

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

Final Project

Code: MGM 496 - PMG 496

Faculty of Management

Midocean University

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الإدارة

عنوان المشروع

أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بمدينة الرياض

اسم الطالب

مالك المزيرعي

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
 - 1.2.1 فجوات على المستوى النظري
 - 1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
- 1.3 أهمية الدراسة
- 1.4 أسئلة الدراسة
- 1.5 أهداف الدراسة
- 1.6 فرضيات الدراسة
- 1.7 نموذج الدراسة
- 1.8 منهجية الدراسة
- 1.9 الدراسة الميدانية
- 1.10 مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- 2.1 المقدمة
- 2.2 المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية)
- 2.3 المتغير التابع (الأداء الوظيفي)
- 2.4 العلاقة بين المتغيرين
- 2.5 الخاتمة

قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تُعد إدارة الموارد البشرية من أكثر الوظائف الإدارية تأثيراً في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، إذ تمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في أي مؤسسة بصرف النظر عن حجمها أو طبيعة نشاطها. وقد شهد هذا المجال تطوراً متسارعاً خلال العقود الأخيرة، بعد أن تحول من مجرد وظيفة إدارية تقليدية تعنى بشؤون الموظفين، إلى شريك استراتيجي يُساهم في بناء ميزة تنافسية مستدامة.

ويتجلى دور إدارة الموارد البشرية في منظومة متكاملة من العمليات الجوهرية التي تشمل: استقطاب الكفاءات وانتقاؤها وتطويرها، وتقييم أدائها، وتحفيزها وتعزيز انتمائها المؤسسي. فضلاً عن تهيئة بيئة عمل ملائمة تُشجّع الإبداع والإنتاجية وتُعزّز ولاء الموظفين.

وفي سياق التحولات التي يشهدها سوق العمل السعودي في ظل رؤية 2030، أصبح الاهتمام بالكفاءة الإنسانية وتطوير الأداء الوظيفي أولوية وطنية. وتبرز أهمية هذه الدراسة من واقع حاجة المنظمات في القطاع الخاص إلى فهم عميق للآليات التي تُحسن بها ممارسات إدارة الموارد البشرية من مستوى أداء العاملين وإنتاجيتهم.

انطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، من خلال دراسة نظرية وميدانية على عينة من منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

1.2 مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية البالغة لإدارة الموارد البشرية، تعاني كثير من منظمات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من ضعف أداء موظفيها، واستمرار ارتفاع معدلات دوران العمالة، وتراجع مستوى الرضا الوظيفي. ويُرجع الباحثون ذلك إلى جملة من الإشكاليات المرتبطة بالممارسات الإدارية في مجال الموارد البشرية.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

- شح الدراسات العربية التي تتناول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في البيئة السعودية تحديداً.
- غياب نماذج عربية متكاملة تعكس خصوصية سوق العمل المحلي وتأخذ في الاعتبار المتغيرات الثقافية والاجتماعية.
- ضعف الارتباط بين الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية وتطبيقاته الفعلية في منظمات القطاع الخاص.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

- اعتماد بعض المنظمات على أساليب تقليدية في إدارة الأداء، دون توظيف أدوات حديثة وموضوعية للتقييم.
- ضعف منظومة التدريب والتطوير وغياب برامج التحفيز المرتبطة بمخرجات الأداء.
- القصور في تصميم مسارات وظيفية واضحة تعزز التطور المهني للموظفين وترفع من إنتاجيتهم.

السؤال الرئيسي: ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري

- إثراء الأدب العربي في مجال إدارة الموارد البشرية بدراسة ميدانية محكمة تعكس الواقع السعودي.
- تطوير إطار نظري يُحدد أبرز أبعاد إدارة الموارد البشرية ذات الأثر الأكبر في الأداء الوظيفي.
- تقديم نموذج دراسي يمكن الاستناد إليه في أبحاث مستقبلية في البيئة العربية.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

- مساعدة إدارات الموارد البشرية على تشخيص نقاط الضعف في ممارساتها وتحديد أولويات التحسين.
- توجيه قرارات المنظمات نحو تبني سياسات إدارية تُعظم مستوى أداء موظفيها.
- دعم صانعي القرار في القطاع الخاص بمؤشرات وتوصيات قابلة للتنفيذ الفوري.

1.4 أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المنظمات من وجهة نظرهم؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب والاختيار والأداء الوظيفي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير والأداء الوظيفي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء والأداء الوظيفي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والمكافآت والأداء الوظيفي؟

1.5 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، أبرزها:

- قياس مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص.
- تشخيص مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتحديد العوامل المؤثرة فيه.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي.
- تقديم توصيات عملية تُمكن المنظمات من تحسين إدارة مواردها البشرية ورفع كفاءة أدائها.

1.6 فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، تُصاغ الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الاستقطاب والاختيار على الأداء الوظيفي.
- الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي.
- الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام تقييم الأداء على الأداء الوظيفي.
- الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنظمة التحفيز والمكافآت على الأداء الوظيفي.

- الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية مجتمعة لجميع ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي.

1.7 نموذج الدراسة

يقوم نموذج هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين:

المتغير التابع	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي، ويُقاس من خلال: - جودة الأداء - الإنتاجية والكفاءة - الالتزام التنظيمي - الرضا الوظيفي	إدارة الموارد البشرية، وتشمل: - الاستقطاب والاختيار - التدريب والتطوير - تقييم الأداء - التحفيز والمكافآت

1.8 منهجية الدراسة

- تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه المنهج الأنسب لتحقيق أهدافها، إذ يُمكن من وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها بأسلوب كمي دقيق. ويتضمن ذلك:
- المراجعة النظرية للأدبيات السابقة ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي.
- بناء استبانة مقننة تعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس متغيرات الدراسة.
- توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS وتحليلها بالأساليب الإحصائية الملائمة.

1.9 الدراسة الميدانية

تشمل الدراسة الميدانية المحاور الآتية:

- مجتمع الدراسة: يتكون من جميع العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
- عينة الدراسة: عينة عشوائية طبقية تُراعي التوزيع الوظيفي والقطاعي، بحجم لا يقل عن (150) مفردة.
- أداة القياس: استبانة مُصممة بعناية، تُغطي أبعاد المتغير المستقل والتابع، مع التحقق من صدقها وثباتها.
- أسلوب التحليل: تحليل الانحدار المتعدد، ومعامل الارتباط بيرسون، واختبارات الدلالة الإحصائية.

1.10 مخطط المشروع المقترح

المرحلة	المهمة	الإطار الزمني
---------	--------	---------------

الأسبوع 2-1	مراجعة الأدبيات وتحديد الإطار النظري	المرحلة 1
الأسبوع 4-3	تصميم نموذج الدراسة وصياغة الفرضيات	المرحلة 2
الأسبوع 6-5	بناء الاستبانة والتحقق من صدقها وثباتها	المرحلة 3
الأسبوع 9-7	توزيع الاستبانة وجمع البيانات الميدانية	المرحلة 4
الأسبوع 11-10	تحليل البيانات باستخدام SPSS	المرحلة 5
الأسبوع 14-12	كتابة النتائج والتوصيات والتقارير النهائي	المرحلة 6

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

يستعرض هذا الفصل أبرز الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، وذلك بهدف استيعاب ما تراكم من معرفة علمية في هذا الميدان، والاستفادة منه في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وصياغة فرضياتها. وقد تم تصنيف هذه الدراسات وفق المتغيرات الرئيسية التي اهتمت بها.

2.2 المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية

تتعدد أبعاد إدارة الموارد البشرية وتتشابك، وقد أولاهها الباحثون اهتماماً واسعاً في الأدبيات الأكاديمية. ويمكن إجمال أبرز هذه الأبعاد فيما يلي:

أولاً: الاستقطاب والاختيار

يُعرّف (Dessler (2020 الاستقطاب بأنه العملية التي تسعى المنظمة من خلالها إلى جذب المتقدمين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة. وتشير الدراسات إلى أن جودة عملية الاختيار والاستقطاب ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء الوظيفي لاحقاً، حيث يُسهم اختيار المرشح الصحيح للوظيفة المناسبة في تقليص التكاليف وتعزيز الإنتاجية.

ثانياً: التدريب والتطوير

أكدت دراسة (Noe et al. (2019 أن برامج التدريب والتطوير تُعدّ من أقوى أدوات إدارة الموارد البشرية في رفع مستوى الأداء، إذ تُعزز مهارات الموظفين وتوسّع آفاقهم المعرفية وتزيد من ثقتهم بأنفسهم. كما كشفت الدراسات أن الاستثمار في التدريب يُقلل من معدلات دوران العمالة ويرفع من مؤشر الرضا الوظيفي.

ثالثاً: تقييم الأداء

يُعدّ نظام تقييم الأداء من الركائز الجوهرية في إدارة الموارد البشرية، إذ يوفر تغذية راجعة موضوعية تُمكن الموظف من الاطلاع على مستوى أدائه ومجالات تحسينه. وقد أثبتت دراسة (Armstrong & Baron (2018 أن الأنظمة المتكاملة لتقييم الأداء تُسهم في رفع مستوى الإنجاز وتعزيز التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة.

رابعاً: التحفيز والمكافآت

تُشير نظرية التوقع لـ Vroom إلى أن الموظف يُبذل جهداً أكبر حين يدرك أن هذا الجهد سيُفضي إلى نتائج مُرضية. وهذا ما يُؤكدّه (Robbins & Judge (2021 حين يُشير إلى أن منظومة التحفيز المرتبطة بالأداء الفعلي تُعدّ من أكثر الأساليب فاعلية في رفع الإنتاجية وتعزيز الالتزام التنظيمي.

2.3 المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه مجموع السلوكيات والنتائج التي يُحققها الفرد في إطار دوره الوظيفي خلال فترة زمنية محددة. وقد حدّد (Borman & Motowidlo (1993 بُعدين رئيسيين للأداء:

- الأداء المهمي: ويشمل أنشطة الدور الرسمي والمهام المحددة في الوصف الوظيفي.
 - الأداء السياقي: ويشمل السلوكيات الإضافية كالتعاون والمبادرة والانتماء المؤسسي.
- وتُجمع الدراسات على أن الأداء الوظيفي الجيد ينعكس إيجابياً على مخرجات المنظمة من حيث الربحية والتنافسية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أجرى Huselid (1995) دراسة مرجعية على عينة واسعة من الشركات الأمريكية، وتوصل إلى أن المنظمات التي تتبنى ممارسات متطورة في إدارة الموارد البشرية تحقق أداءً وظيفياً أعلى وتُسجل معدلات دوران عمالة أقل. وفي السياق العربي، أكدت دراسة العتيبي (2021) أن للتدريب والتحفيز الأثر الأكبر في الأداء الوظيفي في بيئة العمل السعودية، في حين أشارت دراسة الزهراني (2022) إلى أن فاعلية نظام تقييم الأداء تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي. وعليه، يُمكن القول إن الأدلة النظرية والتطبيقية تدعم بقوة وجود علاقة طردية إيجابية بين جودة ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الأداء الوظيفي.

2.5 الخاتمة

استعرض هذا الفصل الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة، وقد تبين من خلال هذا الاستعراض أن ثمة اتفاقاً واسعاً في الأدبيات على أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها المحوري في تشكيل مستوى الأداء الوظيفي. غير أن ثمة حاجة ماسة لدراسات ميدانية في البيئة السعودية تُرسخ هذه النتائج وتُكيّفها وفق خصوصية السياق المحلي، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- العتيبي، سعد بن محمد (2021). أثر التدريب والتحفيز على الأداء الوظيفي في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة العامة، 61(2)، 145-178.
- الزهراني، هاني علي (2022). فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على الإنتاجية والرضا الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 42(1)، 89-120.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2023). تقرير سوق العمل السعودي. الرياض: وزارة الموارد البشرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Armstrong, M., & Baron, A. (2018). Performance Management: The New Realities. CIPD
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain. Personnel Selection in Organizations. Jossey-Bass
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson
- 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
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.). McGraw-Hill
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson

نهاية المشروع