

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أسم الطالب

منصور حسن الجراش

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	3
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة.....	4
1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....	4
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....	5

5	1.3. أهمية الدراسة.....
5	1.3.1. على المستوى النظري:.....
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
6	1.4. أسئلة الدراسة.....
6	1.5. أهداف الدراسة.....
6	1.6. فرضيات الدراسة.....
7	1.7. نموذج الدراسة.....
7	1.8. منهجية الدراسة.....
7	1.9. الدراسة الميدانية.....
7	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
9	2.1. المقدمة:.....
9	2.2. المتغير المستقل.....
10	2.3. المتغير التابع.....
10	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
10	2.5. الخاتمة.....
10	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية من أهم الركائز الأساسية في بناء المنظمات الحديثة، إذ لم تعد وظيفة تقليدية تقتصر على التوظيف ومتابعة شؤون العاملين، بل أصبحت شريكاً استراتيجياً في صياغة الخطط وتحقيق الأهداف المؤسسية. فقد أدركت المنظمات الرائدة أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية ومحور التميز التنافسي في بيئة الأعمال المعاصرة، وأن الاستثمار في الإنسان هو الطريق الأنجع لتحقيق الاستدامة التنظيمية والتفوق في الأداء.

تقوم إدارة الموارد البشرية بدور محوري يتمثل في استقطاب الكفاءات، وتطوير مهاراتها، وتحفيزها على الإبداع، وضمان بيئة عمل عادلة ومحفزة. ولا يمكن لأي مؤسسة تحقيق النجاح ما لم تتمكن من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات موظفيها النفسية والمهنية. وهنا يبرز مفهوم **الرضا الوظيفي** كأحد أهم المؤشرات التي تُظهر مدى فعالية سياسات وممارسات الموارد البشرية داخل المنظمة. فالرضا الوظيفي لا يُعد مجرد شعور لحظي بالراحة، بل هو نتاج تفاعل طويل الأمد بين الموظف وبيئة العمل، يتأثر بعوامل عديدة مثل التحفيز، التقدير، العدالة التنظيمية، أساليب القيادة، وتوفير فرص التدريب والترقي.

في المؤسسات التي تتبنى ممارسات فعالة لإدارة الموارد البشرية، يظهر الرضا الوظيفي كمحرك رئيسي للإنتاجية والولاء الوظيفي، مما يقلل من معدل دوران العمالة ويرفع من جودة الأداء العام. أما في المؤسسات التي تُهمل هذا الجانب، فتزداد

ظواهر الغياب، وانخفاض المعنويات، وضعف الانتماء التنظيمي. ومن هنا تنبع أهمية دراسة الدور الذي تؤديه إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي، لا سيما في الشركات الوطنية التي تواجه تحديات في بيئة عمل متغيرة وسوق تنافسي متسارع.

وتأتي **شركة مفرح مرزوق الحربي** كنموذج تطبيقي لهذه الدراسة؛ إذ تُعد من الشركات الوطنية الرائدة التي شهدت توسعاً كبيراً في أنشطتها التشغيلية، مما جعل إدارة الموارد البشرية فيها محوراً أساسياً في دعم النمو والاستقرار المؤسسي. وتواجه هذه الشركة – شأنها شأن العديد من المؤسسات السعودية – تحديات تتعلق بالحفاظ على الكفاءات، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وتحفيز الموظفين، وخلق بيئة عمل تشجع على الالتزام والابتكار.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة مفرح مرزوق الحربي، من خلال التركيز على ممارسات الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء، والتواصل الداخلي، باعتبارها محاور رئيسية تؤثر في مستوى رضا العاملين. كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساهم في دعم استراتيجيات الشركة نحو بناء بيئة عمل أكثر استقراراً وتحفيزاً.

إن فهم العلاقة بين سياسات الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي لا يقتصر على الجانب الإداري فقط، بل يمتد ليشمل أبعاداً اجتماعية واقتصادية، إذ أن الموظف الراضي عن عمله يصبح أكثر التزاماً وإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ومخرجاتها. ومن هنا، تأتي أهمية هذا البحث في إثراء الجانب الأكاديمي والتطبيقي على حد سواء، من خلال تسليط الضوء على الممارسات الإدارية التي يمكن أن تشكل فارقاً حقيقياً في حياة الموظف وفي مستقبل المؤسسة.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية في نجاح المنظمات الحديثة، إذ تساهم بشكل مباشر في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسة. ويتناول هذا البحث دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث يُعد الرضا الوظيفي أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في استقرار الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وانتمائهم للمؤسسة. من خلال فهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين، يمكن للمنظمات تحقيق توازن بين أهدافها التنظيمية واحتياجات موظفيها، وبذلك تضمن استدامة الأداء وجودة العمل. يسعى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة مفرح مرزوق الحربي، وذلك لتقديم رؤى استراتيجية تدعم تطوير سياسات فعالة في هذا المجال الحيوي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل المشكلة النظرية في التساؤلات المتعلقة بكيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي داخل بيئة العمل. ويتطلب ذلك فهماً عميقاً للمفاهيم الأساسية للموارد البشرية وعناصر الرضا الوظيفي، مثل التحفيز، التدريب، التقييم، والتواصل التنظيمي، وكيفية تفاعل هذه الممارسات ضمن السياق المؤسسي. كما تشير الأدبيات إلى وجود فجوة معرفية في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي في البيئة السعودية تحديداً، مما يستدعي استكشافاً أعمق لهذه العلاقة بهدف إثراء الجانب الأكاديمي وتوسيع قاعدة المعرفة في هذا المجال.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتتمثل المشكلة في كيفية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال لتحقيق رضا الموظفين في المؤسسات. إذ تواجه العديد من المنظمات تحديات في تنفيذ سياسات الموارد البشرية بطريقة تحقق العدالة والتحفيز والتوازن بين متطلبات العمل وطموحات الأفراد. ويتطلب ذلك دراسة ميدانية لتحديد مدى تأثير هذه الممارسات على سلوكيات الموظفين ومستوى رضاهم العام، وتحليل العقبات التي تعيق فاعلية هذه الممارسات داخل شركة مفرح مرزوق الحربي. كما تبرز الحاجة إلى التعرف على مدى كفاءة تطبيق ممارسات الموارد البشرية المختلفة — مثل التدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء، والتواصل التنظيمي — في دعم بيئة عمل إيجابية ومستقرة تعزز الرضا والانتماء الوظيفي. وبناءً على ما سبق، يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية للإدارة تساعد على تطوير سياسات الموارد البشرية، وتحسين بيئة العمل بما يعزز الرضا الوظيفي ويسهم في تحقيق أهداف الشركة التنظيمية بكفاءة واستدامة. وينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي الآتي:

ما دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة مفرح مرزوق الحربي؟

1.3. أهمية الدراسة

تُعد دراسة دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي من الدراسات ذات الأهمية الكبيرة في بيئة الأعمال الحديثة، إذ تلامس احتياجات المنظمات الساعية إلى تطوير أداء موظفيها وتحقيق التوازن بين أهدافها الاستراتيجية ورفاهية القوى العاملة لديها. في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل السعودي، والاتجاه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة ورؤية المملكة 2030، أصبحت إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات التي يعتمد عليها نجاح المؤسسات واستدامتها. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، والتعرف على أهم العوامل التي تسهم في بناء بيئة عمل محفزة ومستقرة. كما تسعى إلى تقديم إطار علمي وتطبيقي يساعد المؤسسات — ومنها شركة مفرح مرزوق الحربي — على تطوير سياساتها الإدارية بما يحقق رضا الموظفين ويعزز ولائهم وانتماءهم التنظيمي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بمجال إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين الممارسات الإدارية (مثل التدريب، التحفيز، تقييم الأداء، والاتصال الداخلي) وبين مستوى رضا العاملين داخل المنظمة. ويسعى البحث إلى تقديم إطار مفاهيمي يوضح كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي، مما يسهم في سد الفجوات المعرفية الموجودة في الدراسات السابقة، خاصة في السياق السعودي.

كما يمكن أن يساهم هذا البحث في تطوير نماذج نظرية جديدة تفسر العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والعوامل السلوكية داخل بيئة العمل، بما يعزز الفهم الأكاديمي لدور العنصر البشري كعامل استراتيجي في نجاح المؤسسات.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتتمثل أهمية الدراسة في تقديم رؤى عملية وتوصيات ميدانية للإدارات العليا وصُنَاع القرار حول كيفية الاستفادة من ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي داخل المؤسسات. ومن خلال تطبيق الدراسة على شركة مفرح مرزوق الحربي، يمكن التعرف على أبرز نقاط القوة والضعف في سياسات الموارد البشرية الحالية، وتحليل مدى فاعليتها في تحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي. كما تتيح نتائج الدراسة تحديد التحديات التي تواجه الإدارة في تطبيق سياسات فعّالة، وتقترح حلولاً عملية لتحسين بيئة العمل وتفعيل دور الموظف كشريك في النجاح المؤسسي. وبالتالي، فإن هذه الدراسة يمكن أن تساهم في تحسين مستوى الأداء التنظيمي، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز ثقافة الولاء والانتماء لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على استدامة التميز والتنافسية داخل الشركة.د=

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

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

