

عنوان المشروع
وجهان لعملة واحدة إدارة الموارد البشرية المتميزة الوجه الآخر للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

أسم الطالب
حسين يوسف باجنيد

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1.المقدمة:	4
1.2.مشكلة الدراسة	5
1.2.1.فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2.فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3.أهمية الدراسة	5
1.3.1.على المستوى النظري:	5
1.3.2.على المستوى التطبيقي:	5
1.4.أسئلة الدراسة	6
1.5.أهداف الدراسة	6
1.6.فرضيات الدراسة	6
1.7.نموذج الدراسة	6
1.8.منهجية الدراسة	7
1.9.الدراسة الميدانية	7
1.10.مخطط المشروع المقترح	7
2.الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1.المقدمة:	9
2.2.المتغير المستقل	9
2.3.المتغير التابع	9
2.4.العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

عنوان المشروع

وجهان لعملة واحدة إدارة الموارد البشرية المتميزة الوجه الآخر للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

1.1 المقدمة

يتم تعريف الثقافة من خلال الأخلاق والعادات والمعتقدات والطقوس والاحتفالات والقوانين والأفكار وأنماط التفكير والفنون والأدوات والمؤسسات الاجتماعية والمعتقدات الدينية والأساطير والمعرفة والقيم ومفهوم الذات والأخلاق والمثل العليا والأساطير المشتركة. طرق التصرف المقبولة. نحن نعيش ونفعل الأشياء ونفكر ونتصرف بطرق متنوعة. هذه الممارسات هي طرق معينة تمنحنا هوية. هذه هي طرقنا الثقافية وتمنحنا الهوية الثقافية. (مهارت تواصل) أما الموارد البشرية فهي الجهة المطبقة لها

الثقافة التنظيمية هي الإحساس الفريد بالمكان الذي تولده المنظمات من خلال طرق العمل وطرق التواصل حول المنظمة. تعكس الثقافة التنظيمية الحقائق المشتركة والممارسات المشتركة في المنظمة وكيف تخلق هذه الحقائق الأحداث التنظيمية وتشكلها. الثقافة التنظيمية هي الأرضية المشتركة الرمزية الفريدة التي تصبح التعريفات الذاتية أو الصور الذاتية للمنظمة الشيء (المادة اتصالات تنظيمية) أما الموارد البشرية فهي الإدارة الفعلية التي تنمي الثقافة في المؤسسة .

يعرّف (إدغار شين) الثقافة التنظيمية في عام (1985) بأنها "نمط من الافتراضات الأساسية التي اخترعتها المجموعة أو اكتشفها أو طورها أثناء تعلمها التعامل مع مشاكل التكيف الخارجي والتكامل الداخلي". ويوضح أنها نجحت هذه الافتراضات بشكل كافٍ لاعتبارها صحيحة، وبالتالي يجب تعليمها للأعضاء الجدد كطريقة للإدراك والتفكير والشعور تجاه هذه المشاكل.

1.2. مشكلة الدراسة

تعتبر إدارة الموارد البشرية المساهم الرئيسي في تحسين بيئة العمل وتعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة . يتناول هذا البحث أن الموارد البشرية المتميزة هي الوجه الآخر لثقافة تنظيمية متميزة . حيث أن الموارد البشرية تلعب دور محوريا في المؤسسة وكلما حسنت إدارة الموارد البشرية زاد توافقها مع الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة . فمن خلال فهم الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة يتم الاستفادة التامة من العنصر البشري والعكس . يسعى هذا البحث إلى العلاقة الطردية بين الموارد البشرية والثقافة التنظيمية .

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تنصب المشكلة النظرية للبحث على تساؤلات تتعلق هل حقيقة أن إدارة الموارد البشرية المتميزة الوجه الآخر للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة .
يتطلب ذلك فهم المفاهيم الأساسية لكل من الثقافة التنظيمية والموارد البشرية ، وكيفية التفاعل داخل بيئة العمل . كما يتطلب البحث في الفجوات المعرفية الحالية ، بما في ذلك الدراسات التي تربط العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية بشكل مباشر .

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

اما على المستوى التطبيقي فتتمثل المشكلة
صعوبة وقلة الكفاءة في إدارة الموارد البشرية لكثير من المؤسسات وعدم الإهتمام بالثقافة التنظيمية للمؤسسة. أي أن كثير من المؤسسات لم تصل إلى التوافق البسيط بين إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة , ناهيك عن ازديادها
ناهيك عن أن تصبح وجهان لعملة واحدة .

إذن هل هذا ضرب من الأساطير وغير موجودة في الواقع (كالغول والعنقاء) ؟
الجواب موجودة في العديد من الشركات العملاقة مثل شركة ارامكو السعودية وقوقل وأبل .

تعتمد الثقافة التنظيمية لشركة Aramco إلى إنشاء بيئة عمل تقدر إسهامات جميع الموظفين .

أما الثقافة التنظيمية لشركة Google فتعمل على دعم الابتكار. ويُعدّ الابتكار عاملاً يُمكنّ الشركة من تحقيق الربحية مُقارنةً بالمنافسين .

كما أن الثقافة التنظيمية لشركة Apple تتبنا على مبدأ تعزيز ثقافة الابتكار بين موظفيها مع التحسين المستمر لكافة العمليات الداخلية من أجل إجراء تغييرات تدريجية على المنتجات الخاصة بالشركة .

1.3. أهمية الدراسة

يعتبر البحث في التميز في إدارة الموارد البشرية الوجه الآخر للثقافة التنظيمية من المواضيع الحيوية التي تلامس
احتياج المنظمات الحديثة .

فالتميز في إدارة الموارد البشرية ينتج عنه ثقافة تنظيمية متميزة والعكس، وعند حدوث هذا الأمر تصبح المؤسسة رائدة في مجالها وتنافس على عرش كبرى الشركات .

1.3.1. على المستوى النظري:

تمثل أهمية الدراسة النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالموارد البشرية والثقافة التنظيمية . يسعى
البحث الى تقديم إطار يبين العلاقة الطردية بين الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والتي تساعد في سد الفجوات

المعرفية . كما يمكن أن يساعد فهم كل من الموارد البشرية والثقافة التنظيمية ، مما يعزز الفهم الأكاديمي لهذه للعلاقة الطردية بينهما .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يمثل البحث في تقديم روى عملية لأصحاب المصلحة الداخليين في المؤسسة بأهمية الموارد البشرية والثقافة التنظيمية، ووضع استراتيجيات فعالة من قبل مدير إدارة الموارد البشرية في تحسين مستوى الموظفين من ناحية الإلمام بالثقافة التنظيمية للمؤسسة وجعلها عملية سهلة الفهم . كما يساعد البحث في تحديد التحديات المختلفة التي تواجه المؤسسات لتطبيق الثقافة التنظيمية الفعالة . لذلك نتائج هذا البحث تساهم في نشر ثقافة المؤسسة .

5.1 قائمة المراجع

THIRD BUSINESS AND EDITION PROFESSIONAL COMMUNICATION

KEYS FOR WORKPLACE EXCELLENCE KELLY M. QUINTANILLA • SHAWN T. WAHL

الطبعة الثالثة من مجلة الأعمال والاتصالات المهنية
مفاتيح التميز في مكان العمل للكاتب كيلي م. كوينتانيللا • شون ت. وال

Book Human Resource Management by Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine,
Patricia Meglich

كتاب إدارة الموارد البشرية، تأليف: روبرت ل. ماثيس، جون هـ. جاكسون، شون ر. فالنتين، باتريشيا ميغليش

الموقع الرسمي لشركة أرامكو السعودية .
الموقع الرسمي لشركة قوقل .
الموقع الرسمي لشركة أبل .

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية ؟

ما أثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى المدراء ؟

ما أثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى الزملاء ؟

ما أثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى إدارة الشركة ؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام للبحث هو:

تحديد اثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية

الهدف العام

تحديد الهدف

أهداف البحث الفرعية

تحديد اثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى المدراء.

تحديد اثر الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى الزملاء.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة H1

توجد علاقة بين الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha

توجد علاقة بين الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى المدراء.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة بين الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى الزملاء.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة بين الموارد البشرية المتميزة على الثقافة التنظيمية لدى الإدارة.

1.7. نموذج الدراسة

شكل ١ نموذج البحث

المتغير المستقل: الموارد البشرية المتميزة

الموارد البشرية المتميزة لدى المدراء
الموارد البشرية المتميزة لدى الزملاء
الموارد البشرية المتميزة لدى الإدارة

H1 Ha Hb Hc

المتغير التابع

الثقافة التنظيمية

تم التصميم بواسطة الباحث (2025)

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استقرئي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختبار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٢ تصميم البحث

فلسفة البحث: الوضعية
منهج البحث: استقرئي
استراتيجية البحث: دراسة الحالة
اختبار البحث: الطريقة الاحادية
الافق الزمني: مستعرضة
تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

تم التصميم بواسطة الباحث

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع

<https://www.apple.com/careers/us/>

<https://www.aramco.com/en/careers>

Kelly M. Q. and Shawn T. W. *Business And Professional Communication Keys For Work Place Excellence* , (Third Edition).

<https://www.google.com/about/careers/applications>

Robert L. M., John H. J. , Sean R. V. And Patricia M. *Book Human Resource Management* , (Twelve Edition).

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع