



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال

تأثير إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية
السعودية

The impact of human resources management on the change in job stability among the
millennial generation in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الطالب / عبدالله محمد محمد المختار

رقم الجامعي / 241002205

إشراف /

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

الفهرس

1.....	الفهرس
2.....	الفصل الأول:
2.....	الإطار العام للدراسة
3.....	1.1 مقدمة
4.....	1.2 مشكلة الدراسة
5.....	1.3 أسئلة الدراسة
6.....	1.4 أهداف الدراسة:
6.....	1.5 فرضيات الدراسة
7.....	1.6 متغيرات الدراسة
8.....	1.7 أهمية الدراسة
8.....	1.1.7 الأهمية العملية (التطبيقية):
9.....	2.1.7 الأهمية العلمية (النظرية):
9.....	1.8 حدود الدراسة:
10.....	1.9 منهج الدراسة
10.....	1.10 أدوات البحث وطرق جمع المعلومات
10.....	1.11 المصطلحات والمفاهيم
11.....	1.12 الدراسات السابقة:
23.....	1.13 هيكل الدراسة:
24.....	الخاتمة
25.....	المراجع

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

يتسم العصر الحالي بالتطورات والتغيرات المتسارعة التي من المحتمل أن تؤثر وبشكل كبير على بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية. ومن المتوقع أن تزداد حدة وشراسة هذه التغيرات في السنوات القادمة. وتشمل هذه التغيرات ما يرتبط بالبيئة الخارجية مثل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية، أو التغيرات التي ترتبط بالبيئة الداخلية للمنشآت كالثقافة التنظيمية والقيادة وممارسات الموارد البشرية التي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية.

يشهد العالم العديد من التحولات الجذرية المتسارعة في شتى مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية الاقتصادية، وقد فرضت تلك التحولات والتغيرات على المجتمعات والدول إعداد أفرادها لمواجهةها، والتعايش معها، وذلك عبر مؤسساتها المختلفة ان المنافسة التي تواجهها المنظمات أصبحت حقيقة واقعة في الآونة الأخيرة بفضل العديد من التغيرات التي شهدتها في بيئاتها على الصعيدين الداخلي والخارجي وعلى المستويين المحلي والعالمي وقد بدأت المنظمات تعي هذه المنافسة وتلمس زيادة حدتها فضلاً عن ظهور العديد من المنافسين الجدد، مما دفعها للبحث عن استراتيجيات وسياسات متعددة تستطيع من خلالها أن تحقق ميزة تنافسية لها وأن تستمر بها. وفي ضوء محدودية الموارد وضغوط المواطنين وطلباتهم المتزايدة ومساءلتهم المستمرة، اتجهت المنظمات للاهتمام بمواردها البشرية كأساس لتحقيق الميزة التنافسية لها إضافة للعديد من المزايا التي تتحقق من خلال الاعتماد على هذه الموارد كمصدر للميزة التنافسية تعمل إدارة الموارد البشرية جنباً إلى جنب مع الإدارات كافة في المنظمة، مما يتطلب أن يكون لها استراتيجيات خاصة بها تتفق مع استراتيجيات المنظمة العامة واستراتيجيات الأقسام الوظيفية الأخرى، كما لا بد أن يكون لها برامج تنفيذية تسهم في تطبيق تلك الاستراتيجيات بهدف تحقيق إدارة العنصر البشري بفعالية وكفاءة أكبر تركز استراتيجية الموارد البشرية

ولا شك أن لهذه التغيرات الخارجية والداخلية تأثيرات حاسمة على إدارة الموارد البشرية بشكل عام والتي تؤثر بصورة أو بأخرى على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية وبشكل توقع وتفهم تلك لتطورات والتغيرات من أهم المهام الأساسية لمدراء الموارد البشرية حيث أنها

تجعلهم في وضع أفضل للاستفادة من الفرص المتاحة وتقليل أو تجنب عنصر المخاطرة الناتج عن نسبة دوران العمل في تلك المنشآت.

فالبينة التنافسية العالمية التي نعيشها اليوم تختلف عن تلك التي عشناها في العقدين الماضيين لأن التحول من المنافسة المحلية إلى المنافسة العالمية يضيف تحديات كبيرة للدول النامية، وبخاصة ما يتعلق بالموارد البشرية التي تعد عاملاً تنافسياً رئيساً تسعى الدول المتقدمة لجعلها ميزة تنافسية تكتسح من خلالها الأسواق العالمية. وستركز هذه الدراسة على العوامل التالية الهامة لتطوير الموارد البشرية من تطوير الفكر الإداري للموارد البشرية، تفعيلاً لتدريب وتحديث مراكزه لتطوير الموارد البشرية، الاستحواذ على التكنولوجيا الحديثة لتطوير الكفاءة الإنتاجية للموارد البشرية،

ومن خلال ذلك يتضح الدور المهم الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في رفع أداء العاملين في التي تقدم العنصر البشري المتخصص المتمتع بالكفاءة الذي يؤثر على المنظمة وأداءها. والتشجيع على مشاركة الموظفين في صنع القرارات التنظيمية لتطوير الموارد البشرية، تطوير الموظفين بالتقييم والتقويم الوظيفي العادل لقد تعددت المناهج الإدارية في إدارة الأفراد منذ ان بدأ اهتمام الإنسان بإدارة العمل، فهناك منهج "الإدارة العلمية" الذي ينظر للأفراد كأدوات اقتصادية وهناك منهج "الإدارة الانسانية" الذي يدعو إلى المعاملة اللطيفة للأفراد وهناك منهج التعامل المتوازن بين المنهجين الأنف ذكرهما، ومع العلم بسعي خبراء وكتاب إدارة الأفراد إلى تحقيق التوازن بين مصالح المنظمات ومصالح الأفراد العاملين في تلك المنشآت ولكنهم في النهاية غلبوا مصلحة المنظمات على مصلحة الأفراد وتحقيق الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالملكة العربية السعودية

1.2 مشكلة الدراسة

في ضوء ما سبق عرضه وفي ضوء المتغيرات المعاصرة والتوجهات العالمية التي تؤكد أهمية العنصر البشري وضرورة الاهتمام به في مختلف المؤسسات وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن

إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركنا أساسيا في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية لدى يجب دعم جهود تنمية إدارة الموارد البشرية والاهتمام بموقع إدارة الموارد البشرية في المنظمات السعودية ووضع الحلول للتطوير التنظيمي والاستراتيجي ورفع كفاءة الانتاج واستقطاب او الاهتمام بالموارد البشري ومن هذا المنطلق جاء منهج إدارة الموارد البشرية كمنهج شامل وأكثر تفصيل ليسلط الضوء ويحقق التوازن ويستثمر المورد البشري استثمار طويل الاجل وبعيد النتائج على مستقبل المنظمة وتطورها وذلك في ظل تحديات العولمة وانتشار التكنولوجيا والمعلومات وتوسيع النطاق الجغرافي للمؤسسات.

ويقدم هذا البحث جزء أتمنى بأن يكون قد شمل على الكثير من مواضيع تحديات ومعوقات الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية في ظل عصرنا هذا مع تحديد التوصيات والحلول لكل عائق او تحدي يؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي وزيادة نسبة دوران العمل بين جيل الشباب في سوق العمل السعودي. ومنه نطرح الاشكالية التالية:

ما هو تأثير إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية؟

1.3 أسئلة الدراسة

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

- 1- ما هو التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية وما هي أسبابه؟
- 2- ما هو دور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية؟
- 3- ما هو دور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية؟

4- ما هو دور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية؟

1.4 أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية
2. التعريف بأهمية برامج ادارة الموارد البشرية في التأثير على الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية
3. الوقوف على المزايا والنتائج المحتملة من تأثير إدارة الموارد البشرية على الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية.
4. بيان دور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية.
5. بيان دور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية.
6. بيان دور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية.

1.5 فرضيات الدراسة

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد على تحديد معالم البحث وتبسيطها وربطها بالإشكالية المتبناة وهي همزة

وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني إذ تعمل على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة تعرف الفرضية بأنها: " تفسيرات مقترحة لعلاقة بين متغيرين أحدهما المتغير المستقل (السبب) والآخر المتغير التابع (النتيجة)".

فرضية الدراسة الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافآت في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.

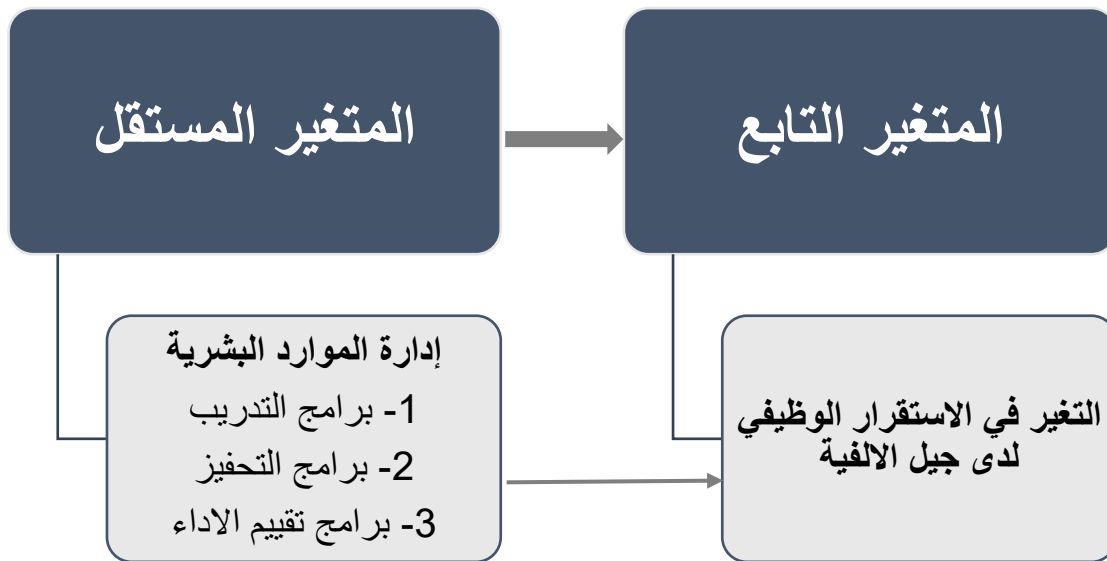
الفرضية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الأداء في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.

1.6 متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع: التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية



1.7 أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية عملية (تطبيقية) وأهمية علمية (نظرية) يمكن إيضاحها كما يلي:

1.1.7 الأهمية العملية (التطبيقية):

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

- 1- محاولة دراسة مدى جدوى استخدام عناصر ومكانيات إدارة الموارد البشرية في دعم الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.
- 2- أهمية تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات محل البحث في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية لدعم الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.
- 3- أهمية المتغيرات محل البحث والمتمثلة في (برامج التدريب – وبرامج التحفيز والمكافآت – وبرامج تقييم الأداء) لإدارة الموارد البشرية حيث تساهم تلك البرامج بشكل فعال في دعم الاستقرار الوظيفي لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.

4- بيان أهمية المزايا والنتائج المحتملة من تأثير إدارة الموارد البشرية على الاستقرار الوظيفي لدى
جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية

2.1.7 الأهمية العلمية (النظرية):

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- 5- التعرف على أهم البرامج التي يمكن أن تساهم في رفع كفاءة، ومستوى أداء الموارد البشرية.
- 6- التعرف على أهمية برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية ودورها على تحقيق الاستقرار الوظيفي
- 7- التعرف على أهمية برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية ودورها على تحقيق
الاستقرار الوظيفي
- 8- التعرف على أهمية برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية ودورها على تحقيق الاستقرار
الوظيفي
- 9- تعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية الشاملة على مستوى
المجتمع بجميع مؤسساته، لذلك تأتي أهمية التعرف على هذا المورد حتى يمكن توجيهه
والاستفادة منه للحصول على أقصى طاقاته ومهاراته.

1.8 حدود الدراسة:

حدود مكانية: المملكة العربية السعودية.

حدود موضوعية: اقتصر البحث على دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي
لدى جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية.

حدود زمنية: 2024م

حدود بشرية: جميع العاملين من جيل الألفية بالمملكة العربية السعودية

1.9 منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقاً لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيراً ما يتعدى الوصف إلى التفسير

1.10 أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وقد تم استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

وتعتبر من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية اعداد في الإطار النظري للدراسة.

المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن تأثير إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

1.11 المصطلحات والمفاهيم.

إدارة الموارد البشرية:

هي مفهوم علمي واسع للإدارات البشرية المختصة بإدارة الموظفين والعمال حيث تعتبر نظام هام وفعال في الأنظمة الإدارية للمنظمات كما تسعى إدارة المواهب البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية.

الاستقرار الوظيفي

- الاستقرار الوظيفي هو الإحساس بالراحة الذي يختبره الموظف في منصبه الحالي، فمعرفة أن وظيفته متاحة له بدون القلق نحو خسارتها هو شعور يطمئنه، على العكس من ذلك يمكن أن يكون الافتقار إلى الاستقرار الوظيفي مرهقًا، ويؤثر في الإنتاجية في العمل.
- يمثل الاستقرار الوظيفي حالة من التكيف والانسجام في العمل من جميع الجهات ومن حيث تنفيذ المهام المطلوبة أو طبيعة العلاقات مع الزملاء، لذلك يسعى الموظفون للحصول على وظيفة ثابتة بأجور ومزايا ثابتة وتوفير الراحة والسلامة لهم، مع فهم الاحتياجات الوظيفية والمستقبلية والأهداف المهنية من أجل اتخاذ قرارات التوظيف الصحيحة، لضمان النجاح المهني والأهداف المرجوة

بيئة العمل:

هو مبنى الشركة والدوائر التابعة لها في مختلف الإدارات المكونة لها والذي يعتبر بمثابة المنزل الثاني للموظف والذي يقضي فيه أوقات طويلة ويحب الموظف بأن تكون بيئة العمل جيدة لأن ذلك يشعره بالسعادة مما يجعله يقدم أفضل ما لديه ويساهم في رفع أداء وكفاءة الشركة ورفع إنتاجيتها بفعالية

1.12 الدراسات السابقة:

دراسة (حمدان 2024):

بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على الإنهاء العاطفي للعاملين (دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران)" يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير

ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على الإنهاك العاطفي للعاملين؛ فمبادرات التغيير التنظيمي طالما ينتج عنها زيادة في أعباء العمل، وعدم شعور العاملين بالأمان الوظيفي، وزيادة الضغوط الوظيفية؛ مما قد يؤدي تباعاً إلى الإنهاك العاطفي للعاملين. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها بواسطة استقصاء تم توزيعه على عينة عددها (400) مفردة من العاملين في ست شركات تابعة للشركة القابضة لمصر للطيران، وقد تم اختيار العينة من مجتمع بلغ عدده (6603)، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر سلبي معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية (كمُتغير مستقل) على الإنهاك العاطفي للعاملين (كمُتغير تابع) في الشركات محل الدراسة. هذا، وقد أوصت نتائج هذا البحث بضرورة التركيز على ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير قبيل وأثناء مبادرات التغيير التنظيمي، حيث أن هذه الممارسات تساهم في الحد من ضغوط العمل، ومن ثم تسهم في الحد من الإنهاك العاطفي.

دراسة (قسوم 2023):

بعنوان "ثير ضغوط العمل على استقرار الوظيفي للعاملين في مؤسسة الاسمنت عين توتة وحدة تفرت" تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والاستقرار الوظيفي لدى العاملين مؤسسة أسمنت عين التوتة "وحدة توكارت". ولهذا استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي طبقت على عينة عشوائية مكونة من 35 عاملاً. وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات باستخدام الأساليب الإحصائية برنامج العلوم الاقتصادية (SPSS) على أساس الوسائل الحسابية القياسية الانحرافات ومعاملات الارتباط ومعاملات تحليل الانحدار. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: هناك مستوى متوسط من ضغوط العمل في المؤسسة قيد الدراسة، وكما هو الحال لبعد الهيكل التنظيمي وغموض الدور تأثير سلبي على الاستقرار الوظيفي، في حين أن بقية الأبعاد ليس لها دلالة إحصائية تأثيراً معنوياً على ضغوط العمل، في حين لم تكن بقية الأبعاد كذلك كبيرة ولم تؤثر على الاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى غيابها إحصائياً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المهنة الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي).

دراسة (زاهر) (٢٠٢٢):

بعنوان: "تخطيط لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل". هدفت الدراسة إلى فحص النظام القائم على تنمية الموارد البشرية الجامعية بجامعة العريش ووضع ملامح خطة مقترحة لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: ضرورة تسيير سياسات وإجراءات الجامعة لتنمية الموارد البشرية الجامعية بهدف تلبية احتياجات سوق العمل باتباع آليات وسياسات تخطيطية وإعداد وتأهيل جامعي للطلاب وإرشاد أكاديمي مبنى حسب احتياجات سوق العمل. ولقد استفاد البحث الحالي من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري لواقع التخطيط للموارد البشرية بالجامعات.

دراسة (محمد) (٢٠٢٢):

بعنوان: "تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية". هدفت الدراسة إلى الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية ، والكشف عن أهم معوقات تخطيط الموارد البشرية بمدارس التعليم قبل الجامعي ، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في الوقت الحاضر وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: المركزية في صنع القرارات واتخاذها والتي تتعلق باستقطاب وتعيين الكوادر البشرية ، وضعف مشاركة مديريات التعليم في التعيين والاختيار للوظائف إلى جانب عدم وجود سياسات واضحة لاستقطاب الكفاءات واختيار الكوادر البشرية . واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في عرض معوقات التخطيط للموارد البشرية، ومقترحات التغلب عليها وفقا للتغيرات الحديثة.

دراسة (عبد الله جفري 2022):

بعنوان دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي "جامعة الملك عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعادها (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية،

اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والتعرف على مستوى التميز في الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لطبيعة أهدافها وفرضياتها، حيث تم توزيع استبانة الكتروني تحتوي على 45 عبارة كأداة لجمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من 1085 موظف وموظفه، وتحقيقاً للأهداف الدراسة فقد ا عشوائية البسيطة من الموظفين والموظفات في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة اختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة، وتمت معالجة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية البيانات احصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والمتضمن الأبعاد السبع المتمثلة في: (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء على الوزن النسبي الذي بلغ جاء بدرجة أهمية متوسطة بناء 71,8 %، و مستوى تميز الأداء المؤسسي وبوزن نسبي قدره في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، حقق مستو 71,4%)، ويوجد دور للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية كما أنه ال توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بجدة حول يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة ب(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة). وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: استمرار العمل على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يحدد احتياجات الإدارة العامة للتعليم من مواردها البشري، ويرفع من مستوى كفاءتهم وأدائهم. والمتابعة في تبني الممارسات التي ترفع من تميز الأداء المؤسسي.

دراسة (شاهين 2021):

بعنوان "دراسة تحليلية لممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية"

أهداف الدراسة:

قامت الباحثة بتحديد أهداف الدراسة إلى ما يلي:

1- التعرف على ممارسات ادارة الموارد البشرية والتي تشمل (اجراءات التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الاداء، الحوافز والمكافأة).

2- التعرف على جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان والاستقرار الوظيفي، علاقات العمل).

3- بيان مدى تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحسين جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان والاستقرار الوظيفي، علاقات العمل) داخل فندق الميريديان هليوبوليس في مصر.

4- التعرف على الفروق الإحصائية ان وجدت بين متوسط استجابة المشاركين فيما يتعلق بأرائهم حول "كل مجال من مجالات ممارسات إدارة الموارد البشرية والمؤشرين الكليين لممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين جودة الحياة الوظيفية" يعزى إلى السمات الشخصية.

5- معرفة امكانية وجود دور رئيسي لإدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

6- توضيح العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

7- التعرف على مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل فندق الميريديان هليوبوليس في مصر.

8- التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن ان تكون ذات فائدة للمنشأة السياحية.

منهج الدراسة: بناء على طبيعة الدراسة والاهداف التي تسعى لتحقيقها فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، اذ تم الاعتماد في المنهج الوصفي على الكتب والدوريات والدراسات السابقة والمرتبطة بممارسات ادارة الموارد البشرية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك لتكوين الإطار النظري للدراسة. كما تم الاعتماد في المنهج التحليلي على جمع البيانات الخاصة بالحالة التطبيقية وذلك من خلال جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها واستخلاص النتائج منها.

1- أظهرت نتائج الدراسة الى ان ما نسبته (73.5 %) من افراد عينة الدراسة هم من الذكور، ويتم تفسير وجود نسبة الذكور اعلى من الاناث داخل الفندق محل الدراسة الى وجود بعض الوظائف التي تتطلب العمل بنظام الورديات مما يعنى التغيير المستمر في مواعيد العمل والتي تتطلب أحيانا "العمل في الفترة

المسائية والتي تكون مناسبة أكثر للذكور عن الاناث، وأيضا" بعض الاعمال تتطلب مجهود بدنى كبير مثل مهنة حمل الحقائب، وأيضا" لتخوف الإدارة من حصول الاناث على اجازات رعاية الطفل والاسرة.

2- وان ما نسبته (50%) من افراد عينة الدراسة أعمارهم بين (26 إلى 35) عاما"، ويفسر ذلك للاستفادة من كفاءتهم وطموحهم ومحاولة تطويرهم لذاتهم وابداعاتهم، وأيضا" لوجود مرونة أكبر عند هذه الفئة العمرية من ناحية مواعيد العمل وتحمل العمل لساعات طويلة وتحمل الاعمال التي تحتاج الى مجهود بدنى كبير.

3- كما ان ما نسبته (75.5%) من افراد عينة الدراسة حاصلين على درجة البكالوريوس، ويفسر ذلك ان الفندق محل الدراسة يعتبر مؤهل البكالوريوس هو المؤهل المناسب للعمل في مثل هذه الوظائف والتي تعتبر من الشروط الواجب توافرها في معظم الوظائف.

وقد تلاحظ من نتائج الاستبيان عدم وجود أي موظف حاصل على دراسات عليا سواء درجة الماجستير او الدكتوراه، وهذا يفسر عدم اهتمام الفندق محل الدراسة بالناحية العلمية.

4- كما ان ما نسبته (74%) من افراد عينة الدراسة يعملون بالإدارة التنفيذية، ويفسر ذلك لطبيعة عمل الفندق والتي تحتاج أكثر الى الوظائف التنفيذية.

دراسة (مصطفى، 2020):

يركز البحث على دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في توفير مناخ يدعم الإبداع والابتكار الإداري للعاملين بجامعة عين شمس، وذلك من أجل تطوير الأداء في منظومة شئون العاملين والتي كانت تختص بأنشطة روتينية وتنفيذية خاصة بتعيين ونقل العاملين وتنفيذ قرارات السلطة المختصة في هذا الشأن، إلى دور شريك استراتيجي في تنمية العنصر البشري وتوظيفه بالشكل الأمثل لرفع الأداء، وذلك من أجل تطوير إدارة الموارد البشرية ومساهمتها في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 والتي تهدف إلى تحسين جودة حياة المواطنين وترز محاورها على الإبداع والابتكار بحيث أن تكون مصر بحلول عام 2030 ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وحيث أن استراتيجية جامعة عين شمس 2018-2023 تركز محاورها أيضًا على الابتكار والمعرفة. هدفت الدراسة إلى قياس أثر

ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (التدريب - التحفيز - تقييم الأداء) على الإبداع والابتكار، وتوضيح أهمية هذه الممارسات على تعزيز الإبداع والابتكار لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة وتم تحليل العلاقة والأثر بين هذه الممارسات المتمثلة في ثلاثة استراتيجيات هي) التدريب، والتحفيز، والتقييم وبين الإبداع والابتكار). ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عدد من العاملين الإداريين في المراكز ذات الطابع الخاص التابعة لإدارة جامعة عين شمس وتم التطبيق على 5 مراكز وهم (مركز بحوث الشرق الأوسط - مركز الخدمة العامة- مركز البرديات - مركز تطوير المشروعات - مركز الأبصار الإلكتروني)، ويبلغ عدد العاملين بهذه المراكز 300 عامل موزعة على الإدارات (العليا - الوسطى - التنفيذية).

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: إن بعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مثل التدريب وتقييم الأداء لها تأثيرا إيجابيا على إبداع وابتكار العاملين، وأيضاً نجد أن هناك تفاوت ما بين التحفيز المادي والمعنوي على الإبداع والابتكار، حيث أثبتت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للتحفيز المادي على الإبداع والابتكار، وعلى الجامعة أن تعيد النظر في نظام الأجور والمكافآت، بينما نجد أن التحفيز المعنوي يجب أن يدعم أكثر لما له من تأثير إيجابي على رفع الروح المعنوية للعاملين وتدعيم الإبداع والابتكار. اختتم البحث بمجموعة من التوصيات والتي تهدف إلى أهمية تركيز الجامعة على ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (التحفيز - التدريب - تقييم الأداء) لما لها من أهمية في تدعيم الابتكار والإبداع للعاملين داخل الجامعة وخاصة التوصيات الخاصة بالاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي، وذلك لدعم الإبداع والابتكار لدى العاملين مما يسهم بدوره في تحقيق استراتيجية الجامعة 2018-2023 والتي تركز محاورها على الابتكار والمعرفة والمنبثقة من استراتيجية ورؤية مصر 2030.

دراسة (فارس الطعان، 2020):

تناولت الدراسة الحالية "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي" إذ يحظى موضوعي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والنجاح الاستراتيجي باهتمام متزايد لكونهما من المواضيع المهمة والحديثة نسبياً، والتي لها تأثير كبير على مستقبل المنظمات. هدف الدراسة هو الكشف عن نمط استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لدى عينة الدراسة، و فيما لو كانت مؤهلة لقيادة الوزارة نحو النجاح

الاستراتيجي و لهذا الغرض صيغت الفرضية الاتية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية بين المتغيرين: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بإبعاده) إستراتيجية تحليل الوظيفة، إستراتيجية الاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية تقويم الأداء) والنجاح الاستراتيجي بإبعاده) إستراتيجية محددة، تنفيذ فعال، ثقافة تحفيزية، إبداع، رضا الزبون(، ولتحقيق اختبارات الفرضيات استخدمت الدراسة الميدانية و طبقت على عينة من المدراء و معاونهم و رؤساء الأقسام في وزارة النقل، والمدراء و معاونهم في بعض شركات وزارة النقل) كشركة الخطوط الجوية العراقية، الشركة العامة للطيران المدني، الشركة العامة للسكك الحديد، الشركة العامة للنقل البري، الشركة العامة للنقل البحري، و بلغ عدد أفراد العينة 42 و لقياس رضا الزبون تم اخذ عينة من القطاع الجوي وسكك الحديد و بلغ عدد أفراد العينة لرضا الزبون 46، و تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة، و الزيارات الميدانية، و المقابلات الشخصية و بعض الوثائق الرسمية الاستكمال بيانات الدراسة. كما تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات منها: الوسط الحسابي، النسبة المئوية، الانحراف المعياري، لغرض وصف العينة، والانحدار الخطي البسيط الاختبار صحة التأثير وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: سجلت النتائج الإحصائية إن جميع علاقات التأثير الاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والنجاح الاستراتيجي كانت قوية وذات دلالة معنوية وكذلك كانت جميعها ذا دلالة معنوية. مما يشير إلى دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التأثير على تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات. واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: تشكيل فرق عمل تكون مهمتها "تحليل وصياغة وتنفيذ وتقويم" استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في وزارة النقل والشركات التابعة لها على إن ترفع تقريرها إلى الوزير كل 6 أشهر تذكر به عن النشاطات والمشاكل التي قد تواجههم، كما أوصت الدراسة إلى زيادة الاهتمام بإبعاد النجاح الاستراتيجي وتفعيلها داخل الوزارة.

دراسة (الزهراني ٢٠٢٠):

، بعنوان: "عملية تخطيط الموارد البشرية وتطويرها" هدفت الدراسة الى التعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية؛ حيث يكون العاملون على صلة بتحقيق السياسات والأهداف والغايات وأيضا التعرف على التطوير الوظيفي ومراحل البرنامج الوظيفي مما ينعكس على تطور عمل العامل بمرور الوقت

وتكون المهمة الأولى لفريق التخطيط هي تحليل النقاط الآتية (الوظائف، النموذج الكمي للمؤسسة، والنموذج النوعي، والهيكل التنظيمي) وخلصت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط من المهام الموكلة إلى إدارة الموارد البشرية وأنه بطبيعته يتفاعل مع المجتمع الداخلي والخارجي للمؤسسات التعليمية وهي قرارات تهدف إلى التنبؤ بالمستقبل كما أن التدريب والعمل يؤثران على العاملين بزيادة الإنتاجية والإبداع في العمل المؤسسي من حيث الكم والكيف إلى جانب أن رأس المال البشري يوفر تقييما شاملا للوضع الحالي والنظرة المستقبلية للقدرات البشرية المتوفرة في المستقبل. واستفاد البحث من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري وبعض المصطلحات.

دراسة (غسان الصديقي 2019):

يهدف هذا البحث إلى مناقشة أثر التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على المنظمات وخاصة إدارة الموارد البشرية باعتبارها الإدارة الأولى التي تتأثر بالتغيرات إلى رفع الداخلية والخارجية والفردية، والتي تؤثر بدورها في قرارات المديرين سعيا إلى استيعاب أرض عملية مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، كما يهدف أيضا التخطيط للموارد البشرية، ودراسة الخيارات المتاحة أمامها، بغية اختيار الأنسب، والبرامج المصاحبة لها، والتي تتناسب مع الاستراتيجيات الموضوعة على مستوى المنشأة ووحدات الأعمال. ويجب البحث على عدة تساؤلات وهي: هل يوجد توافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وهل هناك أثر للتوافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وقد كان تطبيق الدراسة على شركة صافولا السعودية باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في صناعة الأغذية كدراسة حالة للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وتوصل البحث إلى وجود توافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية العربية السعودية، وأن هناك أثرًا في الشركات المساهمة المملكة لتوافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين وعلى ربحية الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. ويوصي البحث بضرورة التخطيط الاستراتيجي للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية أو التي تعمل في الدول النامية ووضع خطط واستراتيجيات للموارد البشرية أن التغيير في مجال الأعمال أصبح ضرورة أساسية؛ إذ المنبثقة منها، خصوصا يمكن ألي شركة أن

تعزل نفسها عن العالم الخارجي، وما يحدث فيه من عولمة، ومنافسة على النطاق الدولي والمحلي، ناهيك عن أثر التكنولوجيا الحديثة (عندما تعمل في المعلومات)، ولجوء الشركات إلى تعديل هياكلها التنظيمية خصوصاً بيئة تنافسية شديدة، إن التقارب المستمر بين الإدارة العليا والدنيا، والابتعاد عن المركزية، وبيروقراطية الإجراءات، والاهتمام بتخفيض التكاليف الثابتة والمتغيرة بما في ذلك تطبيق برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين وفعاليتهم يعزز وجود استراتيجيات واضحة للمنظمات، واستراتيجيات موارد بشرية منبثقة عنها، وال يمكن أن يحدث هذا إلا بوجود رؤية واضحة للمستقبل تعرف الشركات من خلالها استراتيجياتها البشرية التي ستعزز قوتها التنافسية.

دراسة (حسن إسماعيل 2018):

يهدف البحث إلى دراسة أثر الإدارة للموارد البشرية في الأداء التنظيمي بأبعاده: البعد المالي، بعد العملاء، بعد التعلم والنمو، وبعد العمليات يمثل مجتمع البحث عدداً من المستشفيات الخاصة بمدينة دمشق، أما عينة البحث فهي مجموعة إدارية عليا ومتوسطة وإشرافية في هذه المستشفيات، ويبلغ حجم العينة 45 فرداً، وتحليل إجاباتهم تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية وبعد العمليات الداخلية عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية والبعد المالي عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية وبعد العملاء عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية وبعد التعلم والنمو عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة الإدارة للموارد البشرية عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي علاقة تكاملية بين الإدارة للموارد البشرية والأداء التنظيمي عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

في الجانب التطبيقي اعتمد بحثنا على استبيان تضمن أسئلة متعلقة بأربعة محاور تصب في فكرة فرضيات البحث وقد تم توزيعه على مستوى مدينة دمشق؛ بحيث تم البحث على عينة شملت مستشفيات خاصة، ولاختبار فرضيات التساؤلات تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وبالنتيجة خلص البحث إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للإدارة للموارد البشرية في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة لمدينة دمشق

دراسة (صامويل ٢٠١٨):

بعنوان: "تخطيط الموارد البشرية كممارسة مهمة للتنبؤ بمتطلبات الموارد البشرية المستقبلية بالمؤسسات". هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مراجعة الأدبيات المختلفة حول أهداف تخطيط الموارد وعملية تخطيط الموارد البشرية وأهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة إلى جانب تحديد أهم ممارسات الموارد البشرية في المؤسسة؛ حيث تركزت المؤسسات كثيرا على تخطيط الموارد البشرية لتحديد موقعها الحالي واحتياجاتها المستقبلية من العاملين. وتوضح النتائج أن هناك علاقة وطيدة بين تخطيط الموارد البشرية ومتطلبات القوى البشرية التنظيمية، وبين تخطيط الموارد البشرية والأداء التنظيمي؛ ولذلك توصى الدراسة بضرورة استمرار المؤسسات في ممارسة التخطيط الفعال للموارد البشرية والمحافظة

عليه؛ لأنه يلعب دورا أساسيا في تحقيق أهداف المؤسسات.

دراسة (جورج ٢٠١٧):

، بعنوان: "دور التخطيط للموارد البشرية في شبكة العمل للموارد البشرية". هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الاستراتيجي الذي تلعبه خطة الاستجابة الإنسانية في شبكة إدارة الموارد البشرية، إلى جانب التعرف على خطوات عملية الإدارة للموارد البشرية (التخطيط والتوظيف والانتماء والتنمية المهنية و تقييم الأداء والتعويض) وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن المؤسسات كما تحتاج إلى المعدات والموارد والمباني والتمويل فهي أيضا تتطلب التخطيط للموارد البشرية مع التأكد من أن احتياجاتها يتم

اشباعها بطريقة سليمة ، ويشمل تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية ؛ من أجل الحفاظ على نوعية متميزة تحقق أهداف المؤسسة في المستقبل.

دراسة (احمد قهوجي 2016)

بعنوان " دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات " هدفت هذه الدراسة للبحث في الممارسات الحديثة إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في شركة جود، تمثلت هذه السبع ممارسات التخطيط، تحليل وتصميم الوظائف، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار (وأثرها على أداء العاملين في الشركة. ومن اجل تحقيق أهداف البحث صمم الباحث استبيان مؤلف من 10 سؤال من اجل جمع البيانات الأولية من عينات الدراسة. يتكون مجتمع البحث من قطاع الشركات في سوريا وقد تم اختيار شركة جود كواحدة من أكبر الشركات السورية في محافظة اللاذقية. أما عينة الدراسة فتكونت من الإداريين في شركة جود والموظفين في إدارة الموارد البشرية (من) مدير إدارة - مساعد مدير - رئيس قسم - موظفون - مركز وظيفي آخر (ثم تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة المؤلفة من 01 مفردة وجمعها ثم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS باستخدام عددا من التحاليل. وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر إلى حد كبير بممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة وكان الأثر الأكبر لتحليل وتصميم الوظائف يلها مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتقييم الأداء ,جميع الممارسات تؤثر بشكل ايجابي في أداء العاملين فكلما تحسن تطبيق هذه الممارسات يتحسن أداء العاملين ,وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من الحلول والمقترحات كالقيام بتدريب داخلي وخارجي للعاملين وإتاحة الفرصة لهم الاختيار البرامج التدريبية المناسبة وتطوير معايير التقييم وإتباع سياسة الباب المفتوح إتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في القرارات والاقتراحات ووضع السياسات والاستراتيجيات التي ترفع من أداء المؤسسة بشكل عام وتؤدي إلى تطورها وازدهارها

1.13 هيكل الدراسة:

ينقسم البحث الى خمسة فصول:

الفصل الأول: يتناول الفصل الأول مقدمة تعريفية حول تأثير إدارة الموارد البشرية على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية ما يتضمن الفصل مشكلة الدراسة واهداف الدراسة وفرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة لبيان أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء وأهمية الدراسة سواء كانت الأهمية العملية والاهمية العلمية النظرية وحدود الدراسة واهم المصطلحات في الدراسة

الفصل الثاني: يتناول الفصل الثاني الإطار النظري للمتغير المستقل في تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية كما يتناول الإطار النظري للمتغير التابع ويشمل على التغير في الاستقرار الوظيفي لدى جيل الالفية بالمملكة العربية السعودية

الفصل الثالث: يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة من خلال النموذج التجريبي للبحث متضمنة عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة) حيث ينتهي الفصل باستنتاج موثوقة ومصداقية وأخلاقيات البحث العلمي وصحته.

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية من خلال اجراء الدراسة الإحصائية لمتغيرات الدراسة والحصول على النتائج بناء على تحليل المتغيرات والجداول الإحصائية وتحليلها عن طريق ووصف دقيق للإحصائيات الوارد في البحث من والمتوسطات والانحراف المعياري واختبارات مختلفة أخرى إلى جانب عرض استنتاج فرضيات البحث ونتائجها.

الفصل الخامس: يتناول هذا الفصل مناقشة ومقارنة النتائج التي تم الوصولي اليها مع النظريات المقدمة والمراجعات الأدبية التي تم مناقشتها (الدراسات السابقة)، كما يقدم الفصل إجابة للفرضيات التي صرحها في الدراسة بالإضافة إلى تقديم العديد من التوصيات وإمكانية تقديم عدد من البحوث والدراسة المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة للباحثين في المستقبل.

الخاتمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكينها من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية ولا عجب عندما نسمع أن ارتفاع أرباح شركة ونزول أرباح أخرى كان بسبب الموارد البشرية في هذه الشركة أو تلك فالموارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف و ربح المؤسسة ولقد أثبتت تجارب السنوات الأخيرة أنه من بين عوامل النجاح الأساسية يقف شامخاً وفي المقدمة العنصر البشري المؤهل والمبدع ليمثل عاملاً حاسماً وميزة نسبية واستثماراً مضموناً ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز لذلك يمكن القول يعتبر الضغط من أهم المشكلات التي تعاني منها المنظمات اعتباراً أن الضغط في العمل هو مظهر له مؤثرات تتجمع داخل الفرد مع نفسه وغيره ولا يمكن تجنبه، فهو ظاهرة حتمية ترافق الفرد طول حياته ويعتبر كعائق يحوم حوله وحول الهدف الذي يراود نفسه داخل المنظمة، فهو يعمل على تجنبه والتعامل معه والتعرف على مسبباته وأره المختلفة الناتجة داخل المنظمة. وإن الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة دون التفكير في التغيير فيمن منظمة إلى أخرى مادامت المنظمة الأولى توفر له مختلف حاجياته المادية والاجتماعية والنفسية، وتجعله مطمئناً على مستقبله الوظيفي وراض عنه.

تأتي العلاقة بين الأجر والتحفيز والاستقرار الوظيفي كعنصر أساسي في إدارة الموارد البشرية. فزيادة الأجر والمزايا المادية، يتحفّز الموظفون لتحقيق الأهداف ورفع مستوى الإنتاجية، مما يؤدي بدوره إلى الحفاظ على الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة. ومن خلال الإدراك المشترك في الأهداف والطموحات بين العاملين والمنظمة، يتم تعزيز الروح الجماعية وتعزيز الانتماء للمنظمة. كما يعتبر تقييم الأداء أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحفيز الموظفين لتحسين أدائهم ورفع مستوياتهم الوظيفية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والاستقرار الوظيفي. ومع بذل الجهود اللازمة لتحقيق هذه العلاقة المتكاملة، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن ترفع مستوى الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهدافها وتميزها في سوق العمل

المراجع

1. إبراهيم رمضان الديب، 2009 دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع، السعودية.
2. ادريس بن حمدان وخالد محمد طلال 2007 م الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي عمان الأردن.
3. جاسم رحيم عذارى ومجبل دواوي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في
4. الدكتور وليد حامد راشد العامري 2016 م تقييم وتطوير نظام تقييم أداء الموظفين عمان الأردن
5. الدلبي، سيف بن صالح (2002). أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء. المملكة العربية السعودية، الرياض: مطبوعات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
6. زبدي درة، أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي، دراسة تطبيقية في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
7. السعودي، موسى (2013)، أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات - العلوم الإدارية
8. عبد القادر، أحمد مهدي، أحمد إبراهيم (2012). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جيا الصناعية. مجلة العلوم والتقانة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،
9. عيسى إيهاب 2020 م الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني مفهومه عوامله نظرياته ومقياس الرضا الوظيفي والمهني في العمل.
10. القحطاني، مهدي سعيد علي، عبود، عبد العليم محمد، 2019 م دور التخطيط في مواجهة الأزمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مستشفى عسير المركزي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأزمات.
11. ماهر احمد 2019 "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

12. مبارك الأطرش، محمد عطاء الله، 2021 تأثير ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية،

13. المزوغي، رمضان عقيلة علي، 2017م. دور التدريب في تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الليبية، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الثامن، العدد الرابع.

14. المؤسسة التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، الد 9، العدد، 33 جامعة البصرة، العراق، تموز. 2013

15. موسى السعودي. 2014. أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى العاملين

16. ميا، علي، شيخ ديب، صالح، 2018م التخطيط الاستراتيجي ودوره في زيادة فعالية العاملين – دراسة ميدانية على موظفي مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطنة عمان

17. ناصر محمد العديلي (1999) (والسلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن الرياض معهد الإدارة العامة للبحوث مركز البحوث

18. نايف بن سليمان الفالح (٢٠٠١م) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية" أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا

19. النجار، فريد 2007، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع

20. نوجي، النور، 2018م، أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المؤسسات – دراسة حالة مؤسسات القطاع العام، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19.

21. يزه جاوتي، رفيقة مبرك، 2019 أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة موارد بشرية، جامعة مولود

معمر

22. Aninkan, D. (2014). The Impact of Reward Management and Job Enrichment on Job Satisfaction among Employees in The Ogun State Polytechnics. International Journal of Business and Management Invention.

23. Asl, I., Nazari, A. and Raadabadi, M. (2015). Examining the Relationship between Job Enrichment and Performance: A Case Study of Nurses. Canadian Center of Science and Education.
24. Azeez, R. and Abimbola, M. (2016). Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies.
25. Castro Martinez, and Diaz Morilla, (2020). Management of internal and external communication in private hospitals in Spain during the COVID19 crisis, Revista de Comunicaciones Salud
26. Mazzinian, (2021). Management of Covid-19 Crisis in Tehran University of Medical Sciences Hospitals: Challenges and Strategies, Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research, Volume