

عنوان البحث

دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الحكومي السعودي

إعداد الطالب/ابراهيم فهد السماعيل

الرقم الجامعي/٢٥١٠٠١٢٠٣

إشراف/

د. آية عبدالحليم

د.الاء احمد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

تواجه المؤسسات الحكومية تحديات كبيرة في الحفاظ على مستوى عالٍ من الالتزام الوظيفي بين موظفيها، وهو ما يؤثر على جودة الخدمات العامة. وتُعد إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الحاسمة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تعزز من ارتباط الموظف بمؤسسته. من هذا المنطلق، تتناول هذه الدراسة دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الحكومي السعودي، في ظل التحولات الإدارية ورؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على رفع كفاءة الأجهزة الحكومية وتحقيق التميز المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

مع تطور سياسات الموارد البشرية في المملكة، تظل بعض الجهات الحكومية تواجه عدم انتظام الموظف وهو ما ينعكس على الأداء وبالتالي، تكون مشكلة الدراسة هي بمعنى:

هل تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع الحكومي السعودي؟

أهمية الدراسة:

استكشاف العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والالتزام الوظيفي:

- تزويد صانعي القرار في القطاع الحكومي بتوصيات ملائمة.
- إثراء الأدبيات العربية بدراسة حديثة لأحد بيئات التنظيم.
- منسجمة مع توجهات المملكة للارتقاء بفاعلية القطاع العام.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي.
٢. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية.
٣. تحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي.
٤. تقديم مقترحات لتحسين الالتزام الوظيفي من خلال سياسات الموارد البشرية.

تساؤلات الدراسة

١. ما هو مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية؟
٢. ما هو مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الحكومي؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي؟
٤. ما هي أهم الممارسات التي تؤثر إيجابيًا على الالتزام التنظيمي؟

فروض الدراسة:

١- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية

والالتزام التنظيمي.

٢- تختلف مستويات الالتزام التنظيمي باختلاف نوع الممارسات الإدارية.

٣- فحللك أنشطة التدريب والتحفيز دوراً رئيسياً في تعزيز الالتزام التنظيمي.

الدراسات السابقة:

وتبرز من خلال لمحة الدراسة العديد من الأبحاث التي تم إعادة نظرها واستعراضها التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي مثل الخالدي ٢٠٢٠ التي كشفت عن تأثير الحوافز على ارتباط العامل، و Albrecht 2015 التي ركزت على دور التوظيف في حقل إدارة المؤسسات لزيادة شغف العاملين. لقد ساهمت تلك الدراسات السابقة في تحقيق توجيه البحث الحالي وتوجيهه الفكري.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على النظرية التنظيمية ونظرية الموارد البشرية الحديثة التي تشمل أن الالتزام التنظيمي يتأثر بعوامل نفسية وتنظيمية وسلوكية مثل العدالة التنظيمية ، والرضا الوظيفي، والتمكين.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف و تحليل العلاقات بين المتغيرات و نوعية علاقتها، وسيتم تطبيق أداة جمع البيانات من خلال الاستبانة من عينة عشوائية من الموظفين العاملين بالقطاع الحكومي.

أدوات الدراسة :

تتمثل أداة البحث في استبانة موزعة على عينة من الموظفين لجمع البيانات ، تتكون الأداة من محاور هي عبارة عن ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاختيار، التدريب و التطوير ، التقييم و التحفيز) و مستوى الالتزام التنظيمي و سيتم خلال الدراسة توجيه جميع الأسئلة نحو البعد الثاني المعتمد على الاجوبة بالمقياس لمدى تأييد الموظفين لممارسات ادارة الموارد البشرية.

برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية.

حدود الدراسة :

- مكانية: تقتصر على مؤسسات الحكومية المختارة في المملكة العربية السعودية.
- زمانية الدراسة: العام الدراسي ٢٠٢٥.
- موضوعية: تركز على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي فقط.

المراجع:

- الخالدي، محمد. "أثر التحفيز على الالتزام الوظيفي". مجلة الإدارة الحكومية
- Albrecht, S.(2015). Employee engagement, human resource practices and organizational commitment" International Journal of Human Resource Management.
- الشمري، ناصر. إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي في " القطاع العام".
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management. Pearson.