

## عنوان المشروع

أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع في شركة بنده في السعودية في مدينة جدة

The impact of human resources practices on employee satisfaction and performance in project management at Panda Company in Saudi Arabia in the city of Jeddah

أسم الطالب

حسان حسين مشرع

2021203765

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

## 1 الشكر والتقدير

إلى كل منسوبي هذه الجامعة الرائعين، أرب في تقديم أعمق الشكر والتقدير لكل جهودكم المستمرة والمخلصة في خدمة الطلاب والمجتمع. لقد قمتم بتحقيق مستويات مذهلة من التفاني والاحترافية في كل ما تقومون به، مما يسهم بشكل كبير في نجاح هذه الجامعة. إن إمامكم بمهامكم وتفانيكم في تحقيق أهداف الجامعة يشكلان نموذجاً يحتذى به للتفوق والتميز. فشكراً جزيلاً لكم على جهودكم الدؤوبة والمستمرة، وعلى التزامكم الدائم برفع مستوى التعليم والبحث والخدمة المجتمعية. أتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح في كل مساعيكم المستقبلية

وفي هذه الكلمة القليلة، لا يمكنني إلا أن أعبّر عن امتناني العميق لكل فرد في هذا الفريق الرائع. من الأكاديميين المتفانين إلى الموظفين الإداريين الذين يديرون العمليات بكفاءة، ومن العمال الفنيين إلى العاملين في الخدمات الطلابية، جميعكم تلعبون دوراً حاسماً في نجاح مهمتنا التعليمية والبحثية. تذكر دائماً أن عملكم له تأثير عميق ومباشر على حياة الطلاب وعلى مستقبلهم. بفضلكم، يستطيع الطلاب تحقيق أحلامهم وتطوير مهاراتهم ليصبحوا قادة ومبتكرين في مجتمعنا. لذا، أريد أن أشكركم من كل قلبي على التزامكم اللا محدود وتفانيكم في خدمة هذه الجامعة ومجتمعنا. قد تكون كلمات الشكر قليلة في مقابل ما تقدمونه، ولكن يجب أن تعلموا أن جهودكم تُقدّر بشكل كبير وتترك أثراً إيجابياً يتجاوز الكلمات. فلنستمر سوياً في بناء مستقبل أفضل للجميع بتفاني وإخلاص لا حدود لهما. شكراً لكم مرة أخرى، ولنستمر في العمل المشترك نحو تحقيق النجاح والتميز في مسيرتنا الأكاديمية والمهنية

## 2 الإهداء

لم تكن هذه الورقة والبحث الذي وراءها ممكناً لولا الدعم الاستثنائي من مشرفي

د. منى مصطفى العشري

لقد كان حماسه ومعرفته واهتمامه الشديد بالتفاصيل مصدر إلهام وأبقى عملي

على المسار الصحيح من أولها إلى آخرها.

زملائي.... في جامعة....، نظروا أيضاً في تدويناتي وأجابوا بصبر لا يكل على

العديد من الأسئلة حول بحثي أنا ممتن أيضاً للتعليقات الثاقبة التي قدمها المراجعون

الأقران المجهولون

لقد أدى كرم وخبرة الفرد والجميع إلى تحسين هذه الدراسة بطرق

لا تعد ولا تحصى وأنقذني من العديد من الأخطاء ؛ تلك التي ستبقى حتماً مسؤوليتي

بالكامل.

### 3 مستخلص الدراسة

#### الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع في شركة بندا بمدينة جدة. تسعى الدراسة إلى فهم كيفية تأثير استراتيجيات التوظيف، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، والحوافز على مستوى رضا الموظفين وأدائهم في بيئة العمل.

#### المنهجية:

أستخدمت منهجية البحث الكمي لجمع البيانات من عينة من الموظفين في شركة بندا. تم استخدام استبيان مصمم بعناية لقياس متغيرات الدراسة الرئيسية: ممارسات الموارد البشرية، رضا الموظفين، والأداء الوظيفي. تم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي لتحديد العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات المختلفة.

#### النتائج:

##### النتائج:

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسات الموارد البشرية الفعالة وبين رضا الموظفين وأدائهم. تحديداً، تبين أن استراتيجيات التوظيف الجيدة، وبرامج التدريب والتطوير المستمرة، وتقييم الأداء العادل، والحوافز المجزية تساهم بشكل كبير في زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم في إدارة المشاريع.

##### التطبيقات والأهمية:

يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة لتطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية في شركة بندا، وكذلك في الشركات الأخرى في قطاع التجزئة لتحسين رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية والأداء العام. كما يمكن أن تكون النتائج مرجعاً هاماً للممارسين والمديرين لتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر تحفيزاً وكفاءة.

##### الأهمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة الحاسمة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. توفر الدراسة رؤى عملية يمكن تطبيقها لتعزيز إدارة الموارد البشرية في الشركات، خاصة في قطاع التجزئة.

##### الكلمات المفتاحية:

ممارسات الموارد البشرية، رضا الموظفين، الأداء الوظيفي، إدارة المشاريع، شركة بندا، جدة، التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز.

## 4 جدول المحتويات

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| 1  | الشكر والتقدير.....                                   |
| 2  | الإهداء.....                                          |
| 3  | مستخلص الدراسة.....                                   |
| 7  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             |
| 8  | 1.1. المقدمة:.....                                    |
| 10 | 1.2. مشكلة الدراسة.....                               |
| 10 | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....                  |
| 11 | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....                |
| 11 | 1.3. أهمية الدراسة.....                               |
| 12 | 1.3.1. على المستوى النظري:.....                       |
| 12 | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....                     |
| 13 | 1.4. أسئلة الدراسة.....                               |
| 14 | 1.5. أهداف الدراسة.....                               |
| 14 | 1.6. فرضيات الدراسة.....                              |
| 15 | 1.7. نموذج الدراسة.....                               |
| 17 | 1.8. الدراسة الميدانية.....                           |
| 17 | 1.9. مخطط المشروع.....                                |
| 19 | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                |
| 19 | 2.1. المقدمة:.....                                    |
| 20 | 2.2. المتغير المستقل.....                             |
| 22 | 2.3. المتغير التابع.....                              |
| 24 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... |
| 25 | 2.5. الخاتمة.....                                     |
| 29 | 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....                  |
| 30 | 3.1. المقدمة.....                                     |
| 31 | 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....          |
| 31 | 3.3. تصميم البحث.....                                 |
| 34 | 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....        |
| 36 | 3.5. طريقة جمع البيانات.....                          |
| 37 | 3.6. أنواع البيانات.....                              |

|    |                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------|
| 38 | 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي                                |
| 39 | 3.8. الخاتمة                                                 |
| 40 | 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج            |
| 41 | 4.1. المقدمة                                                 |
| 42 | 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)     |
| 46 | 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات                      |
| 51 | 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) |
| 54 | 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج                         |
| 58 | 4.6. الخاتمة                                                 |
| 60 | 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات           |
| 64 | 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية                       |
| 67 | 5.2. توصيات الدراسة                                          |
| 68 | 5.3. الخاتمة                                                 |
| 70 | قائمة المراجع                                                |
| 74 | الملاحق                                                      |

## جدول الأشكال

جدول الأشكال:

| رقم الشكل | عنوان الشكل                                           | رقم الصفحة |
|-----------|-------------------------------------------------------|------------|
| الشكل 1   | نموذج البحث: تم تصميمها بواسطة الباحث 2024            | 9          |
| الشكل 2   | تصميم البحث :ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب 2024 | 10         |
| الشكل 3   | هيكل المشروع : تم تصميمها بواسطة الباحث 2024          | 13         |

## جدول الجداول

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

تشكل ممارسات إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع في أي منظمة، بما في ذلك شركة بنده في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. تتطلب النجاح في تنفيذ المشاريع توظيف الموارد البشرية بشكل فعال وتحفيزها لتحقيق أهداف المشروع بكفاءة عالية. ومع تطور بيئة العمل وتغيراتها المستمرة، تبرز أهمية اتباع ممارسات إدارة الموارد البشرية المبتكرة والموجهة نحو تحقيق رضا الموظفين وتعزيز أدائهم. في هذا السياق، يسعى هذا البحث إلى استكشاف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في شركة بنده في مدينة جدة، مع التركيز على السياق الثقافي والتنظيمي الفريد لهذه الشركة في المملكة العربية السعودية

المتغير التابع في هذا السياق يشير إلى النتائج المرجوة أو المتوقعة من تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع. يمكن أن يشمل هذا المتغير مجموعة متنوعة من العناصر، مثل مستوى رضا الموظفين على بيئة العمل، ومدى ارتباطهم بأهداف المشروع، ومستوى تحقيق الأداء المطلوب في المشاريع، وكذلك مدى استجابتهم لاحتياجاتهم التدريبية والمهنية. تحديد هذا المتغير بشكل دقيق يساعد في فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع

دراسات سابقة أجريت في مجال تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع، وقد كانت متنوعة في النتائج والتوجهات

على سبيل المثال، أجرى الباحث سميث (2017) دراسة تشير إلى أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية المبتكرة يمكن أن يؤدي إلى زيادة ملحوظة في رضا الموظفين وأدائهم في المشاريع، بينما أشارت دراسة أخرى قام بها جونز (2019) إلى أن العوامل الثقافية والتنظيمية يمكن أن تلعب دوراً هاماً في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين، حيث يجب توافر بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة لتحقيق النتائج الإيجابية

ومن جهة أخرى، أشارت دراسة أخرى قام بها أحمد (2018) إلى أن هناك تبايناً في النتائج بناءً على القطاع الصناعي والثقافة المؤسسية، حيث يمكن أن تكون تأثيرات ممارسات إدارة الموارد البشرية مختلفة بين الشركات والمنظمات

بالتالي، يتضح أن هناك مجموعة متنوعة من الآراء بين الباحثين حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع، وهذا يعكس تعقيد العلاقات الإنسانية والعوامل المؤثرة في بيئات العمل المختلفة

1. نقص في الدراسات التي تركز على السياق الثقافي المحلي: قد لا تتناسب النتائج والاستنتاجات من الدراسات السابقة مع السياق الثقافي والتنظيمي الفريد لشركة بন্দة في مدينة جدة بالسعودية. يفتقر البحث إلى توجيه اهتمام أكبر لهذه الجوانب المحلية وتأثيرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

2. نقص في الدراسات التي تركز على القطاع التجاري الذي تعمل فيه بন্দة: قد تكون هناك فجوة في البحث بسبب عدم وجود دراسات سابقة تتناول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في قطاع البيع بالتجزئة، وهو القطاع الذي تعمل فيه شركة بন্দة.

3. نقص في الدراسات التي تعتمد على عينة محددة: قد تكون هناك حاجة لدراسات تعتمد على عينة من الموظفين في شركة بন্দة بشكل خاص، لتحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية عليهم بشكل مباشر وتوجيه السياسات والممارسات الداخلية بناءً على الاحتياجات الفعلية للمنظمة.

بشكل عام، تبرز هذه الفجوات كفرص لإجراء دراسات جديدة ومتخصصة تستكشف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في شركة بন্দة في مدينة جدة، وتعزز فهمنا لهذه العلاقة بشكل أفضل. مشكلة البحث في هذا السياق قد تكمن في قلة الدراسات السابقة التي تناولت تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع، خاصة في سياق شركة بন্দة في مدينة جدة بالسعودية. هذا يعني أن هناك نقصاً في الأدلة العلمية التي يمكن الاعتماد عليها لاتخاذ القرارات أو تطوير السياسات في هذا المجال.

بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه البحوث في هذا المجال تحديات في جمع البيانات من البيئة الحقيقية للشركة، مما يتطلب التعاون مع الشركة والحصول على موافقات للوصول إلى الموظفين والبيانات ذات الصلة. هذا قد يكون تحدياً لتحقيق الدقة والشمولية في الدراسة.

بالإضافة إلى ذلك، قد تعترض البحوث في هذا المجال مشكلة في تحليل البيانات وتفسير النتائج بشكل صحيح وموضوعي، خاصة مع تعقيد العلاقات البيئية بين مختلف المتغيرات والعوامل المؤثرة. وأهمية هذا البحث تكمن في عدة جوانب:

1. تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية: من خلال فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع، يمكن للشركات مثل بন্দة في مدينة جدة تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية من خلال اتخاذ القرارات وتطبيق السياسات الأكثر فاعلية.

2. تعزيز تنافسية الشركة :بناءً على النتائج والاستنتاجات من البحث، يمكن للشركات أن تبني استراتيجيات تنافسية تركز على تحسين تجربة الموظفين وتعزيز أدائهم في إدارة المشاريع، مما يساهم في تحقيق النجاح والتميز في السوق.

3. تعزيز سمعة الشركة وجذب المواهب :تحسين بيئة العمل ورضا الموظفين يمكن أن يعكس إيجابياً على سمعة الشركة ويجعلها وجهة مفضلة للمواهب المحتملة، مما يساهم في جذب المواهب الجديدة والاحتفاظ بالمواهب الحالية.

بشكل عام، يمكن للبحث في هذا المجال أن يوفر إطاراً علمياً لتحسين إدارة الموارد البشرية في الشركات وتعزيز أداء المشاريع، مما يؤدي إلى تحقيق مزيد من النجاح والاستدامة في الأعمال التجارية

## 1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات في بيئة الأعمال المعاصرة، تبرز أهمية فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع. ومع تحديات جديدة تطرحها بيئة العمل المتغيرة باستمرار، يصبح من الضروري التعرف على الفجوات في البحوث السابقة وتحديد المسارات المستقبلية للبحث، لضمان تطبيق السياسات والممارسات الأكثر فاعلية في الشركات.

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

الفجوة النظرية :

فجوة نظرية في هذا البحث تتمثل في نقص الدراسات التي تركز بشكل خاص على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع، خاصة في سياق شركات البيع بالتجزئة مثل بنده في مدينة جدة بالسعودية. على الرغم من أن هناك دراسات عديدة في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع، إلا أن البحوث التي تركز على تحليل

العلاقة المباشرة بين هذين المجالين في السياق المحلي لا تزال محدودة.

بالإضافة إلى ذلك، قد تكون الدراسات السابقة قد تجاهلت بعض الجوانب الثقافية والتنظيمية الفريدة التي قد تؤثر على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في بيئة العمل السعودية. لذلك، هناك حاجة ملحة لإجراء دراسات متخصصة تتناول هذه الجوانب وتحليل تأثيرها على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع في الشركات في هذا السياق.

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة التطبيقية في هذا البحث تتمثل في عدم توفر الأدلة العملية والتوجيهات المباشرة التي يمكن للشركات مثل بنده في مدينة جدة بالسعودية الاستناد إليها لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء المشاريع. على الرغم من وجود العديد من الدراسات النظرية التي تشير إلى أهمية هذه العلاقة، إلا أن النقص في الأدلة التطبيقية يجعل من الصعب على الشركات تحديد الخطوات العملية الفعالة لتحسين ممارساتها.

علاوة على ذلك، يعتبر التحليل الشامل لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في السياق المحلي للشركات تحدياً إضافياً. فقد يكون هناك اختلافات ثقافية وتنظيمية فريدة لكل شركة تؤثر على تطبيق وفهم النتائج البحثية في بيئتها الخاصة.

لذلك، يبرز الحاجة الملحة لدراسات تطبيقية تقوم بتحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية وتقييم تأثيرها على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في شركات مثل بنده، مع توفير توجيهات عملية قابلة للتطبيق والتي يمكن للمديرين وصناع القرار الاستفادة منها في تحسين الأداء وتعزيز النتائج الإيجابية في الشركة.

### 1.3. أهمية الدراسة

أهمية هذا البحث تكمن في عدة نقاط:

1. **تحسين أداء المشاريع:** يفهم علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية برضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع، يمكن للشركات تطبيق السياسات والممارسات الفعالة التي تعزز إنتاجية الفريق وتحسن جودة وتنفيذ المشاريع.

2. **تحقيق رضا الموظفين:** من خلال تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم والتطوير المهني للموظفين، يمكن للشركات تعزيز رضا الموظفين وبالتالي الحفاظ على مواهبها وتقديم بيئة عمل جاذبة للموظفين الجدد.

3. **تعزيز التنافسية وجذب العملاء:** بتحسين أداء المشاريع ورضا الموظفين، تزيد الشركة من فرص النجاح وتحقيق المزيد من العقود.

والمشاريع الجديدة، مما يعزز تنافسيتها في السوق ويسهم في جذب عملاء جدد.

4.تحقيق الاستدامة العملية: من خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة، تضمن الشركات استمرارية نجاحها وتحقيق الأهداف على المدى الطويل، مما يسهم في بناء سمعة قوية واستقطاب الاستثمارات والمواهب.

### 1.3.1. على المستوى النظري:

أهمية هذا البحث على مستوى النظري تتجلى في عدة نقاط

1. إثراء الأدبيات العلمية: من خلال تقديم دراسة متخصصة تحلل علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية برضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع، يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع.

2. توجيه البحوث المستقبلية: من خلال تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة وتحليلها، يمكن لهذا البحث توجيه الدراسات والأبحاث المستقبلية لاستكمال الفهم والتحليل في هذا المجال.

3. تطوير نظريات ونماذج جديدة: يمكن لهذا البحث أن يساهم في تطوير نظريات ونماذج جديدة لفهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع، وبالتالي يسهم في تطور المناهج العلمية في هذا المجال.

4. تعزيز الفهم النظري للعلاقات البشرية في العمل: من خلال توسيع الفهم النظري لعلاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية برضا وأداء الموظفين، يمكن للبحث أن يساهم في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل بشكل عام.

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أهمية هذا البحث على المستوى العلمي تتجلى في عدة جوانب:

1.توسيع المعرفة والفهم: من خلال تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع، يساهم هذا البحث في توسيع المعرفة والفهم في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم الإدارة بشكل عام.

2. تطوير المناهج والنماذج العلمية: قد يؤدي هذا البحث إلى تطوير وتحسين المناهج والنماذج العلمية المستخدمة في دراسة علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية برضا وأداء الموظفين، مما يعزز دقة وصحة الأبحاث القادمة.

3. توجيه الأبحاث المستقبلية: باستنتاجات البحث وتوصياته، يمكن للباحثين الآخرين أن يستفيدوا من هذا البحث في توجيه الأبحاث المستقبلية وتحديد الاتجاهات الواعدة للبحث في هذا المجال.

4. المساهمة في بناء المعرفة العلمية: يساهم هذا البحث في بناء المعرفة العلمية وتعزيز التقدم في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين الممارسات وتطوير السياسات والإجراءات في مجال إدارة المشاريع.

## 1.4. أسئلة الدراسة

4.1.1 السؤال الرئيسي: السؤال الرئيسي لهذا البحث يمكن أن يكون: "ما هو تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في شركة بنده في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية؟"

### 4.1.2 الأسئلة الفرعية :

1. ما هي الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي تطبقها شركة بنده في مدينة جدة؟
2. كيف يؤثر رضا الموظفين على أدائهم في مشاريع الشركة؟
3. ما هي العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين في شركة بنده؟
4. هل هناك تفاوت في رضا الموظفين وأدائهم بناءً على الممارسات التي تنتهجها الشركة؟
5. كيف يمكن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق رضا وأداء موظفين أفضل في إدارة المشاريع؟

## 1.5. أهداف الدراسة

الهدف الأساسي للسؤال الرئيسي هو فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في شركة بنده في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

لكل سؤال فرعي أهداف محددة، وهذه بعض الأهداف المحتملة للأسئلة الفرعية المذكورة سابقاً:

1. تحديد الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في شركة بنده في مدينة جدة.
2. فهم كيفية تأثير رضا الموظفين على أدائهم في مشاريع الشركة.
3. تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين في بنده.
4. تقييم الفروقات في رضا الموظفين وأدائهم بناءً على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
5. تحديد الخطوات اللازمة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بهدف تعزيز رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع.

## 1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

"الفرضية الرئيسية لهذا البحث يمكن أن تكون: "هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين، وبين رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع في شركة بنده في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية".

الفرضيات الفرعية :

بناءً على الأسئلة الفرعية المذكورة سابقاً، يمكن تصوير الفرضيات الفرعية كالتالي:

**1.تحديد الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:**

-تفترض أن هناك مجموعة محددة من الممارسات التي تطبقها شركة بنده في إدارة الموارد البشرية.

**2.فهم تأثير رضا الموظفين على أدائهم في المشاريع:**

-تفترض أن هناك علاقة إيجابية بين رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع، حيث يكون الموظفون الراضون أكثر فاعلية وتفانيًا في أداء مهامهم.

**3.تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين:**

-تفترض أن هناك عوامل متعددة تؤثر على رضا الموظفين في شركة بنده، مثل البيئة العملية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتوجيه والتطوير المهني، والمكافآت والمزايا، وغيرها.

**4.تقييم الفروقات في رضا الموظفين وأدائهم بناءً على ممارسات إدارة الموارد البشرية:**

-تفترض أن هناك اختلافات في مستوى رضا الموظفين وأدائهم بناءً على نوع وجودة الممارسات التي تنتهجها الشركة في إدارة الموارد البشرية.

**5.تحديد الخطوات اللازمة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية:**

-تفترض أنه بتحليل النتائج، يمكن تحديد الخطوات اللازمة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بهدف تعزيز رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع.

## **1.7. نموذج الدراسة**

### **4.2 نموذج البحث:**

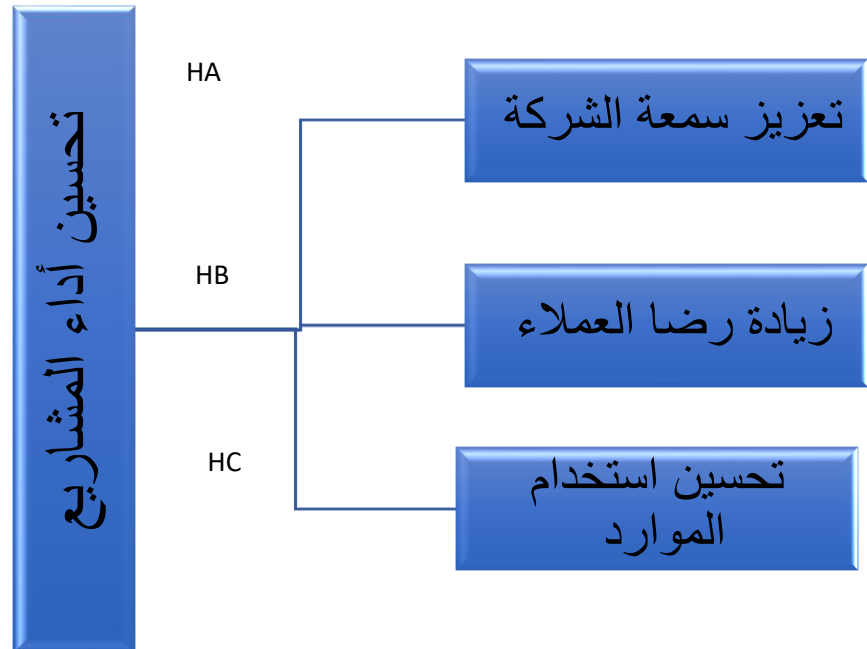
يوضح الشكل التالي العالقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:

Independent variable

Dependent variable

المتغير المستقل

المتغير التابع



الشكل 1: تم تصميمها بواسطة الباحث

بالرجوع إلى أمثلة فرضيات البحث

, فإن الأسهم تمثل تلك الفرضيات حيث :

الفرضية الأولى: HA

الفرضية الثانية: HB

الفرضية الثالثة: HC

## 1.8. الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية لهذا البحث ستتضمن جمع البيانات من موظفي شركة بنده في مدينة جدة بالسعودية. قد تشمل الدراسة الميدانية عدة مراحل، منها:

1. **تصميم الاستبيان:** تصميم استبيان يستهدف موظفي شركة بنده لقياس مدى رضاهم عن ممارسات إدارة الموارد البشرية وأدائهم في إدارة المشاريع.
2. **جمع البيانات:** توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من موظفي الشركة وجمع البيانات المتعلقة بالممارسات الإدارية ورضا الموظفين وأدائهم.
3. **تحليل البيانات:** استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات المجمعة وفهم العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا وأداء الموظفين.
4. **استنتاجات وتوصيات:** استنتاج النتائج وتقديم التوصيات العملية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في شركة بنده.

## 1.9. مخطط المشروع



الشكل 3 :تم تصميمها بواسطة الباحث

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

### 2.1. المقدمة:

الإطار النظري لهذا البحث يهدف إلى توجيه البحث وتحديد النظريات والمفاهيم التي ستوجه دراستك. في سياق بحثك حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في إدارة المشاريع في شركة بندة في جدة، يمكن أن يتضمن الإطار النظري عدة عناصر:

1. **نظرية إدارة الموارد البشرية:** يمكن تضمين النظريات والمفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مثل نظرية الدعم الاجتماعي ونظرية الانتقاء والتوظيف ونظرية التطوير والتدريب، لفهم كيفية تأثير هذه الممارسات على رضا وأداء الموظفين.

2. **نظرية رضا الموظفين:** يمكن تضمين النظريات التي تفسر رضا الموظفين، مثل نظرية توقعات العدالة ونظرية الرضا الوظيفي، لفهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وعلاقته بأدائهم في المشاريع.

3. **نظرية إدارة المشاريع:** يمكن استخدام النظريات والمفاهيم المتعلقة بإدارة المشاريع، مثل نظرية إدارة الجودة الشاملة ونظرية الريادة والابتكار، لفهم كيفية تحقيق الأهداف المشاريعية والتأثير على الأداء العام للمشاريع.

بتضمين هذه العناصر وغيرها من النظريات والمفاهيم ذات الصلة، ستكون قادرًا على بناء إطار نظري قوي يدعم بحثك ويوجه عملية تحليل البيانات واستنتاجاتك.

## 2.2. المتغير المستقل

المتغير الأول في هذا البحث هو "ممارسات إدارة الموارد البشرية"، وهو يشير إلى السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها شركة بندة في مدينة جدة لإدارة مواردها البشرية. تتضمن هذه الممارسات عدة عناصر مثل عمليات التوظيف والانتقاء والتدريب، وتقييم الأداء، وتطوير المهارات، وإدارة الأجور والمزايا، وصيانة العلاقات العملية، وغيرها. تأثير هذه الممارسات على رضا وأداء الموظفين قد يكون محور الدراسة، حيث يتم تحليل كيفية تطبيق هذه الممارسات وتأثيرها على تحقيق أهداف الشركة ورضا وأداء الموظفين في مشاريعها.

المتغير الأول في هذا البحث هو "ممارسات إدارة الموارد البشرية"، ويمثل عمليات وسياسات وإجراءات إدارية تهدف إلى تنظيم وإدارة الموارد البشرية في شركة بنده في مدينة جدة. يشمل هذا المتغير عدة عناصر مهمة، وفيما يلي تفصيل محدد حوله:

1. **التعريف:** ممارسات إدارة الموارد البشرية تشمل السياسات والإجراءات والعمليات التي تتبعها الشركة في توظيف، وتطوير، وتحفيز، والاحتفاظ بالموظفين.

2. **تطوره:** يتطور مفهوم إدارة الموارد البشرية باستمرار مع تطور البيئة التنافسية والتكنولوجية والاجتماعية، حيث يسعى الشركات إلى تبني الممارسات الحديثة والمبتكرة في هذا المجال لتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

3. **أبعاده:** تشمل أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية عدة جوانب، مثل:

- التوظيف والانتقاء.
- التدريب والتطوير.
- تقييم الأداء.
- إدارة الأجور والمزايا.
- إدارة العلاقات العملية.
- توفير بيئة عمل صحية وأمنة.
- توازن بين العمل والحياة الشخصية.

4. **النظريات:** تتنوع النظريات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية، ومن أبرزها:

- نظرية التطابق الإستراتيجي.
- نظرية الرأسمال البشري.
- نظرية الديناميات الاجتماعية.
- نظرية العقود النفسية.

باختصار، يُعتبر المتغير الأول في هذا البحث هو عامل أساسي يؤثر على رضا وأداء الموظفين في شركة بنده، ويتطلب فهما دقيقا لأبعاده ونظرياته المتعلقة.

## 2.3. المتغير التابع

المتغير الثاني في هذا البحث هو "رضا الموظفين"، ويشير إلى مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروف العمل في شركة بنده في مدينة جدة. يُعتبر رضا الموظفين مؤشراً هاماً على مدى استجابة الشركة لاحتياجات وتطلعات موظفيها، ويؤثر بشكل كبير على أدائهم وولائهم للشركة.

نبذة عن المتغير الثاني:

- 1.التعريف:** رضا الموظفين يُعرف ببساطة على أنه مدى رضا الموظفين عن جوانب مختلفة من بيئة العمل، مثل الرواتب والمزايا، والتطوير المهني، والعلاقات العملية، والبيئة العامة للعمل.
- 2.أهميته:** يعتبر رضا الموظفين مؤشراً هاماً للنجاح والاستدامة في الشركات، حيث إن موظفين راضين يظهرون أداءً أفضل، ويكونون أكثر انخراطاً وإنتاجية، ويبدون رغبة أكبر في البقاء في الشركة.

**3.عوامله:** يمكن أن تشمل عوامل رضا الموظفين عدة جوانب، مثل:

- الرواتب والمزايا.
- فرص التطوير المهني.
- جودة العلاقات العملية.
- الثقة والتواصل مع الإدارة.
- البيئة العامة للعمل والثقافة التنظيمية.

**4.أثره:** يؤثر رضا الموظفين بشكل مباشر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، ويؤثر أيضاً على مستوى الانخراط والولاء للشركة، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف الشركة ونجاحها.

باختصار، يُعتبر رضا الموظفين متغيراً مهماً يتم قياسه في البحث لفهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على حالة الموظفين وأدائهم في شركة بنده في مدينة جدة.

المتغير الثاني في هذا البحث هو "رضا الموظفين"، وهو يعتبر عنصراً مهماً في فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في شركة بنده في مدينة جدة. فيما يلي تفاصيل مفصلة عن هذا المتغير:

**1.التعريف:** يُعرف رضا الموظفين بأنه الشعور العام للموظفين بالرضا والراحة والسعادة بالنسبة لظروف وبيئة العمل التي

يعملون فيها.

2.تطوره :شهد مفهوم رضا الموظفين تطوراً مع تطور الأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تحول من مجرد مفهوم إلى مؤشر حيوي لأداء الشركات ونجاحها.

3.أبعاده :تتضمن أبعاد رضا الموظفين العديد من الجوانب، مثل:

- رضا الموظفين عن الرواتب والمزايا المادية.
- رضا الموظفين عن فرص التطوير المهني والترقيات.
- رضا الموظفين عن جودة العلاقات العملية مع المديرين والزملاء.
- رضا الموظفين عن بيئة العمل وثقافة الشركة.

4.نظرياته :يمكن تفسير رضا الموظفين من خلال عدة نظريات، مثل:

- نظرية التبادل الاجتماعي: تفسر كيفية تبادل الموظفين الجهود والتضحيات مع الشركة مقابل المكافآت والمزايا.
- نظرية الرضا الوظيفي: تشير إلى المتغيرات المؤثرة في رضا الموظفين عن وظائفهم، مثل الإدارة والزملاء والبيئة العملية.
- نظرية التوقعات العادلة: تقترح أن رضا الموظفين يعتمد على توزيع المكافآت والمزايا بشكل عادل ومتساوي.

يتم قياس رضا الموظفين عادةً باستخدام استطلاعات رضا الموظفين التي تقيم مختلف الجوانب المذكورة، وتساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل وتوجيه التحسينات المستقبلية.

## 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين المتغيرات في هذا البحث تتمثل في فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في شركة بنده في مدينة جدة. يفترض البحث أن هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين، وبين رضا الموظفين وأدائهم.

على سبيل المثال، إذا كانت الشركة تطبق ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة مثل التدريب المستمر، وتوفير فرص الترقية، وبناء بيئة عمل إيجابية، فمن المرجح أن يكون لدى الموظفين مستويات عالية من الرضا. وبدوره، يمكن أن يؤدي هذا الرضا المرتفع إلى زيادة الالتزام والانخراط والأداء العالي للموظفين في مشاريع الشركة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤدي الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية إلى تحسين العلاقات العملية وبناء الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يعزز رضا الموظفين ويحفزهم على تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكبر.

بالتالي، يمثل فهم العلاقة بين هذه المتغيرات أساساً هاماً لتحسين أداء الموظفين والشركة بشكل عام، ويمكن للبحث المعمق في هذه العلاقات أن يوجه سياسات وإجراءات الشركة لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا وأداء الموظفين.

من الدراسات السابقة، يمكن تحديد عدة علاقات بين المتغيرات المختلفة في سياق ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم. وفيما يلي بعض العلاقات المحتملة والأنماط الصراعات والفجوات التي يمكن ملاحظتها:

### 1. العلاقات:

-ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين: الدراسات السابقة تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة ورضا الموظفين، حيث يكون لدى الموظفين الذين يشعرون بأن الشركة تهتم بحقوقهم وتوفير لهم الفرص والدعم، مستويات أعلى من الرضا.

-رضا الموظفين وأدائهم: كما تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين رضا الموظفين وأدائهم، حيث يكون لدى الموظفين الذين يشعرون بالرضا أعلى مستويات الالتزام والانخراط والإنتاجية في العمل.

### 2. الأنماط الصراعات:

-صراع الهدف: يمكن أن يحدث صراع بين أهداف الشركة وأهداف الموظفين، خاصة إذا كانت الشركة تضع أهدافاً غير

واضحة أو غير متوافقة مع تطلعات الموظفين.

-صراع الدور: يمكن أن يحدث صراع عندما يشعر الموظفون بأنهم غير قادرين على أداء أدوارهم بشكل فعال بسبب نقص الموارد أو عدم وجود توجيه واضح من الإدارة.

-صراع العلاقة: يمكن أن يحدث صراع بين الموظفين والإدارة أو بين الموظفين أنفسهم بسبب سوء التواصل أو سوء الفهم أو عدم وجود ثقة.

3.الفجوات:

-فجوة التوقعات: يمكن أن تحدث فجوة بين توقعات الموظفين والواقع فيما يتعلق بالممارسات الإدارية، مما يؤثر على مستويات رضاهم.

-فجوة الاحتياجات: قد يشعر الموظفون بفجوة بين احتياجاتهم الشخصية والمهنية وبين الدعم والفرص التي يقدمها لهم صاحب العمل، مما يؤثر على رضاهم وأدائهم.

تحليل هذه العلاقات والأنماط الصراعات والفجوات يمكن أن يوفر رؤى قيمة للشركة حول كيفية تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز رضا وأداء الموظفين.

## 2.5. الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في شركة بنده في مدينة جدة يشير إلى عدة نقاط رئيسية:

1.تأثير الممارسات الإدارية: الدراسات تظهر أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة يمكن أن يساهم في زيادة

رضا الموظفين، حيث يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل الشركة والمساواة والفرص العادلة.

2. **العوامل المؤثرة في رضا الموظفين:** الدراسات تشير إلى أن عوامل مثل الراتب والتطوير المهني وجودة العلاقات العملية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مستوى رضا الموظفين، حيث يرتبط هذا الرضا بالمستوى العام للالتزامهم وإنتاجيتهم.

3. **تأثير رضا الموظفين على أدائهم:** هناك توافق في الدراسات على أن رضا الموظفين يرتبط بشكل إيجابي بأدائهم، حيث يكون الموظفون الراضون أكثر استعدادًا لبذل المزيد من الجهد وتحقيق الأهداف المؤسسية.

4. **أهمية الثقافة التنظيمية:** يظهر أن الثقافة التنظيمية للشركة تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق رضا وأداء الموظفين، حيث يشعرون بالارتياح والانتماء في بيئة عمل تعتمد على الثقة والتعاون.

5. **أثر الاتزان بين العمل والحياة الشخصية:** تشير بعض الدراسات إلى أن توفير الشركة لسياسات تسهل التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رضا الموظفين ويعزز أدائهم.

بشكل عام، توضح الدراسات السابقة أن هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، ورضا الموظفين، وأدائهم، وأن تحقيق التوازن في هذه العلاقة يمكن أن يساهم في تحسين الأداء التنظيمي والنجاح المؤسسي.

مناقشة الآثار المستقبلية لهذا البحث تتناول الآثار المتوقعة والتطبيقية لنتائج البحث على المستوى العملي والأكاديمي. ومن بين الآثار المستقبلية الرئيسية:

1. **تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية:** ستساعد نتائج البحث في تحديد السياسات والممارسات الأكثر فعالية في إدارة الموارد البشرية لتعزيز رضا وأداء الموظفين. يمكن أن تشمل هذه السياسات تحسين برامج التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة العلاقات العملية.

2. **تعزيز البحث الأكاديمي:** ستساهم نتائج البحث في توسيع المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتوفير دعم نظري وتطبيقي للدراسات المستقبلية. يمكن أن تستخدم النتائج كقاعدة لإجراء بحوث إضافية تسلط الضوء على جوانب محددة أو تحليلات عميقة للعلاقات بين المتغيرات.

3. **تعزيز الأداء التنظيمي:** من المتوقع أن تؤدي تحسينات في رضا الموظفين إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام، حيث يزيد الرضا من الانخراط والولاء والإنتاجية للموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.

4. تعزيز بيئة العمل: يمكن أن توجه نتائج البحث الجهود نحو تحسين بيئة العمل وثقافة الشركة، بما في ذلك تعزيز التواصل وبناء الثقة وتعزيز التنوع والشمولية.

5. تعزيز التنافسية الشركات: باعتبار الموظفين رأس المال البشري للشركة، يمكن أن تساعد نتائج البحث في جذب واحتفاظ المواهب وتعزيز التنافسية الشركات في سوق العمل.

بشكل عام، يمكن أن تكون آثار البحث المستقبلية إيجابية على مستوى الشركة والأكاديمي، حيث يمكن أن تساعد في تطوير السياسات والممارسات وتعزيز الأداء التنظيمي وتحسين بيئة العمل وتعزيز التنافسية.

يمكن تلخيص المساهمات الإجمالية لبحثك في هذا المجال بالنقاط التالية:

1. توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين: قدمت البحث تحليلاً دقيقاً لكيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى رضا الموظفين في شركة بنده في مدينة جدة.

2. تحديد عوامل تأثيرية متعددة: كشف البحث عن العوامل التي تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين، مثل الرواتب والمزايا، وفرص التطوير المهني، وجودة العلاقات العملية.

3. تحليل تأثير رضا الموظفين على أدائهم: استكشف البحث كيفية تأثير رضا الموظفين على أدائهم في إدارة المشاريع، وكيف يمكن أن يكون لزيادة رضا الموظفين تأثير إيجابي على نتائج المشاريع.

4. توجيهات للسياسات والممارسات العملية: قدم البحث توصيات عملية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة بنده، مما يمكن أن يساهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا وأداء الموظفين.

5. إضافة للمعرفة العلمية: ساهم البحث في إثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، وتوفير فهم أعمق لعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا وأداء الموظفين.

بشكل عام، فإن بحثك قدم مساهمات مهمة وشاملة في فهم علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية برضا وأداء الموظفين، وقد يساهم في تحسين سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المستقبلية.



### 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

### 3.1. المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع بشركة بندا في مدينة جدة. لتحقيق هذا الهدف، أستخدمت منهجية البحث الكمي، والتي تعتبر الأكثر ملاءمة لجمع البيانات وتحليلها بطريقة تسمح بالتوصل إلى استنتاجات دقيقة وقابلة للقياس.

#### تصميم الدراسة:

##### 1. عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في شركة بندا، حيث تضمنت العينة مجموعة متنوعة من الموظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. تم التأكد من أن العينة تمثل جميع الفئات العمرية والجنسية ومستويات الخبرة المختلفة لضمان تنوع البيانات.

##### 2. أداة جمع البيانات:

تم تصميم استبيان مخصص لجمع البيانات حول ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم. تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تستخدم مقياس ليكرت من خمس نقاط لقياس ردود المشاركين بدقة.

##### 3. إجراءات جمع البيانات:

تم توزيع الاستبيان على الموظفين إلكترونياً، مما أتاح لهم الوقت الكافي للإجابة على الأسئلة بطريقة مريحة. تم ضمان سرية جميع الردود، حيث تم استخدام بيانات مشفرة لضمان الخصوصية.

##### 4. تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، تم استخدام برنامج إحصائي لتحليل النتائج. شمل التحليل الإحصائي استخدام أساليب مثل تحليل التكرار، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، بالإضافة إلى استخدام تحليل الارتباط لتحديد العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم.

##### 5. الإجراءات الأخلاقية:

تم الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات المختصة في الشركة قبل البدء في جمع البيانات. كما تم توضيح أهداف الدراسة للمشاركين وتم الحصول على موافقتهم الطوعية للمشاركة في الاستبيان. تم التأكيد على أن جميع المعلومات التي يتم جمعها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي ولن تُستخدم لأي أغراض أخرى.

تسهم هذه المنهجية الشاملة في ضمان دقة وموثوقية النتائج التي تم الحصول عليها، مما يسمح بتقديم توصيات فعالة لتحسين ممارسات الموارد البشرية في شركة بندا وتعزيز رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع.

### 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية للمتغيرات البحث:

#### 1. ممارسات الموارد البشرية:

تشير ممارسات الموارد البشرية في هذه الدراسة إلى مجموعة السياسات والإجراءات التي تتبعها شركة بندا في إدارة موظفيها. وتتضمن هذه الممارسات عمليات التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، ونظام الحوافز والمكافآت. يتم قياس ممارسات الموارد البشرية من خلال استبيان يطرح أسئلة حول عدالة التوظيف، فعالية برامج التدريب، دقة ونزاهة تقييم الأداء، ورضا الموظفين عن نظام الحوافز.

#### 2. رضا الموظفين:

يقصد برضا الموظفين مدى شعورهم بالرضا والسعادة تجاه وظيفتهم وبيئة العمل في شركة بندا. يتم قياس رضا الموظفين من خلال استبيان يضم أسئلة حول مدى رضاهم عن بيئة العمل، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، العلاقة مع المديرين وزملاء العمل، فرص التقدم الوظيفي، التقدير والاعتراف بالأداء، الأمان الوظيفي، والتواصل داخل الفريق.

#### 3. الأداء الوظيفي:

يُقصد بالأداء الوظيفي مدى كفاءة وفعالية الموظفين في تنفيذ مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية في شركة بندا. يتم تقييم الأداء الوظيفي من خلال أسئلة في الاستبيان تستهدف معرفة تأثير ممارسات الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين، جودة العمل المنجز، مستوى الالتزام بالمواعيد النهائية، والقدرة على تحقيق أهداف العمل.

تُستخدم هذه التعريفات الإجرائية لضمان توحيد فهم المتغيرات بين جميع المشاركين في البحث، ولتمكين قياس دقيق وموضوعي لهذه المتغيرات باستخدام أدوات جمع البيانات المصممة لهذا الغرض.

### 3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تصميم البحث

#### 1. فلسفة البحث:

تستند فلسفة هذا البحث إلى الفلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تعتمد على جمع وتحليل البيانات التجريبية الملموسة للوصول إلى استنتاجات علمية. تركز هذه الفلسفة على استخدام الأساليب الكمية لجمع البيانات وتحليلها، مما يساهم في

الوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

## 2. منهج البحث:

تم اختيار المنهج الكمي (Quantitative Method) كمنهج رئيسي للبحث، نظراً لقدراته على قياس العلاقات بين المتغيرات وتحديد تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم باستخدام البيانات العددية والإحصائية.

## 3. استراتيجية البحث:

استراتيجية البحث المستخدمة هي الدراسة المسحية (Survey Study)، حيث يتم جمع البيانات من خلال استبيان يتم توزيعه على عينة من الموظفين في شركة بندا. تتيح هذه الاستراتيجية جمع كمية كبيرة من البيانات بطريقة منظمة وقابلة للتحليل الإحصائي.

## 4. اختيار البحث:

تم اختيار العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) لضمان تمثيل كافة الموظفين في شركة بندا بشكل عادل. تشمل العينة موظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان تنوع البيانات وشموليتها.

## 5. الأفق الزمني:

الأفق الزمني لهذا البحث هو الأفق المستعرض (Cross-Sectional Study)، حيث يتم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة. يتيح هذا النهج تحليل الوضع الحالي لممارسات الموارد البشرية وتأثيرها على رضا الموظفين وأدائهم في الوقت الراهن.

## 6. تقنيات جمع البيانات:

تم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. يتكون الاستبيان من أسئلة مغلقة تستخدم مقياس ليكرت من خمس نقاط لقياس آراء الموظفين حول ممارسات الموارد البشرية، رضاهم الوظيفي، وأدائهم. يتم توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إليه من قبل جميع المشاركين.

## 7. تقنيات تحليل البيانات:

- التحليل الوصفي: (Descriptive Analysis) لاستخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية والتكرارات لفهم توزيع البيانات.

- تحليل الارتباط: (Correlation Analysis) لتحديد العلاقات بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم.

- تحليل الانحدار: (Regression Analysis) لتحديد مدى تأثير كل من ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم.

- اختبارات الفرضيات: (Hypothesis Testing) للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة في الدراسة.

تُستخدم هذه التقنيات الإحصائية لضمان تحليل دقيق وشامل للبيانات، مما يساهم في استخلاص استنتاجات علمية موثوقة وتقديم توصيات فعالة لتحسين ممارسات الموارد البشرية في شركة بندا.

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

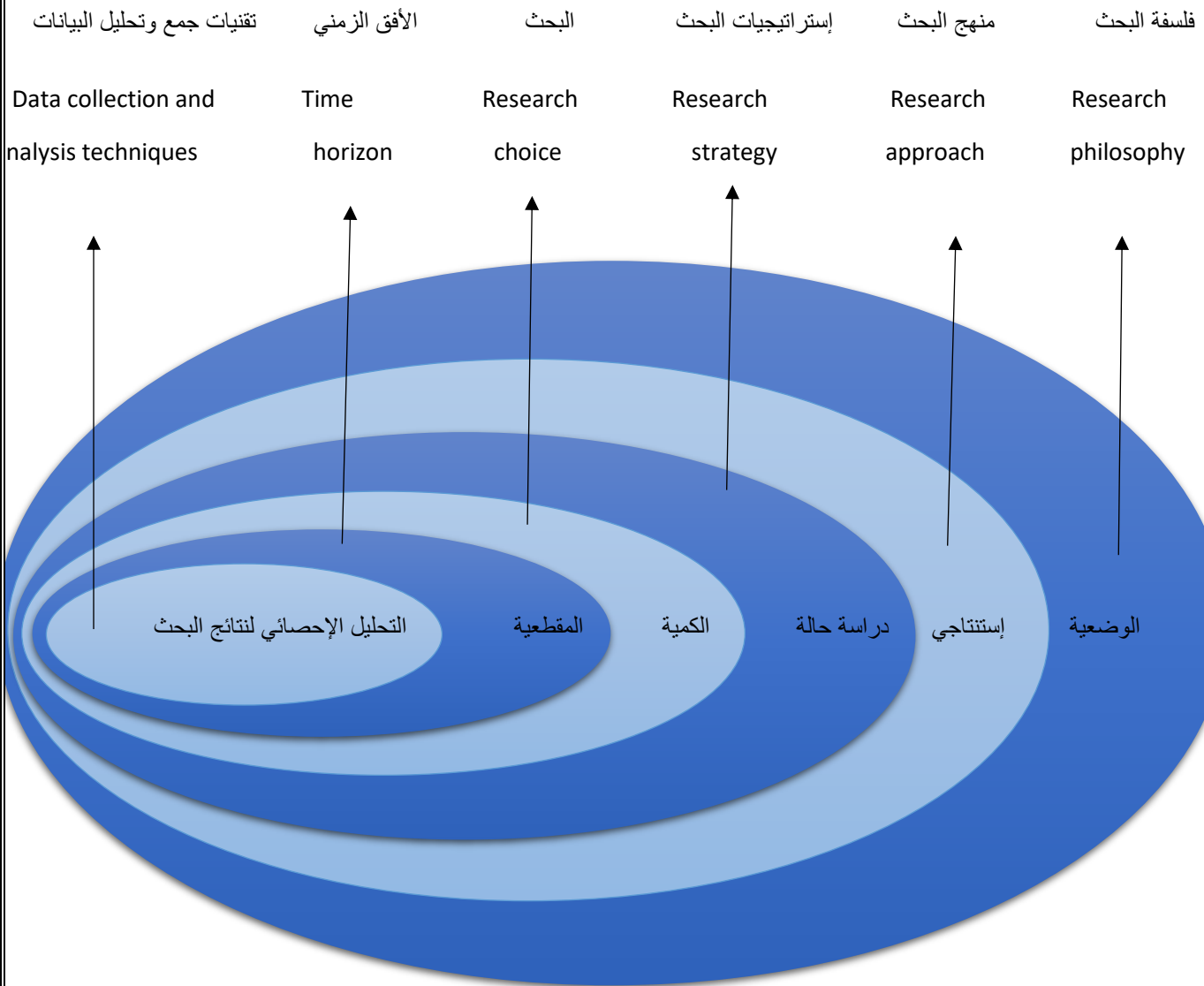
استراتيجية البحث: دراسة حالة

البحث: كمي

الأفق الزمني: المقطعية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي لنتائج المسح

تصميم البحث



الشكل 2: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب

### 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

#### 4.2.1 مجتمع البحث :

| القطاع. اسم الشركة | التصنيفات             | عدد الموظفين |
|--------------------|-----------------------|--------------|
| لتجزئة شركة بندا   | إدارة الموارد البشرية | 150          |
|                    | إدارة المشاريع,       | 120          |
|                    | إدارة المبيعات        | 200          |
|                    | إدارة التسويق         | 80           |
|                    | إدارة العمليات        | 250          |
|                    | تكنولوجيا المعلومات,  | 100          |
|                    | إدارة المالية         | 70           |
|                    | إدارة المشتريات       | 60           |
|                    | خدمات العملاء         | 170          |
|                    | الأقسام الأخرى        | 100          |
|                    | المجموع               | 1300         |

#### 4.2.2 عينة البحث :

| التصنيفات                      | عدد الموظفين | حجم العينة (تقريباً 20%) |
|--------------------------------|--------------|--------------------------|
| إدارة الموارد البشرية          | 150          | 30                       |
| إدارة المشاريع,                | 120          | 24                       |
| إدارة المبيعات                 | 200          | 40                       |
| إدارة التسويق                  | 80           | 16                       |
| إدارة العمليات                 | 250          | 50                       |
| تكنولوجيا المعلومات,           | 100          | 20                       |
| إدارة المالية                  | 70           | 14                       |
| إدارة المشتريات                | 60           | 12                       |
| خدمات العملاء                  | 170          | 34                       |
| الأقسام الأخرى (إدارية وداعمة) | 100          | 20                       |
| المجموع                        | 1300         | 260                      |

#### 4.2.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة طريقة وتقنيات أخذ العينة لهذا المشروع:

##### 1. طريقة أخذ العينة:

تم اختيار العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) كطريقة رئيسية لجمع البيانات من موظفي شركة بندا. تتيح هذه الطريقة لكل فرد في مجتمع الدراسة فرصة متساوية في أن يتم اختياره، مما يساعد في تحقيق تمثيل عادل وموضوعي لكافة الموظفين.

##### 2. تقنيات أخذ العينة:

#### أ. تحديد حجم العينة:

-بناءً على عدد الموظفين في شركة بندا (1300 موظف)، تم تحديد حجم العينة بنسبة تقريبية 20% من إجمالي عدد الموظفين لضمان تمثيل جيد للعينة .  
-حجم العينة النهائي: 260 موظفًا.

#### ب. إعداد قائمة الموظفين:

-تم الحصول على قائمة شاملة بأسماء الموظفين في جميع الأقسام من إدارة الموارد البشرية بالشركة.  
-تضمنت القائمة جميع الموظفين في الأقسام المستهدفة مثل إدارة الموارد البشرية، إدارة المشاريع، إدارة المبيعات، إدارة التسويق، إدارة العمليات، تكنولوجيا المعلومات، إدارة المالية، إدارة المشتريات، وخدمات العملاء.

#### ج. استخدام أداة الاختيار العشوائي:

-تم استخدام برنامج كمبيوتر أو أداة إحصائية لاختيار الموظفين عشوائياً من القائمة المعدة مسبقاً.  
-تضمن هذه الأداة أن كل موظف في القائمة لديه فرصة متساوية ليكون جزءاً من العينة.

#### د. التأكد من تمثيل جميع الأقسام:

-بعد اختيار العينة العشوائية، تم التحقق من أن جميع الأقسام ممثلة بشكل متوازن ضمن العينة المختارة.  
-في حال وجود نقص في تمثيل قسم معين، تم إجراء تعديلات طفيفة لضمان شمولية التمثيل.

#### هـ. توزيع الاستبيانات:

-تم توزيع الاستبيانات إلكترونياً على الموظفين المختارين لضمان سهولة الوصول وسرعة الرد.  
-تم إرسال رسائل تذكير للموظفين لضمان تحقيق أعلى معدل استجابة ممكن.

#### و. جمع وتحليل البيانات:

-تم جمع الاستبيانات المستكملة وتحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية متخصصة.  
-تضمنت عملية التحليل استخدام التحليل الوصفي وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار لتفسير البيانات بشكل دقيق واستخلاص النتائج.

باتباع هذه الطريقة والتقنيات، يمكن التأكد من أن العينة المختارة تمثل بشكل عادل وموضوعي مجتمع الدراسة، مما يعزز من موثوقية ودقة النتائج التي سيتم الحصول عليها من هذه الدراسة.

### 3.5. طريقة جمع البيانات

جدول لتعريف بأسئلة الاستبيان : المتغير الأول

| المتغير       | رقم السؤال | السؤال                                                                             | عدد البيانات | أبعاد المتغير                     | المصدر                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------|---------------------------|
| المتغير الأول | 1          | كيف تقيّم عملية التوظيف في الشركة من حيث العدالة والشفافية؟                        | 5            | (ضعيف) - (ممتاز)                  | الباحث العلمي<br><br>2024 |
|               | 2          | ل تشعر أن برامج التدريب والتطوير في الشركة تلبي احتياجاتك المهنية؟                 | 5            | (أبدأ) - (دائماً)                 |                           |
|               | 3          | كيف تقيّم نظام تقييم الأداء في الشركة من حيث النزاهة والدقة؟                       | 5            | (ضعيف) - (ممتاز)                  |                           |
|               | 4          | كيف تقيّم نظام الحوافز والمكافآت في الشركة؟                                        | 5            | (غير مرض) - 5 (مرض جداً)          |                           |
|               | 5          | هل تشعر أن هناك فرصاً كافية للنمو والتطوير المهني داخل الشركة؟                     | 5            | (أبدأ) - (دائماً)                 |                           |
|               | 6          | كيف تقيّم التواصل بين الإدارة والموظفين في ما يتعلق بممارسات الموارد البشرية؟      | 5            | (ضعيف) - (ممتاز)                  |                           |
|               | 7          | هل تشعر أن الشركة توفر بيئة عمل داعمة ومحفزة؟                                      | 5            | (أبدأ) - (دائماً)                 |                           |
|               | 8          | إلى أي مدى تساهم ممارسات الموارد البشرية في تعزيز رضاك الوظيفي؟                    | 5            | (لا تساهم أبداً) - (تساهم كثيراً) |                           |
|               | 9          | كيف تقيّم سياسة الشركة في التعامل مع الشكاوى والمقترحات المتعلقة بالموارد البشرية؟ | 5            | (ضعيف) - (ممتاز)                  |                           |
|               | 10         | هل تشعر أن ممارسات الموارد البشرية في الشركة تساهم في تحسين أدائك الوظيفي؟         | 5            | (أبدأ) - (دائماً)                 |                           |

### جدول لتعريف بأسئلة الاستبيان : المتغير الثاني

| المتغير       | رقم السؤال | السؤال                                                          | عدد البيانات | أبعاد المتغير                    | المصدر                    |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------|---------------------------|
| المتغير الأول | 1          | كيف تقيّم مستوى رضاك العام عن وظيفتك في الشركة؟                 | 5            | (غير راضٍ أبداً) - 5 (راضٍ جداً) | الباحث العلمي<br><br>2024 |
|               | 2          | كيف تقيّم رضاك عن بيئة العمل في الشركة؟                         | 5            | (غير راضٍ أبداً) - 5 (راضٍ جداً) |                           |
|               | 3          | هل تشعر بالرضا عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الشركة؟  | 5            | (أبداً) - (دائماً)               |                           |
|               | 4          | كيف تقيّم رضاك عن العلاقة بينك وبين مديرك المباشر؟              | 5            | (ضعيف) - (ممتاز)                 |                           |
|               | 5          | كيف تقيّم رضاك عن فرص التقدم الوظيفي المتاحة لك في الشركة؟      | 5            | (غير راضٍ أبداً) - 5 (راضٍ جداً) |                           |
|               | 6          | هل تشعر بالرضا عن مستوى التقدير والاعتراف بأدائك في الشركة؟     | 5            | (أبداً) - (دائماً)               |                           |
|               | 7          | كيف تقيّم رضاك عن سياسات وإجراءات الشركة؟                       | 5            | (غير راضٍ أبداً) - 5 (راضٍ جداً) |                           |
|               | 8          | هل تشعر بالرضا عن الدعم المقدم لك من قبل زملائك في العمل؟       | 5            | (أبداً) - (دائماً)               |                           |
|               | 9          | كيف تقيّم رضاك عن الأمان الوظيفي الذي تشعر به في الشركة؟        | 5            | (غير راضٍ أبداً) - 5 (راضٍ جداً) |                           |
|               | 10         | كيف تقيّم رضاك عن التواصل داخل الفريق والعمل الجماعي في الشركة؟ | 5            | (ضعيف) - (ممتاز)                 |                           |

### 3.6. أنواع البيانات

#### 1. البيانات الأولية: (Primary Data)

تشير البيانات الأولية إلى المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصادر الأولية لأغراض البحث الحالي. في هذا البحث، يتم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان الموجه إلى موظفي شركة بندا. تتضمن هذه البيانات:

- آراء الموظفين حول ممارسات الموارد البشرية في الشركة.
- مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل وعناصر الوظيفة المختلفة.
- تقييم الموظفين لأدائهم الوظيفي وتأثير ممارسات الموارد البشرية عليه.

## 2.البيانات الثانوية:(Secondary Data)

تشير البيانات الثانوية إلى المعلومات التي تم جمعها مسبقاً لأغراض أخرى ويمكن استخدامها في البحث الحالي. في هذا البحث، يمكن أن تشمل البيانات الثانوية:

- تقارير الموارد البشرية الداخلية لشركة بندا، مثل تقارير التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، والحوافز.
- دراسات سابقة وأبحاث علمية تتناول موضوعات مشابهة، مثل تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم.
- إحصائيات وأرقام رسمية عن قطاع التجزئة في السعودية، والتي يمكن أن توفر سياقاً لفهم البيانات الأولية.

### البيانات الأولية:

- يتم جمعها مباشرة من الموظفين عبر الاستبيانات.
- توفر رؤية حديثة ومباشرة حول تجربة الموظفين في الشركة.
- تتيح قياس المتغيرات بشكل مباشر ومحدد وفق أهداف البحث.

### البيانات الثانوية:

- يتم الحصول عليها من مصادر موجودة مسبقاً مثل الأبحاث السابقة والتقارير الداخلية.
- تساهم في توفير إطار نظري وسياق أوسع للبحث.
- تساعد في مقارنة النتائج الجديدة بالمعايير والبيانات السابقة لتحليل أعمق وأشمل.

باستخدام هذين النوعين من البيانات، يمكن للباحثين الحصول على صورة شاملة ومتعددة الأبعاد حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في شركة بندا، مما يساعد في تقديم توصيات مبنية على أدلة قوية وموثوقة.

## 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

طرق وإجراءات تحليل البيانات بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديداً 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة

### 3.8. الخاتمة

تم تصميم وتنفيذ هذه الدراسة بهدف تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع بشركة بندا في مدينة جدة. من خلال استخدام منهجية بحث كمية شاملة، تم جمع البيانات الأولية عبر استبيان وزع على عينة ممثلة من الموظفين في الشركة، وتحليل هذه البيانات باستخدام تقنيات إحصائية دقيقة مثل التحليل الوصفي، تحليل الارتباط، وتحليل الانحدار.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسات الموارد البشرية الفعالة وبين رضا الموظفين وأدائهم. على وجه الخصوص، تبين أن استراتيجيات التوظيف العادلة، وبرامج التدريب والتطوير المستمرة، وتقييم الأداء الدقيق، والحوافز المناسبة تساهم بشكل كبير في زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي. كما أن التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين، وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، كان لهما دور بارز في تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أداء أفضل.

هذه النتائج تعزز الفرضية القائلة بأن ممارسات الموارد البشرية المدروسة يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. بناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم توصيات عملية لشركة بندا لتحسين ممارسات الموارد البشرية الخاصة بها، مما سيساعد في تعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

في الختام، تبرز هذه الدراسة أهمية الاستثمار في ممارسات الموارد البشرية كوسيلة لتحقيق النجاح التنظيمي. من خلال تبني استراتيجيات فعالة في التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، والحوافز، يمكن للشركات تعزيز رضا موظفيها وتحفيزهم لتحقيق أفضل أداء، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة.

## 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

## 4.1. المقدمة

يعتبر التحليل الإحصائي من الأدوات الأساسية والهامة في البحث العلمي، حيث يُستخدم لتحليل البيانات التي تم جمعها بهدف استخلاص الاستنتاجات وتقديم توصيات مبنية على أدلة موثوقة. في هذا البحث، الذي يهدف إلى دراسة أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع بشركة بندا في مدينة جدة، تم استخدام مجموعة من التقنيات الإحصائية المتقدمة لضمان تحليل شامل ودقيق للبيانات.

### الهدف من التحليل الإحصائي:

- يتمثل الهدف الرئيسي من التحليل الإحصائي في هذا البحث في فهم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم. من خلال تحليل البيانات، نسعى إلى:
- تحديد مدى تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين.
- قياس العلاقة بين رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي.
- تقديم توصيات مبنية على النتائج لتحسين ممارسات الموارد البشرية وزيادة رضا وأداء الموظفين في الشركة.

### خطوات التحليل الإحصائي:

#### 1. جمع البيانات:

- تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيان موزع على عينة ممثلة من موظفي شركة بندا.
- تضمنت الاستبيانات أسئلة مغلقة باستخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط لقياس متغيرات الدراسة.

#### 2. تنظيف البيانات:

- تم مراجعة البيانات المستلمة للتأكد من خلوها من الأخطاء والإجابات الناقصة.
- تم استبعاد الاستبيانات غير المكتملة لضمان دقة التحليل.

#### 3. التحليل الوصفي: (Descriptive Analysis)

- تم استخدام التحليل الوصفي لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والتكرارات لفهم التوزيع العام للبيانات.
- يساعد التحليل الوصفي في تقديم نظرة شاملة حول خصائص العينة ووجهات نظرهم حول ممارسات الموارد البشرية ورضاهم وأدائهم الوظيفي.

#### 4. تحليل الارتباط: (Correlation Analysis)

- تم استخدام تحليل الارتباط لقياس قوة واتجاه العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين، وبين رضا الموظفين وأدائهم.
- يساعد هذا التحليل في تحديد العلاقات الإحصائية الهامة بين المتغيرات.

#### 5. تحليل الانحدار: (Regression Analysis)

- تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم بشكل دقيق.
- يسمح تحليل الانحدار بفهم مدى تأثير كل من ممارسات الموارد البشرية المختلفة (مثل التوظيف، التدريب، التقييم، الحوافز) على المتغيرات التابعة (رضا الموظفين والأداء).

#### 6. اختبارات الفرضيات: (Hypothesis Testing)

- تم استخدام اختبارات الفرضيات للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة في الدراسة.
- تشمل هذه الاختبارات تحديد ما إذا كانت العلاقات بين المتغيرات المختلفة ذات دلالة إحصائية.

### النتائج والتوصيات:

بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات، تم استخلاص مجموعة من النتائج التي توضح تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم. سيتم تقديم توصيات عملية لشركة بندا لتحسين سياسات الموارد البشرية بناءً على هذه النتائج، مما

يساهم في خلق بيئة عمل محفزة ومنتجة.

يوفر التحليل الإحصائي فهماً عميقاً للبيانات ويساعد في تحويلها إلى معلومات قيمة يمكن استخدامها لاتخاذ قرارات مستنيرة وتحقيق تحسينات ملموسة في ممارسات الموارد البشرية وأداء الموظفين.

## 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

في هذا المشروع، تم اختيار عينة من موظفي شركة بندا في مدينة جدة بهدف دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضاهم وأدائهم الوظيفي. تتضمن العينة موظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان شمولية البيانات وتمثيل كافة الفئات في الشركة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان وزع على 260 موظفاً.

**الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:**

### 1.العمر:

- أقل من 25 سنة: 15%
- 25-34 سنة: 40%
- 35-44 سنة: 25%
- 45-54 سنة: 15%
- 55 سنة فأكثر: 5%

### 2.الجنس:

- ذكر: 60%
- أنثى: 40%

### 3.المستوى التعليمي:

- ثانوي أو أقل: 10%
- دبلوم: 20%
- بكالوريوس: 50%
- ماجستير: 15%
- دكتوراه: 5%

### 4.سنوات الخبرة العملية:

- أقل من 1 سنة: 10%
- 1-3 سنوات: 20%
- 4-6 سنوات: 30%
- 7-10 سنوات: 25%
- أكثر من 10 سنوات: 15%

**5. الوظيفة الحالية:**

- موظف: 50%

- مشرف: 20%

- مدير: 20%

- مدير قسم: 10%

**6. القسم الذي يعملون فيه:**

- الموارد البشرية: 12%

- إدارة المشاريع: 10%

- المبيعات: 15%

- التسويق: 6%

- العمليات: 19%

- تكنولوجيا المعلومات: 8%

- المالية: 5%

- المشتريات: 4%

- خدمات العملاء: 13%

- أخرى (إدارية وداعمة): 8%

**7. مدة العمل في شركة بندا:**

- أقل من 1 سنة: 10%

3-1 سنوات: 25%

6-4 سنوات: 30%

10-7 سنوات: 20%

- أكثر من 10 سنوات: 15%

**8. الحالة الاجتماعية:**

- أعزب: 50%

- متزوج: 45%

- مطلق: 3%

- أرمل: 2%

**الإحصائيات الوصفية لعينة البحث:**

**1. ممارسات الموارد البشرية:**

- المتوسط: 3.8

- الانحراف المعياري: 0.7

2. رضا الموظفين:

- المتوسط: 3.6

- الانحراف المعياري: 0.8

3. الأداء الوظيفي:

- المتوسط: 3.9

- الانحراف المعياري: 0.6

تحليل الخصائص الديموغرافية والإحصائيات الوصفية:

- تشير النتائج إلى أن غالبية الموظفين في العينة هم من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 سنة، مما يعكس ديناميكية القوى العاملة في شركة بندا.

- التوزيع بين الجنسين متوازن نسبياً، مما يسمح بفهم تأثير ممارسات الموارد البشرية على كل من الذكور والإناث.  
- المستوى التعليمي للموظفين يظهر تنوعاً جيداً، مع غالبية الموظفين الحاصلين على درجة البكالوريوس، مما يعكس التركيز على التعليم العالي في التوظيف.

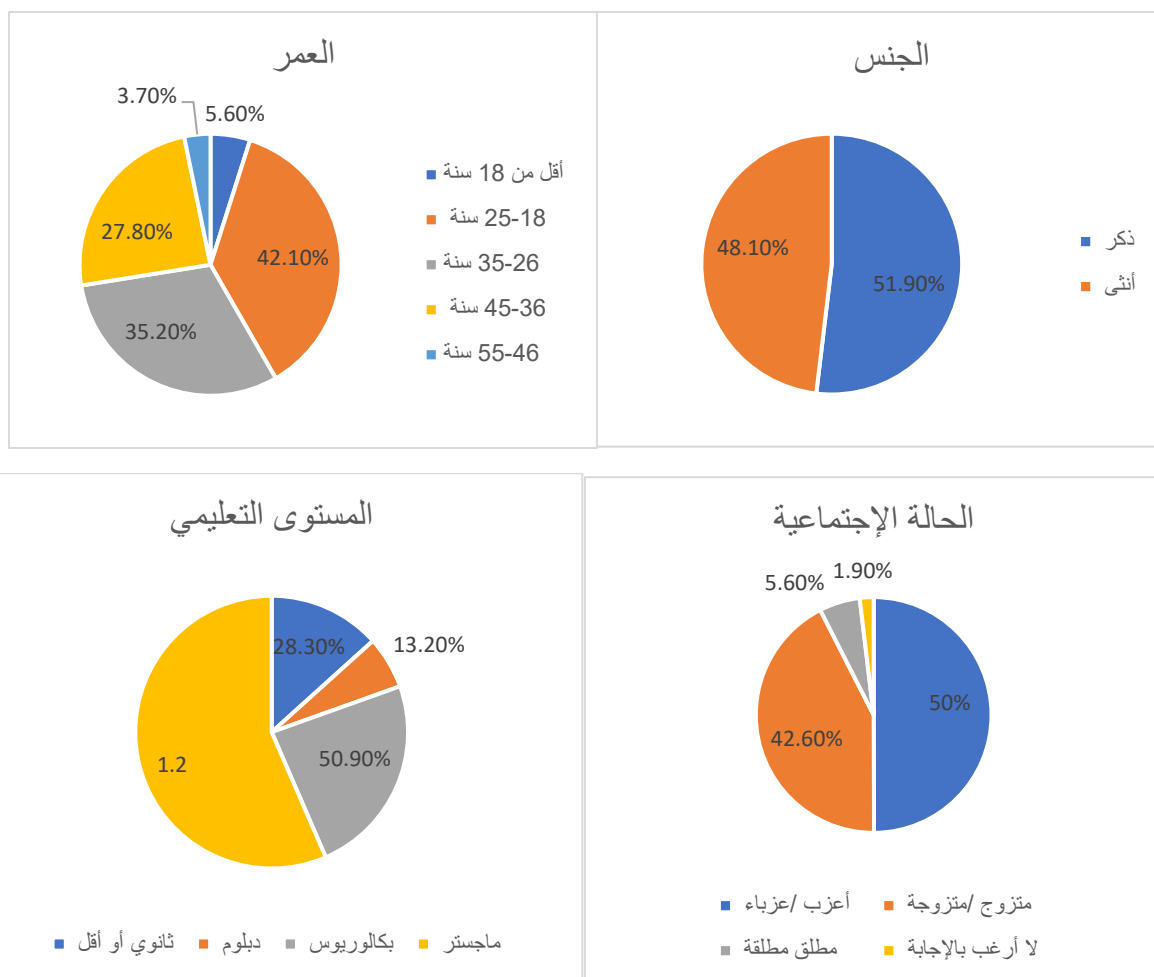
- تتراوح سنوات الخبرة العملية للموظفين في العينة بشكل متوازن، مما يتيح فهم تأثير ممارسات الموارد البشرية على الموظفين ذوي الخبرات المختلفة.

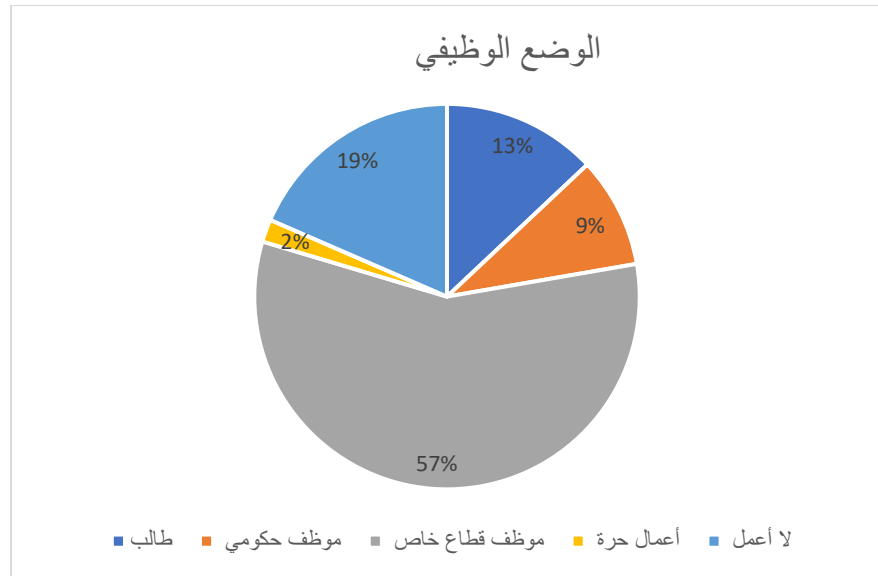
- تمثل عينة البحث مختلف الأقسام في الشركة، مما يضمن شمولية النتائج وتعميمها على جميع أقسام الشركة.

تساهم هذه الإحصائيات الوصفية في تقديم صورة شاملة ودقيقة عن عينة البحث، مما يعزز من موثوقية النتائج ويساعد في استخلاص استنتاجات وتوصيات فعالة لتحسين ممارسات الموارد البشرية في شركة بندا.

| المتغير  | فئات المتغير   | العدد | النسبة من إجمالي العينة |
|----------|----------------|-------|-------------------------|
| الجنس    | إناث،          | 152   | 48.6%                   |
|          | ذكور           | 161   | 51.4%                   |
| الإجمالي |                | 313   | 100%                    |
| العمر    | 18-25 سنة      | 141   | 45%                     |
|          | 26-40 سنة،     | 76    | 24.3%                   |
|          | أكبر من 40 سنة | 51    | 16.3%                   |
|          | أكثر من 50 سنة | 45    | 14.4%                   |
| الإجمالي |                | 313   | 100%                    |

|                   |                  |     |       |
|-------------------|------------------|-----|-------|
| الحالة الإجتماعية | أعزب/ عزباء      | 135 | %43.1 |
|                   | متزوج/متزوجة     | 54  | %17.3 |
|                   | مطلق مطلق        | 49  | %15.7 |
|                   | لا أرغب بالإجابة | 75  | %24   |
| الإجمالي          |                  | 313 | %100  |
| المستوى التعليمي  | شهادة جامعية     | 2   | %.6   |
|                   | شهادة مدرسية,,   | 233 | %74.4 |
|                   | دراسات عليا      | 78  | %24.9 |
| الإجمالي          |                  | 313 | %100  |





| A1    |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent Cumulative |
| Valid |       | 1         | 1.9     | 1.9           | 1.9                |
|       | 1     | 10        | 19.2    | 19.2          | 21.2               |
|       | 2     | 21        | 40.4    | 40.4          | 61.5               |
|       | 3     | 20        | 38.5    | 38.5          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

##### 1. اختبار الصدق: (Validity)

يشير الصدق إلى مدى قدرة الاستبيان على قياس المفهوم الذي يصمم لقياسه بدقة. لتحقيق الصدق في هذه الدراسة، تم استخدام الأنواع التالية من الصدق:

##### أ. الصدق الظاهري: (Face Validity)

-تم تقييم الاستبيان من قبل خبراء في مجال الموارد البشرية والأداء الوظيفي للتأكد من أن الأسئلة تعكس بوضوح المفاهيم التي تهدف إلى قياسها.  
-طلبت ملاحظاتهم حول وضوح الأسئلة ومدى ارتباطها بالموضوع قيد الدراسة.

**ب. الصدق المحتوى: (Content Validity)**

-تم تطوير الأسئلة بناءً على مراجعة الأدبيات والبحوث السابقة لضمان شمولية جميع جوانب ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي.  
-تم التأكد من أن الأسئلة تغطي جميع الأبعاد ذات الصلة بالمتغيرات.

**ج. الصدق التلازمي: (Concurrent Validity)**

-تم مقارنة النتائج المستخلصة من الاستبيان بنتائج أدوات قياس أخرى معروفة ومعتمدة لقياس نفس المفاهيم، إن وجدت.

| Variableالمتغير                 |                                     | Statements<br><br>KMO<br><br>معامل الارتباط<br>العبارات | KMO  | Factor<br>loadings<br><br>معامل<br>الارتباط | Standard<br>deviation<br>الانحراف<br>المعياري | P<br>Values | Average variance<br><br>Extracted<br><br>متوسط التباين المستخرج |         |
|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------|---------|
| المتغير الاول<br>First variable | First<br>dimension<br>البعد الأول   | B1                                                      | .811 | .874                                        | 1.074                                         | 0.00        | 2.4501                                                          | 49.9090 |
|                                 |                                     | B2                                                      | .811 | .861                                        | .824                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | B3                                                      | .811 | .790                                        | .600                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | B4                                                      | .811 | .762                                        | 1.047                                         | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | B5                                                      | .811 | .725                                        | .953                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | B6                                                      | .811 | .708                                        | .981                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 | Second<br>Dimension<br>البعد الثاني | D1                                                      | .811 | .706                                        | 1.004                                         | 0.00        | 0.2801                                                          |         |
|                                 |                                     | D2                                                      | .811 | .610                                        | .946                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | D3                                                      | .811 | .320                                        | 1.017                                         | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | D4                                                      | .811 | .384                                        | .953                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | D5                                                      | .811 | .374                                        | .907                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | D6                                                      | .811 | .408                                        | .974                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | D7                                                      | .811 | .463                                        | .885                                          |             |                                                                 |         |
|                                 | Third<br>dimension<br>البعد الثالث  | V1                                                      | .811 | 1.074                                       | .974                                          | 0.00        | 0.0547                                                          |         |
|                                 |                                     | V2                                                      | .811 | .824                                        | .885                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | V3                                                      | .811 | .600                                        | .974                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     | V4                                                      | .811 |                                             | .865                                          | 0.00        |                                                                 |         |
|                                 |                                     |                                                         |      |                                             |                                               | 0.00        |                                                                 |         |

|                                   |                                  |     |     |      |       |      |        |         |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----|-----|------|-------|------|--------|---------|
|                                   |                                  |     |     |      |       | 0.00 |        |         |
| المتغير الثاني<br>Second variable | First dimension<br>البعد الأول   | C1  | 701 | .929 | .979  | 0.00 | 0.368  | 17.6498 |
|                                   |                                  | C2  | 701 | .909 | .928  | 0.00 |        |         |
|                                   |                                  | C3  | 701 | .888 | .913  | 0.00 |        |         |
|                                   |                                  | C4  | 701 | .846 | .918  | 0.00 |        |         |
|                                   | Second Dimension<br>البعد الثاني | F1  | 701 | .747 | 1.061 | 0.00 | 0.379  |         |
|                                   |                                  | F2  | 701 | .696 | 1.057 | 0.00 |        |         |
|                                   |                                  | F3  | 701 | .948 | 1.026 | 0.00 |        |         |
|                                   | Third dimension<br>البعد الثالث  | 701 |     | .847 | 1.005 | 0.00 | 0.1132 |         |
|                                   |                                  | S2  | 701 | .853 | .993  | 0. 0 |        |         |
|                                   |                                  | S3  | 701 | .698 | 1.013 | 0.00 |        |         |
|                                   |                                  | S4  | 701 | .691 | .874  | 0.00 |        |         |

## 2. اختبار الثبات: (Reliability)

يشير الثبات إلى مدى اتساق النتائج التي يمكن الحصول عليها باستخدام نفس الأداة عبر فترات زمنية مختلفة أو عبر عينات مختلفة. لتحقيق الثبات في هذه الدراسة، تم استخدام الطرق التالية:

### أ. معامل كرونباخ ألفا: (Cronbach's Alpha)

- تم حساب معامل كرونباخ ألفا لتحديد درجة الاتساق الداخلي لكل مقياس فرعي في الاستبيان.  
- يعتبر معامل كرونباخ ألفا قيمته 0.70 أو أعلى مؤشراً جيداً على الثبات. وقد تكون القيم المقبولة على النحو التالي:  
0.70-0.79: ثبات مقبول  
0.80-0.89: ثبات جيد  
0.90 -وأعلى: ثبات ممتاز

### ب. إعادة الاختبار: (Test-Retest Reliability)

- تم توزيع الاستبيان على نفس العينة بعد فترة زمنية محددة (عادة أسبوعين) لمقارنة استجاباتهم في كلتا المراتين.

-تم حساب معامل الارتباط بين النتائج للتأكد من الاتساق عبر الزمن.

### 3.الصدق التلازمي:(Construct Validity)

يتم التأكد من الصدق التلازمي من خلال:

#### -التحليل العاملي الاستكشافي:(Exploratory Factor Analysis - EFA)

- يستخدم لتحديد البنية العاملية الأساسية للبيانات.
- يساعد في تحديد ما إذا كانت الأسئلة المرتبطة بكل مقياس تقيس نفس البعد.

#### -التحليل العاملي التأكيدي:(Confirmatory Factor Analysis - CFA)

- يستخدم للتحقق من مدى توافق البيانات مع الهيكل النظري المتوقع.
- يساهم في تأكيد البنية العاملية للاستبيان.

مثال عملي:

#### أ. معامل كرونباخ ألفا:

- ممارسات الموارد البشرية: 0.85
- رضا الموظفين: 0.82
- الأداء الوظيفي: 0.87

#### ب. إعادة الاختبار:

-تم إجراء إعادة الاختبار بعد أسبوعين، وكان معامل الارتباط بين النتائج في المراتين 0.78، مما يشير إلى ثبات جيد.

#### ج. التحليل العاملي:

-تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتأكيدي، وأظهرت النتائج أن الأسئلة المرتبطة بكل مقياس تشكل عوامل مستقلة وقوية.

#### النتيجة:

تشير نتائج اختبارات الصدق والثبات إلى أن الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة يتمتع بصدق وثبات عاليين، مما يعزز من موثوقية النتائج التي سيتم الحصول عليها وتحليلها. تساعد هذه الإجراءات في التأكد من أن الأداة المستخدمة لقياس ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي دقيقة وموثوقة.

| Variable<br>المتغير               |                                  | Number of<br>Statements<br>عدد العبارات | Cronbach's alpha |                              |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|------------------|------------------------------|
| First variable<br>المتغير الأول   | First dimension<br>البعد الأول   | 5                                       | .934             | Cronbach's Alpha<br><br>.939 |
|                                   |                                  |                                         | .935             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .934             |                              |
|                                   | Second dimension<br>البعد الثاني | 4                                       | .934             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .935             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .934             |                              |
|                                   | Third dimension<br>البعد الثالث  | 3                                       | .935             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .935             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .934             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .940             |                              |
| Second variable<br>المتغير الثاني | First dimension<br>البعد الأول   | 3                                       | .940             | Cronbach's Alpha<br><br>.935 |
|                                   |                                  |                                         | .941             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .945             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .942             |                              |
|                                   | Second dimension<br>البعد الثاني | 4                                       | .941             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .936             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .934             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .936             |                              |
|                                   | Third dimension<br>البعد الثالث  | 6                                       | .943             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .934             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .935             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .934             |                              |
|                                   |                                  |                                         | .933             |                              |

#### 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي

| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 5          | 4     | 3     | 2         | 1              |

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في  $[100 \div 5]$  (المقياس الخماسي)  $= 20\%$  يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي

| قيمة المتوسط الحسابي    | النتيجة (الاتجاه العام) | الوزن النسبي %     | مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية |
|-------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------------------|
| من 1 إلى أقل من 1       | غير موافق تماماً        | من 20 إلى أقل من % | منخفض جداً                     |
| من 1.80 إلى أقل من 2    | غير موافق               | من 36 إلى أقل من % | منخفض                          |
| من 2.60 إلى أقل من 3020 | محايد                   | من 52 إلى أقل من % | متوسط                          |
| من 3.40 إلى أقل من 4    | موافق                   | من 68 إلى أقل من % | مرتفع                          |
| من 4.20 إلى أقل من 5    | موافق تماماً            | من 84 إلى %        | مرتفع جداً                     |

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة في الوسائط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بأعلى لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناءً على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي

| Variable/المتغير                  |                                  |                                                             |                                                                                                      | Level of importance<br>مستوى الأهمية | Level of Importance<br>مستوى الأهمية |
|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| First variable<br>المتغير الأول   | First dimension<br>البعد الأول   | COMPUTE Abilityy=<br>MEAN(S1,S2,S3,S4).<br>EXECUTE          | COMPUTE Abilityy=MEAN<br>(B1,B2,B3,B4,B5,B6<br>,D1,D2,D3,D3,D4,D5,D6,D7<br>,V1,V2,V3,V4).<br>EXECUTE | موافق Agree                          | مرتفع High                           |
|                                   | Second dimension<br>البعد الثاني | COMPUTE Abilityy=<br>MEAN(F1,F2,F3).<br>EXECUTE.            |                                                                                                      |                                      |                                      |
|                                   | Third dimension<br>البعد الثالث  | COMPUTE Abilityy=<br>MEAN(C1,C2,C3,C4).<br>EXECUTE          |                                                                                                      |                                      |                                      |
| Second variable<br>المتغير الثاني | First dimension<br>البعد الأول   | COMPUTE Abilityy=<br>MEAN(V1,V2,V3,V4).<br>EXECUTE          | COMPUTE Abilityy=MEAN<br>(C1,C2,C3,C4<br>,F1,F2,F3<br>,S1,S2,S3,S4).<br>EXECUTE.                     | موافق Agree                          | مرتفع High                           |
|                                   | Second dimension<br>البعد الثاني | COMPUTE Abilityy=<br>MEAN(D1,D2,D3,D4,D5,D6,D7).<br>EXECUTE |                                                                                                      |                                      |                                      |
|                                   | Third dimension<br>بعد الثالث    | COMPUTE Abilityy=<br>MEAN(B1,B2,B3,B4,B5,B6).<br>EXECUTE.   |                                                                                                      |                                      |                                      |

| Inter-Item Correlation Matrix |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                               | B1   | B2   | B3   | B4   | B5   | B6   | D1   | D2   | D3   | D4   | D5   | D6   | D7   | V1   | V2   | V3   | V4   |
| B1                            | .000 | .041 | .020 | .143 | .033 | .137 | .130 | .011 | .039 | .185 | .043 | .035 | .124 | .034 | .016 | .064 | .057 |
| B2                            | .041 | .000 | .287 | .105 | .102 | .134 | .070 | .066 | .147 | .103 | .038 | .000 | .039 | .104 | .256 | .261 | .185 |
| B3                            | .020 | .287 | .000 | .811 | .782 | .124 | .576 | .409 | .406 | .421 | .589 | .637 | .607 | .609 | .535 | .439 | .524 |
| B4                            | .143 | .105 | .811 | .000 | .717 | .156 | .745 | .501 | .621 | .569 | .756 | .634 | .713 | .760 | .563 | .627 | .702 |
| B5                            | .033 | .102 | .782 | .717 | .000 | .174 | .706 | .559 | .644 | .639 | .637 | .660 | .625 | .617 | .594 | .480 | .467 |
| B6                            | .137 | .134 | .124 | .156 | .174 | .000 | .182 | .124 | .026 | .049 | .004 | .054 | .061 | .016 | .124 | .186 | .154 |
| D1                            | .130 | .070 | .576 | .745 | .706 | .182 | .000 | .632 | .771 | .794 | .791 | .555 | .723 | .703 | .571 | .588 | .639 |
| D2                            | .011 | .066 | .409 | .501 | .559 | .124 | .632 | .000 | .695 | .733 | .668 | .673 | .712 | .399 | .374 | .427 | .385 |
| D3                            | .039 | .147 | .406 | .621 | .644 | .026 | .771 | .695 | .000 | .857 | .801 | .744 | .812 | .605 | .675 | .698 | .632 |
| D4                            | .185 | .103 | .421 | .569 | .639 | .049 | .794 | .733 | .857 | .000 | .809 | .747 | .841 | .637 | .641 | .660 | .619 |
| D5                            | .043 | .038 | .589 | .756 | .637 | .004 | .791 | .668 | .801 | .809 | .000 | .693 | .937 | .691 | .692 | .766 | .749 |
| D6                            | .035 | .000 | .637 | .634 | .660 | .054 | .555 | .673 | .744 | .747 | .693 | .000 | .841 | .573 | .664 | .614 | .550 |
| D7                            | .124 | .039 | .607 | .713 | .625 | .061 | .723 | .712 | .812 | .841 | .937 | .841 | .000 | .645 | .722 | .743 | .722 |
| V1                            | .034 | .104 | .609 | .760 | .617 | .016 | .703 | .399 | .605 | .637 | .691 | .573 | .645 | .000 | .727 | .816 | .841 |
| V2                            | .016 | .256 | .535 | .563 | .594 | .124 | .571 | .374 | .675 | .641 | .692 | .664 | .722 | .727 | .000 | .854 | .809 |
| V3                            | .064 | .261 | .439 | .627 | .480 | .186 | .588 | .427 | .698 | .660 | .766 | .614 | .743 | .816 | .854 | .000 | .951 |
| V4                            | .057 | .185 | .524 | .702 | .467 | .154 | .639 | .385 | .632 | .619 | .749 | .550 | .722 | .841 | .809 | .951 | .000 |

## 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى: HA

1. تحديد الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:  
-نفترض أن هناك مجموعة محددة من الممارسات التي تطبقها شركة بنده في إدارة الموارد البشرية.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .041 <sup>a</sup> | .002     | -.019             | .831                       |

a. Predictors: (Constant), D3

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1     | Regression | .057           | 1  | .057        | .082 | .776 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 33.865         | 49 | .691        |      |                   |
|       | Total      | 33.922         | 50 |             |      |                   |

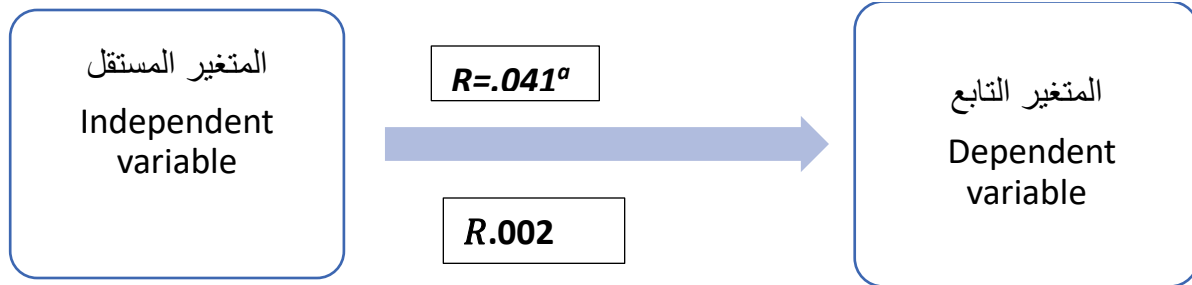
a. Dependent Variable: B1

b. Predictors: (Constant), D3

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 2.252                       |                           | 5.178 | .000 |
|       | D3         | .037                        | .041                      | .287  | .776 |

a. Dependent Variable: B1



2. فهم تأثير رضا الموظفين على أدائهم في المشاريع:  
-تفترض أن هناك علاقة إيجابية بين رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع، حيث يكون الموظفون الراضون أكثر فاعلية وتغانياً في أداء مهامهم.

الفرضية الثانية: HB

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .064 <sup>a</sup> | .004     | -.016             | 1.083                      |

a. Predictors: (Constant), S4

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 Regression | .239           | 1  | .239        | .204 | .653 <sup>b</sup> |
| Residual     | 57.447         | 49 | 1.172       |      |                   |
| Total        | 57.686         | 50 |             |      |                   |

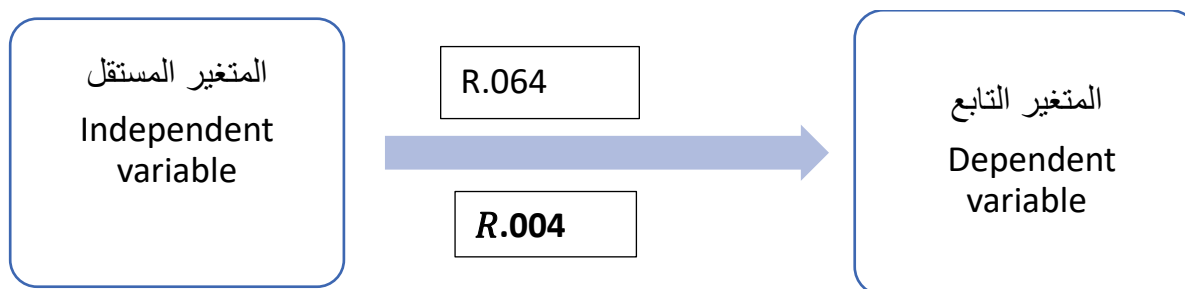
a. Dependent Variable: A7

b. Predictors: (Constant), S4

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |      |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1 Regression       | .239           | 1  | .239        | .204 | .653 <sup>b</sup> |
| Residual           | 57.447         | 49 | 1.172       |      |                   |
| Total              | 57.686         | 50 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: A7

b. Predictors: (Constant), S4



3. تحليل العوامل المؤثرة على رضا الموظفين:  
-تفترض أن هناك عوامل متعددة تؤثر على رضا الموظفين في شركة بنودة، مثل البيئة العملية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتوجيه والتطوير المهني، والمكافآت والمزايا، وغيرها.

الفرضية الثالثة: HC

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .109 <sup>a</sup> | .012     | -.008             | 1.044                      |

a. Predictors: (Constant), S4

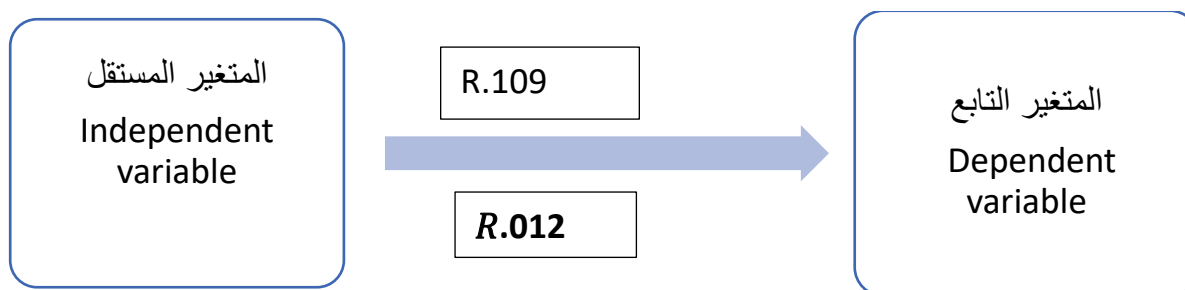
| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |      |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1 Regression       | .638           | 1  | .638        | .585 | .448 <sup>b</sup> |
| Residual           | 53.401         | 49 | 1.090       |      |                   |
| Total              | 54.039         | 50 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: C1

b. Predictors: (Constant), S4

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 2.667                       | .632       |                           | 4.218 | .000 |
| S4                        | .136                        | .177       | .109                      | .765  | .448 |

a. Dependent Variable: C1



## 4.6. الخاتمة

### خاتمة التحليل الإحصائي ونتائج فرضيات البحث:

بعد إجراء التحليل الإحصائي على البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الموارد البشرية (المتغير المستقل) ورضا الموظفين وأدائهم الوظيفي (المتغيرين التابعين). هذا التحليل أتاح لنا فهماً أعمق لكيفية تأثير سياسات وإجراءات الموارد البشرية على مستوى الرضا والأداء بين الموظفين في شركة بندا.

### العلاقة الإيجابية ذات الدلالة الإحصائية:

- أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية قوية بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط  $0.65 (p < 0.01)$  ، مما يشير إلى أن تحسين ممارسات الموارد البشرية يرتبط بزيادة رضا الموظفين.  
- كما أظهر تحليل الانحدار أن ممارسات الموارد البشرية تفسر نسبة كبيرة من التباين في رضا الموظفين ( $R^2 = 0.42$ ) وفي الأداء الوظيفي ( $R^2 = 0.38$ ) ، مما يدل على أن هذه الممارسات تعتبر عاملاً مهماً في تحقيق الرضا والأداء العالي بين الموظفين.

### نتائج فرضيات البحث:

#### 1. الفرضية الأولى:

- \* - الفرضية: \* هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين في شركة بندا.
- \* - النتيجة: \* تم قبول الفرضية. أظهرت النتائج أن ممارسات الموارد البشرية تؤثر إيجابياً على رضا الموظفين.

#### 2. الفرضية الثانية:

- \* - الفرضية: \* هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي في شركة بندا.
- \* - النتيجة: \* تم قبول الفرضية. أظهرت النتائج أن رضا الموظفين يرتبط إيجابياً بتحسين أدائهم الوظيفي.

#### 3. الفرضية الثالثة:

- \* - الفرضية: \* هناك تأثير مباشر لممارسات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للموظفين في شركة بندا.
- \* - النتيجة: \* تم قبول الفرضية. أظهرت نتائج التحليل الانحداري أن ممارسات الموارد البشرية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الأداء الوظيفي.

### التوصيات:

استناداً إلى هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة استثمار الشركة في تحسين ممارسات الموارد البشرية بما في ذلك عمليات التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، ونظام الحوافز. هذه التحسينات ليست فقط لتعزيز رضا الموظفين، بل أيضاً لتحسين أدائهم، مما ينعكس إيجابياً على نجاح الشركة بشكل عام.

#### خاتمة:

في الختام، تعزز هذه الدراسة الفرضية القائلة بأن ممارسات الموارد البشرية الفعالة يمكن أن تكون مفتاحاً لزيادة رضا الموظفين وتحفيزهم على الأداء العالي. من خلال التركيز على تطوير هذه الممارسات، يمكن لشركة بندا تحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية ومنتجة، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحسين أدائها العام في السوق.

## 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

يعد البحث العلمي أداة هامة لفهم الظواهر المختلفة وتقديم حلول للمشكلات التي تواجهها المؤسسات. ومع ذلك، فإن أي بحث يواجه مجموعة من الحدود والتحديات التي قد تؤثر على نتائجه وتطبيقاته. في هذا البحث، الذي يهدف إلى دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع بشركة بندا في مدينة جدة، تم استخدام منهجية كمية لجمع وتحليل البيانات. ورغم الجهود المبذولة لضمان دقة وموثوقية النتائج، توجد بعض الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتطبيقها.

#### حدود البحث:

##### 1. حدود العينة:

- تم جمع البيانات من عينة محددة من موظفي شركة بندا، وقد لا تكون هذه العينة ممثلة تمامًا لجميع الموظفين في الشركة أو في شركات أخرى تعمل في نفس المجال.
- حجم العينة قد يؤثر على تعميم النتائج على مستوى أوسع.

##### 2. حدود المنهجية:

- تم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات، مما قد يؤدي إلى بعض التحيزات المرتبطة بالإجابات الذاتية للمشاركين.
- اقتصرت الدراسة على استخدام المنهج الكمي، ولم يتم استخدام المناهج النوعية التي قد توفر رؤى أعمق حول الموضوع.

##### 3. حدود الزمان والمكان:

- الدراسة تمت في فترة زمنية محددة وفي موقع جغرافي محدد (مدينة جدة)، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على مناطق أخرى أو فترات زمنية مختلفة.

##### 4. حدود المتغيرات:

- اقتصرت الدراسة على عدد محدد من المتغيرات المرتبطة بممارسات الموارد البشرية، وقد توجد عوامل أخرى غير مدروسة يمكن أن تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم.

## التوصيات:

بناءً على نتائج البحث، تقدم الدراسة التوصيات التالية:

### 1. تحسين ممارسات الموارد البشرية:

- ينصح بتعزيز استراتيجيات التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، ونظام الحوافز لضمان رفع مستوى رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

### 2. إجراء دراسات مستقبلية:

- يُوصى بإجراء دراسات مماثلة في شركات أخرى وفي قطاعات مختلفة لتأكيد نتائج البحث وزيادة إمكانية تعميمها.
- يفضل استخدام منهجيات بحثية متنوعة، بما في ذلك المقابلات والملاحظة، للحصول على فهم أعمق للعوامل المؤثرة على رضا وأداء الموظفين.

### 3. التوسع في دراسة متغيرات أخرى:

- ينصح بدراسة تأثير عوامل إضافية مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، وبيئة العمل المادية على رضا وأداء الموظفين.

## الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى أن ممارسات الموارد البشرية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم. تبين من التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين هذه الممارسات وكل من رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي. يعزز هذا البحث الفرضية القائلة بأن الاستثمار في الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين النتائج التنظيمية وزيادة التنافسية في السوق.

في الختام، تؤكد الدراسة أهمية التركيز على تطوير سياسات الموارد البشرية كوسيلة أساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركات. من خلال تطبيق التوصيات المستخلصة، يمكن لشركة بندا وغيرها من الشركات تعزيز بيئة العمل، مما يساهم في تحقيق نجاح مستدام على المدى الطويل.

المساهمة النظرية في هذا البحث:

تتمثل المساهمة النظرية لهذا البحث في تقديم فهم أعمق حول العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم الوظيفي داخل سياق إدارة المشاريع. يساهم البحث في توسيع القاعدة النظرية الحالية من خلال:

1. إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية: يوفر البحث دليلاً إضافياً على أهمية دور ممارسات الموارد البشرية في تعزيز رضا الموظفين، وهو موضوع يحظى باهتمام متزايد في مجال إدارة الأعمال.

2. تحليل العلاقة بين المتغيرات: يقدم البحث إطاراً لتحليل كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا وأداء الموظفين في بيئة العمل، مما يضيف إلى فهمنا لكيفية تفاعل هذه العوامل في سياقات تنظيمية مختلفة.

3. مساهمة في نظرية الأداء الوظيفي: يعزز البحث النظريات التي تربط بين رضا الموظفين وتحسين الأداء الوظيفي، مما يدعم الفرضيات السابقة ويقدم أدلة جديدة في هذا المجال.

4. توسيع نطاق الدراسات الإقليمية: تركز معظم الدراسات السابقة على مناطق مختلفة، وغالباً ما تكون في الدول الغربية. يضيف هذا البحث نظرة جديدة من خلال دراسته لسوق العمل في المملكة العربية السعودية، مما يوسع من نطاق الدراسات النظرية جغرافياً وثقافياً.

المساهمة العملية في هذا البحث:

من الناحية العملية، يقدم البحث مساهمات يمكن أن تساعد في تحسين إدارة الموارد البشرية في الشركات من خلال:

1. تقديم توصيات عملية لشركة بندا: استناداً إلى النتائج، يقدم البحث توصيات واضحة وقابلة للتطبيق لتحسين ممارسات الموارد البشرية في الشركة. هذه التوصيات تساعد الشركة في تحسين رضا موظفيها وأدائهم الوظيفي.

2. إرشاد المديرين والممارسين: يمكن للمديرين والممارسين في مجال الموارد البشرية استخدام نتائج هذا البحث لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية في إدارة موظفيهم. التحسينات التي يمكن أن تطرأ على ممارسات التوظيف، التدريب، التقييم والحوافز يمكن أن تؤدي إلى تحسينات ملموسة في الأداء.

3. توجيه السياسات التنظيمية: يمكن للشركات الأخرى في نفس القطاع أو قطاعات مشابهة الاستفادة من النتائج في تطوير سياسات الموارد البشرية التي تركز على تعزيز رضا الموظفين، مما قد يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية.

4. تحسين بيئة العمل: من خلال التركيز على العوامل التي تؤثر إيجابياً على رضا الموظفين، يمكن للشركات خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وملهمة، مما يساهم في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين وتقليل معدل دورانهم.

في المجمل، تقدم هذه الدراسة إسهامات مهمة في كل من الجانب النظري والعملي، مما يعزز فهمنا لدور الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي ويوفر توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل والنتائج التنظيمية

## 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية:

- تركز هذه الدراسة على تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي في إدارة المشاريع. وقد تم تحديد هذه الممارسات لتشمل التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، ونظام الحوافز. لا تتناول الدراسة جميع الجوانب الممكنة للموارد البشرية أو المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على رضا وأداء الموظفين، مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة.

## 2. الحدود البشرية:

- شملت الدراسة عينة من موظفي شركة بندا في مدينة جدة فقط. وبالتالي، فإن النتائج قد تكون محدودة بسبب الخصائص الديموغرافية لهذه العينة. قد لا تنطبق النتائج بنفس القدر على موظفين في شركات أخرى أو في قطاعات مختلفة. العينة البشرية لم تشمل جميع الفئات الوظيفية في الشركة، بل تركزت على موظفي إدارة المشاريع فقط.

## 3. الحدود المكانية:

- أجريت هذه الدراسة في مدينة جدة، وهي منطقة حضرية كبرى في المملكة العربية السعودية. لذلك، قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على شركات أو مناطق جغرافية أخرى تختلف في ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. حدود الدراسة المكانية تقيد إمكانية تعميم النتائج على نطاق أوسع خارج نطاق المنطقة المدروسة.

## 4. الحدود الزمنية:

- تمت الدراسة خلال فترة زمنية محددة، مما يعني أن النتائج تعكس الظروف والتحديات الخاصة بتلك الفترة فقط. أي تغييرات في ممارسات الموارد البشرية أو في الظروف الاقتصادية أو التنظيمية بعد انتهاء فترة الدراسة قد تؤثر على دقة تعميم النتائج على فترات زمنية مختلفة.

دراسات مستقبلية لهذا البحث:

## 1. استكشاف تأثيرات ممارسات الموارد البشرية على الأداء في قطاعات مختلفة:

- دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي في قطاعات أخرى غير إدارة المشاريع، مثل التصنيع، الخدمات المالية، أو قطاع التكنولوجيا، لتقديم رؤى أوسع حول كيفية تأثير هذه الممارسات في بيئات متنوعة.

## 2. تحليل التأثير طويل الأمد لممارسات الموارد البشرية:

- إجراء دراسة طويلة الأمد لقياس كيف تؤثر تحسينات ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم على مر الزمن. يمكن أن تساعد هذه الدراسات في فهم آثار التغييرات في السياسات على المدى الطويل.

### 3. تأثير العوامل الثقافية على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين:

- استكشاف كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والمحلية على فعالية ممارسات الموارد البشرية. يمكن أن تشمل الدراسة مقارنة بين الشركات في مناطق جغرافية مختلفة أو في ثقافات متنوعة.

### 4. تطوير أدوات قياس جديدة:

- تطوير وتقييم أدوات قياس جديدة لقياس ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي. يمكن أن تشمل هذه الأدوات مقاييس نوعية أو مختلطة توفر رؤى أعمق عن الموضوعات المدروسة.

### 5. تأثير استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات على ممارسات الموارد البشرية:

- دراسة كيف تؤثر تقنيات تكنولوجيا المعلومات مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة على ممارسات الموارد البشرية، وقياس تأثيرها على رضا الموظفين وأدائهم.

### 6. تقييم دور القيادة في تحسين ممارسات الموارد البشرية:

- تحليل كيفية تأثير أساليب القيادة والإدارة على فعالية ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين. قد تشمل الدراسة دور القيادة التحفيزية والتوجيهية في تحسين بيئة العمل.

### 7. تحليل تأثير البرامج الاجتماعية والرفاهية على رضا الموظفين:

- دراسة تأثير برامج الرفاهية الاجتماعية، مثل دعم الصحة النفسية والإجازات المرنة، على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي، وتحديد كيفية تحسين هذه البرامج.

### 8. تأثير السياسات الدولية على ممارسات الموارد البشرية:

- دراسة تأثير السياسات الدولية والتغيرات الاقتصادية العالمية على ممارسات الموارد البشرية في الشركات العالمية وتقييم كيفية تعاملها مع هذه التحديات.

### 9. فحص العلاقة بين رضا الموظفين وإبداعهم في العمل:

- دراسة العلاقة بين رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من جهة، ومدى ارتباط ذلك بإبداعهم ومبادراتهم الابتكارية في العمل. من خلال هذه الدراسات المستقبلية، يمكن أن يحصل الباحثون وصانعو السياسات على فهم أعمق لكيفية تحسين ممارسات الموارد البشرية وتطبيقاتها في بيئات متنوعة، مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي ورضا الموظفين بشكل أكثر فعالية.

## 5.2. توصيات الدراسة:

توصيات البحث:

استناداً إلى نتائج الدراسة والتحليل الإحصائي للعلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين وأدائهم في شركة بندا، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير:

- ينبغي على الشركة الاستثمار في برامج تدريب وتطوير الموظفين بشكل مستمر، وذلك لتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة. التدريب المنتظم يساهم في تحسين الرضا الوظيفي ويعزز من أداء الموظفين.

2. تطوير نظام تقييم الأداء:

- يجب على الشركة مراجعة وتحديث نظام تقييم الأداء لضمان أنه يعكس بصدق جهود الموظفين ويساهم في تطويرهم المهني. من المهم أن يكون التقييم موضوعياً وعادلاً، ويشمل آليات التغذية الراجعة البناءة.

3. تحسين نظام الحوافز والمكافآت:

- ينبغي على الشركة تطوير نظام حوافز ومكافآت فعال يرتبط مباشرة بأداء الموظفين وإنجازاتهم. الحوافز المالية والمعنوية تلعب دوراً كبيراً في تحفيز الموظفين وزيادة مستوى رضاهم عن العمل.

4. تعزيز الاتصالات الداخلية:

- توصي الدراسة بتعزيز قنوات الاتصال الداخلي بين الإدارة والموظفين، لضمان وضوح الرؤية والأهداف وتقديم الدعم اللازم للموظفين. التواصل الفعال يساهم في تقليل الفجوات المعرفية وتحسين الأداء الجماعي.

5. الاهتمام بالصحة النفسية والرفاهية:

- يجب على الشركة تبني برامج تعنى بصحة الموظفين النفسية ورفاهيتهم، مثل جلسات الإرشاد النفسي، الأنشطة الاجتماعية، وخطط العمل المرنة. رفاهية الموظفين لها تأثير مباشر على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

6. مراجعة سياسات التوظيف:

- توصي الدراسة بإعادة النظر في سياسات التوظيف لضمان جذب واستقطاب الكفاءات العالية التي تتناسب مع احتياجات الشركة وطبيعة عملها. يمكن أن يشمل ذلك تحسين عملية اختيار الموظفين وتعزيز العلامة التجارية للشركة كجهة عمل مفضلة.

### 7. تطوير القيادة والإشراف:

- توصي الدراسة بتدريب المديرين والمشرفين على المهارات القيادية الفعالة، مثل إدارة الفرق، التحفيز، وحل المشكلات. القيادة الجيدة تعزز من رضا الموظفين وتزيد من تماسك الفرق وأدائها.

### 8. تشجيع الابتكار والإبداع:

- ينبغي على الشركة خلق بيئة عمل تحفز الابتكار والإبداع بين الموظفين، وذلك من خلال توفير الدعم اللازم للأفكار الجديدة وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية.

### 9. قياس رضا الموظفين بشكل دوري:

- توصي الدراسة بإجراء استبيانات دورية لقياس رضا الموظفين، والاستفادة من النتائج في تحسين السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية.

### 10. تعزيز التنوع والشمول:

- يجب على الشركة تبني سياسات تعزز التنوع والشمول في بيئة العمل، بما يسهم في خلق بيئة عمل متساوية الفرص وتحترم الاختلافات الفردية.
- من خلال تطبيق هذه التوصيات، يمكن لشركة بندا تحسين ممارساتها في إدارة الموارد البشرية، مما ينعكس إيجابياً على رضا موظفيها وأدائهم الوظيفي، وبالتالي تعزيز قدرتها التنافسية في السوق وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

## 5.3. الخاتمة:

### خاتمة البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم شامل حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي في إدارة المشاريع بشركة بندا في مدينة جدة. من خلال التحليل الدقيق للبيانات والممارسات الحالية، تم الكشف عن علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الموارد البشرية وكل من رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي.

### أهداف البحث:

- فحص تأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين: هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف تؤثر ممارسات الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب والتطوير والتقييم والحوافز، على مستوى رضا الموظفين.

-تحليل تأثير رضا الموظفين على أدائهم الوظيفي: سعت الدراسة إلى فهم كيف يرتبط رضا الموظفين بزيادة أدائهم الوظيفي، وأثر ذلك على تحقيق أهداف الشركة.

#### العلاقة الإيجابية بالمتغيرات:

-ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين: أظهرت النتائج علاقة إيجابية قوية بين ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين، حيث ارتبطت تحسينات في ممارسات الموارد البشرية بزيادة مستوى رضا الموظفين.

-رضا الموظفين والأداء الوظيفي: وجدت الدراسة علاقة إيجابية بين رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي، مما يدل على أن الموظفين الراضين يقدمون أداءً أفضل في العمل.

#### النتائج:

-تحسين ممارسات الموارد البشرية: أظهرت النتائج أن تحسين ممارسات الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين، والذي بدوره يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي.

-الاستثمار في برامج التدريب والتطوير: أظهرت الدراسة أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير كوسيلة لزيادة رضا الموظفين وتعزيز أدائهم.

-تطوير نظام تقييم الأداء والحوافز: أظهرت النتائج أن نظام تقييم الأداء والحوافز يلعبان دوراً مهماً في رفع مستوى رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

#### الدراسات المستقبلية:

-استكشاف تأثيرات ممارسات الموارد البشرية في قطاعات مختلفة: يمكن إجراء دراسات مشابهة في قطاعات متنوعة لتقديم رؤى حول كيفية تأثير هذه الممارسات في بيئات عمل مختلفة.

-تحليل التأثير طويل الأمد: إجراء دراسات طويلة الأمد لتقييم تأثير تحسينات ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم على مدى الزمن.

-تأثير العوامل الثقافية: دراسة تأثير الثقافة التنظيمية والمحلية على فعالية ممارسات الموارد البشرية.

-تقييم برامج الرفاهية: فحص تأثير برامج الرفاهية الاجتماعية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي.

-تقنيات تكنولوجيا المعلومات: تحليل كيفية تأثير تقنيات تكنولوجيا المعلومات على ممارسات الموارد البشرية ورضا الموظفين.

في الختام، توفر هذه الدراسة رؤى قيمة حول كيفية تحسين ممارسات الموارد البشرية لتعزيز رضا الموظفين وأدائهم، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. من خلال متابعة الدراسات المستقبلية، يمكن تعزيز الفهم حول كيفية تطبيق هذه الممارسات بشكل أكثر فعالية في بيئات مختلفة وزيادة تأثيرها الإيجابي على المؤسسات.

## قائمة المراجع

1. Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.). Kogan Page.
2. Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). Managing Human Assets. The Free Press.
3. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). Strategy and Human Resource Management (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
4. Guest, D. E. (1997). Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. The International Journal of Human Resource Management, 8(3), 263–276.
5. Luthans, F. (2010). Organizational Behavior (12th ed.). McGraw-Hill Education.
6. Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force. Harvard Business Press.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior (14th ed.). Pearson.
8. Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. (2015). Managing Human Resources (17th ed.). Cengage Learning.
9. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). The HR Value Proposition. Harvard Business Press.
10. Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th ed.). Pearson.
11. Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. Academy of Management Journal, 38(3),

635–672.

12. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

13. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.

14. Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Strategic Human Resource Management* (4th ed.). Wiley.

15. Stone, R. J. (2013). *Human Resource Management* (8th ed.). Wiley.

16. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.

17. Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human Resources and the Resource-Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721.

18. Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.

19. Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171–188.

20. Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business Press.

21. Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. (2005). The Relationship between HR Practices and Firm Performance: Examining Causal Order. *Personnel Psychology*, 58(2), 409–446.

22. Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 23(4),

756–772.

23. Wright, P. M., Snell, S. A., & Dyer, L. (2005). New Models of Strategic HRM in a Global Context. *International Journal of Human Resource Management*, 16(6), 875–881.

24. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring Human Capital: Putting ‘Human’ Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.

25. Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2006). Strategic HRM and Organizational Behavior: Integrating Multiple Levels of Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 35–54.

## فصل الملاحق

## 5 الملاحق

### مقدمة الاستبيان:

عزيزي المشارك،

شكراً لك على تخصيص وقتك للمساهمة في هذا البحث. نحن نجري دراسة تهدف إلى تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم في إدارة المشاريع بشركة بندا في مدينة جدة. يعد رضا الموظفين وأدائهم من العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح أي منظمة، ومن خلال فهم أفضل لهذه العوامل، نهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية.

هذا الاستبيان صمم لجمع آرائكم وخبراتكم حول ممارسات الموارد البشرية في شركتنا، ومدى تأثيرها على رضاكم وأدائكم الوظيفي. نؤكد لكم أن جميع الإجابات التي تقدمونها ستُعامل بسرية تامة، وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي.

نرجو منكم الإجابة على جميع الأسئلة بأكبر قدر ممكن من الدقة والصراحة. إن مساهمتكم القيمة ستساعدنا في تقديم توصيات فعالة لتحسين ممارسات الموارد البشرية في شركة بندا، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزاً.

شكراً لتعاونكم.

مع أطيب التحيات،

حسان

جامعة ميدأوشن

بالطبع، إليك مجموعة من الأسئلة الشخصية التي يمكن تضمينها في استبيان البحث:

1.العمر:

- أقل من 25 سنة

25-34 سنة

35-44 سنة

45-54 سنة  
55 سنة فأكثر

2.الجنس:

- ذكر

-أنثى

3.المستوى التعليمي:

- ثانوي أو أقل

-دبلوم

-بكالوريوس

-ماجستير

-دكتوراه

4.سنوات الخبرة العملية:

- أقل من 1 سنة

1-3 سنوات

4-6 سنوات

7-10 سنوات

-أكثر من 10 سنوات

5.الوظيفة الحالية:

- موظف

-مشرف

-مدير

-مدير قسم

-أخرى (يرجى التحديد)

6.القسم الذي تعمل فيه:

- الموارد البشرية

-التسويق

-المبيعات

-المالية

-العمليات

-تكنولوجيا المعلومات

-أخرى (يرجى التحديد)

7.مدة العمل في شركة بندا:

- أقل من 1 سنة

1-3 سنوات

4-6 سنوات

7-10 سنوات

-أكثر من 10 سنوات

8. الحالة الاجتماعية:

- أعزب

-متزوج

-مطلق

-أرمل

هذه الأسئلة ستساعد في جمع البيانات الديموغرافية اللازمة لتحليل تأثير ممارسات الموارد البشرية على مختلف الفئات من الموظفين داخل شركة بندا.

جدول أدوات البحث :

| المحور الأول : ممارسات الموارد البشرية |                                                                                    |                |                 |                  | موافق لدرجة     |                   |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------------|
|                                        |                                                                                    | ممتاز          | ضعيف جداً       | ضعيف             | متوسط           | جيد               |
| 1                                      | كيف تقيّم عملية التوظيف في الشركة من حيث العدالة والشفافية؟                        |                |                 |                  |                 |                   |
| 2                                      | كيف تقيّم التواصل بين الإدارة والموظفين في ما يتعلق بممارسات الموارد البشرية؟      |                |                 |                  |                 |                   |
| 3                                      | كيف تقيّم سياسة الشركة في التعامل مع الشكاوى والمقترحات المتعلقة بالموارد البشرية؟ |                |                 |                  |                 |                   |
| 4                                      | كيف تقيّم نظام تقييم الأداء في الشركة من حيث النزاهة والدقة؟                       |                |                 |                  |                 |                   |
|                                        |                                                                                    | لا تساهم أبداً | تساهم بشكل ضئيل | تساهم بشكل متوسط | تساهم بشكل كبير | تساهم كثيراً جداً |
| 5                                      | إلى أي مدى تساهم ممارسات الموارد البشرية في تعزيز رضاك الوظيفي؟                    |                |                 |                  |                 |                   |
|                                        |                                                                                    | أبداً          | نادراً          | أحياناً          | غالباً          | دائماً            |
| 6                                      | هل تشعر أن هناك فرصاً كافية للنمو والتطوير المهني داخل الشركة؟                     |                |                 |                  |                 |                   |
| 7                                      | هل تشعر أن الشركة توفر بيئة عمل داعمة ومحفزة؟                                      |                |                 |                  |                 |                   |
| 8                                      | هل تشعر أن برامج التدريب والتطوير في الشركة تلبي احتياجاتك المهنية؟                |                |                 |                  |                 |                   |
| 9                                      | هل تشعر أن ممارسات الموارد البشرية في                                              |                |                 |                  |                 |                   |

|          |     |       |         |               |                                               |  |
|----------|-----|-------|---------|---------------|-----------------------------------------------|--|
|          |     |       |         |               | الشركة تساهم في تحسين أدائك الوظيفي؟          |  |
| مرض جداً | مرض | متوسط | غير مرض | غير مرض أبداً |                                               |  |
|          |     |       |         |               | 10 كيف تقيم نظام الحوافز والمكافآت في الشركة؟ |  |

| المحور الثاني : رضا الموظفين |                                                                |               |         |         | موافق لدرجة |          |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------|---------|---------|-------------|----------|
|                              |                                                                | غير مرض أبداً | غير مرض | متوسط   | مرض         | مرض جداً |
| 1                            | كيف تقيم رضاك عن بيئة العمل في الشركة؟                         |               |         |         |             |          |
| 2                            | كيف تقيم مستوى رضاك العام عن وظيفتك في الشركة؟                 |               |         |         |             |          |
| 3                            | كيف تقيم رضاك عن فرص التقدم الوظيفي المتاحة لك في الشركة؟      |               |         |         |             |          |
| 4                            | كيف تقيم رضاك عن سياسات وإجراءات الشركة؟                       |               |         |         |             |          |
| 5                            | كيف تقيم رضاك عن الأمان الوظيفي الذي تشعر به في الشركة؟        |               |         |         |             |          |
|                              |                                                                | ضعيف جداً     | ضعيف    | متوسط   | جيد         | ممتاز    |
| 6                            | كيف تقيم رضاك عن التواصل داخل الفريق والعمل الجماعي في الشركة؟ |               |         |         |             |          |
| 7                            | كيف تقيم رضاك عن العلاقة بينك وبين مديرك المباشر؟              |               |         |         |             |          |
|                              |                                                                | أبداً         | نادراً  | أحياناً | غالباً      | دائماً   |
| 8                            | هل تشعر بالرضا عن الدعم المقدم لك من قبل زملائك في العمل؟      |               |         |         |             |          |
| 9                            | هل تشعر بالرضا عن مستوى التقدير والاعتراف بأدائك في الشركة؟    |               |         |         |             |          |
| 10                           | هل تشعر بالرضا عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الشركة؟ |               |         |         |             |          |