

تأثير أداء الموظفين على مستوى الكفاءة الإنتاجية
بالتطبيق على الهيئة العامة لأمن الغذائي بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية
"دراسة حالة"

The impact of employee performance on the level of
production efficiency: applied to Almarai Company in the city
of Riyadh, the Kingdom of
Saudi Arabia, “a case study”

إعداد: مرام فهد السلوم

مشروع تخرج-1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د/ منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

مقدمة البحث Research Introduction

تولي إدارات المؤسسات المختلفة العنصر البشري اهتماماً كبيراً، من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاءة العاملين، حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم

إلا أن المقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل الموظف بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن هناك دافع يدفعه للعمل، حيث أن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف الشركة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه (حمدان والساكت، 2011:7)

حيث أشير إلى أساليب التحفيز بأنها متعددة ومتنوعة فيمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، ويمكن أن تكون في شكل تحفيز مادي أو معنوي، إذ مرت أساليب التحفيز بمراحل متطورة وتبلورت بالصورة التي هي عليه الآن، فبدأت بالمرحلة التقليدية والتي تم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية ثم أعقبها المرحلة التي نادت بها مدرسه العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالحوافز المعنوية بجانب المادية، ثم جاءت المرحلة الحديثة التي تربط بين الحوافز المادية والمعنوية معاً (الدروبي 2006م)

لقد أشير أيضاً إلى أن الأداء الوظيفي يحظى بأهمية مرموقة في العملية الإدارية، إذ يتم تحسين الأداء بتطبيق سياسات التحفيز كوسيلة لدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط ولجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤسيهم بشكل مستمر، ما يدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، فينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي (أبو شيخه، 2000م)

إذا يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، حيث يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية للمؤسسات المتعددة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية، لتصبح المؤسسة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال (السالم وصالح، 2002م)

من هذا المنطق تبلورت فكرة هذه الدراسة لدى الباحث التي جاءت بعنوان تأثير أداء الموظفين على مستوى الكفاءة الإنتاجية.

يُعد التدوير الوظيفي من أدوات التحفيز للعنصر البشري فهو يؤثر على الموظفين والعاملين على كافة المستويات الإدارية في المنظمات، فهو يعمل على إظهار قدراتهم ويفجر طاقاتهم ويخلص الموظفين من الملل والروتين الوظيفي والذي يؤدي بدوره إلى ضعف في الأداء وانخفاض في الإنتاجية وهو يؤدي أيضا لتحسين قدرة الموظف على التعامل مع المشاكل الإدارية التي تواجهه بسبب الخبرة التي يحصل عليها نتيجة للتدوير، ومن أهم متطلبات التدوير الواجب توافرها في المنظمة التدريب والتطور الوظيفي والنظم الإجراءات والتصميم الوظيفي، ويمكن لذلك أن يتحقق عند تبني الإدارة التنفيذية لقرارات تكون من شأنها الحث على تطبيق مبدأ التدوير الوظيفي وتبيان أثره الإيجابي على كافة المستويات مما يؤدي في النهاية إلى تحسين المخرجات والخدمات التي من شأنها أن تعود بالنفع على المنظمة والموظفين على حد سواء.

ونظرا تطبيق مبدأ التدوير الوظيفي على كافة المستويات الإدارية كان من المهم إجراء هذه الدراسة لبحث عملية التدوير وأثرها على أداء الموظفين، ولتحديد إن كان تطبيق هذا المبدأ يتم وفق منهج علمي، أم بشكل عشوائي، ومن خلال عمل الباحث في الشركة تقرر إجراء هذا البحث لمعرفة أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في الشركة.

- دراسة (الشريف، 2011) بعنوان التدوير الوظيفي وأثره على الأداء بالجامعات السعودية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس لتطبيق مبدأ التدوير الوظيفي والوقوف عند العلاقة بين تطبيق التدوير الوظيفي وإمكانية التصدي للفساد الإداري داخل الجامعات والآثار النفسية والمعنوية للتدوير الوظيفي على أعضاء هيئة التدريس، وبحث العلاقة بين التدوير الوظيفي وأثره على الأداء في الجامعات السعودية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء دراسته، وتألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وأصحاب المناصب الإدارية في الجامعات السعودية، وقد تم اختيار عينة مؤلفة من 120 عضو هيئة تدريس استطاع الباحث من خلالها جمع 98 استبانة، وكانت أهم نتائج الدراسة موافقة أعضاء الهيئة التدريسية على تطبيق التدوير الوظيفي مع تفضيل أن يكون الأمر اختياريا بالإضافة إلى أن تطبيق التدوير الوظيفي يساعد في القضاء على الفساد الإداري داخل الجامعات والتأكيد على أن التدوير الوظيفي يساعد في تحسين الاداء من خلال وضع معايير واضحة ومحددة وثابتة على الجميع.

الفجوات النظرية:

تعتمد الفجوات النظرية في بحثك على محتوى الأدبيات وتوجيه بحثك الخاص. ومع ذلك، قد تشمل بعض الفجوات النظرية التي قد تحتاج لتعبئتها:

1. *نقص في الفهم النظري لعلاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية: * إذا كانت هناك ثغرات في الأدبيات حول كيفية تأثير أداء الموظفين على الكفاءة الإنتاجية، يمكن أن تكون هذه نقطة البداية.
2. *فهم عوامل التفاعل: * دراسة كيف تتفاعل عوامل معينة مثل التدريب، والتحفيز، وإدارة الأداء في إطار علاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية.
3. *تأثير عوامل البيئة الخارجية: * كيف يؤثر البيئة الخارجية، مثل الظروف الاقتصادية أو التغيرات في الصناعة، على علاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية.

الفجوات العملية:

بالنظر إلى مجال بحثي حول علاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية، قد تشمل الفجوات العملية:

1. *تحديد ممارسات فعالة لتحفيز الموظفين: * فهم كيف يمكن تحسين ممارسات التحفيز والمكافآت لزيادة أداء الموظفين وتعزيز الكفاءة الإنتاجية.
 2. *تطبيق أدوات تقييم الأداء: * فحص كيفية تطبيق أدوات فعالة لتقييم أداء الموظفين وكيف يمكن تحسين هذه الأدوات لتعكس بشكل أفضل الأداء والكفاءة.
 3. *تحسين بيئة العمل: * دراسة كيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز تحفيز الموظفين وتحسين كفاءة الإنتاجية.
 4. *تطوير برامج تدريب مستمر: * تحديد كيف يمكن تحسين برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهارات وقدرات الموظفين وبالتالي تحسين أدائهم.
- تحديد هذه الفجوات العملية يساعد في تحديد التدابير العملية التي يمكن اتخاذها لتحسين أداء الموظفين وتعزيز الكفاءة الإنتاجية في سياق الشركة.

السؤال البحثي:

هل تؤثر استراتيجية التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟

أهمية البحث:

1- الأهمية النظرية:

يعد التدوير الوظيفي من المداخل الإدارية الحديثة، وقد لفت هذا المدخل نظر الباحثين من حيث أهميته وأثره الواضح على الموظفين وبالتالي على المنظمات، وهذا ما يعطي هذا البحث الأهمية في الاستمرار في إجراء البحوث عن التدوير الوظيفي وأثره على الأداء إضافة إلى اكتشاف جوانب تأثير أخرى للتدوير الوظيفي كأثره في الإنتاجية والفعالية والشفافية.

2- الأهمية العملية:

يستمد البحث أهميته من خلال لفت نظر المديرين في الشركة إلى أهمية التدوير الوظيفي على الموظفين وتزويدهم بالمعلومات عن الدور الذي يلعبه التدوير الوظيفي في تحسين أداء الموظفين مما يعود على الشركة والموظفين على حد سواء، فالتدوير الوظيفي يلعب دوراً مهماً بالنفع في اكساب الموظفين المهارات والخبرات الجديدة عن طريق التدوير إلى وظائف أخرى تثري الموظف وتعطيه الخبرة والمعلومات بالإضافة إلى الثقة والجودة في الأداء وهذا سينعكس على أدائهم وبالتالي على جودة الخدمة المقدمة من قبل الهيئة لعملائه مما يعطي الشركة ميزة تنافسية أكبر، كما يسهم التدوير الوظيفي في تحديد نقاط القوة وتعزيزها وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها لدى الموظفين.

المراجع:

- دراسة (سلامة وآخرون، 2023) هدفت إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بالمنظمات العامة والخاصة بجمهورية مصر العربية، تم إجراء الدراسة على عينة من 200 موظف من المنظمات العامة والخاصة في مصر. تم استخدام استبيان لقياس ثقافة المنظمة والالتزام الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

- خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على التزام الموظفين في كل من المنظمات العامة والخاصة، ولكن هناك بعض الاختلافات بين القطاعين. في القطاع العام، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية التشاركية والالتزام الموظفين، بينما في القطاع الخاص، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية السوقية والالتزام الموظفين. كما وجدت الدراسة أن بعض أنواع الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة العشيرة والثقافة التكيفية، لها تأثير أقوى على التزام الموظفين من أنواع أخرى من الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة البيروقراطية والثقافة السوقية. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن بعض الخصائص الديموغرافية، مثل الجنس والتعليم وخبرة العمل، لها تأثير على التزام الموظفين. على سبيل المثال، وجدت الدراسة أن النساء أكثر التزاماً من الرجال، وأن الموظفين ذوي التعليم العالي والخبرة العملية الأكبر هم أكثر التزاماً من الموظفين ذوي التعليم المنخفض والخبرة العملية الأقل.

- دراسة (عبد الحميد وعبد، 2022) تم إجراء الدراسة على مراجعة الأدبيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم العثور على 15 دراسة تدعم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية للثقافة التنظيمية (القيم، الممارسات، والنتائج). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مهم يؤثر على تحفيز الموظفين. يمكن للمديرين استخدام نتائج هذه الدراسة لإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحفيز الموظفين وتحسن أداء المنظمة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين، حيث أنها تخلق بيئة عمل تدعم الشعور بالانتماء والمشاركة وتوفر فرصاً للنمو والتطوير.

- وأيضاً استهدفت دراسة (جعفر، 2021) التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة واداريين جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حسب أفراد عينة الدراسة، كما تبين أن لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير كبير على أداء الموظف العمومي.

Al-Haddad, Alawi Hafeez Salem. "Measuring The Role of Organizational Culture on Job Performance-A Field Study on Industrial Sector Institutions in The Sultanate of Oman". Journal of the Advances in Agricultural Researches 28.4 (2023): 852-863