

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر الدعم التنظيمي على إدارة الموارد البشرية
بالتطبيق في شركة دار الأركان بمنطقة الرياض السعودية

اسم الطالب
احمد سمير صديق دهينه
2021204698

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

كلمة شكر وتقدير

الى كل أعضاء ومنسوبي هذه الجامعة، أتقدم لكم بالشكر الجزيل لكم جميعا على مجهوداتكم العظيمة والمخلصة في خدمة هذا الكيان العظيم وتكبيره وتوسعته والاهم من هذا خدمتكم الرائعة للطلاب وتهيئة البيئة التعليمية المتميزة التي قدمتها لنا طوال فترة دراستنا.

إن ما قدمتموه لنا من موارد ومعرفة وارشاد كان له الأثر البالغ في تطوير مهاراتنا الأكاديمية والشخصية، أشكر أعضاء هيئة التدريس الأفاضل الذين لم يدخروا جهدا في نقل المعرفة وتقديم التوجيه والدعم المستمر.

كما أعبر عن امتناني للإداريين والعاملين في الجامعة الذين ساهموا في توفير بيئة دراسية مثالية واحترافية لنا.

لقد كانت هذه السنوات في رحاب الجامعة مليئة بالتحديات والإنجازات وبدون الدعم والإرشاد الذي قدمته الجامعة لما كنا لنحقق هذه النجاحات.

شكرا لكل ما قدمتموه، ونأمل ان نكون على قدر المسؤولية نستطيع رد جزء من جميلكم في المستقبل.

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	5
1.1. المقدمة:	6
1.2. مشكلة الدراسة.....	8
1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....	8
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....	9
1.3. أهمية الدراسة.....	9
1.3.1. على المستوى النظري:	9
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	9
1.4. أسئلة الدراسة.....	10
1.5. أهداف الدراسة.....	10
1.6. فرضيات الدراسة.....	10
1.7. نموذج الدراسة.....	11
1.8. منهجية الدراسة.....	12
1.9. الدراسة الميدانية.....	13
1.10. مخطط المشروع المقترح.....	14
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	15
2.1. المقدمة:	16

16.....	2.2. المتغير المستقل
16.....	2.3. المتغير التابع
16.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
17.....	2.5. الخاتمة
18.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية في أي منظمة تسعى لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة الأعمال المعاصرة. في ظل التطورات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات، أصبح من الضروري التركيز على العوامل التي تسهم في تعزيز فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية. أحد هذه العوامل المهمة هو الدعم التنظيمي.

(كتاب: عبد الله, 2008)

تشهد منظمات العمل اليوم تغييرات سريعة ومتلاحقة نتيجة للعولمة والتقدم التكنولوجي وزيادة التنافسية، في هذا السياق، أصبحت إدارة الموارد البشرية عنصراً حاسماً لتحقيق النجاح التنظيمي

حيث لم تعد هذه الإدارة تقتصر على القيام بالمهام التقليدية كالتوظيف والتدريب، بل أصبحت تشمل أبعاداً استراتيجية تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات الموظفين .

Eisenberger, R Huntington, R, Hutchison D (1986).

أحد الجوانب الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية هو الدعم التنظيمي. يشير الدعم التنظيمي إلى مدى اعتقاد الموظفين بأن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم، هذا المفهوم يتضمن مجموعة من السياسات والممارسات التي تعكس التزام المنظمة برعاية موظفيها وتوفير بيئة عمل محفزة

الدعم التنظيمي يُعرّف على أنه مجموعة الأنشطة والسياسات والإجراءات التي تتبناها المنظمة لتوفير بيئة عمل داعمة لموظفيها. يتضمن هذا الدعم توفير الموارد اللازمة، خلق بيئة عمل إيجابية، تشجيع التواصل الفعال، وتقديم الفرص للتدريب والتطوير. هذه الجهود تهدف إلى تعزيز رضا الموظفين، رفع مستويات التحفيز، وزيادة الولاء التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة.

(سعيد، محمد، وعبد الرحمن، خالد، 2020).

تؤكد الدراسات أن الدعم التنظيمي يلعب دوراً حاسماً في تعزيز العلاقة بين الموظفين والمنظمة. فعندما يشعر الموظفون بأن منظماتهم تدعمهم وتقدر جهودهم، يزداد لديهم الشعور بالانتماء والولاء، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. على الجانب الآخر، فإن نقص الدعم التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى انخفاض معنويات الموظفين، وزيادة معدل الدوران، وتدهور جودة العمل.

Rhoades, L, & Eisenberger, R (2002).

من خلال هذا البحث، نأمل في تقديم إسهام فعال في مجال إدارة الموارد البشرية وتسليط الضوء على أهمية الدعم التنظيمي كعامل مؤثر في تحقيق النجاح المستدام للمنظمات.

إن أهمية الدعم التنظيمي في إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على الجوانب الفردية فقط، بل تمتد لتشمل الأداء العام للمنظمة وقدرتها على التكيف مع التغيرات الخارجية. في بيئة الأعمال المتغيرة، يصبح الدعم التنظيمي أحد العوامل الحاسمة في بناء منظمات قوية ومستدامة قادرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

يهدف هذا المشروع إلى دراسة أثر الدعم التنظيمي على إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) والمتغيرات التابعة (أداء الموظفين، الرضا الوظيفي، الانتماء التنظيمي وتحفيز الموظفين) سنقوم بتحليل كيفية تأثير الدعم التنظيمي على هذه المتغيرات وكيفية انعكاس ذلك على الأداء العام للمنظمة.

تستند هذه الدراسة إلى استعراض الأدبيات النظرية والبحوث السابقة، بالإضافة إلى جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفين في منظمات مختلفة من خلال هذا النهج، نسعى إلى تقديم توصيات تساهم في تعزيز دور الدعم التنظيمي كأداة استراتيجية لتحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة فعالية المنظمات من خلال هذا البحث في مجال إدارة الموارد البشرية على أهمية الدعم التنظيمي كعامل مؤثر في تحقيق النجاح المستدام للمنظمات (علي، حسن. 2021)

1.2. مشكلة الدراسة:

على الرغم من الأهمية المتزايدة للدعم التنظيمي في تحسين أداء الموظفين وتعزيز رضاهم وانتمائهم، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي تتناول تأثير هذا الدعم بشكل مباشر ومحدد على جوانب إدارة الموارد البشرية في المنظمات تواجه العديد من المنظمات تحديات في كيفية تطبيق سياسات الدعم التنظيمي بشكل فعال وتحقيق النتائج المرجوة لذا تبرز الحاجة إلى دراسة معمقة تستكشف العلاقة بين الدعم التنظيمي (المتغير المستقل) وأداء الموظفين، الرضا الوظيفي الانتماء التنظيمي، وتحفيز الموظفين (المتغيرات التابعة).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

1. نقص الدراسات المقارنة: هناك قلة في الدراسات التي تقارن بين أثر الدعم التنظيمي في مختلف الثقافات والأقاليم الجغرافية.
2. لتركيز على عناصر محددة: العديد من الدراسات تركز على عناصر محددة من الدعم التنظيمي، ولكن هناك نقص في الأبحاث التي تدرس التأثير المتكامل لمختلف عناصر الدعم التنظيمي
3. تداخل النظريات: يمكن استكشاف كيفية تداخل نظرية الدعم التنظيمي مع نظريات أخرى في مجال الموارد البشرية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

1. العديد من الشركات تواجه صعوبة في تنفيذ سياسات الدعم التنظيمي بشكل فعال.
2. التنوع والشمول.
3. هناك نقص في الأدوات والمنهجيات القياسية لقياس فعالية الدعم التنظيمي.

ومشكلة الدراسة: ما أثر جودة الدعم التنظيمي على إدارة الموارد البشرية؟

1.3. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية تأثير الدعم التنظيمي على إدارة الموارد البشرية على المستويين النظري والتطبيقي في تحسين الفهم الأكاديمي للعلاقات التنظيمية وتعزيز الأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وبناء سمعة إيجابية للمنظمة، وتطوير مهارات القيادة، مما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية قوية.

1.3.1. على المستوى النظري:

1. تطوير المفاهيم والنظريات.
2. تحسين العوامل المؤثرة.
3. فهم العلاقة الديناميكية بين الإدارة والموظفين.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1. تحسين الأداء والإنتاجية.
2. تحسين سمعة المنظمة.
3. تعزيز التوازن بين العمل والحياة.

1.4. أسئلة الدراسة:

- A. كيف تصف مستوى الدعم الذي تتلقاه من المنظمة؟*
- B. هل تشعر أن الإدارة العليا تستمع لملاحظاتك واحتياجاتك؟
- C. كيف تساهم المنظمة في تطوير مهاراتك المهنية والشخصية؟*
- D. هل ترى أن المنظمة توفر توازنًا جيدًا بين العمل والحياة الشخصية؟
- E. كيف تصف إجراءات التقييم والتطوير المهني في المنظمة؟

1.5. أهداف الدراسة

يهدف هذا المشروع إلى دراسة أثر الدعم التنظيمي على إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) والمتغيرات التابعة (أداء الموظفين، الرضا الوظيفي، الانتماء التنظيمي، وتحفيز الموظفين). سنقوم بتحليل كيفية تأثير الدعم التنظيمي على هذه المتغيرات وكيفية انعكاس ذلك على الأداء العام للمنظمة.

1.6. فرضيات الدراسة:

1.6,1. الفرضية الرئيسية:

الفرضية الرئيسية لهذا البحث هو انه هناك تأثير علاقة ايجابية وجيده بين أثر الدعم التنظيمي وبين إدارة الموارد البشرية في شركة دار الأركان بمنطقة الرياض المملكة العربية السعودية.

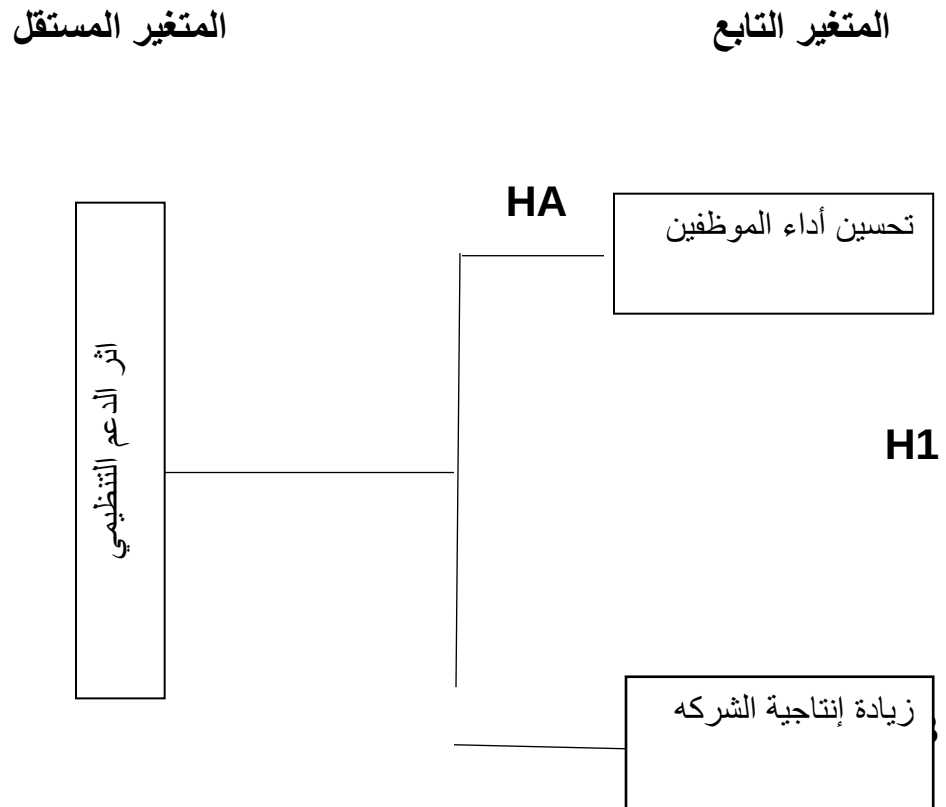
1.6,2. الفرضية الفرعية:

- الدعم المالي والتقني يؤثر إيجابيا على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية.
- البرامج التدريبية والتطويرية التي توفرها المنظمة تساهم بشكل فعال في تحسين قدرات موظفي إدارة الموارد البشرية.
- الدعم التنظيمي يقلل من نية موظفي المنظومة من التفكير في مغادرتها.

- توفير توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية يعزز من التزام موظفي المنظومة بأهداف المنظمة.

1.7. نموذج الدراسة:

يوضح النموذج التالي العلاقة بين المتغيرات في البحث والفرضيات في البحث كما يلي:



الشكل 1: تم تصميمها بواسطة الباحث

بالرجوع الى امثلة فرضيات البحث فان الأسهم تمثل تلك الفرضيات حيث:

الفرضية الأولى: HA

الفرضية الثانية: HB

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

البحث: كمي

منهج البحث: استنتاجي

الأفق الزمني: المقطعية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي

1.9. الدراسة الميدانية:

تصميم الدراسة سيكون عن طريق جمع البيانات من موظفي شركة دار الأركان في مدينة الرياض بالسعودية، قد تشمل الدراسة عدة مراحل، منها:

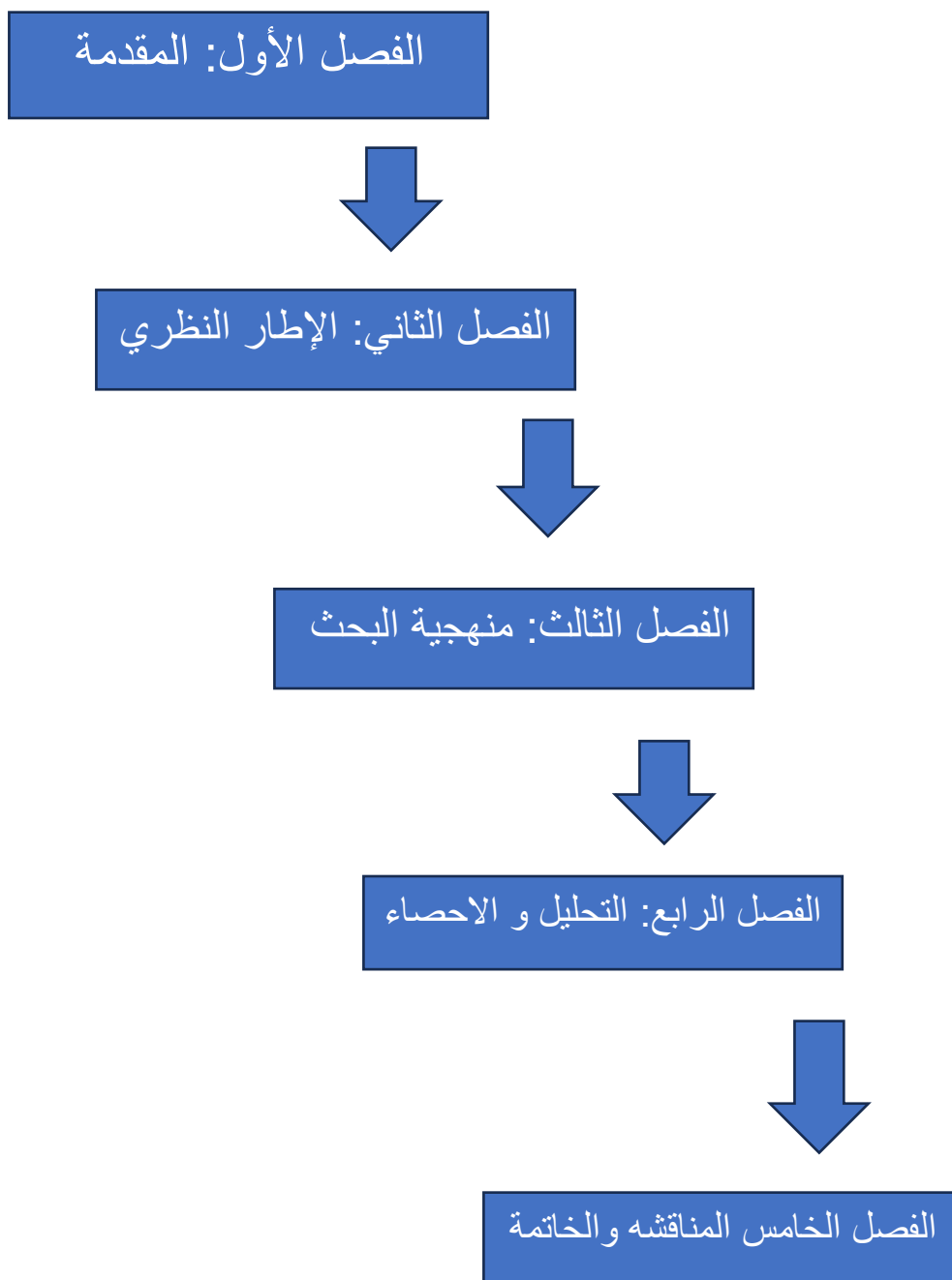
*تصميم الاستبيان

* جمع البيانات

*تحليل البيانات

* استنتاجية وتوصيات

1.10. مخطط المشروع المقترح



الفصل الثاني: الدراسات السابقة:

1.11. المقدمة:

1.12. المتغير المستقل

1.13. المتغير التابع

1.14. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1.15. الخاتمة

قائمة المراجع:

- Huntington, R., Hutchison D (1986). تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات الموظفين.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R (2002). مجموعة من السياسات والممارسات التي تعكس التزام المنظمة برعاية موظفيها وتوفير بيئة عمل محفزة
- (كتاب: عبد الله) 2008.. استراتيجية تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات الموظفين
- خالد وآخرون 2020.. أحد الجوانب الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية هو الدعم التنظيمي.
- (علي، حسن. 2021). تم الاسترجاع من www.hrmanagement.com

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry