

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

المقترح البحثي جيد جدا من حيث التنظيم والمحتوى، ولكنه يحتاج إلى بعض التحسينات لضمان جودته الأكاديمية وقوته البحثية

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	تم	
مقدمة الدراسة	المقدمة تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي بشكل عام و يفضل أن يظهر في المقدمة سبب اختيار المؤسسات الحكومية الخدمية تحديداً، و ذلك بتسليط الضوء على التحديات التي تواجه القطاع الحكومة كالبيروقراطية أو نقص الحوافز و كذلك الفروقات بين القطاع الخاص و القطاع الحكومي في ادارة الموارد البشرية و تأثير هذا الفرق على اداء الموظفين و مستوى الخدمة المقدمة كما يجب ان يحدد في المقدمة ما هي الخدمات في القطاع الحكومي التي تستهدفها الدراسة و التركيز على اهمية رضا العاملين في هذه الخدمات تحديدا و على الاضرار المترتبة عن عدم رضا العاملين	
مشكلة الدراسة	يفضل توضيح المشكلة بشكل أكثر تركيزاً من خلال بيان الفجوة البحثية بوضوح . يجب التأكيد على أهمية الدراسة من خلال بيانات إحصائية تدعم وجود المشكلة يجب تقديم مبرر علمي منطقي عن تركيز الدراسة فقط على برامج التدريب و التحفيز و تقييم الاداء دون غيرها من ممارسات ادارة الموارد البشرية المتعارف عليها	ينبغي ذكر احصائيات او مؤشرات اداء سواء من تقارير رسمية ، دراسات سابقة او نتائج استطلاعات رأى منشورة من جهات رسمية او توضح وجود مشكلة حقيقية تحتاج إلى البحث. سواء ذات صلة بالممارسات الحالية لادارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالرياض و قد تكون على سبيل المثال - الاعتماد على لوائح ونظم تقليدية لا تتماشى مع المتغيرات الحديثة في بيئة العمل. - بطء في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية - الاعتماد على الأقدمية بدل الكفاءة - ضعف أنظمة التحفيز والمكافآت - محدودية برامج التدريب والتطوير المهني - ضعف أنظمة تقييم الأداء

• قلة المشاركة في اتخاذ القرار • التركيز على الوظائف الروتينية • نقص في استخدام تقنيات التحول الرقمي <u>او ذات صلة باداء الموظفين بالقطاع الحكومي على سبيل المثال</u> • ارتفاع معدل الغياب والتسرب الوظيفي • انخفاض الإنتاجية والكفاءة • ضعف مستوى الخدمة المقدمة للمستفيدين • زيادة التوترات والصراعات داخل بيئة العمل • انخفاض مستويات الابتكار والتطوير • زيادة الهدر في الموارد • عرقلة تحقيق أهداف الرؤية الوطنية • تكرار المخالفات الإدارية أو وجود قصور رقابي • ضعف الالتزام بساعات العمل والانضباط الوظيفي • قلة التفاعل مع البرامج والمبادرات الحكومية لرفع الأداء أو التحول المؤسسي أو احصائيات او تقارير ذات صلة بالمواطنين المستفيدين بالخدمة مثل • ارتفاع معدل الشكاوى والاستفسارات المتكررة • نتائج سلبية في استطلاعات رأي المستفيدين التي تجريها الجهات الحكومية. • عدم وجود تحسن في هذه النتائج رغم تكرار الشكاوى.		
مراجعة ترقيم الاسئلة البحثية و نقل السؤال عن ما هي السياسات و التوصيات الى اخر سؤال لمراعاة الترتيب المنطقي للاسئلة البحثية	تم	تساؤلات الدراسة
ضبط ترقيم الاهداف العلمية و العملية اعادة صياغة الاهداف العلمية لتكون اكثر وضوحا و تحديدا و تجنب التكرار و ممكن ان يكون ان يكون التعديل على النحو التالي		أهمية الدراسة

• توضيح الأسس العلمية التي يمكن أن يستند إليها البحث لتحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية، ودراسة العلاقة بين هذه الممارسات والرضا الوظيفي. • تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيها على مستوى رضا العاملين في القطاع الحكومي، وكيفية تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي والتحفيز. • إبراز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لبناء أنظمة حوافز فعالة، وبرامج تدريبية موجهة، وآليات تقييم متطورة تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. • تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التحفيز، والتدريب، والتقييم، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات بما يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي. • إثراء المكتبة العربية بالدراسات والتحليلات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والممارسات العملية في هذا المجال.		
ضبط الترقيم	تم	أهداف الدراسة

تمهيد

تمتلك المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية سجلاً حافلاً من الممارسات الإدارية التي تسعى إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بها وبالتالي هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية حيث تتكون هذه الممارسات من عمليات التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب، الحوافز والتعويضات و عملية تقييم الأداء. نظراً دور إدارة الموارد البشرية وأثر ممارساتها بشكل مباشر على الأداء الوظيفي حيث إن أهم عنصر للوصول إلى تحقيق الأهداف و الغايات المرجوة وبما أن تحسين الأداء الوظيفي داخل الشركات يمثل أهم التحديات التي تعمل **الشركة** على الاهتمام به وتطويره وتحسينه من أجل زيادة إنتاجيتها وأرباحها ولا يتسنى ذلك إلا من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية فقد سعت الدراسة إلى البحث في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين من الموظفين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية. وقد تبنت الدراسة المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية كدراسة ميدانية. وتمثلت مشكلة الدراسة في فهم الأثر الذي تقوم به ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في الشركة حيث يعتمد بقاء الشركة بشكل أساسي على القيمة التي تخلقها لنفسها في السوق. لذا تسعى إدارتها إلى استثمار مواردها المادية والبشرية بأكثر الطرق للحفاظ على استمراريتها وتحقيق أهدافها.

. إلا أنه مع التقدم التقني الهائل وانفتاح الأسواق وما رافقها من تناقض شرس وتغيرات متسارعة ودائمة خلقت تحديات جديدة أمام إدارة المؤسسة جعلت تحقيق مهامها عملية أكثر صعوبة. وفي ظل هذه الضغوطات وفي إطار سعي المؤسسة لخلق قيمة تنافسية تشكلت نظرة إدارية جديدة تجاه موارد المنظمة البشرية كمورد يمكن الاستخدام الكفء أن يتغلب على محدودية الموارد الأخرى. ونتيجة لهذا التوجه الإداري الجديد وتزايد الاهتمام باستقطاب اليد العاملة ذات الكفاءة العالية لكسب ما تملكه من أفكار وخبرات والمحافظة عليها تم اعتماد إدارة الموارد البشرية كطريقة استراتيجية لتحسين إجراءاتها حول الأشخاص وتهدف لبناء قوى عاملة ذات كفاءة قادرة على

19

يتم نقل هذا الجزء "تمهيد" إلى مشكلة البحث، ويمكن الاستفادة من بعض الأجزاء منه في مقدمة الدراسة. ومع ذلك، يجب إعادة قراءته بعناية، مع إضافة علامات الترقيم المناسبة لتفصل الجمل عن بعضها البعض، مما يسهم في وضوح المعنى لغوياً.

. نلاحظ أن الدراسات السابقة في مجملها ركزت على عدد من الأمور المشتركة التي من شأنها إضاح أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية وذلك من خلال بيان أثر محددات تلك الممارسات (الحوافز والتدريب والتطوير وتقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين باعتبارها المحددات الرئيسية والعناصر الأهم في تلك الممارسات والتي تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للعاملين ومنها هناك ركز الباحث على تلك الأبعاد الثلاثة (التدريب – التحفيز – والتقييم) دون غيرها من الأبعاد الأخرى وذلك لأثرها المباشر على الرضا الوظيفي

هذا الجزء، يجب تضمين أسماء الدراسات التي اهتمت بالأبعاد الثلاثة. كما يمكن تكرار هذا الجزء في مشكلة الدراسة، ولكن مع تغيير الصياغة بما يتناسب مع سياق البحث.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

1. تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح.
2. تحديد وجهة الدراسة وأهميتها وأهدافها .
3. تحديد المتغيرات اللازمة لإجراء الدراسة.
4. الاستفادة من المراجع والدوريات والدراسات العلمية.
5. الاستفادة في تصميم الاستبيان الخاص بالدراسة.

يفضل ان تكون عناوين الجدول على الاعمدة و ليس الصفوف

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

	مراجعة التعريفات الاجرائية للمصطلحات حيث ان التعريف الاجرائي هو التعريف الذي يحدد كيفية قياس أو تطبيق المفهوم في سياق البحث أو الدراسة ويركز على الطريقة التي يتم بها قياس أو ملاحظة الظاهرة أو المفهوم في الواقع العملي. و يحدد المعايير أو الإجراءات التي يتم من خلالها تنفيذ البحث أو التجربة. على سبيل ال مثال: إذا كنت "الرضا الوظيفي"، قد يتم تعريفه إجرائيًا على أنه "معدل الدرجات التي يحصل عليها الموظف في استبيان مكونو يتكون من " بينما التعريف الاصطلاحي هو التعريف الذي يوضح معنى المفهوم في الإطار النظري أو اللغوي، استنادًا إلى المصادر والمراجع المتعارف عليها. مع اضافة تعريفات لكل من برامج التدريب و التحفيز و تقييم الاداء	
فروض الدراسة	تم التعديل	
منهجية الدراسة	اختيار المنهج الوصفي التحليلي مناسب، ولكن يفضل توضيح أسلوب جمع البيانات بشكل أكثر تفصيلاً، مثل كيفية تصميم الاستبيان والتحقق من صدقه وثباته لم يتم تحديد حجم مجتمع العينة و بالتالى حجم العينة الحدود المكانية برغم ذكر أن البحث يركز على المؤسسات الحكومية الخدمية في الرياض، لكن لم يتم تحديد ما إذا كان يشمل جميع المؤسسات الحكومية أم قطاعاً معيناً مثل الصحة أو التعليم و كذلك في الحدود البشرية لم يتم تحديد الرتب الوظيفية للعينة (هل تشمل المديرين والموظفين العاديين؟)	
نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات	عدم وضوح تصميم الاستبيان من حيث عدد الاسئلة و طبيعتها و طريقة قياس الاجابات لم يتم ذكر ما إذا كان سيتم اختبار الاستبيان قبل التوزيع (Pilot Study) من الافضل استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين المتغيرات و اختبارات الفروق مثل اختبار أو تحليل التباين. تحديد حجم مجتمع الدراسة ارفاق الجدول الذى استخدم فى تحديد حجم العينة بناء على حجم مجتمع الدراسة تحديد ما اذا كانت الدراسة ستتناول كل القطاعات الحكومية فى الرياض و سوف يتم التركيز على قطاعات معينة	
نموذج العلاقات بين المتغيرات	لم يتم تحديد كيفية قياس المتغيرات على سبيل المثال للتوضيح الرضا الوظيفي: يقاس من خلال استبيانات رضا الموظفين (مقياس ليكرت) . التدريب والتطوير: يقاس بعدد الساعات التدريبية أو نسبة الموظفين الذين خضعوا للتدريب.	اضافة فى النموذج ابعاد الرضا الوظيفي

المراجع	يجب التأكد من توافق المراجع مع المصادر المستشهد بها في متن البحث و ازالة اى مصادر لم يتم الاستعانة بها يجب توحيد نمط التوثيق و استخدام APA و كذلك يجب التأكد من اكتمال جميع بيانات المراجع	
---------	---	--

حرصاً على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء
الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية
وفقاً للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / وليد فهد الزعبي

الباحث الكريم / وليد فهد الزعبي

الرقم الأكاديمي / 222001521

التخصص/ برنامج الدكتوراة – إدارة الاعمال

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات
المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

- ✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.
- ✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.
- ✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة
البحثية.

ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة	التعديلات التي أجريتها	البند
	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين: دراسة تحليلية تطبيقية على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية	عنوان الدراسة
	تم اجراء التعديل المطلوب: إضافة نبذة عن الهيئة السعودية للمياه واهم الخدمات التي تقدمها والتحديات الخاصة بموضوع الدراسة	مقدمة الدراسة
	تم الالتزام بكافة الملاحظات الخاصة بمشكلة الدراسة من خلال بيان الفجوة البحثية بوضوح مع التأكيد على أهمية الدراسة من خلال بيانات إحصائية تدعم وجود المشكلة حيث تم التركيز الدراسة فقط على برامج التدريب والتحفيز وتقييم الاداء دون غيرها من ممارسات ادارة الموارد البشرية المتعارف عليها أصدرت الهيئة العامة للإحصاء اليوم نشرة حسابات المياه في المملكة لعام 2023، ووفقا لنتائج النشرة فقد انخفض الاستهلاك الزراعي من المياه الجوفية غير المتجددة بنسبة	مشكلة الدراسة

	7% في عام 2023م، فيما شكلت المياه الجوفية المتجددة المستخرجة 21% من إجمالي المياه الجوفية المستخرجة في عام 2023م، وسجلت المياه الجوفية غير المتجددة المستخرجة انخفاضًا بنسبة 6%، في حين شكلت مياه التحلية المنتجة 50% من كمية المياه الموزعة ويمكن ارجاع انخفاض الإنتاجية الناتج عن انخفاض في مستوى الخدمات المقدمة للهيئة نتيجة الي ضعف مستوى الخدمات المقدمة ويمكن تفسير الي مشاكل خاصة بالعاملين في الهيئة تمثلت في نقص التحفيز المقدم للعاملين او ضعف في برامج التدريب والتطوير وعدم استخدام أساليب سليمة في عمليات التقييم الخاصة بالأداء الوظيفي للعاملين في الهيئة السعودية للمياه	
	أسئلة البحث من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلي ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية: • ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية في منطقة الرياض؟ • ما مدى تأثير بعد برنامج التحفيز والمكافآت كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برامج التدريب التطوير كأحد ابعاد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برنامج تقييم الاداء كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما هي السياسات والتوصيات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات الحكومية لتحسين رضا العاملين بناءً على نتائج البحث؟	تساؤلات الدراسة
	أولاً: الأهمية العلمية: • توضيح الأسس العلمية التي يمكن أن يستند إليها البحث لتحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية، ودراسة العلاقة بين هذه الممارسات والرضا الوظيفي. • تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيها على مستوى رضا العاملين في القطاع الحكومي، وكيفية تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي والتحفيز. • إبراز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لبناء أنظمة حوافز فعّالة، وبرامج تدريبية موجهة، وآليات تقييم متطورة تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. • تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التحفيز، والتدريب، والتقييم، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات بما يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي. • إثراء المكتبة العربية بالدراسات والتحليلات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والممارسات العملية في هذا المجال. ثانياً: الأهمية العملية: • يساعد البحث في تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية بالرياض، من خلال تحليل وجهات نظر الموظفين لتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء. • يسعى البحث إلى قياس العلاقة بين مستوى رضا العاملين وإنتاجيتهم في المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض، مما يوفر بيانات يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة	أهمية الدراسة

	- يساعد البحث في تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا على رضا الموظفين، مما يتيح للقادة في المؤسسات الحكومية اتخاذ قرارات قائمة على البيانات لتحسين بيئة العمل - يهدف البحث إلى تقديم توصيات قائمة على تحليل البيانات الميدانية، بهدف تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بالرياض، مع التركيز على آليات التحفيز، التدريب، وتقييم الأداء لضمان تحقيق رضا وظيفي مستدام - تنبع أهمية هذه الدراسة بتركيزها على المؤسسات الحكومية الخدمية في منطقة الرياض، وهو قطاع لم يحظَ بالدراسة الكافية فيما يتعلق بتأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين، مما يساهم في تقديم حلول مخصصة لهذا القطاع - يهدف البحث إلى تقديم استراتيجيات عملية لرفع مستوى الرضا في المؤسسات الحكومية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمات المقدمة.																			
أهداف الدراسة	أهداف الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية." ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان أهداف البحث كما يلي : - توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستويات الرضا الوظيفي من خلال تحليل الأدبيات العلمية وجمع بيانات ميدانية. - تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً. - تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج التدريب على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً - تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً. - تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض في تبني سياسات وممارسات إدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين - تقديم توصيات لصنّاع القرار في المؤسسات الحكومية بالرياض لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وزيادة رضا الموظفين.																			
الدراسات السابقة	تم التعديل للملاحظات الواردة حول الدراسات السابقة																			
منهجية الدراسة	مكونات وتصميم الاستبانة <table><tr><td>أولا البيانات الشخصية</td><td>وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوا</td></tr><tr><td>الفرضية الاولى</td><td>وتتكون من 6 فقرات</td></tr><tr><td>الفرضية الثانية</td><td>وتتكون من 6 فقرات</td></tr><tr><td>الفرضية الثالثة</td><td>وتتكون من 6 فقرات</td></tr></table> سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2) <table><tr><td>الإجابة</td><td>موافق بشدة</td><td>موافق</td><td>محايد</td><td>غير</td></tr><tr><td>الدرجة</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td></tr></table>	أولا البيانات الشخصية	وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوا	الفرضية الاولى	وتتكون من 6 فقرات	الفرضية الثانية	وتتكون من 6 فقرات	الفرضية الثالثة	وتتكون من 6 فقرات	الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير	الدرجة	5	4	3	2	
أولا البيانات الشخصية	وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوا																			
الفرضية الاولى	وتتكون من 6 فقرات																			
الفرضية الثانية	وتتكون من 6 فقرات																			
الفرضية الثالثة	وتتكون من 6 فقرات																			
الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير																
الدرجة	5	4	3	2																

	مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراية من العاملين في المؤسسات الحكومية المتمثلة في (الهيئة السعودية للمياه) في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من كافة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة سواء في الإدارة العليا او الوسطى او الإدارة التشغيلية بالهيئة السعودية للمياه عينة الدراسة: يتوقف حجم العينة المناسبة للبحث على عدة عوامل في البحث مثل نوع المجتمع الأصلي، ونوع البحث، وفروض البحث، وتكاليف البحث، وأهمية النتائج، وطرق جمع البيانات سوف يتم العمل باستخدام نظام العينة عشوائية بسيطة من مفردات مجتمع الدراسة حسب الحجم الكلي للمجتمع طبقا للدوال الرياضية في تحديد حجم العينة باستخدام تحديد حجم العينة باستخدام جدول مورجان ومن المتوقع ان يكون حجم العينة 100 من موظفي الهيئة السعودية للمياه من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتشغيلية حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية) حدود مكانية: سوف تكون الدارسة في المؤسسات الحكومية وتحديدًا في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حدود زمنية: عام 2025م – 1446هـ حدود موضوعية: تستعرض الدارسة أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حدود بشرية: العاملين والموظفين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية بمختلف مستوياتهم الإدارية (إدارة عليا من المديرين ومساعديهم – الإدارة الوسطى – الإدارة التشغيلية)	
	الدراسة الحالية: هي دراسة تحليلية تطبيقية علي احد الهيئات الحكومية الخدمية العاملة في المملكة العربية السعودية وهي (الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض) وسائل جمع بيانات الدراسة: أولا: المصادر الأولية: وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينه الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد	نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات

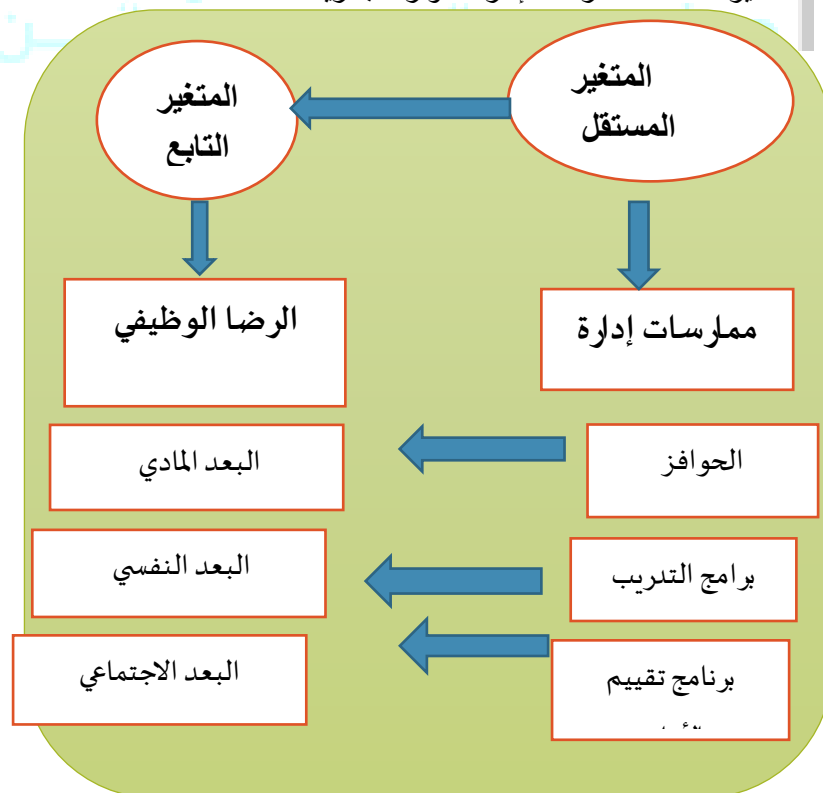
البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانياً: المصادر الثانوية :

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدام مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة. بالإضافة الي القوائم الخاصة بالهيئة عن السنوات السابقة

نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة هو عبارة عن هيكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا النموذج أو الشكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات التي يتكون منها البحث كما يلي:
أولاً: المتغير التابع: الرضا الوظيفي
ثانياً: - المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية



توضيح المتغيرات
(المستقل - التابع - الوسيط)

شكل 1 اعداد الباحث (نموذج الدراسة)

الرضا الوظيفي: يقاس من خلال استبيانات رضا الموظفين (مقياس ليكرت) . التدريب والتحفيز وتقييم يقاس بعدد الساعات التدريبية بالنسبة الي الموظفين الذين خضعوا للتدريب.

