

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في
منظمات القطاع الخاص السعودي

إعداد الطالب/

علي أحمد الخلف

الرقم الجامعي: 252001394

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026 – 2025

مقدمة:

تُعد الموارد البشرية في الوقت الحاضر أحد أهم عناصر النجاح والاستدامة في منظمات الأعمال، إذ لم يعد التفوق التنافسي قائمًا على رأس المال أو التكنولوجيا فقط، بل أصبح مرتبطًا بقدرة المنظمات على إدارة مواردها البشرية بكفاءة وفاعلية. ومع التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة، برزت الحاجة إلى تبني ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية تتجاوز الدور التقليدي، وتتجه نحو الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

وتهدف إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية إلى مواءمة سياسات وممارسات الموارد البشرية مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، بما يساهم في تحسين أداء الموظفين وتعزيز سلوكياتهم الإيجابية، ومن أبرز هذه السلوكيات الالتزام الوظيفي. ويُعد الالتزام الوظيفي مؤشرًا مهمًا على درجة ارتباط الموظف بالمنظمة ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها وبذل الجهد لتحقيق أهدافها.

وفي ظل التوسع المتزايد لمنظمات القطاع الخاص السعودي وتنوع أنشطتها، تواجه هذه المنظمات تحديات متعددة تتعلق بالاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة، والحد من الدوران الوظيفي، وتعزيز الولاء التنظيمي. ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخاص السعودي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من اهتمام العديد من منظمات القطاع الخاص السعودي بتطوير سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية وتبني مفاهيم حديثة في هذا المجال، إلا أن مستويات الالتزام الوظيفي لدى الموظفين لا تزال متفاوتة، الأمر الذي ينعكس سلباً على الاستقرار الوظيفي والأداء التنظيمي، ويسهم في ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي وضعف الولاء المؤسسي.

وتتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخاص السعودي، مما يستدعي إجراء دراسة علمية منهجية للكشف عن طبيعة هذه العلاقة ومدى إسهام هذه الممارسات في تعزيز الالتزام الوظيفي.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من تناولها أحد الموضوعات المعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والالتزام الوظيفي، وتوضيح العلاقة بينهما في بيئة القطاع الخاص السعودي، كما تشكل مرجعاً علمياً لطلبة الدراسات العليا والباحثين في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في إمكانية استفادة إدارات الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص السعودي من نتائجها، من خلال تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بما يسهم في رفع مستوى الالتزام الوظيفي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتعزيز الاستقرار والولاء التنظيمي، بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وأبعادها في منظمات القطاع الخاص السعودي.
2. قياس مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخاص السعودي.
3. تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين.
4. تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز الالتزام الوظيفي من خلال تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخاص السعودي؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في منظمات القطاع الخاص السعودي؟
2. ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخاص السعودي؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والالتزام الوظيفي؟

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والالتزام الوظيفي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخاص السعودي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات التدريب والتطوير على الالتزام الوظيفي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات التعويضات والحوافز على الالتزام الوظيفي.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الأداء على الالتزام الوظيفي.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وعلاقتها بسلوكيات الموظفين، حيث أشارت نتائج عدد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الممارسات الاستراتيجية للموارد البشرية وارتفاع مستويات الالتزام الوظيفي والولاء التنظيمي، كما أوضحت دراسات أخرى أن التدريب والتطوير والحوافز تعد من أكثر الممارسات تأثيراً في تعزيز ارتباط الموظفين بالمنظمة.

ومع ذلك، تُلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالتطبيق على منظمات القطاع الخاص السعودي، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية وسعيها إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال تقديم نتائج تتناسب مع البيئة التنظيمية المحلية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مدخل إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية الذي يؤكد على ضرورة مواءمة ممارسات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، بما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز سلوكيات الموظفين الإيجابية. كما تستند الدراسة إلى نظرية الالتزام التنظيمي التي قدمها (مايروألين)، والتي تقسم الالتزام الوظيفي إلى ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. وسيتم استخدام أسلوب المسح الميداني لجمع البيانات من موظفي منظمات القطاع الخاص السعودي.

أدوات الدراسة :

تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث سيتم تصميمها بما يتوافق مع متغيرات الدراسة، مع التأكد من صدقها وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والالتزام الوظيفي.

الحدود المكانية: منظمات القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: العام الدراسي 2025-2026م.

المراجع:

- Armstrong, M. (2020). *Strategic Human Resource Management*.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*.