأنه يسمح للباحث بتوصيل فكرته البحثية إلى باحثين آخرين ومتعاونين محتملين والجامعة أو المنظمة التي ستمول بحثه

مقدمة المقترح البحثي

تركز غاية البحث على كيفية تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة المتمثل في بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

كما توفر الغاية رؤية واسعة وشاملة لما تريد الدراسة تحقيقه أو النتيجة المرجوة التي تهدف إليها. حيث تعتبر غاية البحث واسعة نسبيًا بالمقارنة بأهداف البحث حيث يأمل الباحثون في التوصل الى حلول للمشكلة البحثية يمكن تطبيقها على نطاق أوسع حيث تركز غاية البحث على النتائج على المدى الطويل

الخلفية النظرية للمقترح البحثي

المتغير المستقل: مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية:

يتمثل دور إدارة الموارد البشرية في الإشراف على توظيف وتطوير ورفاهية موظفي المنظمة بطريقة تعمل على تحسين أدائهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها. إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. تلعب إدارة الموارد البشرية أيضًا دورًا حاسمًا في تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل تشمل أفضل الممارسات الإدارية في إدارة الموارد البشرية عدة أمور، منها:

- ١ - إعداد خطط التوظيف الفعالة وتحديد المؤهلات الصحيحة لملء المناصب الشاغرة.
- ٢ - توفير الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين لزيادة كفاءتهم وإطلاق إمكاناتهم الكاملة.
- ٣ - تحفيز الموظفين عن طريق توفير الحوافز المادية وغير المادية.
- ٤ - تقييم أداء الموظفين بانتظام وتوفير ردود فعل بناءة للمساعدة في تحسين الأداء.

المتغير التابع : الرضا الوظيفي ماهيته اهميته ونظرياته:

أن الرضا هو عبارة عن الاختلاف ما بين شعور الشخص تجاه ما سيحصل عليه او ما يدركه الشخص بأنه حصل عليه بالفعل" فعندما تكون المكافأة المقدمة اقل مما كان يدرك الشخص أو الفرد أنه يجب الحصول عليه فإن عدم الرضا هو النتيجة وعندما يتساوى إدراكه مع المكافأة المقدمة يكون الرضا هو النتيجة ونستنتج ان المقصود بالرضا الوظيفي هو حالة العامل داخل المنظمة التي تعكس مدى قبوله وقناعته بالعوامل والظروف الوظيفية المحيطة ببيئة العمل داخل محل عمله ويتكون الرضا الوظيفي من العناصر التالية: -

- الرضا عن اساليب التوجيه والاشراف والقيادة داخل إطار العمل • الرضا عن الرؤساء واتخاذهم قدوة
- الرضا عن المرؤوسين ودعمهم • الرضا عن الوظيفة داخل محل العمل
- الرضا عن بيئة العمل الداخلية والخارجية ومدى الانتاجية المحققة
- الرضا عن زملاء العمل ودرجة التعاون بينهم
- الرضا عن علاقات العمل في محل العمل

ملخص للدراسات السابقة

دراسة (إسماعيل، ٢٠٢٣) بعنوان " تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة عشوائية مكونة من الافراد العاملين في الجامعة في الجمهورية العراقية - كلية الادارة والاقتصاد"

دراسة العوضي (٢٠٢١):

عنوان الدراسة " ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين " دراسة ميدانية "

دراسة (الهواري، ٢٠١٦م) بعنوان "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين دراسة ميدانية على مصنع اسمنت الراجحي"

منهجية المقترح البحثي

يتم التحقق من الأهداف التي تم وضعها لهذا البحث واختيار مدى صحة الفروض وذلك من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ويتم الاعتماد في هذا المنهج على الكتب والمواقع الإلكترونية والدراسات السابقة التي ترتبط دور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي وذلك من أجل الحصول على الإطار النظري للدراسة كما يتم أيضا الاعتماد على جمع البيانات من مفردات العينة وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء لغرض إتمام الدراسة. وسيتم عمل الاحصائيات المناسبة بناء على نتائج الاستبيان من المجاميع والمتوسطات والانحراف المعياري ودرجة الأهمية والنسبة المئوية لمتغيرات الدراسة ومحدداتها

النتائج المتوقعة للمقترح البحثي

- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

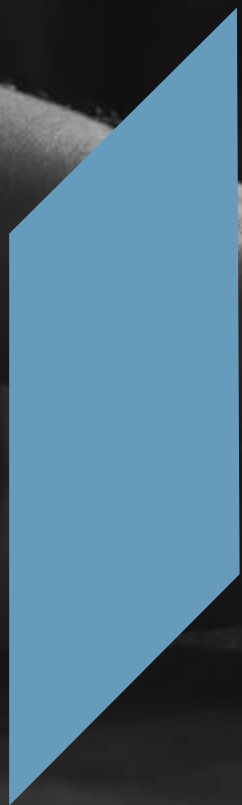
خطة العمل للمقترح البحثي

المهمة	الأسبوع الأول	الأسبوع الثاني	الأسبوع الثالث	الأسبوع الرابع	الأسبوع الخامس	الأسبوع السادس	الأسبوع السابع	الأسبوع الثامن
عنوان الدراسة								
كتابة المقدمة								
خلفية النظرية والدراسات السابقة								
منهجية الدراسة والنتائج المتوقعة								
النتائج المتوقعة								



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

