

عنوان البحث:

أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين

لدارسة تطبيقات على مجموعة بن لادن جدة -السعودية

The impact of job enrichment on employee
performance, an applied study on the Binladin
Group, Jeddah, Saudi Arabia

اسم الطالب:

علي إبراهيم احمد الصغير

الرقم الجامعي:

٢٠٢١٢٠٢٦٩١

مشروع تخرج -٢

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول -٢٠٢٤

الفهرس:	الصفحة
الغلاف	
المحتويات:	١
الشكر والتقدير:	٢
الاهداء:	٣
الهيكل المشروع المقترح:	٥
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٦
المقدمة:	٦
مصطلحات البحث:	٧
مشكلة البحث:	٨
أهمية البحث:	٩
أسئلة البحث:	١٠
أهداف البحث:	١٢
فرضيات البحث:	١٢
النموذج البحث:	١٥
مكان البحث:	١٦
منهجية البحث وبصلة الباحث:	١٦
الدراسة الميدانية:	١٧
المعايير:	١٨
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري:	١٩
المقدمة:	١٩
مباحث البحث:	٢٠
مراحل التطوير	٢٢
الابعاد	٢٢
أثر البحث المستقبلية	٢٤
المساهمات لهذا المجال:	٢٤
الخاتمة:	٢٥
الفصل الثالث	٢٥
الفصل الرابع	٢٧
المراجع:	٢٩

الملاحق	٣٣

جدول الاشكال

الشكل الأول	متغيرات البحث
الشكل الثاني	بصلة البحث

جدول الجداول

الجدول الأول	الاستبانة
الجدول الثاني	التوزيع التكراري
الجدول الثالث	مقياس الفا كروخ

الشكر والتقدير:

شكرا على الحب الداعم الذي تقدمينه لي يا أمي يا نبع العطاء، لكِ مني يا أمي كل الحب والإخلاص. أعظم العطايا الربانية في حياتي أنه وهبني أمّاً حنونة ومعتطاء تقف في ظهري عند الشدائد، وتحنو بكلتا يداها وهي تعانقني بلطف.

الاهداء

أحبك أيتها الأم الكريمة، وأشكرك على كل ما قدمتيه لنا، إن خيرك علينا كثير من بعد فضل الله عز وجل، وأنت هدية من الله بحق.

قائمة الجداول:

هيكمل المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تعد الإثراء الوظيفي مفهوماً مهماً في ساحة إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف الشركات والمؤسسات إلى تحسين أداء العاملين وزيادة رضاهم من خلال توفير بيئة عمل محفزة وملهمة. يعتبر الإثراء الوظيفي جزءاً أساسياً من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، حيث يهدف إلى تعزيز مستوى الرضا والإشباع الوظيفي للموظفين وتعزيز أدائهم.

إذا كانت الموظفين يشعرون بالرضا والسعادة في أداء وظائفهم، فإنهم يكونون أكثر نشاطاً وفعالية في أداء هامهم، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام. ولذلك، فإن دراسة أثر الإثراء الوظيفي في أداء العماليين ورضاهم تعتبر موضوعاً بحثياً هاماً ومثيراً للاهتمام.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين ومدى تأثيره على مستوى رضاهم في بيئة العمل. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وإجراء دراسة تحليلية للبيانات، سنسعى إلى فهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء العماليين، ومدى تأثيرها على رضاهم والنتائج المترتبة عن ذلك.

باختصار، يعتبر هذا البحث محاولة لفهم كيفية تأثير الإثراء الوظيفي على أداء العماليين ورضاهم، وكيفية تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق استراتيجيات الإثراء الوظيفي. ومن المتوقع أن تكون النتائج مفيدة للمديرين والقادة في تحسين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العماليين على المدى الطويل.

يعد الإثراء الوظيفي موضوعاً مهماً ومثيراً للأهمام في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يعتبر أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أداء الموظفين. يهدف الإثراء الوظيفي إلى تحسين وضع الموظفين وزيادة شعورهم بالرضا والإشباع الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم والإنتاجية.

في ظل التطورات الحديثة في ساحة سوق العمل، تزداد أهمية دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على العناصر المختلفة للأداء الوظيفي كالفعالية، والاستجابة، والمرونة والإبداع. وبالتالي، فإن الفهم العميق لكيفية التأثير الإيجابي للإثراء الوظيفي يمكن أن يساعد الشركات والمؤسسات على تحسين وضعيتها موظفيها وتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

سيتناول هذا البحث دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء العماليين من خلال تحليل الأدبيات السابقة واستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة لجمع وتحليل البيانات. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى إضافة قيمة كبيرة لفهم عميق لكيفية الإثراء الوظيفي يمكن أن يسهم في تحسين رضا وأداء العماليين باختصار، يعتبر هذا البحث محاولة لاستكشاف وفهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء العماليين، وسيكون له أثر مهم في تقديم إسهامات قيمة لمجال إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي بشكل عام.

إن أداء الموظفين هو مكون أساسي في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق النجاح في بيئة العمل اليومية. وتحسين أداء الموظفين يعتبر تحدياً مهماً للمنظمات والشركات في جميع القطاعات. لذلك، يعد بحث تحليلي حول أداء الموظفين من أهم الموضوعات في مجال إدارة الموارد البشرية.

يهدف هذا البحث إلى فهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين وكيفية تحسين هذا الأداء، سواء من خلال الرضا الوظيفي والإشباع أو من خلال استراتيجيات الموارد البشرية. سيتم استخدام الأدوات والتقنيات المناسبة من خلال فهم عوامل نجاح أداء الموظفين. لتحليل تأثير هذه العوامل على أداء الموظفين والنتائج التي تنتج عنها وتطبيق الإجراءات السليمة، يمكن للشركات تحسين الإنتاجية والكفاءة، وبالتالي تعزيز قدرتها على المنافسة في سوق الأعمال المتنامي والتغيرات الحديثة.

هذا البحث يهدف إلى تقديم إسهامات مهمة في فهم أداء الموظفين وتحقيق الأداء الاستثنائي في مجالات العمل المختلفة. ومن المتوقع أن تكون النتائج مفيدة للمدراء والقادة في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء الموظفين وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسات.

تعد المؤسسات السعودية أحد أهم العناصر التي تشكل الاقتصاد الوطن وه في تحقيق التنمية ستدامه. وتواء هذه المؤسسات حدياً قیل التطورات الاقتصادية عالمية المحیة وسرة التكنولوجيا. ذاً، الحث الحالي العوامل التي على أداء المؤسسات السعودية وتقديم تطبيقات عملية للتغلب على هذه التحديات.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تطبيقية على المؤسسات السعودية وتحليل أدائها والعوامل التي تؤثر عليه. سيتم تقديم دراسة استقصائية المساس تسوية وتحليل بياناته والاداء التشغيلي. كما سنقوم بدراسة المتغيرات الاقتصادية العالمية والمحلية التي تؤثر على تنافسية المؤسس السعودية وكيفية التكيف معها.

سيكون تأثير هذا البحث مهماً في تحديد الاستراتيجيات الصحيحة التي يجب اتخاذها من قبل المؤسسات السعودية لتحسين أدائها وتعزيز تنافسيتها في السوق المحلية والعالمية. كما سيوفر هذا البحث رؤى وتوصيات تطبيقية قد تساهم في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في المملكة العربية السعودية.

مفهوم الأثرء الوظيفي:

الأثرء الوظيفي هو مفهوم يشير إلى تحسين وتطوير المهارات والقدرات والرضا الوظيفي للأفراد داخل بيئة العمل. يتضمن الأثرء الوظيفي تقديم الفرص للتطوير الشخصي والمهني، وتحسين الأداء وتحقيق رضا وظيفي وشمل ذك أياً تغير بيئة عم محفزة ودام للموفين، تقديم وفرص لترقيات والتطوير المستمر. الهدف من الأثرء الوظيفي هو تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم لتحسين أدائهم وزيادة انخراطهم في العمل.

مفهوم أداء الموظفين والرضا:

أداء الموظفين يشير إلى كيفية أداء الأفراد في العمل وفقاً للأهداف المحددة والمعايير المطلوبة. ويمكن أن يكون أداء الموظفين مرئياً على شكل الإنتاجية والجودة والإبداع والالتزام بالمهام والهدف. بينما الرضا الوظيفي يشير إلى مدى رضا العامل عن عمله وظروفه الوظيفية. والبيئة الوظيفية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل يعتبر إدارة أداء وزيادة رضا الموظف من الجوانب المهمة التي تساهم في تحسين العمل والأداء العام في أي منظمة.

استراتيجيات الدراسة التطبيقية:

تشمل الطرق والأساليب التي يتم استخدامها لتطبيق النتائج والمعرفة النظرية في سياق عملي أو واقعي. وتشمل هذه الاستراتيجيات:

١. دراسة حالة: تحليل عميق لحالة فردية أو مجموعة معينة من المؤسسات أو الأفراد لفهم تطبيق النظريات والمفاهيم الأكاديمية في سياق الواقع.

٢. بحوث السوق: استخدام أساليب بحثية لفهم سلوك المستهلكين واحتياجاتهم وتطبيق النتائج على استراتيجيات التسويق العملية.

٣. التجارب الميدانية: تطبيق النهج العلمي لاختبار تأثير متغيرات محددة على الظواهر الحقيقية في بيئة واقعية.

٤. البحث العملي: إجراء البحث في سياق العمل وتطبيق النتائج في تحسين العمليات أو تطوير سياسات الشركة.

٥. التعاون مع الصناعة: التعاون المباشر مع المؤسسات والصناعات لتطبيق الأبحاث والتطوير التكنولوجي في بيئة العمل الحقيقية.

هذه الاستراتيجيات تسمح بتطبيق نتائج البحث الأكاديمي في الواقع العملي وتحسين الأداء وتفعيل الحلول العملية للمشكلات والتحديات الحقيقية.

مشكلة البحث:

في مجال الاثراء الوظيفي، توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من التحقيق. ومن خلال تحديد هذه الثغرات ومعالجتها، يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في مجال الاثراء الوظيفي وتحسين الممارسات الحالية. تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات التجريبية.

الفجوة النظرية:

دوراً هاماً في أهمية بحث اثر الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن. فالفجوة النظرية تشير إلى الاختلافات والاشكاليات الموجودة بين النظريات والمفاهيم المختلفة في مجال البحث. وبالنظر إلى أن الاثراء الوظيفي يعتمد على فهم عميق لسلوكيات الموظفين واحتياجاتهم المعرفية والعاطفية، فإن دراسة هذا الموضوع تتطلب التعامل مع الفجوة النظرية بشكل دقيق ومنهجي. علاوة على ذلك، يمكن أن تسهم دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن في سد الفجوة النظرية من خلال تقديم نتائج وتطبيقات تطويرية تعزز فهمنا لكيفية تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم داخل البيئة الوظيفية. وبالتالي، فإن دراسة التطبيقات على مجموعة بن لادن يمكن أن تكون نقطة البداية لتقديم حلول تطبيقية للفجوة النظرية ولإثراء المعرفة في هذا المجال.

الفجوة العملية :

تعتبر مرجعاً مهماً لأهمية بحث "أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن"، حيث تؤكد الفجوة العملية على الاختلافات التي تواجهها المؤسسات في تطبيق النظريات والمفاهيم النظرية في واقع العمل اليومي. دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن تساهم في سد هذه الفجوة العملية علاه على ذلك، يمكن من خلال تقديم نتائج قابلة للتطبيق والتوجيهات التي يمكن استخدامها في بيئة العمل الواقع أن تساهم الدراسة في تعبئة الفجوة العملية من خلال توجيه الاهتمام نحو كيفية تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين داخل المؤسسة من خلال تطبيق مبادئ الإثراء الوظيفي. وبناءً على ذلك، يمكن أن تساهم التطبيقات المحتملة على مجموعة بن لادن في تعزيز الفعالية العملية وتحقيق التوازن بين النظريات والتطبيقات العملية في بالتالي، يمكن القول أن دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين تساهم في مجال تحسين أداء الموظفين ملء الفجوة العملية وتقديم توجيهات وتطبيقات عملية يمكن استخدامها في بيئة العمل الحقيقية، مما يساهم في تحسين كفاءة المؤسسة وأداء الموظفين.

٢١- أهمية البحث:

تكمُن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات الإثراء الوظيفي. من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

الفجوة النظرية :

في دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن قد تكون متعلقة بالنقص في الأدلة النظرية والبحوث المعمقة التي تدعم هذا المجال الخاص. قد تكون هناك حاجة لدراسات إضافية لتحليل أثر الإثراء الوظيفي على الأداء الوظيفي في السياق الثقافي لمجموعة بن لادن أو في قطاع البناء والهندسة. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك حاجة لدراسات أخرى تركز على فهم أي تفاعلات محتملة بين الإثراء الوظيفي والظروف العملية الفريدة في مجموعة بن لادن. هذا قد يشمل عوامل مثل الثقافة المؤسسية والتنظيمية والتوجيهات الإدارية والتقاليد الإدارية. وبالتالي، يمكن أن تساهم الدراسات النظرية الإضافية في ملء الفجوة النظرية من خلال تقديم رؤى وتحليلات جديدة تساهم في فهم أفضل للتأثيرات النظرية والعملية للإثراء الوظيفي في مجموعة بن لادن.

الفجوة العملية:

تشير إلى الاختلافات والتحديات التي تواجهها المؤسسات في تحويل النظريات والمفاهيم النظرية إلى تطبيقات عملية قابلة للتنفيذ في بيئة العمل الحقيقية. في سياق دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن، الفجوة العملية قد تكمن في نقص التوجيهات العملية لتطبيق مفهوم الإثراء الوظيفي في البيئة الواقعية للمؤسسة.

ومن الممكن أن تعاني المؤسسات من صعوبة في تحديد كيفية تطبيق مبادئ الإثراء الوظيفي وكيفية تنفيذها بشكل فعال داخل بيئة عمل معينة كما قد تواجه صعوبات في تحديد كيفية استخدام الإثراء الوظيفي لتحسين أداء الموظفين. لذلك، يمكن للدراسة التركيز على ملء الفجوة العملية من خلال تحليل التحديات العملية التي قد تواجه المؤسسات في تطبيق مفهوم الإثراء الوظيفي، وتقديم توجيهات واضحة وعملية لكيفية تحويل هذه النظريات إلى تطبيقات عملية في بيئة عمل معينة مثل مجموعة بن لادن. وبذلك، ستقدم الدراسة مساهمة قيمة من خلال توجيهاتها العملية والقابلة للتطبيق لتحسين أداء الموظفين من خلال تطبيق مفهوم الإثراء الوظيفي.

*الأسئلة وأهدافها وفرضياتها :

*ما هو أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين لدراسة التطبيقات على مجموعة بن لادن السعودية بجدة -السعودية؟

تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين يمكن أن يكون إيجابياً بعدة طرق. على سبيل المثال، يمكن للإثراء الوظيفي أن يزيد من مستوى الرضا والتحفيز لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم. كما يمكن للإثراء الوظيفي أن يزيد من مستوى مهارات وكفاءة الموظفين، وبالتالي يمكن أن يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل.

بالنسبة إلى دراسة التطبيقات على مجموعة بن لادن في جدة، السعودية، يمكن أن تظهر النتائج الإيجابية على شكل زيادة في إنتاجية الموظفين وتحسين جودة العمل، بالإضافة إلى زيادة في الرضا والولاء للشركة. وبالتالي يمكن أن يكون لأثر الوظيفي تأثير إيجابي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن.

*الهدف :

من الدراسة حول أثر الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن السعودية في جدة هو فهم كيفية تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين داخل المؤسسة. يمكن أن يشمل الهدف أيضًا تقديم توصيات لتطبيق استراتيجيات جديدة لإثراء الوظائف وتحسين أداء الموظفين.

*الفرضية :

المحتملة من هذه الدراسة، فقد تكون أن الاثراء الوظيفي سيؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وبالتالي زيادة في الإنتاجية وجودة العمل. كما يمكن أن تفترض الدراسة أن الاثراء الوظيفي سيزيد من مستوى التحفيز لدى الموظفين وسيؤدي إلى تحسين أدائهم. بالمجمل، يهدف البحث إلى فهم كيفية تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن والتأكد مما إذا كان هناك ارتباط إيجابي بين الاثراء الوظيفي وأداء الموظفين داخل المؤسسة.

١. ما هي تأثيرات برامج الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين داخل مجموعة بن لادن في جدة؟
برامج الأثر الوظيفي تأثيرات إيجابية كثيرة على أداء الموظفين داخل مجموعة بلاد في جدة،
منها:

١. زيادة الرضا الوظيفي: تساهم برامج الأثر الوظيفي في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين عن وظائفهم ومكان عملهم.
 ٢. تحسين مستوى الإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بأنهم مهمين ومقدرين، يزداد مستوى إنتاجيتهم وأدائهم.
 ٣. تقليل الانصراف: يمكن أن تقلل برامج الأثر الوظيفي من معدلات الانصراف بسبب الرضا الوظيفي المرتفع.
 ٤. زيادة التفاعل والتعاون: تساعد هذه البرامج في بناء علاقات عمل إيجابية بين الموظفين وتعزيز التفاعل والتعاون بينهم.
 ٥. تحسين صحة الموظفين: قد تشمل برامج الأثر الوظيفي أيضًا إجراءات لتحسين صحة الموظفين ورفاهيتهم في مكان العمل مما يؤدي إلى تقليل الغياب وتحسين الأداء.
- الهدف:

هدف الدراسة هو تحليل التأثيرات المحتملة لبرامج الأثر الوظيفي على أداء الموظفين داخل مجموعة بلاد في جدة. يهدف البحث إلى فهم كيفية تحسين البرامج الوظيفية أو العكس فيحسي أداء الموظفين وكيفية تأثيرها على البيئة العامة للعمل.

الفرضية :

تقديم برامج الأثر الوظيفي للموظفين في مجموعة بلاد في جدة سيؤدي إلى تحسين أدائهم ورفع مستوى رضاهم الوظيفي، وبالتالي تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الانصراف."

٢. ما هي العوامل المؤثرة في تطبيق برامج الإثراء الوظيفي داخل مجموعة بن لادن؟

تطبيق برامج الإثراء الوظيفي داخل مجموعة بن لادن قد تتأثر بعدة عوامل، منها:

١. التزام الإدارة العليا: يجب أن تكون الإدارة العليا ملتزمة بتطبيق برامج الإثراء الوظيفي وتقديم الدعم اللازم لتحقيق نجاحها.

٢. الموارد المالية والبشرية: يجب تصدير وارد المالية والبشرية الكافية لتطبيق برامج الإثراء الوظيفي، بما يشمل التدريب والتطوير اللازم للموظفين.

٣. تقييم الاحتياجات: يجب إجراء تقييم دقيق لاحتياجات الموظفين والتأكد من توفر البرامج المناسبة والملائمة لتلبية هذه الاحتياجات.

٤. الثقافة التنظيمية: يجب أن تكون الثقافة التنظيمية داعمة لتطبيق برامج الإثراء الوظيفي، مع التركيز على التطوير المستمر وتحفيز الموظفين.

٥. تفعيل الشراكة بين الإدارة والموظفين: يجب تشجيع التواصل والتفاعل بين الإدارة والموظفين لتحديد الفرص والتحسينات الممكنة داخل البيئة الوظيفية.

٦. رصد النتائج والتحسين المستمر: يجب أن يتم رصد نتائج تطبيق برامج الإثراء الوظيفي وتقييمها بانتظام، مع اتخاذ إجراءات لتحسين الأداء وتلبية احتياجات الموظفين.

الهدف:

من البحث حول العوامل المؤثرة في تطبيق برامج الإثراء الوظيفي داخل مجموعة بن لادن هو فهم كيفية تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي للموظفين في المنظمة من خلال تطبيق هذه البرامج.

الفرضية:

هي أن تطبيق برامج الإثراء الوظيفي داخل مجموعة بن لادن سيؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي للموظفين. وسيكون لهذه البرامج تأثير إيجابي على الاستقرار الوظيفي والارتباط التنظيمي لدى الموظفين وبالتالي سيعمل على تحسين النتائج العملية وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

٣. كيفية تحسين برامج الإثراء الوظيفي لتحقيق أقصى فائدة لأداء الموظفين في مجموعة بن لادن؟

لتحسين برامج الإثراء الوظيفي لتحقيق أقصى فائدة لأداء الموظفين في مجموعة بن لادن، يمكن اتباع الخطوات التالية:

١. تقييم احتياجات الموظفين: يجب إجراء تقييم دوري لاحتياجات وتطلعات الموظفين حول البرامج الوظيفية والتدريبية المتاحة لهم.

٢. تطوير برامج تدريبية مخصصة: استنادًا إلى الاحتياجات والتطلعات المحددة للموظفين، يجب تطوير برامج تدريبية مخصصة تساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل.

٣. تشجيع التعلم المستمر: ينبغي تشجيع الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم من خلال توفير فرص التعلم عبر المنصات الإلكترونية والدورات التدريبية.

٤. تقديم برامج إثراء وظيفي شاملة: ينبغي تقديم برامج إثراء وظيفي شاملة تشمل التدريب والتطوير المهني والمرونة في العمل والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

٥. قياس وتقييم الأداء: يجب قياس وتقييم أثر برامج الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير مستمر.

الهدف :

من هذه الدراسة هو تحسين برامج الإثراء الوظيفي في مجموعة بن لادن وذلك لتحقيق أقصى فائدة لأداء الموظفين. يهدف البحث إلى تحديد العوامل التي تؤثر على كفاءة ورضا الموظفين وتحديد الخطوات اللازمة لتحسين البرامج الوظيفية والتدريبية المتاحة لهم.

الفرضية:

الدراسة هي أن تحسين برامج الإثراء الوظيفي سيؤدي إلى تحسين أداء الموظفين، زيادة فعالية العمل وزيادة رضا الموظفين وبالتالي تحقيق أقصى فائدة لتحقيق أهداف الشركة وتحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل.

٤. كيف يمكن قياس الأثر الوظيفي وتقييم أداء الموظفين في مجموعة بلاد في جدة؟

يمكن قياس الأثر الوظيفي وتقييم أداء الموظفين في مجموعة بلاد في جدة من خلال عدة طرق مختلفة، بما في ذلك:

١. إجراء مقابلات شخصية مع الموظفين لمناقشة أدائهم وتحديد نقاط القوة والضعف.
 ٢. استخدام استبيانات تقييم الأداء للموظفين والمديرين للحصول على آراءهم حول أداء الموظفين ومدى تحقيقهم لأهدافهم.
 ٣. مراجعات الأداء المستمرة والملاحظات الشخصية للمديرين والزلاء والعملاء لتقييم أداء الموظفين.
 ٤. تحليل البيانات الخاصة بأداء الموظفين مثل معدلات النجاح والإنتاجية والتفوق في العمل.
 ٥. استخدام أنظمة تقييم الأداء المبنية على الأهداف والمفاهيم الواضحة لقياس تحقيق الموظفين لأهدافهم ومدى تحقيقهم للمعايير الموضوعية.
- ومن خلال استخدام هذه الأساليب وغيرها يمكن قياس الأثر الوظيفي وتقييم أداء الموظفين في مجموعة بلاد في جدة بشكل فعال وشامل.

الهدف :

من قياس الأثر الوظيفي وتقييم أداء الموظفين في مجموعة بلاد في جدة هو تقييم كفاءة وفعالية الموظفين في أداء مهامهم وتحقيق الأهداف المنشودة. ويتم ذلك من خلال تحديد مدى تأثير أداء كل موظف على التحقيقات العامة للمؤسسة. يُعتبر هذا التقييم جزءاً أساسياً للمساعدة في تحديد قدرة الموظفين على تلبية احتياجات المؤسسة

وتحسين الأداء الشخصي. تعزز تقييمات الأداء فرص التطوير المهني وتحسين اتخاذ القرارات وتحديد الاحتياجات التدريبية.

الفرضية :

في هذا السياق قد تكون متعلقة بتأثير أساليب إدارة الموارد البشرية وتوجيهات الإدارة على أداء الموظفين. على سبيل المثال، قد يكون لدينا فرضية نفترض أن توجيهات الإدارة ودعمها للموظفين سيؤدي إلى تحقيق أداء متميز، وفي المقابل أداء ضعيف في حال عدم توفير الدعم الكافي. ويتم تحقيق هذه القضايا عن طريق الدراسات والأبحاث الميدانية لتحديد التأثيرات والعلاقات بين مختلف المتغيرات. بالتالي، الهدف هو تحقيق فهم أعمق لأداء الموظفين وكيفية تأثير العوامل المختلفة عليه، بينما الفرضية تستند إلى توقعات محتملة حول تلك العلاقات والتأثيرات.

٥. ما هي التحديات التي قد تواجه تطبيق أثراء الوظيفي في بيئة العمل السعودية؟

تطبيق أثراء الوظيفي قد يواجه عدة تحديات في بيئة العمل السعودية، منها:

١. ثقافة العمل: قد تكون هناك صعوبة في تغيير ثقافة العمل التقليدية وتعزيز مفهوم أثراء الوظيفة بين الموظفين.

٢. تقديم التدريب: قد يكون هناك تحدي في توفير البرامج التدريبية وورش العمل المناسبة لتطوير مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

٣. المقاومة للتغيير: قد يواجه الموظفون مقاومة لتغيير أساليب العمل التقليدية وتبني الابتكار والتحسين المستمر.

٤. إدارة الأداء: من الممكن أن تكون هناك صعوبة في تقييم ومتابعة أداء الموظفين بشكل فعال وعادل لتحقيق أهداف أثراء الوظيفة.

٥. السياسات والإجراءات: قد تتطلب تطبيقات أثراء الوظيفة تحسين وتعديل السياسات والإجراءات الداخلية في الشركات والمؤسسات.

٦. توفير الموارد: يمكن أن يكون هناك تحدي في توفير الموارد اللازمة لتنفيذ برامج أثراء الوظيفة، مثل الوقت والمال والمعدات اللازمة.

الهدف:

من تطبيق أثراء الوظيفة في بيئة العمل السعودية هو تحسين رضا وإنتاجية الموظفين من خلال تحسين صفات الوظيفة وزيادة التحديات والمسؤوليات الملهمة لهم. يتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة الالتزام والمشاركة والإبداع في العمل.

الفرضية:

هي أن تطبيق أثراء الوظيفة سيؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم وإنتاجيتهم. كما أنه من المفترض أن يؤدي زيادة التحديات والمسؤوليات الملهمة إلى تحفيز الموظفين وتعزيز رغبتهم في تحقيق الأهداف المنصوص عليها.

منهجية البحث وبصلة الباحث:

منهجية البحث:

حول أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن جدة، تتضمن عدة خطوات وتقنيات لضمان الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة. إليك بعض الخطوات التي يمكن اتباعها:

١. تحديد أهداف البحث:

يجب تحديد أهداف البحث بشكل واضح ودقيق، مثل فهم أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين وتحديد العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة.

٢. تصميم الدراسة:

يتضمن تصميم الدراسة اختيار الطريقة البحثية المناسبة مثل استخدام استبيانات أو إجراء مقابلات مع الموظفين وإدارة المجموعة، بالإضافة إلى تحديد متغيرات الدراسة والعوامل المؤثرة.

٣. جمع البيانات:

يجب جمع البيانات من مصادر متعددة مثل السجلات الداخلية للشركة واستخدام أدوات بحثية لجمع بيانات الأداء وردود فعل الموظفين.

٤. تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل الاستنتاجي لتقييم الصلة بين الإثراء الوظيفي وأداء الموظفين.

٥. استنتاجات البحث:

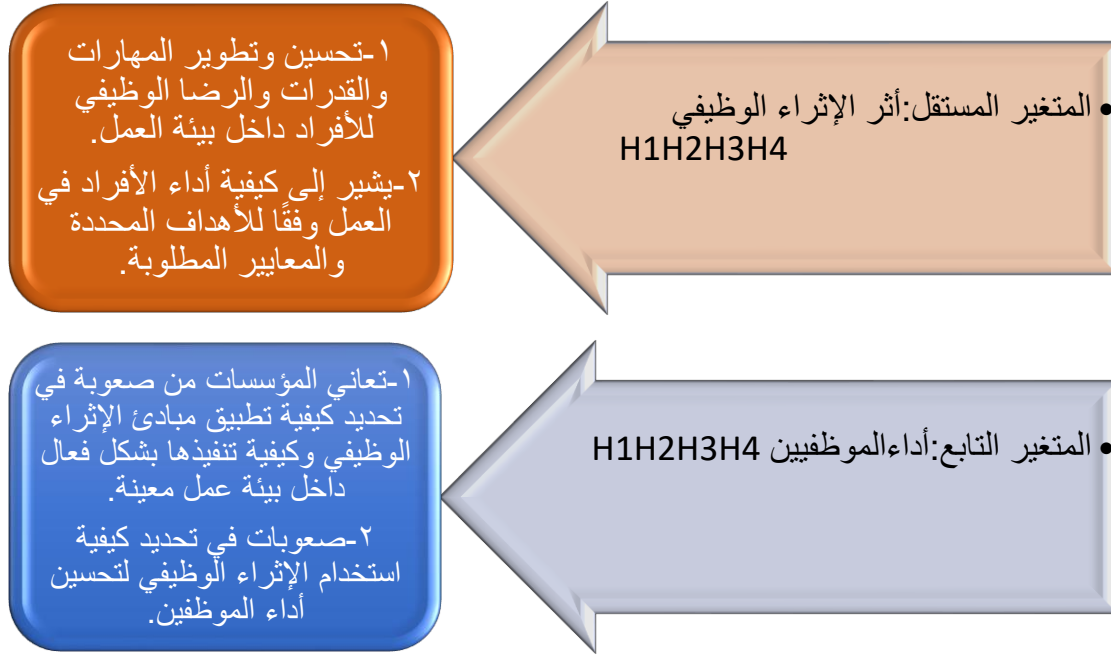
يتم استنتاج النتائج وتفسيرها، وتقديم التوصيات العملية التي يمكن أن تساهم في تحسين الإثراء الوظيفي وأداء الموظفين.

نموذج البحث:

دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن السعودية في جدة - السعودية يمكن أن تتضمن الكثير من العناصر. من بين هذه العناصر قد تكون:

١. تقييم مستوى رضا الموظفين عن برامج الاثراء الوظيفي المقدمة من قبل الشركة.
٢. قياس مدى تأثير الاثراء الوظيفي على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
٣. دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على رفاهية ورضا الموظفين في بيئة العمل.
٤. تحليل نتائج الأداء والإنتاجية بعد تطبيق برامج الاثراء الوظيفي.

يمكن لدراسة كهذه أن توضح تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين وتحديد العناصر التي يمكن تحسينها لتحقيق أقصى استفادة. ستكون النتائج مفيدة لإدارة الموارد البشرية وسياسات الشركة وقد تساعد في تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين.



شكل ١ تصميم يوضح نموذج البحث من التصميم الباحث

مكان البحث:

سيكون في مجموعة بن لادن السعودية بمدينة جدة - السعودية. وسيكون المجتمع المستهدف للبحث هم الموظفين المجموعة، حيث سيتم تقديم الاستبيانات والمقابلات معهم لجمع البيانات اللازمة. سيتم الاهتمام بتجنب التحقيق في المعلومات الحساسة وحفظ سرية المشاركين وتأكيد موافقتهم على المشاركة في الدراسة.

منهجية البحث وبصلة الباحث

منهجية البحث في دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين يمكن أن تشمل عدة خطوات وطرق لتحقيق أهداف البحث، وهناك عدة مناهج بحثية ممكن اعتمادها، منها:

١. الدراسة الاستقرائية:

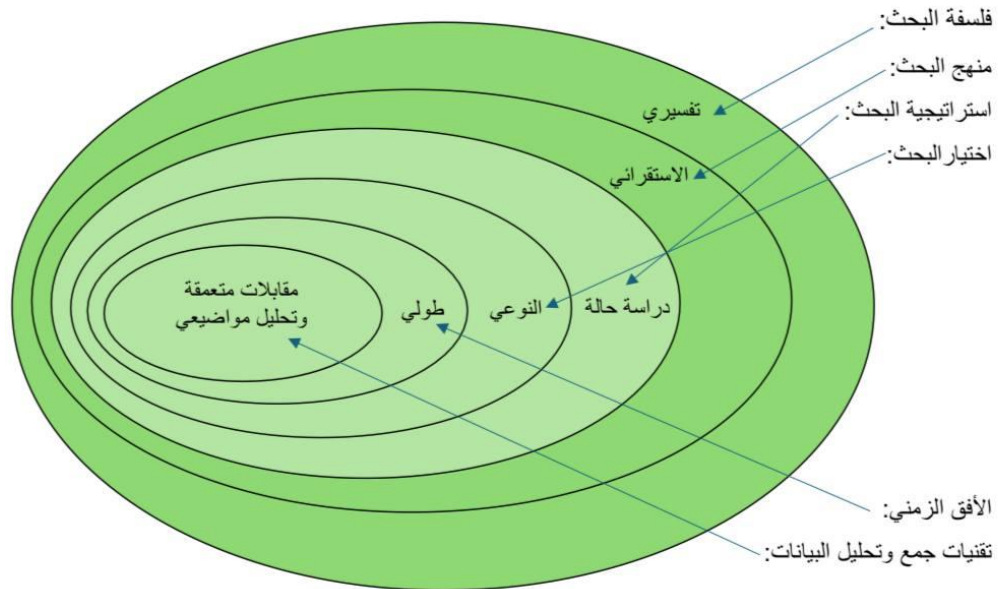
حيث يتم جمع وتحليل البيانات الثانوية المتعلقة بالبنية التنظيمية وبرامج الاثراء الوظيفي في مجموعة بن لادن السعودية.

٢. الدراسة الميدانية:

وتشمل مقابلات مع الموظفين والإدارة لجمع البيانات والمعلومات المباشرة حول تأثير الاثراء الوظيفي.

٣. بصلة الباحث

بصلة الباحث في هذه الدراسة تكمن في رغبته في فهم كيفية تأثير برامج الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين داخل مجموعة بن لادن. ويرغب الباحث في تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين وتحقيق أقصى استفادة من برامج الاثراء الوظيفي. يهدف الباحث إلى تحقيق نتائج تساهم في تطوير سياس الموارد البشرية وتحسين أداء الشركة.



الدراسة الميدانية البحث

الدراسة الميدانية في البحث ستتضمن مجموعة من الخوات والأنشطة المهمة لتحقيق أهداف البحث بشكل فعال، ومن بين هذه الخطوات:

١. تصميم استبيانات:

سيتم تصميم استبيانات موجهة للموظفين لقياس رضاهم وتقييمهم لبرامج الاثراء الوظيفي وتأثيرها على أدائهم.

٢. إجراء المقابلات:

سيتم إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من الموظفين وأعضاء الإدارة لجمع المعلومات والآراء حول تأثير الاثراء الوظيفي.

٣. جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات الميدانية من خلال توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات مع المشاركين.

٤. تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات المجمعة بواسطة أدوات إحصائية لتقييم تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين.

٥. تقديم التوصيات:

سيتم استخدام النتائج المحللة لتقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية بشأن كيفية تحسين برامج الاثراء الوظيفي وزيادة أداء الموظفين.

من خلال تلك الخطوات والأنشطة، سيتمكن الباحث من جمع البيانات الميدانية اللازمة لإجراء الدراسة وتحليلها والوصول إلى النتائج المناسبة.

المعايير:

عند إجراء دراسة حول تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن السعودية بجدة، فإنه من المهم تحديد بعض المعايير الرئيسية التي سيتم قياسها وتقييمها. ومن بين هذه المعايير يمكن تضمين:

١. رضا الموظفين:

فهم مدى رضا الموظفين عن برامج الاثراء الوظيفي التي تم تنفيذها في المنظمة.

٢. إنتاجية الموظفين:

قياس مدى تأثير برامج الاثراء الوظيفي على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم في أداء مهامهم.

٣. مستوى التحفيز:

تقييم مدى تأثير الاثراء الوظيفي على تحفيز ودافع الموظفين لتحقيق الأداء العالي.

٤. رضا الموظفين عن البيئة العمل:

فهم كيفية تأثير الاثراء الوظيفي على رضا الموظفين عن بيئة العمل والعلاقات الوظيفية.

٥. أداء المنظمة:

قياس تأثير الاثراء الوظيفي على أداء المنظمة بشكل عام وتحقيق الأهداف المؤسسية.

هذه المعايير يجب أن تكون قابلة للقياس بشكل كمي وجودة، وستساهم في فهم العلاقة بين الاثراء الوظيفي وأداء الموظفين وبين الاثراء الوظيفي وأداء المنظمة.

٢- الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المقدمة:

الإثراء الوظيفي هو عملية تهدف إلى تحسين مستوى الأداء ورضا الموظفين في مكان العمل من خلال توفير الفرص لتطوير مهاراتهم وزيادة مستوى معرفتهم. ويعتبر الإثراء الوظيفي عنصراً مهماً في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة فعالية العمل.

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن في جدة. وتتناول الدراسة تحليل تطبيقات الإثراء الوظيفي في المؤسسة وتقييم مدى تأثيرها على أداء الموظفين. كما تستخدم الدراسة أدوات بحثية متقدمة لجمع البيانات وتحليلها بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

يهدف الفصل الثاني في هذه الدراسة إلى استعراض الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع الإثراء الوظيفي وأثره على أداء الموظفين. وسيتم استعراض الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع بهدف فهم النتائج والتوجهات السابقة وتحليلها في سياق الدراسة الحالية.

من خلال هذا الفصل، سيتم تقديم نقاط القوة والضعف في الأبحاث السابقة وتحليل الثغرات الموجودة والمجالات التي لم تغطي بشكل كامل. وسيساهم هذا الفصل في وضع إطار نظري قوي يعزز فهم تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين ويساهم في بناء الدراسة الحالية وتحليل نتائجها بشكل أفضل.

يتناول هذا الفصل الإطار النظرية والدراسة السابقة المتعلقة بموضوع البحث وذلك من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: مفهوم الأثراء الوظيفي:

الأثراء الوظيفي هو مفهوم يشير إلى تحسين وتطوير المهارات والقدرات والرضا الوظيفي للأفراد داخل بيئة العمل. يتضمن الأثراء الوظيفي تقديم الفرص للتطوير الشخصي والمهني، وتحسين الأداء وتحقيق رضا وظيفي وشمل ذلك أيًا تفرير بيئة عم محفزة ودام للموفين، تقديم وفرص لتتقيات والتطوير المستمر. الهدف من الأثراء الوظيفي هو تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم لتحسين أدائهم وزيادة انخراطهم في العمل.

المبحث الثاني: مفهوم أداء الموظفين والرضا:

أداء الموظفين يشير إلى كيفية أداء الأفراد في العمل وفقاً للأهداف المحددة والمعايير المطلوبة. ويمكن أن يكون أداء الموظفين مرئياً على شكل الإنتاجية والجودة والإبداع والالتزام بالمهام والهدف. بينما الرضا الوظيفي يشير إلى مدى رضا العامل عن عمله وظروفه الوظيفية. والبيئة الوظيفية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل يعتبر إدارة أداء وزيادة رضا الوظيف من الجوانب المهمة التي تساهم في تحسين العمل والأداء العام في أي منظمة.

المبحث الثالث: استراتيجيات الدراسة التطبيقية:

تشمل الطرق والأساليب التي يتم استخدامها لتطبيق النتائج والمعرفة النظرية في سياق عملي أو واقعي. وتشمل هذه الاستراتيجيات:

١. دراسة حالة: تحليل عميق لحالة فردية أو مجموعة معينة من المؤسسات أو الأفراد لفهم تطبيق النظريات والمفاهيم الأكاديمية في سياق الواقع.
٢. بحوث السوق: استخدام أساليب بحثية لفهم سلوك المستهلكين واحتياجاتهم وتطبيق النتائج على استراتيجيات التسويق العملية.
٣. التجارب الميدانية: تطبيق النهج العلمي لاختبار تأثير متغيرات محددة على الظواهر الحقيقية في بيئة واقعية.

٤ .البحث العملي: إجراء البحث في سياق العمل وتطبيق النتائج في تحسين العمليات أو تطوير سياسات الشركة.

٥ .التعاون مع الصناعة: التعاون المباشر مع المؤسسات والصناعات لتطبيق الأبحاث والتطوير التكنولوجي في بيئة العمل الحقيقية.

هذه الاستراتيجيات تسمح بتطبيق نتائج البحث الأكاديمي في الواقع العملي وتحسين الأداء وتفعيل الحلول العملية للمشكلات والتحديات الحقيقية.

الخاتمة :

تلخص الخاتمة أهم النقاط ثم التناول الفصل وتبرز أهمية البحث في العلاقات بين الاستراتيجيات العملية وأداء المشاريع وتقدم التوصيات عملية للممارسين والدراسة في المجال .

أنواع اثر الإثراء :

هناك العديد من النوعية يمكن أن تركز عليها في دراسة تأثير إثراء الوظيفي على أداء الموظفين. بعض هذه الأنواع تشمل:

الإثراء الوظيفي النفس: هذا يتعلق بتأثير العوامل النفسية على أداء الموظف، مثل التحفيز الذاتي والرضا الوظيفي.

2.الإثراء الوظيفي الاجتماعي: يتناول تأثير العلاقات الاجتماعية والتواصل في بيئة العمل على أداء الموظف.

3.الإثراء الوظيفي المالي: يركز على كيفية تأثير الرواتب والمكافآت والمزايا المالية الأخرى على أداء الموظف.

4.الإثراء الوظيفي التعليمي: يتناول التأثير الإيجابي للتدريب والتطوير على أداء الموظفين.

5.الإثراء الوظيفي الواجب: يتعلق بمدى تأثير إعطاء الموظفين مسؤوليات إضافية على أدائهم.

تحديد نوع محدد من الإثراء الوظيفي سيساعد في توجيه الدراسة وتحديد المتغيرات المهمة لقياس تأثيرها على أداء الموظفين.

تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين لدى مجموعة بن لادن في جدة يمكن أن يكون متعدد العوامل، ومن بين العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظفين بسبب الإثراء الوظيفي هي:

١. رضا الموظف: عندما يكون لدى الموظفين الفرصة لتطوير مهاراتهم والمشاركة في مهام أكثر تحدياً وتنوعاً، قد يؤدي ذلك إلى زيادة رضاهم عن العمل وبالتالي تحسين أدائهم.

٢. انخراط الموظف: إذا شعروا الموظفون بأن لديهم دور أكبر في المؤسسة وان خبراتهم وآراءهم تحظى بالاحترام، فإنهم قد يكونوا أكثر عرضة للانخراط في أداء الوظائف بشكل أفضل.

٣. تطوير المهارات: يمكن أن يساهم الإثراء الوظيفي في تطوير مهارات الموظفين وزيادة خبرتهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل.

٤. رفاهية الموظف: عندما يتم تقديم فرص التدريب والتطوير والمزايا الاجتماعية والعملية للموظفين كجزء من سياسات الإثراء الوظيفي، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة رفاهيتهم وفاهية عائلاتهم، مما يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم.

٥. الالتزام والانتماء: عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة وأن لديهم دور مهم في تحقيق أهدافها، فإنهم قد يكونوا أكثر ارتباطاً بالمؤسسة ومستعدين لبذل مزيد من الجهد لتحقيق النجاح.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تتأثر عوامل أخرى مثل القيادة، والبيئة الداخلية للمؤسسة، وسياسات التقييم والمكافآت بشكل كبير على العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء الموظفين في مجموعة بن لادن في جدة.

مراحل التطوير:

:

1. تحليل الاحتياجات: يتم في هذه المرحلة تحليل احتياجات التطوير والتدريب للموظفين في دراسة تطبيقات على مجموعة بن لادن جدة. يتم تحديد المهارات والمعرفة التي يحتاجها الموظفون لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

2. تصميم البرنامج: في هذه المرحلة، يتم تصميم برنامج التطوير الوظيفي الذي يستجيب لاحتياجات الموظفين ويساعدهم على تحسين أدائهم. يتم تحديد الأهداف والمحتوى والطرق التعليمية المناسبة لضمان فعالية البرنامج.

3. تنفيذ البرنامج: يتم في هذه المرحلة تنفيذ برنامج التطوير الوظيفي واسط المدربين المؤهلين وباستخدام الأدوات التعليمية المناسبة. يجب أن يشمل التنفيذ جلسات تفاعلية وتطبق عملي للمهارات المكتسبة.

4.تقييم النتائج: بعد انتهاء برنامج التطوير الوظيفي، يجب إجراء تقييم لقياس فعالية البرنامج وتحديد مدى تأثيره على أداء الموظفين. يمكن استخدام استبيانات ومقابلات ومراقبة الأداء لتقييم النتائج.

٥. تقييم التطوير: بناءً على نتائج التقييم السابق، يتم تقييم برنامج التطوير الوظيفي بشكل شامل لتحديد نقاط القوة والضعف واقتراح التحسينات المستقبلية. يمكن أن يساهم هذا التقييم في استمرار تطوير برامج التدريب والتطوير في دراسة تطبيقات على مجموعة بن لادن جدة.

الابعاد:

تقديم:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن بجدة. يعد الإثراء الوظيفي من العناصر الأساسية التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ورضاهم في العمل. وتشير الدراسات السابقة إلى أن الإثراء الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى رفع مستوى التحفيز والإنتاجية لدى الموظفين وهو ما يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم.

الأهداف:

- دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن بجدة.
- تحليل العلاقة بين مفهوم الإثراء الوظيفي وأبعاد أداء الموظفين.
- تقديم توصيات لتعزيز الإثراء الوظيفي وتحسين أداء الموظفين في مجموعة بن لادن بجدة.

المنهجية:

- سيتم جمع البيانات من خلال استبانة توزع على عينة عشوائية من موظفي مجموعة بن لادن بجدة.
- سيتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والتحليل الاستدلالي لتحديد العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء الموظفين.

النتائج المتوقعة:

- من المتوقع أن تظهر النتائج أثر إيجابي للإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن بجدة. كما من الممكن أن تظهر النتائج العلاقة بين أبعاد الإثراء الوظيفي (مثل التنوع والتطوير والمسؤولية) وأداء الموظفين.

التطبيقات المتوقعة:

ستساعد نتائج هذا البحث في تحديد سبل تعزيز الإثراء الوظيفي في مجموعة بن لادن بجدة وبالتالي تحسين أداء الموظفين ورضاهم في العمل. كما يمكن استخدام النتائج لتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مفهوم الإثراء الوظيفي وتطبيقه في بيئة العمل.

الخلاصة:

يعد الإثراء الوظيفي عنصراً مهماً في تحسين أداء الموظفين ورضاهم في العمل. ومن المهم دراسة أثر الإثراء الوظيفي في سياق مؤسسات محددة مثل مجموعة بن لادن بجدة لتحديد كيفية تطبيقه وتحسينه.

تلخيص النتائج الرئيسية من الدراسات السابقة:

أظهرت النتائج أن الإثراء الوظيفي له تأثير إيجابي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن جدة. وأشارت النتائج إلى أن الإثراء الوظيفي يساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي والالتزام والإبداع لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل. وبناءً على هذه النتائج، يمكن للشركات الاستفادة من تطبيق استراتيجيات الإثراء الوظيفي لتحسين أداء موظفيها.

العلاقة بين اثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين لدارسة تطبيقات على مجموعة بن لادن

تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن في جدة يمكن أن يكون عميقاً وملموساً. إذا تم تقديم فرص للموظفين لتطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم في مجال عملهم، فإنهم قد يصبحون أكثر فعالية وإنتاجية في أداء مهامهم اليومية. ومن الممكن أيضاً أن يزيد الإثراء الوظيفي من الرضا الوظيفي والانخراط الوظيفي للموظفين، مما قد يؤدي إلى تحيين الأداء العام في المؤسسة.

علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي الإثراء الوظيفي إلى زيادة الولاء للشركة والارتباط العاطفي للموظفين بمجموعة بن لادن، مما يمكن أن يؤدي إلى تقبل معدلات الانتقال في الوظائف وتعزيز الاستقرار العملي في المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الإثراء الوظيفي إلى تحسين رضا العملاء ورفع مستوى الخدمة التي تقدمها مجموعة بن لادن، حيث يمكن أن يؤدي تحسين أداء الموظفين إلى تقديم خدمات عالية الجودة ورضا عملاء أفضل.

وبما أن مجموعة بن لادن تعتبر شركة كبيرة ومتعددة الجنسيات والثقافات، فإن تأثير الإثراء الوظيفي قد يكون مختلفاً على الموظفين بناءً على تفاصيل وظائفهم وظروفهم الشخصية، مما يجعل الدراسة والتطبيقات أكثر تعقيداً واختلافاً.

اثار البحث المستقبلية

تحليل أثر الإثراء الوظيفي على را الموظفين وإنتاجيته في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية
تقييم أثر برامج الإثراء الوظيفي على تحسين الأداء والعملية التنظيمية في الشركات السعودية التأثير المستقبلي
للإثراء الوظيفي على مراكز الابتكار والإبداع في المؤسسات السعودية

المساهمة البحث في هذا المجال

الإثراء الوظيفي هو عملية تصميم وتنظيم الوظائف بشكل يتيح للموظفين المشاركة في اتخاذ القرار وتنفيذ المهام بشكل أكبر، وتحفيزهم لتطوير مهاراته وتحقيق إنجازات وإبداعات في العمل. أصبح الإثراء الوظيفي أحد المفاهيم هامة في مجال إدارة الموارد البشرية والعمل الإيجابي.

تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين يعتمد على عدة عوامل، مثل درجة تكامل الوظائف والتحديات التي يواجهها الموظفون وكيفية تقييم أدائهم. يمكن أن يؤثر الإثراء الوظيفي بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال زيادة الرضا الوظيفي، تعزيز الانخراط والولاء للشركة، وزيادة مستوى الإنتاجية.

لدراسة تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن في جدة، يمكن القيام بدراسة ميدانية تشمل مسح لرأي الموظفين حول مستوى الإثراء الوظيفي في عملهم وكيفية تأثيره على أدائهم. يمكن أيضاً إجراء مقابلات مع الإدارة والموظفين لفهم سياق العمل وأساليب تطبيق الإثراء الوظيفي في المؤسسة.

بعد جمع البيانات وتحليلها، يمكن تقديم التوصيات لمجموعة بن لادن في جدة حول كيفية تحسين الإثراء الوظيفي في العمل لتحقيق أداء أفضل للموظفين وزيادة فاعلية العمل في المؤسسة.

الخاتمة:

بناءً على الدراسة التي قامت بها على مجموعة بن لادن في جدة حول "اثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين"، توصل الباحثون إلى نتائج مهمة. أظهرت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يلعب دوراً فعالاً في تحسين أداء الموظفين. وبالنظر إلى العوامل المختلفة التي تؤثر على أداء الموظفين، يمكن القول إن الإثراء الوظيفي يعد أداة هامة لتحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الإنتاجية.

وعلاوة على ذلك، أظهرت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يؤثر أيضاً على رفاهية الموظفين وعلى مستوى رضاهم العام داخل العمل. إذاً، فإن تطبيق استراتيجيات الإثراء الوظيفي يمكن أن يكون فعالاً لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن أن نوصي بتبني سياسات مناسبة لتعزيز الإثراء الوظيفي داخل مؤسسات العمل، والتي يمكن أن تشمل تحسين برامج التدريب والتطوير وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير فرص النمو المهني.

بشكل عام، فإن تعزيز الإثراء الوظيفي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على أداء الموظفين ورفاهيتهم، مما يجعلها استراتيجية مهمة لتحقيق أهداف العمل وتحسين البيئة الوظيفية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة:

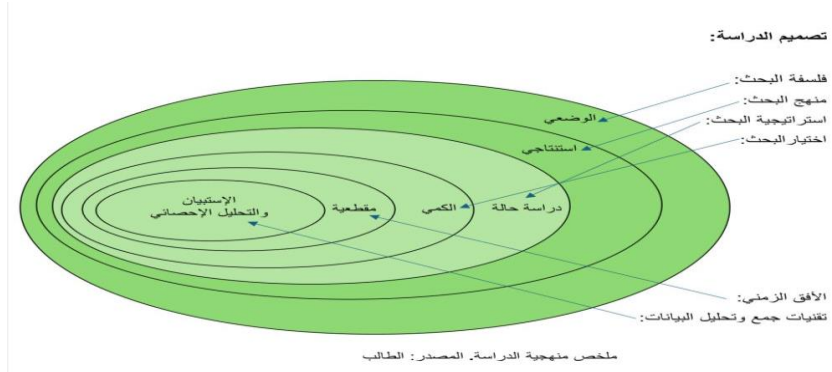
تعد الإثراء الوظيفي مفهوماً مهماً في ساحة إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف الشركات والمؤسسات إلى تحسين أداء العماليين وزيادة رضاهم من خلال توفير بيئة عمل محفزة وملهمة. يعتبر الإثراء الوظيفي جزءاً أساسياً من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، حيث يهدف إلى تعزيز مستوى الرضا والإشباع الوظيفي للموظفين وتعزيز أدائهم. إذا كانت الموظفون يشعرون بالرضا والسعادة في أداء وظائفهم، فإنهم يكونون أكثر نشاطاً وفعالية في أداء مهامهم، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام. ولذلك، فإن دراسة أثر الإثراء الوظيفي في أداء العماليين ورضاهم تعتبر موضوعاً بحثياً هاماً ومثيراً للاهتمام.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظف و مدى تأثيره على مستوى رضاهم في بيئة العمل. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وإجراء دراسة تحليلية للبيانات، سنسعى إلى فهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء العماليين، ومدى تأثيرها على رضاهم والنتائج المترتبة عن ذلك.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

الفهم كيفية تأثير الإثراء الوظيفي على أداء العماليين ورضاهم، وكيفية تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق استراتيجيات الإثراء الوظيفي. ومن المتوقع أن تكون النتائج مفيدة للمديرين والقادة في تحسين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العماليين على المدى الطويل. يعد الإثراء الوظيفي موضوعاً مهماً ومثيراً للأهتمام في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يعتبر أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أداء الموظف. يهدف الإثراء الوظيفي إلى تحسين وضع الموظف و زيادة شعورهم بالرضا والإشباع الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم والإنتاجية.

تصميم البحث



منهجية البحث وبصلة الباحث:

منهجية البحث:

حول أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن جدة، تتضمن عدة خطوات وتقنيات لضمان الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة. إليك بعض الخطوات التي يمكن اتباعها:

1. تحديد أهداف البحث:

يجب تحديد أهداف البحث بشكل واضح ودقيق، مثل فهم أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين وتحديد العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة.

2. تصميم الدراسة :

يتضمن تصميم الدراسة اختيار الطريقة البحثية المناسبة مثل استخدام استبيانات أو إجراء مقابلات مع الموظفين وإدارة المجموعة، بالإضافة إلى تحديد متغيرات الدراسة والعوامل المؤثرة.

3. جمع البيانات :

يجب جمع البيانات من مصادر متعددة مثل السجلات الداخلية للشركة واستخدام أدوات بحثية لجمع بيانات الأداء وردود فعل الموظفين.

4. تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل الاستنتاجي لتقييم الصلة بين الإثراء الوظيفي وأداء الموظفين.

5. استنتاجات البحث :

يتم استنتاج النتائج وتفسيرها، وتقديم التوصيات العملية التي يمكن أن تساهم في تحسين الإثراء الوظيفي وأداء الموظفين.

نموذج البحث:

دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن السعودية في جدة - السعودية يمكن أن تتضمن الكثير من العناصر. من بين هذه العناصر قد تكون:

1. تقييم مستوى رضا الموظفين عن برامج الاثراء الوظيفي المقدمة من قبل الشركة.
2. قياس مدى تأثير الاثراء الوظيفي على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
3. دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على رفاهية ورضا الموظفين في بيئة العمل.
4. تحليل نتائج الأداء والإنتاجية بعد تطبيق برامج الاثراء الوظيفي.

مكان البحث:

سيكون في مجموعة بن لادن السعودية بمدينة جد - السعودية. وسيكون المجتمع المستهدف للبحث هم الموظفين المجموعة، حيث سيتم تقديم الاستبيانات والمقابلات معهم لجمع البيانات اللازمة. سيتم الاهتمام بتجنب التحقيق في المعلومات الحساسة وحفظ سرية المشاركين وتأكيد موافقتهم على المشاركة في الدراسة. منهجية البحث وبصلة الباحث

منهجية البحث في دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين يمكن أن تشمل عدة خطوات وطرق لتحقيق أهداف البحث، وهناك عدة مناهج بحثية ممكن اعتمادها، منها:

١. الدراسة الاستقرائية:

حيث يتم جمع وتحليل البيانات الثانوية المتعلقة بالبنية التنظيمية وبرامج الاثراء الوظيفي في مجموعة بن لادن السعودية.

٢. الدراسة الميدانية:

وتشمل مقابلات مع الموظفين والإدارة لجمع البيانات والمعلومات المباشرة حول تأثير الاثراء الوظيفي.

٣. بصلة الباحث

بصلة الباحث في هذه الدراسة تكمن في رغبته في فهم كيفية تأثير برامج الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين داخل مجموعة بن لادن. ويرغب الباحث في تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين وتحقيق أقصى استفادة من برامج الاثراء الوظيفي. يهدف الباحث إلى تحقيق نتائج تساهم في تطوير سياس الموارد البشرية وتحسين أداء الشركة.

مجتمع بحث وطرق وتقنيات اخذ العينات:

يمكنك القيام بدراسة تطبيقية حول أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في

مجموعة بن لادن بجدة باتباع الخطوات التالية:

1. تعريف الإثراء الوظيفي: ابدأ بتوضيح مفهوم الإثراء الوظيفي، وهو عبارة عن تحسين محتوى العمل لجعله أكثر تشويقاً وتحفيزاً للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم.

2. تحديد الفرضيات: حدد الفرضيات التي ستقوم باختبارها في الدراسة، مثل: "الإثراء الوظيفي يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين" و"الإثراء الوظيفي يزيد من رضا الموظفين".

3. اختيار العينة: حدد العينة التي ستقوم بدراستها، والتي يجب

الخاتمة:

في خاتمة الدراسة التطبيقية حول أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن بجدة، يمكن تضمين النقاط التالية:

1. ملخص النتائج: قم بتلخيص النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة. على سبيل المثال، إذا وجدت أن الإثراء الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين، فيجب توضيح هذا بشكل واضح.

2. توصيات: قدم توصيات استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها. على سبيل المثال، يمكن أن توصي بإدخال برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الإثراء الوظيفي أو تحسين سياسات الموارد البشرية لدعم هذه المبادرات.

3. قيود الدراسة: ناقش أي قيود واجهتها خلال الدراسة وكيف يمكن أن تؤثر على النتائج. على سبيل المثال، قد تكون هناك قيود متعلقة بحجم العينة أو بمدة الدراسة.

4. اقتراحات للدراسات المستقبلية: قدم اقتراحات للدراسات المستقبلية التي يمكن أن تبني على عملك. يمكن أن تشمل هذه الاقتراحات دراسات إضافية على قطاعات أخرى أو استخدام مناهج بحثية مختلفة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

٤,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلاً من حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V ٢٨. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS ٢٨ وتم تأكيد النتائج الإحصائية

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة طبيعة العمل والمستوى التعليمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل: النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى).

الفئة العمرية وتشمل (تحت ٣٠ , من ٣١-٤٠، من ٤١-٥٠، أكثر من ٦٠ سنة).

عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من سنة، من ١-٢ سنوات، ٢-٣ سنوات، ٣-٤ سنوات، ٤-٥ سنوات، أكثر من ٥ سنوات).

الحالة الاجتماعية العمل وتشمل (اعزب/ متزوج/ غير ذلك)

المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي / جامعي / غير ذلك).

الجدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي يحتوي مقياس ليكرت على النقاط الخمسة وهي كما يلي :

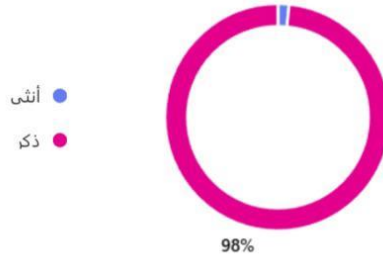
١ = غير موافق بشدة، ٢ = غير موافق، ٣ = لست موافقاً ولا غير موافق، ٤ = أوافق، ٥ = أوافق بشدة.

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة
الجنس	ذكر	٦٢	٪٩٨
	انثى	١	٪٢
	الاجمالي		٪١٠٠
الفئة العمرية	تحت ٣٠	٢	٪٣
	من ٣١-٤٠ سنوات	٤٨	٪٦٩
	من ٤١-٥٠ سنوات	١٧	٪٢٤
	أكثر من ٥٠ سنة	٣	٪٣

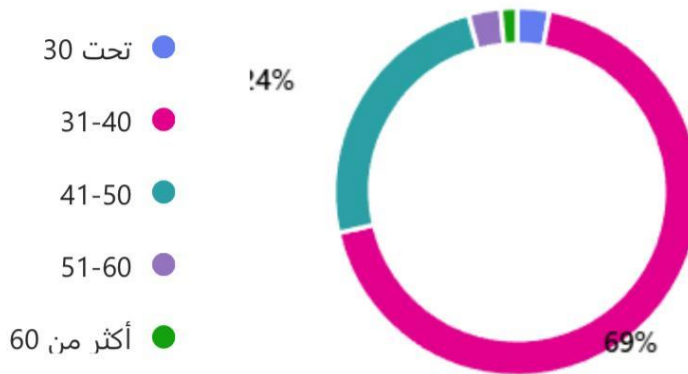
الاجمالي		١٠٠٪
عدد سنوات الخبرة	من ١-٥ سنوات	٢٤٪
	٥-١٠ سنوات	٤٩٪
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٧٪
الاجمالي		١٠٠٪

من بيانات الجدول رقم (/) تم استخلاص النتائج الآتية

- بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث، حيث بلغت عدد الذكور ٦٢ مفردة بنسبة ٩٨٪ من إجمالي العينة، بينما بلغت عدد الإناث ١ مفردة بنسبة ٢٪ من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي



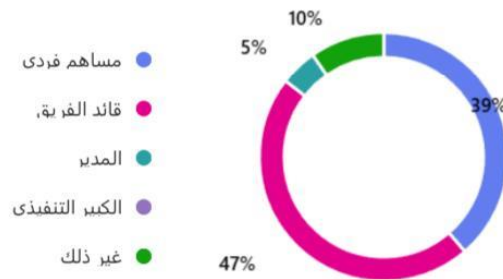
- أما فيما يتعلق بالعمر: فإن ٢ مفردة من تحت ٣٠ بنسبة ٣٪ بينما الفئة العمرية من ٣١ إلى ٤٠ جاء بها ٤٨ مفردة بنسبة ٦٤٪ الفئة العمرية من ٤١ إلى ٥١ جاء بها ١٧ مفردة بنسبة ٢٤,٤٪ بينما الفئة العمرية من ٥١ فأكثر جاء بها ٣ مفردة بنسبة ٣,٤٪ الشكل التالي يوضح ذلك.



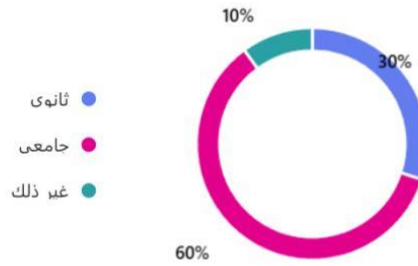
- وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن ١٧ مفردة من ١ إلى ٦ سنوات خبرة بنسبة ٢٨,١٪ بينما مستوى الخبرة من ٥ إلى ٧ سنوات جاء به ١ مفردة بنسبة ٣/١ ٪ مستوى الخبرة بينما مستوى الخبرة من ٨ إلى ١٠ سنوات جاء به ٣ مفردة بنسبة ٩,٤٪ بينما مستوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات جاء به مفردة ١٤ لنسبة ٤٣,٨٪ بينما لا يوجد وظيفة ولا اعمل جاء مفردة ١٢ لسبة ١٢,٤٪ من إجمالي العينة . الشكل التالي يوضح ذلك



- فيما يتعلق بطبيعة العمل: فإن عدد القيادات بالعينة بلغ ٨ مفردة بنسبة ٢٠٪ بينما عدد الموظفين بلغ ٢٨ مفردة بنسبة ٧٠٪. وأخيرا عدد عاملين بلغ ٤ مفردة بنسبة ١٠٪ من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



- إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي ٤ مفردة بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل جامعي ٢٤ مفردة بنسبة ٧٥٪ من إجمالي أفراد العينة. أخير. بلغ عدد من يحملون مؤهل ماجستير ٢ مفردة بنسبة ٦,٣٪ من إجمالي أفراد العينة بينما بلغ عدد الدكتوراة ٢ بنسبة ٦,٣٪ من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



١,١. قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، قيمة الثبات المركب Structural equation modeling (SEM)، المعادلة البنائية rho-A وقيمة معامل Composite reliability باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart PLS ٣,٠ الفقرات والجدول التالية

١,٣,٤. صدق المقياس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE).

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة Kaiser, (1974) معامل الارتباط أقل من ٠.٥ يتم حذفه من الاستبانة.

- الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر

• (Hair et al. 2006) من ٠.٥ وبقال

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة - value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM - PLS، كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P VALUES	متوسط التباين	
المتغير الأول	اثر الوظيفي	F1	.877	0.00	1.087	0.00	4.488	1
		F2		0.00	1.381	0.00	.954	
		F3		0.00	1.251	0.00	.628	
		F4		0.00	1.398	0.00	.353	
		F5		0.00	1.300	0.00	.262	
		F6		0.00	1.204	0.00	.190	
		F7		0.00	1.270	0.00	.124	
المتغير الثاني	أداء الموظفين	E1	.843	0.00	1.367	0.00	4.719	1
		E2		0.00	1.343	0.00	.866	
		E3		0.00	1.374	0.00	.559	
		E4		0.00	1.386	0.00	.395	
		E5		0.00	1.283	0.00	.201	
		E6		0.00	1.330	0.00	.179	
		E7		0.00	1.390	0.00	.081	

الجدول من اعداد الطالب

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده)، عند قيم أكبر من.. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١/٠. وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة، AVE يتضح ان قيمته المتغير المتغير المستقل هو ٠,٥٦٥, ٠,٥٠، وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة. مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير وأبعاده قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير المتغير التابع ككل الذ يساوي ٠,٧٣٦، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج الأبعاد المتغير هي: ٠,٧٧٠, ٠,٠٧٥٨، على الترتيب. وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

٤,٣,٢ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨ وفقاً لـ (Hair et al (٢٠١٠)، يجب ان تكون القيمة أكبر من ٠/٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
.574	.919	٧	اثر الوظيفي	المتغير الأول
	.871			
	.866			
	.873			
	.866			
	.888			
	.894			
.917	.908	٧	أداء الموظفين	المتغير الثاني
	.904			
	.914			
	.916			
	.900			
	.903			
	.888			

الجدول من اعداد الطالب

المتغير الأول والأبعاد أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٧٥٦, ٠,٨٤٧)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً لـ

هير وآخرون (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس. المتغير الثاني والأبعاد أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٧٨٥٠٠, ٠,٧٥٦)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧، ووفقاً لـ هير وآخرون (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس

١,١. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جداً
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	مرتفع جداً

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
المتغير الأول	2.77	1.087	موافق	مرتفع
	3.22	1.381		
	3.04	1.251		
	3.01	1.398		
	3.04	1.300		
	3.14	1.204		
	2.89	1.270		
المتغير الثاني	2.88	1.367	موافق	مرتفع
	2.59	1.343		

					1.374		2.39		
					1.386		2.57		
					1.283		2.67		
					1.330		2.77		
					1.390		2.67		

الجدول من اعداد الطالب

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى: "تؤثر سياسات التوظيف العادلة التي تتبناها أثر الوظيفي بشكل إيجابي على أداء الموظفين".

الفرضية الثانية: "يوجد علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير المقدمة من أثر الوظيفي ومستوى أداء الموظفين عن عملهم".

الفرضية الثالثة: "تؤدي السياسات التحفيزية التي تطبقها أثر الوظيفي إلى زيادة أداء الموظفين وتقليل معدل دوران الموظفين".

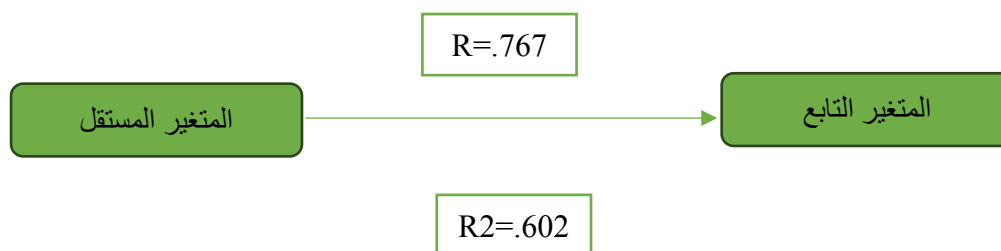
الفرضية الرابعة: "الاهتمام برفاهية الموظفين من قبل أثر الوظيفي يعزز من اداء الموظفين ويقلل من مستوى الضغط النفسي لديهم".

الفرضية الخامسة: "تساهم السياسات العادلة في تقييم الأداء وتقديم المكافآت التي تعتمد على أثر الوظيفي في تحسين أداء الموظفين وزيادة انتمائهم للمؤسسة".

المتغير	الموارد البشرية	رضا الموظفين
---------	-----------------	--------------

.259	1	Pearson Correlation	اثر الوظيفي
.032		Sig.(2-tailed)	
69	69	N	
1	.259	Pearson Correlation	أداء الموظفين
	.032	Sig.(2-tailed)	
69	69	N	

الجدول من اعداد الطالب



١,١ . الخاتمة

خاتمة الفصل الرابع

في هذا الفصل، تم التركيز على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة. وقد تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج. أظهرت النتائج دلالات واضحة تدعم (أو تنفي) الفرضيات المطروحة في بداية البحث.

علاوة على ذلك، ساعد التحليل الإحصائي في الكشف عن بعض الأنماط والعلاقات الهامة بين المتغيرات المختلفة. هذه النتائج تساهم بشكل كبير في تعزيز فهمنا للموضوع قيد الدراسة وتقديم توجيهات مهمة للمزيد من الدراسات المستقبلية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أهمية استخدام التحليل الإحصائي كأداة أساسية في البحث العلمي للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. كما يوصى بتوسيع نطاق الدراسة مستقبلاً لزيادة موثوقية النتائج وتأكيداتها.

المراجع:

1. نجيب سعيد العامر. (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية: منهج حديث للإدارة الصفية. دار الطليعة.

2. محمد عبد الحميد عطا، عصام محمد عبد الراز. (٢٠١). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والتطبيقات. دار الكتب الهندسية.
3. د. عبد السلام طحيت، د. عمر الشفاعي، د. هالة شلبي. (٢٠١٦). الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية. دار النهضة العربية.
4. Gary Dessler. (2019). Human Resource Management. Pearson.
5. :
6. Journal of Applied Psychology
7. Journal of Organizational Behavior
8. Human Resource Management Journal
9. International Journal of Human Resource Management
10. ويمكن أيضا البحث في قواعد البيانات الأكاديمية مثل:
11. JSTOR
12. ProQuest
13. EBSCO
14. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.
15. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11(4), 227-268.
16. Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. Human Resource Management, 43(4), 381-394.

17. 4 Luthans, F., Luth, K., & Luth, B.. (2004 Positive psychological capital Beyond human and capital. Business hor, 471), 4550.
18. 1. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.
19. 2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media.
20. 3. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of management journal, 38(5), 1442-1465.
21. 4. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. Academy of management review, 15(4), 666-681.
22. 5. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of management journal, 53(3), 617-635.
23. 6. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of management Review, 26(2), 179-201. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work:

- Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
24. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.
 25. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
 26. Al-Tamimi, H. A., & Al-Amri, A. R. (2018). The Influence of Strategic Leadership on Organizational Growth in Saudi Private Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(), -112.
 27. Alor,, & Al-Am, A..202). The Impact Information onizational in Saudi Organizations *International Journal of Management*, 11(1), 346354.
 28. --Dhaafri, H. S & Hoss, M..2017). The of Globalization the Performance of Saudi Businesses. *European Business Management*, 3(1), 34-41.
 29. Al-Mi, F., & Al-Qa, A. (2019). The Role of Organizational Culture Enhancing Organizational Performance in Saudi Organizations. *Journal of International Business and Economics*, 7(2 1-14.
 30. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
 31. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
 32. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.

33. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management journal*, 38(5), 1442-1465.
34. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
35. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management Review*, 26(2), 179-201.
36. Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, (3), 228-237.
37. study explores the between empowering leadership empowerment, engagement,ive commitment, and turnover intentions in community health service workers. It provides valuable insights into the impact of empowering leadership on employee commitment and turnover intentions, which can be related to the concept of job enrichment and its effects on employee performance.
38. Dowling, P. J., & Fisher, C. D. (2019). The application of Herzberg's two-factor theory to the job satisfaction of travel agents in New Zealand. *Journal of Travel Research*, 1994, 26-31.
39. This study examines the application of Herzberg's two-factor theory to the job satisfaction of travel agents in New Zealand. It discusses the factors that contribute to job satisfaction, including job enrichment, and its impact on employee performance and satisfaction.

40. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. Hackman and Oldham's seminal work on job enrichment and motivation through the design of work is a fundamental reference for understanding the concept of job enrichment and its effects on employee motivation and performance.
41. Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 529-550.
42. Although this study focuses on mentor functions and outcomes, it provides valuable insights into the impact of supportive relationships and developmental opportunities on employee performance, which are related to the concept of job enrichment and its effects on employee motivation and satisfaction.
43. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
44. Spreitzer's work on psychological empowerment in the workplace offers a comprehensive understanding of the concept of empowerment, which is related to job enrichment, and its impact on employee performance and satisfaction.
45. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
46. Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1966). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of economy and society*, 6(1), 20-28.

47. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
48. Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (1999). Reinforce for performance: The need to go beyond pay and even rewards. *Academy of management executive*, 13(2), 49-57.
49. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
50. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students*. Pearson.
51. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
52. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education*. Routledge.
53. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
54. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
55. Williams, M. & Vogel, R. (2006). *Handbook of Ethnography*. SAGE Publications.
56. Christensen, L. B., Johnson, R. B. & Turner, L. A. (2014). *Research methods, design, and analysis*. Pearson Education.

57. Israel, M., & Hay, I. (2006). Research ethics for social scientists. SAGE.
58. Creswell, J. W. (2013). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. SAGE Publications.
59. Neuman, W. L. (2013). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches. Pearson Education.
60. 1 Deci, E. L., & Ryan, R.. (2000). The "what and "why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11(4), 227-268.
61. Grant, A.. (2008). The significance of task significance: Job effects, mechanisms, and boundary. Journal of psychology, 93(1), .
62. Judge, T. A Thoresen C. J., Bono J. E., & Patton, G K. (200). The job– job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological bulletin, 127(4), 376-400. Luth, F., Stajk, A. D. (1999) Reinforce for performance The need to beyond pay and even. Academy of executive, 13(2), -57.
63. Oldham,. R., Hackman, J. R. (201). Not what it and not what it will be: The of job design research. Journal of organizational behavior, 31(2-3), 463-479.

الملاحق

مقدمة

أرجوا مساهمتكم القيمة وذلك بالتزام بالإبدال بالمعلومات المطلوبة في هذا الاستبيان والزامية إلى توفير البيانات اللازمة إل نجاز هذا المشروع العلمي المتواضع. علما أن المعلومات التي يدلي بها المبحوث سوف

تكون سرية وال تستخدم الا في غرض هذا البحث
شكر.

المتغير الأول	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
اثر الإثر الوظيفي	الأجهزة	١	Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological bulletin, .127(3), 376
المتغير الثاني	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
الدارسة التطبيقات على مجموعة بن لادن	قواعد البيانات	١	Oldham,. R., Hackman, J. R. (201). Not what it and not what it will be: The of job design research. Journal of organizational behavior, 31(2-3), 463- 479

أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين لدارسة تطبيقات على مجموعة بن لادن جدة

الأسئلة	نعم	لا
---------	-----	----

١. مستوى التعليمي		
ثانوي		
جامعي		
غير ذلك		
٢. الحالة الاجتماعية		
اعزب		
متزوج		
غير ذلك		
٣. ما دورك الوظيفي؟		
مساهم فردي		
قائد الفريق		
المدير		
الكبير التنفيذي		
غير ذلك		
٤. منذ متى وانت في المنظمة؟		
أقل من سنة		
من ١-٢ سنوات		
سنوات ٢-٣		
سنوات ٣-٤		
سنوات ٤-٥		
أكثر من ٥ سنوات		
٥. ما هي مجموعتك العمرية؟		
تحت ٣٠		
٣١-٤٠		
٤١-٥٠		
٥١-٦٠		
أكثر من ٦٠		

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٦. بشكل عام، ما مدى رضاك عن صاحب العمل الحالي؟					
٧. إلى أي مدى توافق أو لا توافق على العبارات التالية حول فرص العمل؟					
٨. الرجاء تقديم ملاحظاتك على قيادة الشركة.					
٩. إلى أي مدى توافق أو لا توافق على العبارات التالية حول الأجور والمزايا؟					
١٠. الرجاء تقديم ملاحظاتك على التواصل داخل المنظمة؟					
١١. أي ملاحظات أخرى تريد تقديمها؟					
أدخل إجابتك					

<https://forms.office.com/r/pxRgBcnYU7>