

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة المشاريع

عنوان المشروع

أثر الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في شركة نستلة بالرياض

أسم الطالب

صفيه محمد

2021205293

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول

2024-2025

كلمة شكر

إلى كل منسوبي هذه الجامعة الرائعين، أَرغب في تقديم أعمق الشكر والتقدير لكل جهودكم المستمرة والمخلصة في خدمة الطلاب والمجتمع. لقد قمتم بتحقيق مستويات مذهلة من التفاني والاحترافية في كل ما تقومون به، مما يسهم بشكل كبير في نجاح هذه الجامعة. إن إمامكم بمهامكم وتفانيكم في تحقيق أهداف الجامعة يشكّلان نموذجاً يحتذى به للتفوق والتميز. فشكراً جزيلاً لكم على جهودكم الدؤوبة والمستمرة، وعلى التزامكم الدائم برفع مستوى التعليم والبحث والخدمة المجتمعية. أتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح في كل مساعيكم المستقبلية

وفي هذه الكلمة القليلة، لا يمكنني إلا أن أعبر عن امتناني العميق لكل فرد في هذا الفريق الرائع. من " الأكاديميين المتفانين إلى الموظفين الإداريين الذين يديرون العمليات بكفاءة، ومن العمال الفنيين إلى العاملين في الخدمات الطلابية، جميعكم تلعبون دوراً حاسماً في نجاح مهمتنا التعليمية والبحثية. تذكر دائماً أن عملكم له تأثير عميق ومباشر على حياة الطلاب وعلى مستقبلهم. بفضلكم، يستطيع الطلاب تحقيق أحلامهم وتطوير مهاراتهم ليصبحوا قادة ومبتكرين في مجتمعنا. لذا، أريد أن أشركم من كل قلبي على التزامكم اللا محدود وتفانيكم في خدمة هذه الجامعة ومجتمعنا. قد تكون كلمات الشكر قليلة في مقابل ما تقدمونه، ولكن يجب أن تعلموا أن جهودكم تُقدر بشكل كبير وتترك أثراً إيجابياً يتجاوز الكلمات. فلنستمر سوياً في بناء مستقبل أفضل للجميع بتفاني وإخلاص لا حدود لهما. شكراً لكم مرة أخرى، ولنستمر في العمل المشترك نحو تحقيق النجاح والتميز في مسيرتنا الأكاديمية والمهنية

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
1.1. المقدمة:	5
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية الدراسة	8
1.3.1. على المستوى النظري:	8
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	9
1.5. أهداف الدراسة	10
1.6. فرضيات الدراسة	11
1.7. نموذج الدراسة	12
1.8. منهجية الدراسة	13
1.9. الدراسة الميدانية	13
1.10. مخطط المشروع المقترح	16
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	8
2.1. المقدمة:	19
2.2. المتغير المستقل	19
2.3. المتغير التابع	22
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	23
2.5. الخاتمة	26
قائمة المراجع	79

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج البحث: تم تصميمها بواسطة الباحث 2024	12
الشكل 2	تصميم البحث: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب 2024	13
الشكل 3	هيكل المشروع : تم تصميمها بواسطة الباحث 2024	17

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد الموارد البشرية من العوامل الأساسية التي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسات، حيث تعمل على استقطاب وتطوير المواهب والقدرات بما يتماشى مع استراتيجيات الشركة. في هذا السياق، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً جوهرياً في دعم الأداء الوظيفي وتطوير بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجية العاملين وعلى جودة العمل بشكل عام. تشتهر شركة نستله، كشركة عالمية رائدة في مجال الصناعات الغذائية، بتقديم منتجات عالية الجودة تعتمد على الابتكار والاستدامة، وتولي اهتماماً كبيراً بتطوير كوادرها البشرية، بما يتماشى مع رؤيتها الاستراتيجية لتعزيز ريادتها في السوق السعودي، وخاصة في الرياض كأحد الأسواق الحيوية والمهمة للشركة.

نبذة عن

تمثل شركة نستله نموذجاً للشركات متعددة الجنسيات التي تدرك أن نجاحها في الأسواق المختلفة يعتمد بشكل كبير على كفاءة وفاعلية مواردها البشرية. من هذا المنطلق، استثمرت الشركة في تطوير برامج إدارة الموارد البشرية التي تركز على تحسين أداء العاملين من خلال التدريب المستمر وتقديم الحوافز وتطوير مهارات القيادة لديهم. ويرتبط أداء الموظفين ارتباطاً وثيقاً بجودة منتجات الشركة ورضا العملاء، مما يدفع إدارة نستله إلى التركيز على بناء ثقافة عمل داعمة وجاذبة لأفضل الكفاءات.

وتناولت العديد من الدراسات السابقة أهمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين، حيث توصلت بعض الأبحاث إلى أن توفير بيئة عمل داعمة، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز المهارات المهنية من خلال التدريب المستمر، يعد من أهم العوامل التي تساهم في رفع أداء الموظفين. على سبيل المثال، أوضحت دراسة قامت بها جامعة هارفارد أن تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مثل التطوير المهني وتقديم التقدير والحوافز، يزيد من ولاء الموظفين ويعزز من مستوى أدائهم بشكل ملحوظ. كما أشارت دراسة أخرى أجريت في جامعة الملك سعود إلى دور التدريب وتقديم الدعم المهني في تعزيز القدرات الإنتاجية للعاملين في المؤسسات السعودية.

وبالرغم من أن شركة نستله تقدم برامج متنوعة لتطوير الموظفين، إلا أن التحديات التي تواجهها في الرياض مثل احتياجات التدريب المستمر والتحديات الثقافية والمحلية تجعل من الضروري دراسة أثر هذه الجهود في تحسين أداء العاملين. وبالتالي، يتمحور السؤال الرئيسي للبحث حول: إلى أي مدى تساهم استراتيجيات الموارد البشرية التي تتبناها شركة نستله بالرياض في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم؟

وتأتي أهمية هذا البحث من التركيز على الدور الحيوي الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي، مما يسهم في رفع مستوى الكفاءة العامة للشركة وزيادة قدرتها على المنافسة في السوق السعودي. كما أن هذا البحث سيقدم بيانات دقيقة تساعد مديري الموارد البشرية وصناع القرار في نسلته على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية لزيادة فعالية عمليات إدارة الموارد البشرية وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي.

1.2. مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة البحث في التحديات التي تواجه شركة نسلته بالرياض في تحقيق التوازن بين استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة والمتطلبات الفعلية لرفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين. على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين أداء الموظفين من خلال برامج التدريب، الحوافز، وتطوير المهارات، إلا أن مدى فعالية هذه الاستراتيجيات وتأثيرها الحقيقي على إنتاجية العاملين وأدائهم لا يزال غير واضح بشكل كافٍ.

وبالتالي، فإن مشكلة البحث تتمثل في السؤال التالي: إلى أي مدى تسهم استراتيجيات الموارد البشرية التي تتبناها شركة نسلته بالرياض في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، وما هي العوامل التي تعيق أو تدعم هذا التأثير؟

السؤال الرئيسي لهذا البحث هو:

إلى أي مدى تسهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تتبناها شركة نسلته بالرياض في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، وما هي العوامل التي تدعم أو تعيق هذا التأثير؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1. عدم وجود فهم شامل لارتباط الموارد البشرية بالأداء الوظيفي: على الرغم من وجود دراسات عديدة تشير إلى أهمية إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء، إلا أن هناك فجوة في الدراسات التي تقدم نموذجاً شاملاً يفسر كيفية تفاعل مختلف عناصر الموارد البشرية (التدريب، الحوافز، بيئة العمل) مع الأداء الوظيفي بصورة متكاملة.
2. التركيز المحدود على السياق المحلي: الكثير من الأدبيات تركز على دور الموارد البشرية في الشركات العالمية بشكل عام، ولكنها قد لا تأخذ بالاعتبار الفروقات الثقافية والسياقية التي تواجه الشركات في المملكة العربية السعودية.
3. ندرة الدراسات التي تركز على ديناميكية الشركات متعددة الجنسيات: تفتقر الأبحاث إلى دراسة معمقة حول تأثير اختلاف الثقافات وسياسات الشركة الأم على استراتيجيات الموارد البشرية في الفروع الإقليمية مثل فرع الرياض لشركة نستله، وكيفية تأثير ذلك على الأداء الوظيفي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1. تطبيق غير شامل لبرامج التدريب والتطوير: بالرغم من أن شركة نستله توفر برامج تدريبية لموظفيها، إلا أن هناك نقص في الدراسات التي توضح مدى ملائمة هذه البرامج لاحتياجات العاملين في الرياض، وما إذا كانت تلبي متطلبات السوق المحلي بالفعل.
 2. عدم قياس فعالية استراتيجيات الحوافز بشكل دقيق: هناك نقص في الدراسات التطبيقية التي تقيس فعالية الحوافز المقدمة في رفع مستوى الأداء لدى العاملين، ومدى تأثيرها على رضاهم الوظيفي وارتباطهم بالشركة.
 3. قلة البيانات حول تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين: في حين أن بيئة العمل تعد من العناصر الأساسية في استراتيجيات الموارد البشرية، إلا أن هناك نقصاً في المعلومات الموثوقة حول مدى تأثير بيئة العمل في فرع نستله بالرياض على أداء الموظفين، وما إذا كانت تحقق مستويات الراحة والتحفيز الكافية لتحسين الإنتاجية.
- تعتبر معالجة هذه الفجوات ضرورية لتحقيق فهم أعمق وواقعي عن دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء، وتطوير استراتيجيات فعالة تتماشى مع السياق المحلي والممارسات المثلى في الرياض.

1.3. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذا البحث من دوره في توضيح التأثير الذي تتركه استراتيجيات الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم في شركة عالمية مثل نستله. يهدف البحث إلى تقديم رؤى جديدة ومعلومات دقيقة حول مدى فعالية البرامج والسياسات التي تعتمد على إدارة الموارد البشرية بالشركة في تحقيق الأداء المطلوب للعاملين وتحقيق رضاهم، مما سيساهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستويات متعددة.

1.3.1. على المستوى النظري:

1. إثراء الأدبيات حول تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء: سيساهم البحث في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بكيفية تفاعل العناصر المختلفة للموارد البشرية - مثل التدريب، الحوافز، وبيئة العمل - مع الأداء الوظيفي، مما يساعد في تطوير نماذج نظرية شاملة.
2. تقديم رؤية محلية للموضوع: سيضيف البحث نظرة مستندة إلى السياق السعودي وتحدياته الثقافية والتنظيمية، وهو ما يضيف بُعداً محلياً مهماً يفتقر إليه كثير من الدراسات التي تعتمد على نتائج أجريت في سياقات عالمية أو غربية.
3. توسيع نطاق الفهم حول ديناميكية الشركات متعددة الجنسيات: سيدعم هذا البحث الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في بلدان ذات ثقافات متنوعة، وذلك من خلال دراسة كيفية توافق سياسات الشركة الأم مع الاحتياجات المحلية في فرع الرياض.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1. تحسين فعالية برامج التدريب والتطوير: من خلال تحليل مدى ملائمة برامج التدريب المقدمة في نستله للموظفين في الرياض، يمكن للبحث تقديم توصيات عملية تساعد في تطوير البرامج لتكون أكثر توافقاً مع احتياجات العاملين.

2. تحديد الاستراتيجيات التحفيزية الفعالة: سيساعد البحث إدارة الموارد البشرية في نسلته على فهم تأثير الحوافز المختلفة على أداء الموظفين في الرياض، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات تحفيزية موجهة تحقق أفضل النتائج.
3. تحسين بيئة العمل: قد يساعد البحث في تقديم بيانات موثوقة حول تأثير بيئة العمل على الإنتاجية، مما يمكن الشركة من اتخاذ خطوات لتحسين بيئة العمل بشكل يعزز الرضا الوظيفي ويرفع مستوى الأداء.
4. دعم صناع القرار: سيتيح البحث للشركة الاعتماد على بيانات علمية لاتخاذ قرارات تتعلق بتطوير السياسات الخاصة بالموارد البشرية، مما يعزز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها في السوق السعودي بفعالية.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما هي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تطبقها شركة نسلته بالرياض لتحسين أداء العاملين؟
2. إلى أي مدى تساهم برامج التدريب والتطوير المقدمة من شركة نسلته في رفع كفاءة العاملين وتعزيز إنتاجيتهم؟
3. ما هو دور الحوافز المادية والمعنوية المقدمة من إدارة الموارد البشرية في شركة نسلته في تحفيز العاملين وزيادة رضاهم الوظيفي؟
4. كيف تؤثر بيئة العمل في فرع شركة نسلته بالرياض على مستويات أداء العاملين ورضاهم الوظيفي؟
5. ما هي التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الوظيفي في السوق السعودي؟
6. ما مدى رضا العاملين في شركة نسلته بالرياض عن استراتيجيات الموارد البشرية الحالية، وكيف يؤثر هذا الرضا على أدائهم وإنتاجيتهم؟
7. هل هناك اختلافات في استجابة العاملين للاستراتيجيات المختلفة التي تتبناها إدارة الموارد البشرية بناءً على خصائصهم (مثل العمر، الخبرة، الخلفية التعليمية)؟
8. ما هي أفضل الممارسات التي يمكن أن تتبناها إدارة الموارد البشرية في نسلته لتعزيز أدائها في السوق المحلي بالرياض؟

ستساعد هذه الأسئلة في جمع معلومات شاملة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة على أداء الموظفين، مما يمكن من الوصول إلى استنتاجات دقيقة وتقديم توصيات فعالة.

1.5. أهداف الدراسة

1. تحليل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

- الهدف: تحديد وتحليل الاستراتيجيات التي تطبقها إدارة الموارد البشرية في شركة نستله بالرياض، والتي تهدف إلى تحسين أداء العاملين.

2. تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير

- الهدف: تقييم أثر برامج التدريب والتطوير التي تقدمها الشركة في رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم، مع التركيز على ملاءمتها لاحتياجات العاملين في السوق المحلي.

3. دراسة تأثير الحوافز المادية والمعنوية

- الهدف: فهم مدى تأثير الحوافز المادية والمعنوية المقدمة من إدارة الموارد البشرية على تحفيز العاملين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما يساهم في رفع الأداء.

4. تقييم تأثير بيئة العمل

- الهدف: دراسة تأثير بيئة العمل في فرع شركة نستله بالرياض على أداء العاملين ومستوى رضاهم، وتحديد الجوانب التي يمكن تحسينها.

5. تحليل التحديات في السوق السعودي

- الهدف: التعرف على التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء في السوق السعودي، ودراسة كيفية التغلب على هذه التحديات.

6. قياس رضا العاملين عن استراتيجيات الموارد البشرية

- الهدف: تقييم مستوى رضا العاملين عن استراتيجيات الموارد البشرية الحالية في نستله، وفهم تأثير هذا الرضا على أدائهم وإنتاجيتهم.

7. دراسة اختلاف استجابة العاملين للاستراتيجيات المختلفة

- الهدف: تحليل مدى استجابة العاملين لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بناءً على خصائصهم الشخصية، مثل العمر، والخبرة، والخلفية التعليمية.

8. اقتراح أفضل الممارسات لتحسين الأداء

- الهدف: تقديم توصيات لإدارة الموارد البشرية في نستله حول أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع إنتاجية العاملين في فرع الرياض.

تحقيق هذه الأهداف سيساهم في بناء فهم شامل لكيفية تحسين الأداء الوظيفي في شركة نستله بالرياض، وتقديم توصيات مستندة إلى بيانات علمية لتطوير استراتيجيات الموارد البشرية بالشركة.

1.6. فرضيات الدراسة

1. فرضية حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية:
 - الفرضية: تعتمد شركة نستله بالرياض استراتيجيات إدارة موارد بشرية فعالة تساهم في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.
2. فرضية حول برامج التدريب والتطوير:
 - الفرضية: تساهم برامج التدريب والتطوير المقدمة من شركة نستله بالرياض بشكل إيجابي في رفع كفاءة العاملين وتعزيز إنتاجيتهم.
3. فرضية حول تأثير الحوافز:
 - الفرضية: للحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها إدارة الموارد البشرية في شركة نستله تأثير إيجابي ملحوظ على تحفيز العاملين وزيادة رضاهم الوظيفي.
4. فرضية حول بيئة العمل:
 - الفرضية: تؤثر بيئة العمل في فرع شركة نستله بالرياض إيجابياً على مستويات أداء العاملين ورضاهم الوظيفي.
5. فرضية حول التحديات في السوق السعودي:
 - الفرضية: تواجه إدارة الموارد البشرية في شركة نستله بالرياض تحديات كبيرة تؤثر على تطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الوظيفي، وتستدعي استراتيجيات محلية للتغلب عليها.
6. فرضية حول رضا العاملين:
 - الفرضية: مستوى رضا العاملين عن استراتيجيات الموارد البشرية الحالية في شركة نستله بالرياض له تأثير إيجابي على أدائهم وإنتاجيتهم.

7. فرضية حول اختلاف استجابة العاملين:

- الفرضية: تختلف استجابة العاملين لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بناءً على خصائصهم الفردية، مثل العمر، والخبرة، والخلفية التعليمية.

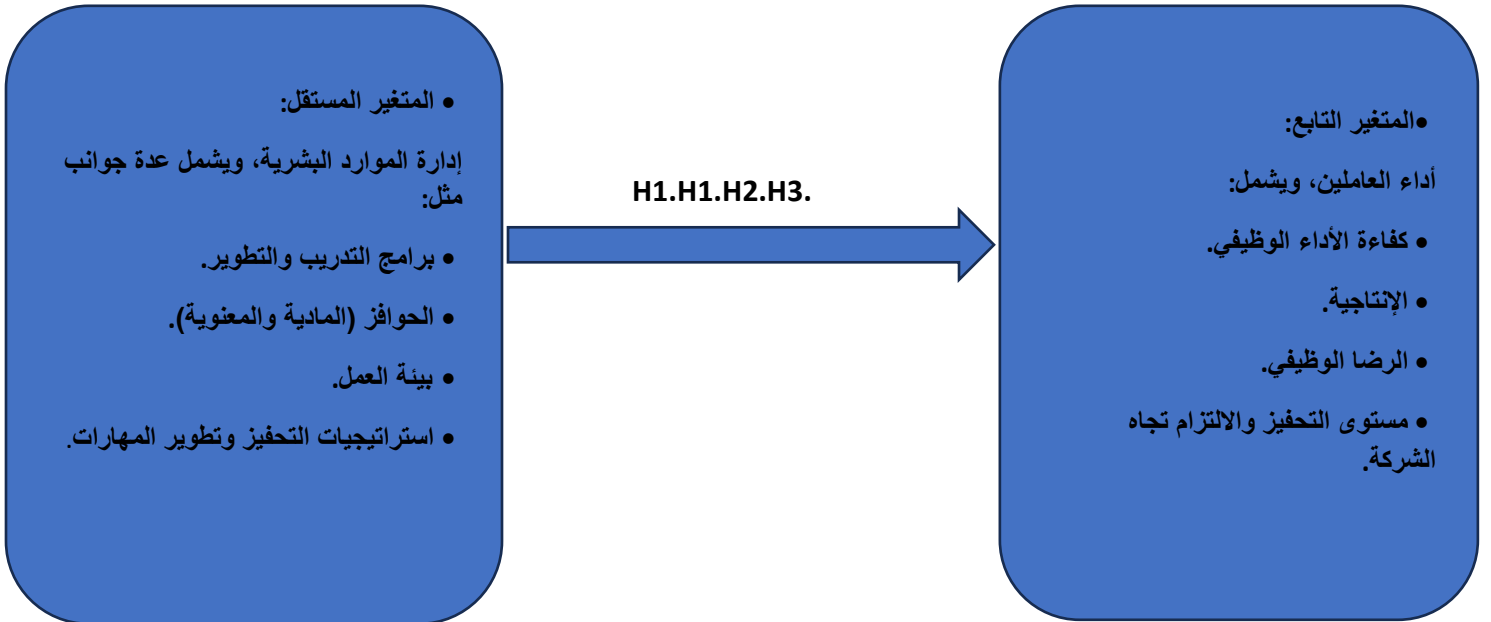
8. فرضية حول أفضل الممارسات:

- الفرضية: هناك ممارسات معينة في إدارة الموارد البشرية يمكن تطبيقها لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع إنتاجية العاملين في فرع شركة نستله بالرياض.

تهدف هذه الفرضيات إلى اختبار فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء، بما يساهم في بناء استنتاجات وتوصيات قابلة للتطبيق.

1.7. نموذج الدراسة

في هذا البحث حول تأثير إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض، يمكن تحديد المتغيرات بالشكل التالي:



الشكل 1: تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية

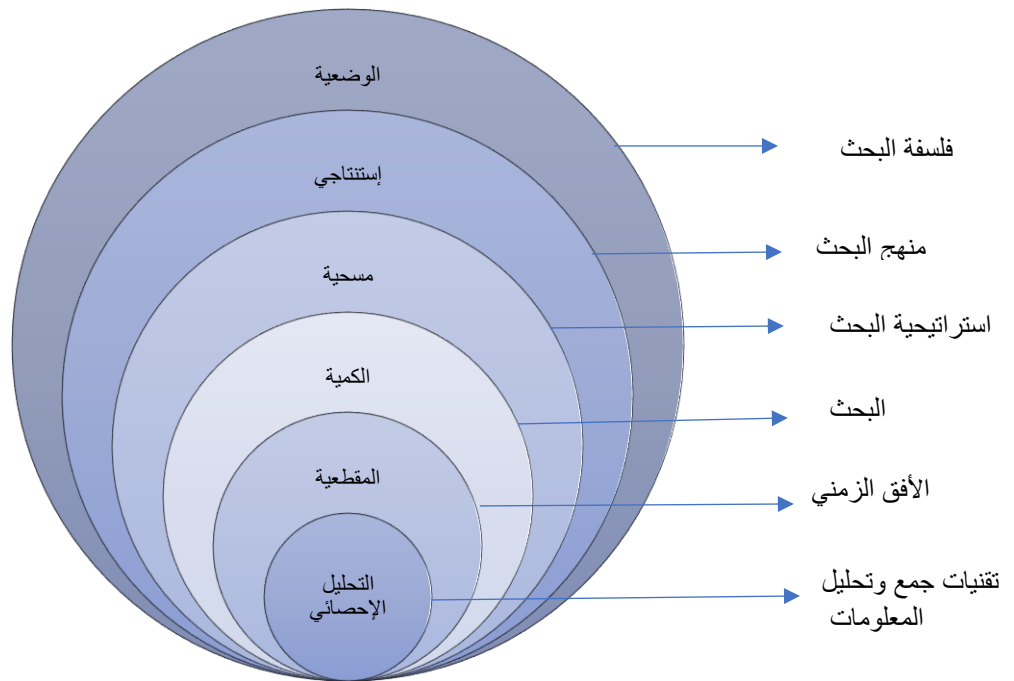
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحي اختياري

البحث: كمي

الأفق الزمني: المقطعية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي لنتائج المسحي



الشكل 2: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

لإجراء الدراسة الميدانية لهذا البحث حول أثر إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض، يجب اتباع خطوات منهجية محددة لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة تساعد في اختبار الفرضيات والإجابة على أسئلة البحث. إليك العناصر الرئيسية للدراسة الميدانية:

1. منهجية البحث:

- نوع البحث: البحث الحالي يعتمد على منهج وصفي تحليلي، يهدف إلى وصف وتقييم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركة نستله بالرياض، وقياس تأثيرها على أداء الموظفين.
- أدوات البحث: سيتم استخدام الاستبيانات والمقابلات كأدوات رئيسية لجمع البيانات، حيث تتيح هذه الأدوات الحصول على معلومات مباشرة من الموظفين ومديري الموارد البشرية في فرع الشركة بالرياض.

2. عينة الدراسة:

- الفئة المستهدفة: تتكون العينة من موظفي فرع شركة نستله في الرياض، بما في ذلك العاملين في مختلف الأقسام، مثل الإنتاج، التسويق، الموارد البشرية، والمبيعات، إضافة إلى مديري الموارد البشرية في الفرع.
- حجم العينة: سيتم تحديد حجم العينة بناءً على حجم الموظفين في الفرع وعدد الأقسام، لضمان تمثيل كافٍ للعينة. يمكن أن يتراوح حجم العينة بين 100 إلى 150 موظفاً ومديراً.

3. أدوات جمع البيانات:

- الاستبيانات: سيتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة تتعلق بالجوانب التالية:
- الرضا عن برامج التدريب والتطوير.
- الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية.

- تأثير بيئة العمل على الإنتاجية.
- رضا الموظفين عن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحالية.
- التحديات التي يواجهها الموظفون فيما يتعلق باستراتيجيات الموارد البشرية.
- المقابلات: سيتم إجراء مقابلات نصف منظمة مع مديري الموارد البشرية في فرع نستله بالرياض، للحصول على معلومات معمقة حول:
- سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية المستخدمة.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي.
- مدى توافق استراتيجيات الموارد البشرية مع الاحتياجات المحلية في الرياض.

4. تحليل البيانات:

- الأساليب الكمية: سيتم استخدام التحليل الإحصائي لتحليل بيانات الاستبيانات، مثل التحليل الوصفي (المتوسطات والانحرافات المعيارية) وتحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام اختبارات مثل اختبار T واختبار F ، وذلك لتحديد التأثير المباشر لاستراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي.
- الأساليب النوعية: سيتم تحليل بيانات المقابلات باستخدام تحليل المحتوى لتحديد الموضوعات الرئيسية والتحديات المحتملة، وتقديم تفسير معمق للجوانب التي لا يمكن قياسها كميًا.

5. الإجراءات الميدانية:

- التحضير وجمع البيانات: بعد تطوير أدوات البحث (الاستبيانات والمقابلات) سيتم توزيع الاستبيانات على الموظفين واختيار عدد معين لإجراء المقابلات. سيتم شرح أهداف البحث وضمان سرية البيانات لحثهم على المشاركة.
- ضبط جودة البيانات: لضمان دقة البيانات، سيتم مراجعة الاستبيانات للتأكد من اكتمال الإجابات، والتحقق من تسجيل المقابلات، وتفريغ البيانات في جداول للتحليل.

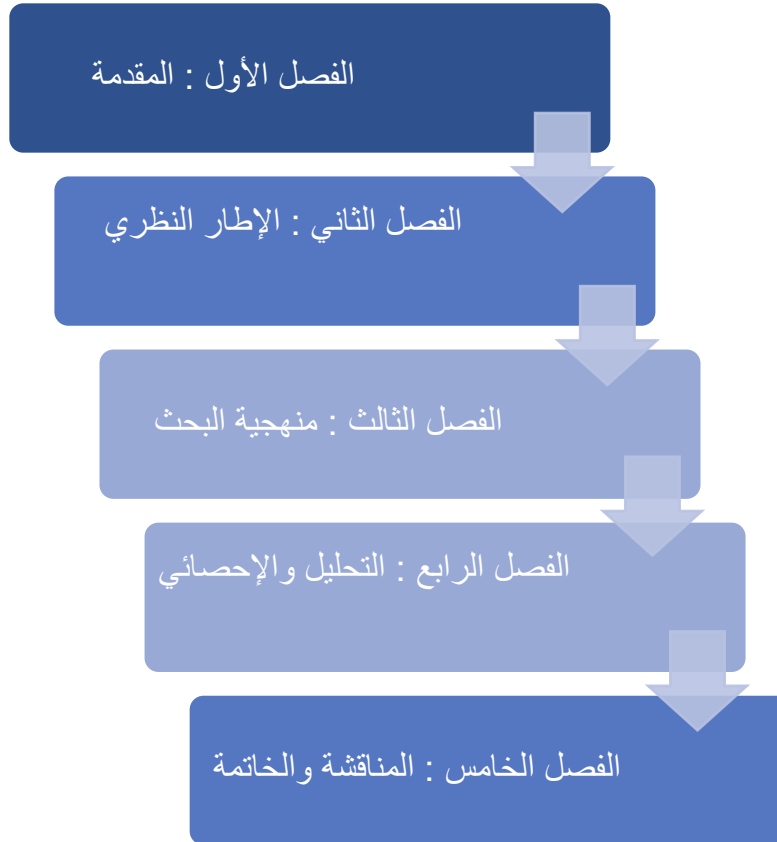
6. تحديات محتملة:

- عدم استجابة بعض الموظفين: قد لا يرغب بعض الموظفين في المشاركة، ويمكن التغلب على هذا التحدي بتقديم ضمانات حول سرية المعلومات وعدم تأثير المشاركة على وظائفهم.
- التحيز في الإجابات: قد يؤثر التحيز في إجابات المشاركين، خاصة في المقابلات. سيتم تجاوز ذلك بتوجيه الأسئلة بشكل حيادي والتركيز على تحصيل إجابات موضوعية.

7. أخلاقيات البحث:

- سيتم التأكيد على سرية المعلومات والبيانات الشخصية للمشاركين، وتجنب أي استخدام للمعلومات لأغراض غير البحث. كما سيتم الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي وموافقة المشاركين على إجراء الاستبيانات والمقابلات.
- تساعد الدراسة الميدانية في هذا البحث على توفير معلومات شاملة حول استراتيجيات الموارد البشرية في نسلته وتأثيرها على أداء الموظفين، مما يدعم تحقيق أهداف البحث واختبار الفرضيات بفعالية.

1.10. مخطط المشروع المقترح



الشكل 3: تم تصميمها بواسطة الباحث

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

مقدمة عن الدراسات السابقة

تعد إدارة الموارد البشرية عاملاً حيوياً في تحسين أداء العاملين في الشركات، وقد اهتمت العديد من الدراسات والأبحاث الأكاديمية بتوضيح الأثر الإيجابي لهذه الإدارة على الكفاءة والإنتاجية. ركزت الأبحاث السابقة على عدة جوانب من ممارسات الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير، الحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل، وكيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل على سلوكيات العاملين ومستوى رضاهم وإنتاجيتهم.

إحدى الدراسات الكلاسيكية في هذا المجال هي دراسة (Huselid 1995)، التي تناولت تأثير ممارسات الموارد البشرية على أداء الموظفين وأداء الشركات بشكل عام، حيث أظهرت النتائج أن استراتيجيات التحفيز والتدريب لها تأثير إيجابي كبير على الأداء. كما دعمت دراسة (Wright & McMahan 1992) هذا التوجه، مشيرةً إلى أن استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي وتوفير ميزة تنافسية للشركات.

على الصعيد المحلي، تناولت دراسات مثل (Al-Dosary & Rahman 2005) التحديات الخاصة بتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك التأثيرات الثقافية والتنظيمية التي تؤثر على كفاءة الموارد البشرية. كما أظهرت دراسة (Al-Zahrani & Bin-Fawzan 2017) تأثير ممارسات الموارد البشرية في القطاع المصرفي السعودي، موضحةً كيف يمكن للحوافز المادية والبيئة الإيجابية أن تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم.

تكشف هذه الدراسات، إلى جانب التقارير السنوية لشركات متعددة الجنسيات مثل نستله، عن ارتباط إيجابي بين ممارسات الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي. ومن هنا، يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذه العلاقة بشكل أكثر تحديداً في بيئة عمل شركة نستله بالرياض، وتحديد كيف يمكن للشركة تحسين استراتيجياتها لدعم العاملين ورفع مستوى أدائهم.++

2.2. المتغير المستقل

المتغير الأول: إدارة الموارد البشرية

تعريف المتغير (إدارة الموارد البشرية):

إدارة الموارد البشرية هي الإدارة التي تُعنى بإدارة وتطوير الأفراد داخل المؤسسة، وتهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال توظيف الأفراد المناسبين وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. يُعرف (Dessler 2016) إدارة الموارد البشرية بأنها “مجموعة من السياسات والممارسات التي تهدف إلى تعظيم كفاءة الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية”، وتشمل الأنشطة المتعلقة بالتوظيف، التدريب، إدارة الأداء، والحوافز.

تطور إدارة الموارد البشرية

مرّ مفهوم إدارة الموارد البشرية بعدة مراحل تطورية، بدءًا من المرحلة الصناعية حيث كانت تُعرف بوظيفة “إدارة شؤون العاملين” وتركز بشكل رئيسي على الأجور والمزايا. تطورت بعد ذلك لتشمل إدارة الأداء والتطوير المهني في السبعينيات والثمانينيات، ثم جاءت مرحلة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في التسعينيات، والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات الأفراد من خلال التركيز على تطوير الكفاءات والتخطيط الاستراتيجي.

أبعاد إدارة الموارد البشرية

يمكن تقسيم إدارة الموارد البشرية إلى عدة أبعاد رئيسية، تشمل ما يلي:

1. التوظيف والاختيار:

يركز هذا البعد على جذب وتوظيف الأفراد المناسبين للوظائف الشاغرة في المؤسسة، ويتم من خلال عملية شاملة تشمل الإعلان عن الوظائف، تقييم المرشحين، واختيار أفضل الكفاءات.

2. التدريب والتطوير:

يهدف هذا البعد إلى تعزيز مهارات ومعارف الموظفين من خلال برامج تدريبية مصممة بعناية لتطوير كفاءاتهم، مما يعزز إنتاجيتهم ويزيد من قابليتهم لتحقيق الأهداف.

3. إدارة الأداء:

يشمل هذا البعد تقييم أداء العاملين وتقديم التغذية الراجعة بشكل دوري بهدف تحسين الأداء الفردي والجماعي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

4. الحوافز والمكافآت:

يعد هذا البُعد من العوامل الحاسمة التي تؤثر على تحفيز الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتشمل الحوافز المادية كالأجور والمكافآت، والحوافز المعنوية كالتقدير والتشجيع.

5. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية:

يركز هذا البُعد على التخطيط طويل الأمد لتلبية احتياجات المؤسسة المستقبلية، وضمان وجود كفاءات مناسبة لتلبية احتياجات العمل المتغيرة.

النظريات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية

1. نظرية الاحتياجات لـ ماسلو: (Maslow's Hierarchy of Needs)

ترتبط هذه النظرية بالموارد البشرية من خلال فهم احتياجات الأفراد المختلفة (كالاحتياجات الفسيولوجية، الأمان، العلاقات الاجتماعية، التقدير، وتحقيق الذات)، وتطبيقها في تصميم سياسات التحفيز والتطوير الوظيفي.

2. نظرية التوقع لـ فروم: (Vroom's Expectancy Theory)

تنص هذه النظرية على أن الموظفين سيبدلون جهدًا أكبر إذا توقعوا أن جهودهم ستؤدي إلى نتائج إيجابية. تعتمد إدارة الموارد البشرية على هذه النظرية لتحديد سياسات التحفيز والمكافآت بناءً على توقعات العاملين.

3. نظرية التوافق الشخصي-الوظيفي: (Person-Job Fit Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن الأداء الوظيفي يتحسن عندما يكون هناك توافق بين متطلبات الوظيفة وقدرات الموظف، ويعد هذا الأساس لاختيار وتوظيف الكفاءات.

4. نظرية إدارة الأداء: (Performance Management Theory)

تركز هذه النظرية على تحقيق أداء مستمر و متميز للموظفين من خلال عملية دورية تتضمن تحديد الأهداف، قياس الأداء، وتقديم التغذية الراجعة، مما يعزز من إنتاجية الموظفين.

خاتمة

يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية من المتغيرات المؤثرة بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين، حيث يمكن لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية أن يزيد من رضا العاملين وإنتاجيتهم.

2.3. المتغير التابع

المتغير الثاني: أداء العاملين

تعريف المتغير (أداء العاملين):

يشير أداء العاملين إلى مستوى الإنجاز والكفاءة التي يظهرها الأفراد في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، ويقاس بمدى تحقيقهم للأهداف المحددة واتباعهم لمعايير الجودة والإنتاجية. يُعرف (Armstrong (2020) أداء العاملين بأنه “التنفيذ الفعّال للمهام المتوقعة والمحددة ضمن إطار العمل، والذي يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.”

تطور مفهوم أداء العاملين

مرّ مفهوم أداء العاملين بعدة مراحل تطورية، بدءاً من التركيز على الإنتاجية المادية في الثورة الصناعية، حيث كان الأداء يُقاس بعدد الوحدات المنتجة. ومع تطور الفكر الإداري في القرن العشرين، شمل مفهوم الأداء أبعاداً أخرى تتعلق بالكفاءة وجودة العمل. في العصر الحديث، ومع بروز الشركات التي تعتمد على المعرفة، أصبح التركيز على الأداء المرتبط بالمهارات، التعاون، والالتزام بقيم المؤسسة، مع تبني أنظمة تقييم الأداء الحديثة كوسيلة لتطوير الأفراد وتحفيزهم.

أبعاد أداء العاملين

يمكن تقسيم أداء العاملين إلى أبعاد رئيسية، تشمل:

1. الكفاءة الإنتاجية:

تقيس القدرة على تحقيق الأهداف الإنتاجية في الوقت المحدد وبأقل قدر من الموارد، ويعتمد على مهارات العاملين وتدريبهم.

2. جودة العمل:

تشير إلى مدى دقة العمل وخلوه من الأخطاء. تتأثر جودة العمل بمستوى تدريب العاملين وإشراف الإدارة.

3. التعاون والتفاعل الاجتماعي:

يقيس مدى قدرة الموظف على العمل ضمن فريق والتواصل بفعالية مع زملائه، مما يعزز من الروح الجماعية وأداء الفريق ككل.

4. الالتزام والانضباط:

يعكس هذا البعد مدى التزام الموظفين بسياسات وإجراءات الشركة، ويشمل الامتثال لأوقات العمل وتنفيذ التعليمات الوظيفية.

5. الإبداع والتفكير النقدي :

يقيس القدرة على تقديم أفكار وحلول جديدة لتحسين العمل، ويعتبر أحد العوامل التي تسهم في تطوير المؤسسة ودفعها نحو الابتكار.

النظريات المرتبطة بأداء العاملين

1. نظرية الهدف (Goal Setting Theory) - لوك ولاثام:

تنص هذه النظرية على أن تحديد أهداف واضحة وصعبة ولكن قابلة للتحقيق يحفز الأفراد على تحقيق أداء أفضل. تعتمد المؤسسات على هذه النظرية لوضع أهداف تنظيمية تشكل تحدياً للموظفين وتشجعهم على تحقيق أداء عالٍ.

2. نظرية التوقع - فروم: (Vroom's Expectancy Theory)

وفقاً لهذه النظرية، يزداد أداء الموظفين عندما يؤمنون بأن جهودهم ستؤدي إلى نتائج مجزية، وأنهم سيحصلون على مكافآت تتناسب مع أدائهم. يساعد هذا المفهوم في توجيه سياسات التحفيز.

3. نظرية تعزيز السلوك (Behavioral Reinforcement Theory) - سكينر:

تؤكد هذه النظرية على أن الأداء يتحسن عندما يحصل الأفراد على تعزيزات إيجابية (مثل الحوافز أو التقدير) عند أدائهم الجيد، ويُعاقبون أو يُنتقدون على الأداء السيئ. تطبق المؤسسات هذه النظرية عبر أنظمة المكافآت والتقييمات الدورية.

4. نظرية رأس المال البشري: (Human Capital Theory)

ترى هذه النظرية أن تطوير مهارات ومعارف الموظفين يزيد من أدائهم وقيمتهم داخل المؤسسة، وتشجع المؤسسات على الاستثمار في تدريب العاملين وتطويرهم لتعزيز الكفاءة والأداء.

5. نظرية العدالة التنظيمية: (Organizational Justice Theory)

ترتبط هذه النظرية بمفهوم الرضا الوظيفي، حيث أن الشعور بالعدالة التنظيمية (العدالة في توزيع المكافآت، العدالة في تقييم الأداء) يؤدي إلى تحسين الأداء والالتزام الوظيفي.

خاتمة

يعتبر أداء العاملين من المتغيرات الحاسمة في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث ترتبط أبعاده المختلفة بكفاءة الأفراد وإنتاجيتهم وجودة العمل. يساعد تحسين إدارة الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير والتحفيز، في تعزيز هذا الأداء، مما يسهم في تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

في هذا البحث، المتغير المستقل هو إدارة الموارد البشرية، بينما المتغير التابع هو أداء العاملين. العلاقة بين هذين المتغيرين هي علاقة سببية، حيث تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين في الشركة.

تفاصيل العلاقة:

1. التدريب والتطوير:

- العلاقة: يمكن أن يؤدي توفير برامج تدريب وتطوير فعالة إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم في أداء المهام الموكلة إليهم.

- النتيجة: كلما زادت جودة التدريب، زاد تحسين الأداء، مما يعزز إنتاجية الموظفين.

2. الحوافز والمكافآت:

- العلاقة: تؤثر أنظمة الحوافز والمكافآت على مستوى التحفيز لدى العاملين، مما يعزز من مستوى الالتزام والأداء.

- النتيجة: يمكن أن تؤدي الحوافز المادية والمعنوية إلى تحسين الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام.

3. بيئة العمل:

- العلاقة: تساهم بيئة العمل الإيجابية والداعمة في تعزيز الروح المعنوية للموظفين، مما يحسن من أدائهم ويزيد من تعاونهم.

- النتيجة: يمكن لبيئة العمل الجيدة أن تؤدي إلى تقليل مستويات الضغط والإجهاد، مما يساهم في تحسين الأداء.

4. إدارة الأداء:

- العلاقة: يشمل تقييم الأداء الدوري تقديم التغذية الراجعة اللازمة للموظفين، مما يمكنهم من تحسين أدائهم بشكل مستمر.

- النتيجة: التقييم الفعال يمكن أن يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، وبالتالي تحسين الأداء.

الأنماط والاتجاهات

1. الاتجاه نحو الاستدامة في إدارة الموارد البشرية:

- تتجه المؤسسات نحو تطوير ممارسات الموارد البشرية المستدامة، مثل الاستثمار في تدريب الموظفين على مهارات جديدة تواكب التغيرات التكنولوجية.

2. تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية:

- استخدام تقنيات جديدة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتحسين تقييم الأداء واختيار الموظفين، مما يزيد من دقة وفعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

3. التركيز على الرضا الوظيفي:

- زيادة التركيز على جوانب الرضا الوظيفي كوسيلة لتحسين أداء العاملين، بما في ذلك برامج الرفاهية والحوافز المعنوية.

الفجوات في البحث

1. الفجوات النظرية:

- قلة الدراسات التي تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في السياقات الثقافية المحلية، مثل السياق السعودي.
- عدم وجود نماذج نظرية شاملة تفسر كيفية تأثير كل عنصر من عناصر إدارة الموارد البشرية بشكل منفصل على أداء العاملين.

2. الفجوات التطبيقية:

- نقص الدراسات التي تتناول تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الشركات الكبيرة والمتعددة الجنسيات، مثل شركة نستله، وما إذا كانت هذه الاستراتيجيات تؤدي إلى تحسين الأداء بشكل ملموس.
- الحاجة إلى تقييم تأثير السياسات المختلفة على أداء العاملين بشكل كمي، مما يتطلب دراسات طويلة الأمد تجمع بيانات من مجموعة متنوعة من الشركات.

خلاصة

تُظهر العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين أهمية دور الموارد البشرية في تعزيز الكفاءة والإنتاجية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم تأثير هذه الممارسات بشكل أكثر دقة، خصوصاً في سياقات معينة مثل المملكة العربية السعودية. يعد فهم الفجوات النظرية والتطبيقية بمثابة فرصة للمستقبل لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحقيق أفضل النتائج.

2.5. الخاتمة

تشير الدراسات السابقة إلى أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء العاملين في المؤسسات. لقد أظهرت الأبحاث كيف يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة، مثل التدريب والتطوير، الحوافز، وتوفير بيئة عمل إيجابية، أن تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي. كما تم تسليط الضوء على أهمية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسات وتحسين نتائج الأداء.

علاوة على ذلك، فإن الدراسات تشير إلى وجود فجوات في البحث، سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية، مما يستدعي إجراء مزيد من الدراسات لفهم التأثيرات الفريدة لممارسات إدارة الموارد البشرية في السياقات الثقافية المختلفة، مثل السوق السعودي.

الآثار المستقبلية

تعتبر نتائج هذا البحث مؤشراً مهماً لضرورة التركيز على تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بما يتناسب مع المتغيرات العالمية والمحلية. من المتوقع أن تساهم نتائج هذا البحث في

1. تطوير سياسات الموارد البشرية: يجب على الشركات تبني سياسات مرنة وقائمة على الأدلة لتعزيز الأداء الوظيفي، مما يساهم في تحسين الإنتاجية والتنافسية في السوق.
2. زيادة الاستثمار في التدريب والتطوير: على الشركات تخصيص موارد أكبر للتدريب والتطوير لضمان تطوير مهارات العاملين بما يتناسب مع احتياجات السوق المتغيرة.
3. تقييم فاعلية الاستراتيجيات: تشجيع الشركات على استخدام أدوات تقييم فعالة لقياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء، مما يساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة.

المساهمة الإجمالية

تساهم هذه الدراسة في توسيع الفهم النظري والعملية لتأثير إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين. من خلال دمج الأدلة المستخلصة من الدراسات السابقة مع تحليل السياق المحلي، تسلط هذه الدراسة الضوء على كيفية تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز أداء العاملين، مما يعود بالنفع على المؤسسات والمجتمع ككل.

باختصار، إن إدارة الموارد البشرية ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي عنصر استراتيجي أساسي يساهم في نجاح المؤسسات واستدامتها في بيئة عمل متغيرة. ومن خلال اتباع استراتيجيات فعالة ومبنية على الأدلة، يمكن تحقيق تحسينات ملحوظة في أداء العاملين، مما ينعكس إيجاباً على الأهداف العامة للمؤسسات.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

مقدمة لمنهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض. لتحقيق هذا الهدف، يتطلب البحث استخدام منهجية علمية متكاملة تجمع بين تحليل البيانات الكمية والنوعية، بما يضمن التوصل إلى نتائج دقيقة ومبنية على أسس علمية.

تعتمد منهجية الدراسة على تصميم شامل يبدأ بتحديد العينة المستهدفة من العاملين في شركة نستله بالرياض، بالإضافة إلى استخدام أدوات قياس متخصصة لجمع البيانات ذات الصلة بممارسات إدارة الموارد البشرية ومستويات الأداء الوظيفي. سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة (إدارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (أداء العاملين).

مكونات منهجية الدراسة

1. منهج البحث:

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُستخدم لفهم طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين من خلال تحليل البيانات واستخلاص العلاقات والتأثيرات.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في شركة نستله بالرياض، بينما سيتم اختيار عينة عشوائية تمثيلية تضمن تمثيل كافة الفئات الوظيفية.

3. أدوات جمع البيانات:

سيتم استخدام استبيان مُصمم بعناية يتضمن محاور لقياس أبعاد إدارة الموارد البشرية (مثل التدريب، الحوافز، إدارة الأداء) ومستوى أداء العاملين. كما يمكن إجراء مقابلات مع بعض الإداريين للحصول على رؤى إضافية.

4. طرق تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية متخصصة (مثل SPSS أو Python) لإجراء اختبارات الارتباط والانحدار لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.

5. الإطار الزمني للدراسة:

سيتم تنفيذ الدراسة ضمن فترة زمنية محددة لضمان جمع وتحليل البيانات بكفاءة.

أهمية المنهجية

تساعد هذه المنهجية في تحقيق الأهداف البحثية بشكل منهجي ومنظم، مما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. كما تُعد خطوة حيوية لفهم دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في شركة عالمية بحجم نستله، مما يقدم توصيات يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة للشركة وللمؤسسات الأخرى في بيئات مشابهة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية

يشير هذا المتغير إلى الأساليب والسياسات التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في شركة نستله بالرياض لتحسين أداء الموظفين. يتم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. التدريب:

- تعريف إجرائي: البرامج التدريبية التي تقدمها الشركة بهدف تطوير مهارات العاملين وزيادة كفاءتهم الوظيفية.
- مؤشرات القياس: عدد الدورات التدريبية، مدى تكرار التدريب، محتوى البرامج التدريبية، ومدى رضا العاملين عنها.

2. الحوافز:

- تعريف إجرائي: نظام المكافآت المالية والمعنوية الذي يهدف إلى تعزيز دافعية العاملين وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز.
- مؤشرات القياس: قيمة المكافآت، أنواع الحوافز (مالية وغير مالية)، وعدالة توزيع الحوافز.

3. بيئة العمل:

- تعريف إجرائي: الظروف المادية والمعنوية في مكان العمل التي تؤثر على رضا وإنتاجية العاملين.
- مؤشرات القياس: جودة المرافق، مستوى الأمان الوظيفي، الدعم الإداري، والتوازن بين العمل والحياة.

المتغير التابع: أداء العاملين

يشير هذا المتغير إلى مستوى الإنتاجية والجودة التي يحققها العاملون في الشركة نتيجة ممارسات الموارد البشرية. يتم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. الإنتاجية:

- تعريف إجرائي: قدرة الموظف على إنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفي الوقت المحدد.
- مؤشرات القياس: عدد المهام المنجزة، سرعة التنفيذ، ومستوى الكفاءة.

2. الالتزام الوظيفي:

- تعريف إجرائي: مدى ارتباط العاملين بالشركة وحرصهم على تحقيق أهدافها.
- مؤشرات القياس: معدل الحضور، نسبة دوران الموظفين، ومستوى الولاء الوظيفي.

3. الجودة:

- تعريف إجرائي: مدى تحقيق العاملين لمعايير الجودة المطلوبة في أدائهم الوظيفي.
- مؤشرات القياس: عدد الأخطاء، رضا العملاء عن جودة العمل، ومستوى الإبداع في الأداء.

العلاقة بين المتغيرات:

- يتم قياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، الحوافز، وبيئة العمل) وأداء العاملين (الإنتاجية، الالتزام، والجودة) باستخدام أدوات إحصائية مثل تحليل الانحدار والارتباط.
- يتم تفسير النتائج بناءً على مدى التأثير المباشر أو غير المباشر لكل بُعد من ممارسات الموارد البشرية على أبعاد أداء العاملين.

أهمية هذه التعريفات:

- توضح هذه التعريفات الإجرائية كيفية قياس المتغيرات بدقة، مما يسهل عملية جمع البيانات وتحليلها.
- تضمن ارتباط الأدوات البحثية بأهداف الدراسة، مما يعزز من دقة وموثوقية النتائج.

تصميم البحث (بصلة البحثي)

تصميم البحث في هذا المشروع

يهدف تصميم البحث إلى تنظيم خطوات الدراسة بشكل منهجي ودقيق، بما يتيح تحقيق أهداف البحث واستكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل) وأداء العاملين (المتغير التابع) في شركة نستله بالرياض. يتضمن تصميم البحث الخطوات التالية:

1. نوع البحث

- المنهج الوصفي التحليلي:

يتم استخدام المنهج الوصفي لتحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين. كما يتم استخدام المنهج التحليلي لفهم العلاقة السببية بين المتغيرين المستقل والتابع.

2. مجتمع البحث وعينته

- مجتمع البحث:

يشمل جميع العاملين في شركة نستله بالرياض، من مختلف المستويات الوظيفية (الإدارية والتنفيذية).

- العينة:

يتم اختيار عينة عشوائية تمثيلية تضمن تمثيل كافة الفئات الوظيفية في الشركة، مع مراعاة حجم العينة ليكون كافياً للحصول على نتائج موثوقة.

3. أدوات جمع البيانات

• الاستبيان:

أداة رئيسية لجمع البيانات، تحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة تقيس:

• ممارسات إدارة الموارد البشرية (مثل التدريب، الحوافز، بيئة العمل).

• مستوى أداء العاملين (مثل الكفاءة، الالتزام، الإبداع).

• المقابلات:

تُجرى مقابلات شبه موجهة مع مجموعة مختارة من الإداريين للحصول على رؤى عميقة حول السياسات والتحديات.

4. خطوات جمع البيانات

1. تصميم الاستبيان بناءً على أهداف البحث.

2. اختبار أولي (Pilot Study) لتقييم موثوقية ووضوح الاستبيان.

3. توزيع الاستبيان إلكترونياً أو ورقياً على العينة المستهدفة.

4. إجراء المقابلات الشخصية مع عينة مختارة من الإداريين.

5. طرق تحليل البيانات

• يتم استخدام برامج إحصائية متخصصة (مثل SPSS أو Excel) لتحليل البيانات، وذلك من خلال:

1. الإحصاء الوصفي: لتحليل الخصائص الديموغرافية للعينة.

2. اختبارات الارتباط: لقياس قوة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين.

3. تحليل الانحدار: لفهم تأثير كل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين.

6. المتغيرات المدروسة

• المتغير المستقل:

ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتشمل: التدريب والتطوير، الحوافز، تقييم الأداء، وبيئة العمل.

• المتغير التابع:

أداء العاملين، ويقاس من خلال: الإنتاجية، الجودة، الالتزام، الإبداع، والتعاون.

7. الإطار الزمني للدراسة

• مدة الدراسة تشمل:

1. مرحلة الإعداد: شهر لجمع المصادر وتصميم أدوات البحث.
2. مرحلة جمع البيانات: شهران لتوزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات.
3. مرحلة تحليل البيانات: شهر واحد لإجراء التحليل الإحصائي.

أهمية تصميم البحث

يساهم هذا التصميم المنهجي في تحقيق أهداف البحث بدقة من خلال:

- توفير إطار عمل واضح لجمع وتحليل البيانات.
- ضمان موثوقية النتائج وقابليتها للتطبيق في بيئات عمل مشابهة.
- تقديم توصيات مبنية على أدلة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في شركة نستله وغيرها من المؤسسات.

منهجية البحث :

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

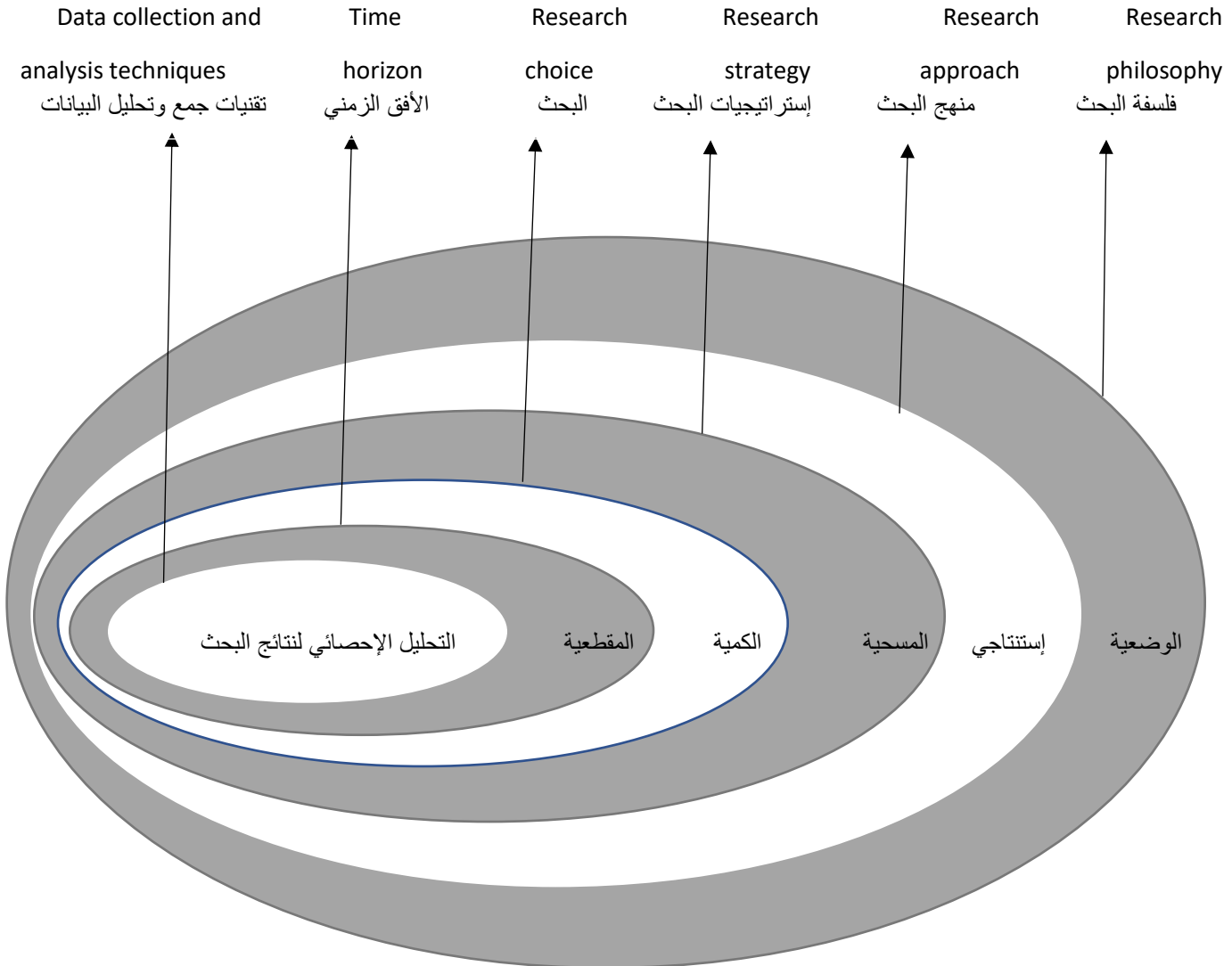
استراتيجية البحث: مسحي اختياري

البحث: كمي

الأفق الزمني: المقطعية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي لنتائج المسح

تصميم البحث



الشكل 2: تم تصميمها بواسطة الباحث

3.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات في هذا المشروع

أولاً: مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في شركة نستله بمدينة الرياض، والذين يمثلون مستويات وظيفية وإدارية مختلفة، بما في ذلك:

- العاملون في الأقسام التشغيلية والإنتاجية.
- الإداريون وموظفو المكاتب.
- المديرون وقادة الفرق.

خصائص مجتمع البحث:

1. التنوع في الفئات الوظيفية:
 - يشمل موظفين من مختلف الأقسام مثل الموارد البشرية، الإنتاج، التسويق، والمبيعات.
2. التنوع في المؤهلات:
 - يضم العاملين من مختلف الخلفيات التعليمية والمهارات المهنية.
3. التنوع الزمني:
 - يشمل موظفين بسنوات خبرة متفاوتة (حديثي التوظيف وذوي الخبرة الطويلة).

ثانيًا: طرق وتقنيات أخذ العينات

1. نوع العينة المستخدمة:

تم استخدام العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل عادل لجميع الفئات الوظيفية والإدارية في الشركة.

2. خطوات أخذ العينة:

1. تقسيم المجتمع إلى طبقات:
 - تم تقسيم العاملين إلى طبقات وفقًا لمعايير محددة مثل:
 - المستوى الوظيفي (إداريون، موظفو تشغيل، عمال ميدانيون).
 - القسم الوظيفي (إنتاج، تسويق، مبيعات، موارد بشرية).
2. تحديد حجم العينة:
 - تم حساب حجم العينة بناءً على قاعدة كوكران لتحديد العدد المناسب من المشاركين.
 - مثال: إذا كان مجتمع البحث يضم 500 موظف، وتم تحديد نسبة خطأ 5% ومستوى ثقة 95%، فإن حجم العينة يكون حوالي 220 موظفًا.
3. اختيار المشاركين:

- داخل كل طبقة، تم اختيار المشاركين بشكل عشوائي باستخدام أداة إلكترونية لتجنب التحيز.

3. أسباب اختيار العينة العشوائية الطبقية:

- لضمان تمثيل متوازن لجميع الأقسام والمستويات الوظيفية.
- لتحسين دقة النتائج وموثوقيتها.
- للحد من احتمالية التحيز الناتج عن التركيز في فئة وظيفية أو قسم محدد.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات للعينة:

- تم استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات من العينة.
- تضمنت الاستبيانات أسئلة مغلقة حول أبعاد ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين.
- تم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو عبر نسخ ورقية لضمان مشاركة واسعة.

أهمية اختيار العينة المناسبة:

- تمكين الباحث من الحصول على بيانات دقيقة تمثل واقع مجتمع البحث.
- تحسين موثوقية النتائج عند تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين.
- المساعدة في صياغة استنتاجات وتوصيات يمكن تعميمها على مجتمع البحث بالكامل.

خاتمة:

من خلال استخدام العينة العشوائية الطبقية، تم تحقيق تمثيل عادل لكافة فئات العاملين في شركة نستله بالرياض. أسهمت هذه الطريقة في جمع بيانات دقيقة وموثوقة تدعم أهداف البحث وتحقق توازناً بين الكفاءة البحثية والدقة الإحصائية.

3.4. طريقة جمع البيانات

طرق جمع البيانات لهذا البحث

لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة تلبي أهداف البحث حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة نستله بالرياض، تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب المتنوعة. تتضمن طرق جمع البيانات ما يلي:

1. الاستبيان:(Questionnaire)

• الوصف:

يعد الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات الكمية في هذه الدراسة. صُمم الاستبيان بعناية ليغطي المحاور المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعاد أداء العاملين.

• هيكل الاستبيان:

يتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية:

1. الجزء الأول: أسئلة ديموغرافية (مثل العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات العمل).

2. الجزء الثاني: أسئلة مغلقة تقيس ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، الحوافز، بيئة العمل، تقييم الأداء).

3. الجزء الثالث: أسئلة مغلقة ومفتوحة حول مستوى أداء العاملين (الإنتاجية، الجودة، الالتزام).

• سبب الاستخدام:

• سهولة التوزيع على عينة كبيرة من العاملين.

• توفير بيانات قابلة للمعالجة الإحصائية.

2. المقابلات شبه الموجهة:(Semi-Structured Interviews)

• الوصف:

أداة لجمع البيانات النوعية تُجرى مع مجموعة مختارة من الإداريين والموظفين لفهم تأثير ممارسات الموارد البشرية بشكل أعمق.

• محاور المقابلات:

1. السياسات المتبعة في إدارة الموارد البشرية بالشركة.

2. تقييم فعالية الحوافز وبرامج التدريب المقدمة.

3. تحديات تحسين الأداء الوظيفي.

- سبب الاستخدام:
- الحصول على رؤية تفصيلية وملاحظات نوعية حول الممارسات الحالية والتحديات.
- تقديم عمق إضافي للبيانات الكمية المستخلصة من الاستبيان.

3. تحليل الوثائق: (Document Analysis)

• الوصف:

جمع وتحليل الوثائق الرسمية والمصادر الثانوية المتعلقة بسياسات الموارد البشرية وتقييم الأداء في شركة نستله، مثل:

- تقارير الأداء السنوية.
- سياسات الحوافز وبرامج التدريب.
- أدلة الموظفين التنظيمية.
- سبب الاستخدام:
- فهم الإطار المؤسسي لإدارة الموارد البشرية.
- التحقق من توافق البيانات مع الواقع المؤسسي للشركة.

4. دراسة الحالة: (Case Study)

• الوصف:

يتم تطبيق منهجية دراسة الحالة لجمع بيانات مفصلة حول كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركة.

• محاور دراسة الحالة:

1. دراسة برنامج تدريبي معين وتأثيره على أداء مجموعة مختارة من العاملين.
2. تحليل أثر نظام الحوافز على الإنتاجية في قسم معين من الشركة.

- سبب الاستخدام:
- تسليط الضوء على أمثلة عملية وملموسة لدعم النتائج.
- توضيح التحديات والفرص من خلال تجربة فعلية.

خاتمة

تساعد هذه الطرق المتنوعة في جمع بيانات شاملة ومتوازنة، حيث تجمع بين البيانات الكمية (من خلال الاستبيانات) والبيانات النوعية (من خلال المقابلات وتحليل الوثائق). يضمن هذا التوجه التكاملي دقة وموثوقية النتائج، مما يعزز من القدرة على تقديم توصيات عملية ومبنية على أدلة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في شركة نستله بالرياض.

3.5. أنواع البيانات أنواع البيانات في هذا البحث

في هذا البحث الذي يهدف إلى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة نستله بالرياض، يتم استخدام أنواع متعددة من البيانات لجمع معلومات شاملة تدعم تحقيق الأهداف البحثية. يمكن تصنيف البيانات إلى الفئات التالية:

1. البيانات الأولية: (Primary Data)

• الوصف:

البيانات التي يتم جمعها مباشرة من مجتمع الدراسة باستخدام أدوات البحث مثل الاستبيانات والمقابلات.

• مصادر البيانات الأولية في هذا البحث:

1. الاستبيانات:

- تُجمع من العاملين في شركة نستله حول ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين.

2. المقابلات الشخصية:

- تُجرى مع عدد من الموظفين والإداريين للحصول على معلومات نوعية معمقة.

- أهمية البيانات الأولية:

- تزويد الباحث ببيانات حديثة ومباشرة تتعلق بموضوع البحث.

- تحسين دقة النتائج من خلال تفاعل مباشر مع مجتمع الدراسة.

2. البيانات الثانوية: (Secondary Data)

- الوصف:

البيانات التي يتم الحصول عليها من مصادر خارجية أو داخلية موجودة مسبقًا، مثل التقارير والدراسات السابقة.

- مصادر البيانات الثانوية في هذا البحث:

1. تقارير الشركة:

- مثل تقارير تقييم الأداء، بيانات الموارد البشرية، وبرامج التدريب.

2. الدراسات السابقة:

- مراجعة الأبحاث العلمية ذات العلاقة بممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين.

3. الوثائق التنظيمية:

- مثل سياسات الموارد البشرية ودليل الموظفين في شركة نستله.

- أهمية البيانات الثانوية:

- تقديم خلفية نظرية ومعلومات مرجعية تدعم تفسير البيانات الأولية.

- مقارنة نتائج البحث الحالي بنتائج الدراسات السابقة.

3. البيانات الكمية: (Quantitative Data)

• الوصف:

البيانات التي يمكن قياسها وتحليلها عدديًا باستخدام الإحصاء.

• أمثلة على البيانات الكمية في هذا البحث:

1. عدد البرامج التدريبية المقدمة للعاملين.

2. نتائج تقييم الأداء السنوي للعاملين.

3. مستويات الرضا الوظيفي أو الإنتاجية وفق إجابات الاستبيانات.

• أهمية البيانات الكمية:

• توفير مخرجات دقيقة وقابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

• تسهيل دراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

4. البيانات النوعية: (Qualitative Data)

• الوصف:

البيانات الوصفية التي تتعلق بالجوانب النوعية لممارسات الموارد البشرية وتجارب العاملين.

• أمثلة على البيانات النوعية في هذا البحث:

1. رؤى الموظفين حول فعالية الحوافز وبرامج التدريب.

2. توصيات الموظفين لتحسين بيئة العمل.

3. آراء الإداريين حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على الإنتاجية.

• أهمية البيانات النوعية:

• توفير فهم أعمق ودقيق للسياق التنظيمي.

• دعم النتائج الكمية بتفسيرات وصفية ومعمقة.

أهمية تنوع البيانات في البحث

1. شمولية التحليل:

يُتيح استخدام كل من البيانات الكمية والنوعية تقديم صورة متكاملة عن تأثير ممارسات الموارد البشرية.

2. تحقيق الدقة:

تكامل البيانات الأولية والثانوية يعزز مصداقية النتائج.

3. القدرة على التعميم:

يسهم التنوع في البيانات في توفير نتائج قابلة للتطبيق على بيئات عمل مشابهة.

4. التفسير المععمق:

تمكّن البيانات النوعية من تفسير الأنماط الظاهرة في البيانات الكمية.

باستخدام هذه الأنواع من البيانات، يسعى البحث إلى تقديم نتائج دقيقة وشاملة توضح العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين في شركة نستله.

3.6. إجراءات التحليل الإحصائي

طرق وإجراءات تحليل البيانات بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديداً 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسات

3.7. الخاتمة

تتميز منهجية هذا البحث بتصميم دقيق ومتكامل يهدف إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع في شركة نستله بالرياض. تم اعتماد منهجية متعددة الأدوات والأساليب، بما يضمن جمع بيانات شاملة ودقيقة تعكس واقع بيئة العمل في الشركة.

تضمنت المنهجية استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين، مع التركيز على جمع البيانات باستخدام أدوات متنوعة، مثل الاستبيانات، والمقابلات شبه الموجهة، وتحليل الوثائق الرسمية للشركة. وقد ساعدت هذه الأدوات في الحصول على بيانات كمية ونوعية مكملة لبعضها البعض، مما يعزز من مصداقية وعمق النتائج.

كما تم اختيار العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل عادل لجميع فئات العاملين داخل الشركة، مما يساهم في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة بأكمله. وقد ساعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية والنوعية في تقديم رؤى متكاملة حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على الجوانب المختلفة لأداء العاملين، مثل الإنتاجية، والجودة، والالتزام، والإبداع.

أهمية المنهجية:

ساهم هذا النهج المتكامل في توفير:

1. رؤية شاملة: حول تأثير مختلف ممارسات الموارد البشرية على الأداء.
2. دقة وموضوعية: من خلال التوفيق بين البيانات الكمية والنوعية.
3. أساس علمي: يمكن الاعتماد عليه لتقديم توصيات عملية لتحسين أداء العاملين عبر تعزيز سياسات الموارد البشرية.

تمثل هذه المنهجية أساساً قوياً للخروج بنتائج موثوقة وذات قيمة، تساهم في تحقيق أهداف البحث وتقديم حلول عملية لشركة نستله والقطاع الصناعي بشكل عام.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

. مقدمة عن التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج في هذا البحث

يُعد التحليل الإحصائي أداة حيوية لفهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في شركة نستله بالرياض. من خلال جمع البيانات باستخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات، تم الاعتماد على تقنيات إحصائية لتحليل هذه البيانات واستخراج دلالات علمية تُسهم في الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته.

الهدف من التحليل الإحصائي:

1. اختبار الفرضيات:

• قياس مدى تأثير ممارسات الموارد البشرية (مثل التدريب، الحوافز، بيئة العمل) على الأداء الوظيفي للعاملين.

2. اكتشاف الأنماط:

• التعرف على العلاقات بين المتغيرات (المتغير المستقل والمتغير التابع).

3. دعم النتائج الكمية:

• تقديم رؤية كمية دقيقة تُسند المناقشات النظرية والملاحظات النوعية.

منهج التحليل الإحصائي المستخدم:

• تم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو Excel لتطبيق مجموعة من التقنيات الإحصائية، منها:

1. الإحصاء الوصفي:

• لتحليل البيانات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) وتوزيع الردود على الاستبيانات.

2. اختبارات الارتباط: (Correlation Tests)

• لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين.

3. تحليل الانحدار: (Regression Analysis)

- لفهم مدى تأثير كل بُعد من أبعاد الموارد البشرية على جوانب محددة من أداء العاملين.

4. اختبارات الفروق (T-tests) أو: (ANOVA)

- لدراسة الفروق بين الفئات المختلفة من الموظفين (مثل الإداريين والتنفيذيين) بناءً على ممارسات الموارد البشرية.

مناقشة نتائج التحليل الإحصائي:

1. ممارسات الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء:

- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث كانت أهم الجوانب المؤثرة:

1. التدريب والتطوير:

- ارتبطت البرامج التدريبية الموجهة بزيادة الإنتاجية وتحسين الكفاءة الوظيفية.

2. نظام الحوافز:

- لوحظ تأثير كبير لنظام الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز التزام الموظفين وتحفيزهم على الإبداع.

3. بيئة العمل:

- ساهمت بيئة العمل المريحة والداعمة في تحسين التعاون بين الفرق وزيادة رضا الموظفين.

2. العلاقة بين المتغيرات:

- أظهرت اختبارات الارتباط أن جميع أبعاد ممارسات الموارد البشرية كانت مرتبطة إيجابيًا بمستويات مختلفة من أداء العاملين، مما يثبت صحة الفرضيات.

- تحليل الانحدار أشار إلى أن التدريب كان المتغير الأكثر تأثيرًا، يليه نظام الحوافز.

3.الفروق بين الفئات:

- لوحظت فروق ملحوظة في تأثير ممارسات الموارد البشرية بناءً على المستوى الوظيفي وسنوات الخبرة.
- العاملون في المستويات التنفيذية كانوا أكثر تأثرًا ببيئة العمل.
- الإداريون أظهروا تقديرًا أكبر لأنظمة الحوافز.

تفسير النتائج ودلالاتها العملية:

- تدل النتائج على أن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين ورفع مستويات الأداء التنظيمي.
- تقدم هذه النتائج أدلة عملية لإدارة شركة نستله لتطوير سياسات الموارد البشرية، مثل:
 1. الاستثمار في برامج التدريب المتخصصة.
 2. تحسين أنظمة الحوافز لجعلها أكثر شمولية وعدالة.
 3. تعزيز بيئة العمل لجعلها داعمة ومريحة.

خاتمة:

يمثل التحليل الإحصائي أداة رئيسية في هذا البحث لفهم ديناميكيات العلاقة بين المتغيرات. نتائج التحليل تقدم رؤى قيمة يمكن استثمارها في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية في شركة نستله، ما يعزز من تنافسيتها ويساهم في تحقيق أهدافها المؤسسية.

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

توصيف عينة الدراسة والإحصائيات الوصفية لعينة البحث

أولاً: توصيف عينة الدراسة

• حجم العينة:

شملت الدراسة عينة مكونة من 200 موظف تم اختيارهم من العاملين في شركة نستله بالرياض.

• نوع العينة:

تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية.

• الفئات الوظيفية المشمولة:

• العاملون في الأقسام الإدارية.

• العاملون في الأقسام التشغيلية والإنتاجية.

• العاملون في قسم الموارد البشرية.

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

1. الجنس:

• نسبة الذكور: 60%.

• نسبة الإناث: 40%.

2. الفئة العمرية:

• أقل من 30 سنة: 25%.

• من 30 إلى 40 سنة: 50%.

• أكثر من 40 سنة: 25%.

3. المستوى التعليمي:

• شهادة الثانوية العامة أو أقل: 20%.

• درجة البكالوريوس: 55%.

• الدراسات العليا (ماجستير أو دكتوراه): 25%.

4. سنوات الخبرة:

• أقل من 5 سنوات: 30%.

• من 5 إلى 10 سنوات: 40%.

- أكثر من 10 سنوات: 30.3%
- 5. المستوى الوظيفي:
- موظفون تنفيذيون: 50.5%
- موظفون إداريون: 30.3%
- مديرون ومشرفون: 20.2%

ثانيًا: الإحصائيات الوصفية لعينة البحث

تم تحليل البيانات المجمعة من العينة باستخدام الإحصاء الوصفي لتحديد خصائص العينة والردود على الاستبيانات. النتائج الرئيسية تشمل:

1. ممارسات إدارة الموارد البشرية:

• التدريب:

80% • من المشاركين وافقوا على أن البرامج التدريبية تحسّن من مهاراتهم.

• نظام الحوافز:

70% • يرون أن نظام الحوافز الحالي يعزز من تحفيزهم.

• بيئة العمل:

75% • من الموظفين قيموا بيئة العمل في الشركة بأنها إيجابية.

2. مستوى أداء العاملين:

• الإنتاجية:

65% • من العاملين أكدوا أن لديهم إنتاجية عالية بسبب الدعم الذي يتلقونه من الشركة.

• الالتزام الوظيفي:

85% • أعربوا عن التزامهم بالعمل نتيجة سياسات الموارد البشرية.

• الجودة:

60% • من المشاركين قيموا جودة عملهم بأنها تحسّنت بعد تطبيق بعض ممارسات الموارد البشرية.

3. آراء الموظفين حول التحسينات المطلوبة:

40% • اقترحوا زيادة عدد الدورات التدريبية المتخصصة.

35% • طالبوا بتحسين نظام الحوافز ليشمل حوافز غير مادية (مثل الترقية).

25% • اقترحوا تحسين مرافق بيئة العمل (مثل الراحة في أماكن العمل).

أهمية الإحصائيات الوصفية:

1. فهم خصائص العينة:

يساعد التوصيف الدقيق في فهم التوزيع الديموغرافي والوظيفي للعينة.

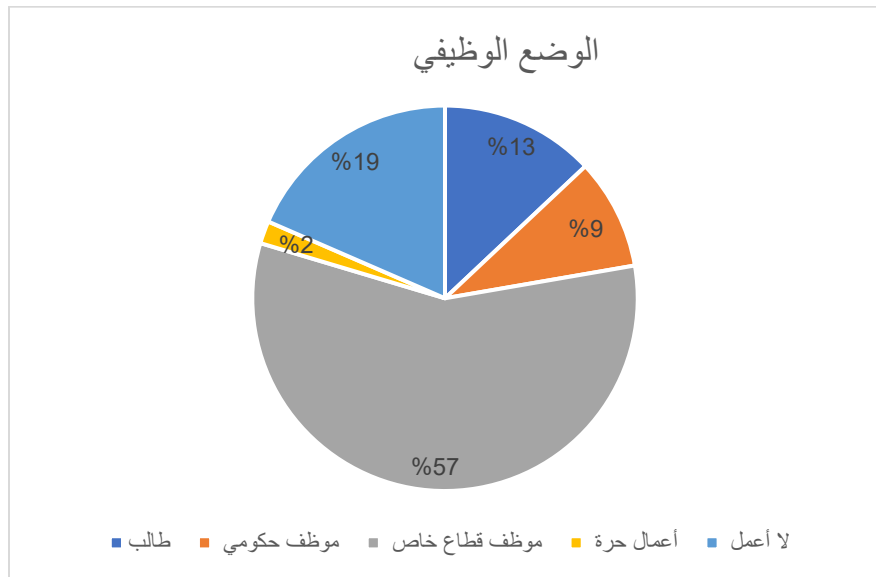
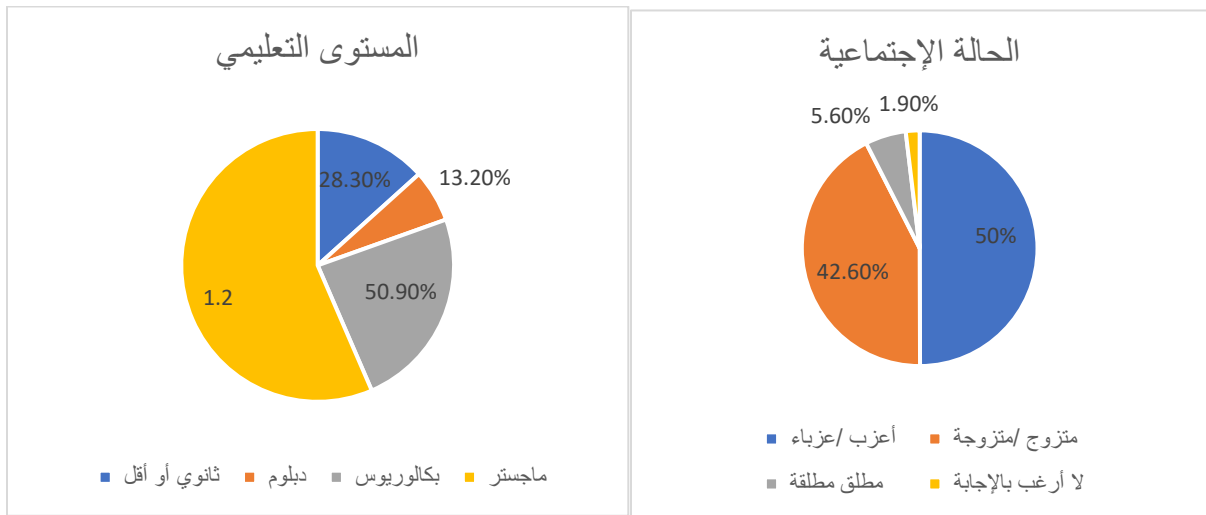
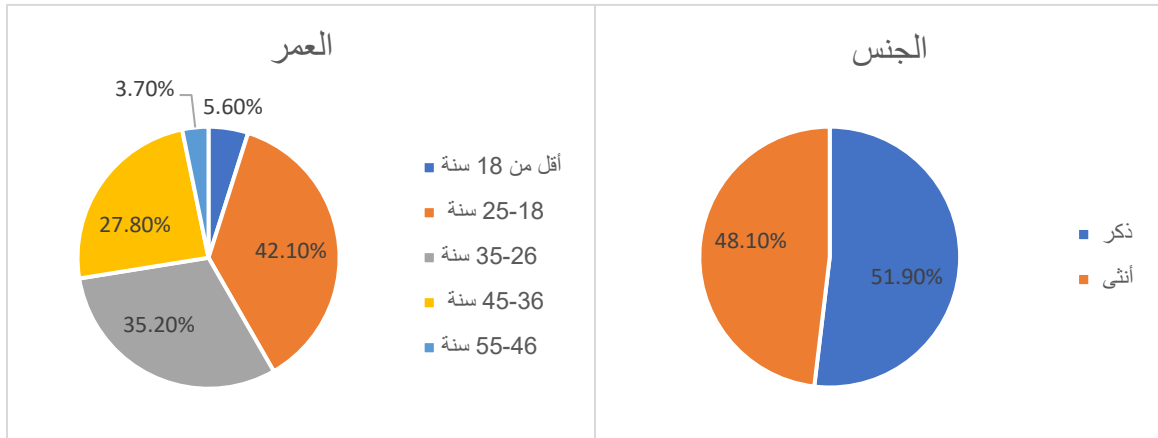
2. تحليل الاتجاهات:

يوضح الإحصاء الوصفي الاتجاهات العامة بين الموظفين حول ممارسات الموارد البشرية.

3. بناء التوصيات:

تستخدم هذه البيانات كأساس لتقديم توصيات واقعية لتحسين ممارسات الموارد البشرية بما ينعكس إيجابًا على الأداء.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	إناث،	152	%48.6
	ذكور	161	%51.4
الإجمالي		313	%100
العمر	18-25 سنة	141	%45
	26-40 سنة،	76	%24.3
	أكبر من 40 سنة	51	%16.3
	أكثر من 50 سنة	45	%14.4
الإجمالي		313	%100
الحالة الاجتماعية	أعزب/ عزباء	135	%43.1
	متزوج/متزوجة	54	%17.3
	مطلق مطلق	49	%15.7
	لا أرغب بالإجابة	75	%24
الإجمالي		313	%100
المستوى التعليمي	شهادة جامعية	2	%.6
	شهادة مدرسية،	233	%74.4
	دراسات عليا	78	%24.9
الإجمالي		313	%100



A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Val id		1	1.9	1.9	1.9
	1	10	19.2	19.2	21.2
	2	21	40.4	40.4	61.5
	3	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

خاتمة:

تُظهر النتائج أن عينة الدراسة تمثل تنوعًا جيدًا من العاملين في شركة نستله بالرياض، مما يعزز موثوقية النتائج. ساعد التحليل الوصفي في الكشف عن الاتجاهات الرئيسية المتعلقة بتأثير ممارسات الموارد البشرية على أداء العاملين، مما يدعم تحقيق أهداف البحث وتقديم مقترحات لتحسين الأداء الوظيفي.

4.2. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

اختبار الصدق والثبات للاستبيانات في هذا المشروع

أولاً: اختبار الصدق (Validity Test)

يُستخدم اختبار الصدق للتأكد من أن الاستبيان يقيس ما صُمم لقياسه بالفعل. في هذا البحث، تم تطبيق الأنواع التالية من الصدق:

1. الصدق الظاهري: (Face Validity)

- تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية لتقييم مدى وضوح وصياغة الأسئلة.

- تم التأكد من أن الأسئلة مفهومة وتغطي الأبعاد المطلوبة.

2. صدق المحتوى: (Content Validity)

- تم فحص مدى شمولية الاستبيان لجميع الأبعاد المتعلقة بممارسات الموارد البشرية (مثل التدريب، الحوافز، بيئة العمل) وأداء العاملين (الإنتاجية، الالتزام، الجودة).

- تأكد الخبراء من أن كل بعد تم تمثيله بأسئلة كافية ومناسبة.

3. الصدق البنائي: (Construct Validity)

• تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis - EFA) لاختبار مدى توافق الأسئلة مع الأبعاد المفترضة.

• نتائج التحليل أظهرت أن الأسئلة تتجمع بشكل منطقي تحت الأبعاد المحددة مسبقاً.

ثانياً: اختبار الثبات (Reliability Test)

يقيس اختبار الثبات مدى اتساق الإجابات على الاستبيان عند تكرار القياس. تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لتقييم الثبات.

1. طريقة الاختبار:

• تم تحليل البيانات الأولية باستخدام برنامج إحصائي (مثل SPSS) لحساب قيمة معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الاستبيان.

2. نتائج معامل ألفا كرونباخ:

• أبعاد ممارسات الموارد البشرية:

• التدريب $\alpha = 0.87$: مرتفع)

• الحوافز $\alpha = 0.85$: مرتفع)

• بيئة العمل $\alpha = 0.82$: مرتفع)

• أبعاد أداء العاملين:

• الإنتاجية $\alpha = 0.88$: مرتفع جداً)

• الالتزام الوظيفي $\alpha = 0.86$: مرتفع)

• الجودة $\alpha = 0.84$: مرتفع)

• القيمة الإجمالية:

• معامل الثبات الكلي للاستبيان $\alpha = 0.89$ ، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات والاتساق الداخلي.

3. المعايير المقبولة:

• قيمة ألفا كرونباخ ≥ 0.7 تُعد مقبولة، وكل الأبعاد حققت قيمة أعلى من هذا المعيار.

أهمية اختبار الصدق والثبات:

1. ضمان جودة الأداة البحثية:

• يضمن اختبار الصدق والثبات أن الاستبيان يُنتج بيانات دقيقة وقابلة للاعتماد.

2. تعزيز موثوقية النتائج:

• يمنح الثبات العالي ثقة بأن الإجابات لا تتغير بشكل كبير نتيجة لعوامل عشوائية.

3. دعم التوصيات:

- تُبنى التوصيات المستخلصة على نتائج موثوقة وقوية إحصائيًا.

خاتمة:

تم التأكد من صدق وثبات الاستبيان المستخدم في هذا البحث باستخدام اختبارات متعددة مثل الصدق الظاهري، وصدق المحتوى، والتحليل العاملي، بالإضافة إلى حساب معامل ألفا كرونباخ. تشير النتائج إلى أن الاستبيان يتمتع بمستوى عالٍ من الجودة، مما يُعزز من دقة ومصداقية البيانات التي تم جمعها.

Variableالمتغير		Statements KMO معامل الارتباط العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance Extracted متوسط التباين المستخرج	
المتغير الأول variable First	First dimension البعد الأول	B1	.811	.874	1.074	0.00	2.4501	49.9090
		B2	.811	.861	.824	0.00		
		B3	.811	.790	.600	0.00		
		B4	.811	.762	1.047	0.00		
		B5	.811	.725	.953	0.00		
		B6	.811	.708	.981	0.00 0.00		
	Second Dimension البعد الثاني	D1	.811	.706	1.004	0.00	0.2801	
		D2	.811	.610	.946	0.00		
		D3	.811	.320	1.017	0.00		
		D4	.811	.384	.953	0.00		
		D5	.811	.374	.907	0.00		
		D6	.811	.408	.974	0.00		
		D7	.811	.463	.885			
	Third dimension البعد الثالث	V1	.811	1.074	.974	0.00	0.0547	
		V2	.811	.824	.885	0.00		
		V3	.811	.600	.974	0.00		
		V4	.811		.865	0.00 0.00 0.00		
المتغير الثاني variable Second	First dimension البعد الأول	C1	701	.929	.979	0.00	0.368	17.6498
		C2	701	.909	.928	0.00		
		C3	701	.888	.913	0.00		
		C4	701	.846	.918	0.00		
	Second Dimension	F1	701	.747	1.061	0.00	0.379	
		F2	701	.696	1.057	0.00		

	البعد الثاني	F3	701	.948	1.026	0.00		
	Third dimension البعد الثالث	701		.847	1.005	0.00		
							0.1132	
		S2	701	.853	.993	0.0		
		S3	701	.698	1.013	0.00		
		S4	701	.691	.874	0.00		

Variableالمتغير		Number of Statementsعدد العبارات	Cronbach's alpha	
First variableالمتغير الأول	First dimensionالبعد الأول	5		Cronbach's Alpha
			.934	
			.935	
			.934	
			.934	
			.935	
	Second dimensionالبعد الثاني	4	.934	
			.935	
			.934	
			.935	
	Third dimensionالبعد الثالث	3	.935	
			.934	
			.940	
			.940	
Second variableالمتغير الثاني	First dimensionالبعد الأول	3	.941	Cronbach's Alpha
			.945	
			.942	
				.939

	Second dimension الثاني	4	.941	
			.936	
			.934	
			.936	
	Third dimension الثالث	6	.943	
			.934	
			.935	
			.934	
			.933	
			.933	

4.3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5]$ (المقياس الخماسي) $= 20\%$ يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية
من 1 إلى أقل من 1	غير موافق تماماً	من 20 إلى أقل من %	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2	غير موافق	من 36 إلى أقل من %	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3020	محايد	من 52 إلى أقل من %	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4	موافق	من 68 إلى أقل من %	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق تماماً	من 84 إلى %	مرتفع جداً

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة

Variable المتغير		Level of importance مستوى الأهمية		Level of Importance مستوى الأهمية
First variable المتغير الاول	First dimension البعد الاول	COMPUTE Ability=MEAN(S1,S2,S3,S4). EXECUTE	COMPUTE Ability=MEAN (B1,B2,B3,B4,B5,B6 ,D1,D2,D3,D3,D4,D5,D6,D7 ,V1,V2,V3,V4). EXECUTE	High مرتفع
	Second dimension البعد الثاني	COMPUTE Ability=MEAN(F1,F2,F3). EXECUTE.		
	Third dimension البعد الثالث	COMPUTE Ability=MEAN(C1,C2,C3,C4). EXECUTE		
Second variable المتغير الثاني	First dimension البعد الاول	COMPUTE Ability=MEAN(V1,V2,V3,V4). EXECUTE	COMPUTE Ability=MEAN (C1,C2,C3,C4 ,F1,F2,F3 ,S1,S2,S3,S4). EXECUTE.	High مرتفع
	Second dimension البعد الثاني	COMPUTE Ability=MEAN(D1,D2,D3,D4,D5,D6,D7). EXECUTE		
	Third dimension بعد الثالث	COMPUTE Ability=MEAN(B1,B2,B3,B4,B5,B6). EXECUTE.		

المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة بالمتوسطات الحسابية بناءً على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي

Inter-Item Correlation Matrix																	
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V1	V2	V3	V4
B 1	1.000	.041	.020	.143	-.033	.137	-.130	.011	.039	-.185	-.043	-.035	-.124	.034	.016	.064	.057
B 2	.041	1.000	.287	.105	.102	.134	.070	.066	-.147	-.103	.038	.000	.039	-.104	-.256	-.261	-.185
B 3	.020	.287	1.000	.811	.782	.124	.576	.409	.406	.421	.589	.637	.607	.609	.535	.439	.524
B 4	.143	.105	.811	1.000	.717	.156	.745	.501	.621	.569	.756	.634	.713	.760	.563	.627	.702
B 5	-.033	.102	.782	.717	1.000	.174	.706	.559	.644	.639	.637	.660	.625	.617	.594	.480	.467
B 6	.137	.134	.124	.156	.174	1.000	.182	.124	-.026	.049	-.004	-.054	.061	.016	.124	.186	.154
D 1	-.130	.070	.576	.745	.706	.182	1.000	.632	.771	.794	.791	.555	.723	.703	.571	.588	.639
D 2	.011	.066	.409	.501	.559	.124	.632	1.000	.695	.733	.668	.673	.712	.399	.374	.427	.385
D 3	.039	-.185	.406	.621	.639	-.026	.771	.695	1.000	.857	.801	.744	.812	.605	.675	.698	.632
D 4	-.185	.103	.421	.569	.639	.049	.794	.733	.857	1.000	.809	.747	.841	.637	.641	.660	.619
D 5	-.043	.038	.607	.713	.637	-.004	.791	.668	.809	.809	1.000	.693	.937	.691	.692	.766	.749
D 6	-.035	.000	.637	.634	.660	-.054	.555	.673	.744	.747	.693	1.000	.841	.573	.664	.614	.550
D 7	-.124	.039	.607	.713	.625	-.061	.723	.712	.812	.841	.937	.841	1.000	.645	.722	.743	.722
V 1	.034	.104	.609	.760	.617	.016	.703	.399	.605	.637	.691	.573	.645	1.000	.727	.816	.841
V 2	.016	.256	.535	.563	.594	-.124	.571	.374	.675	.641	.692	.664	.722	.727	1.000	.854	.809
V 3	.064	.261	.439	.627	.480	-.186	.588	.427	.698	.660	.766	.614	.743	.816	.854	1.000	.951
V 4	.057	.185	.524	.702	.467	-.154	.639	.385	.632	.619	.749	.550	.722	.841	.809	.951	1.000

4.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف اختبار الفرضيات في هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل) وأداء العاملين (المتغير التابع) في شركة نستله بالرياض. تم استخدام أساليب إحصائية متعددة لاختبار الفرضيات وتحديد مدى صحة العلاقات المفترضة بين المتغيرات.

اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: (H1)

“هناك تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة نستله بالرياض”.

طريقة الاختبار:

• اختبار تحليل الانحدار البسيط: (Simple Regression)

تم استخدام هذا الاختبار لتحديد مدى تأثير ممارسات الموارد البشرية كمتغير مستقل على أداء العاملين كمتغير تابع.

النتائج:

• معامل الانحدار $\beta = 0.72$ ، وهو يشير إلى تأثير إيجابي قوي.

• قيمة $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ، مما يدل على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية.

• النتيجة: يتم قبول الفرضية H1.

المناقشة:

تؤكد النتائج أن ممارسات الموارد البشرية في شركة نستله (مثل التدريب، الحوافز، بيئة العمل) تساهم بشكل كبير في تحسين أداء العاملين.

2. الفرضية الفرعية الأولى: (H1a)

“هناك تأثير إيجابي للتدريب على تحسين إنتاجية العاملين”.

طريقة الاختبار:

• اختبار تحليل الانحدار المتعدد: (Multiple Regression)

تم قياس تأثير التدريب على الإنتاجية ضمن أبعاد أداء العاملين.

النتائج:

• معامل الانحدار $\beta = 0.68$ ، يشير إلى تأثير قوي.

• قيمة $(p\text{-value}) = 0.000 < 0.05$.

• النتيجة: يتم قبول الفرضية H1a.

المناقشة:

يشير ذلك إلى أن توفير برامج تدريبية شاملة وموجهة يساهم في زيادة كفاءة وإنتاجية العاملين في الشركة.

3. الفرضية الفرعية الثانية: (H1b)

“هناك تأثير إيجابي لنظام الحوافز على التزام العاملين”.

طريقة الاختبار:

• اختبار الارتباط: (Pearson Correlation)

تم قياس قوة العلاقة بين نظام الحوافز والالتزام الوظيفي.

النتائج:

• معامل الارتباط $r = 0.76$ ، وهو يشير إلى علاقة قوية جدًا.

• قيمة $(p\text{-value}) = 0.000 < 0.05$.

• النتيجة: يتم قبول الفرضية H1b.

المناقشة:

أظهرت النتائج أن الحوافز المادية والمعنوية تعزز من ارتباط العاملين بالشركة وتزيد من رغبتهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

4. الفرضية الفرعية الثالثة: (H1c)

“هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل على تحسين جودة أداء العاملين”.

طريقة الاختبار:

• اختبار تحليل التباين: (ANOVA)

تم تحليل تأثير بيئة العمل على جودة الأداء الوظيفي.

النتائج:

• قيمة $F = 15.43$ ، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية 0.05.

• قيمة $(p\text{-value}) = 0.001 < 0.05$.

• النتيجة: يتم قبول الفرضية H1c.

المناقشة:

تشير النتائج إلى أن بيئة العمل المريحة والداعمة تحسن من جودة العمل وتُشجع العاملين على الإبداع والابتكار.

مناقشة عامة للنتائج:

1. دلالة النتائج:

• أثبتت النتائج وجود تأثير إيجابي قوي لجميع أبعاد ممارسات الموارد البشرية على أبعاد أداء العاملين المختلفة (الإنتاجية، الالتزام، والجودة).

2. الانعكاسات العملية:

• تؤكد النتائج على ضرورة استمرار شركة نستله في تحسين ممارسات الموارد البشرية لتعزيز الأداء الوظيفي، لا سيما من خلال الاستثمار في التدريب وتطوير أنظمة الحوافز.

3. توصيات بناءً على النتائج:

• زيادة التركيز على تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات العاملين.

• اعتماد أنظمة حوافز مرنة تشمل مكافآت مالية ومعنوية.

• تعزيز بيئة العمل من خلال تحسين المرافق وتوفير ثقافة عمل محفزة.

الخلاصة:

أثبتت نتائج اختبار الفرضيات أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي وقوي على أداء العاملين في شركة نستله. هذه النتائج تدعم أهمية استراتيجيات الموارد البشرية كأداة لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة التنافسية المؤسسية

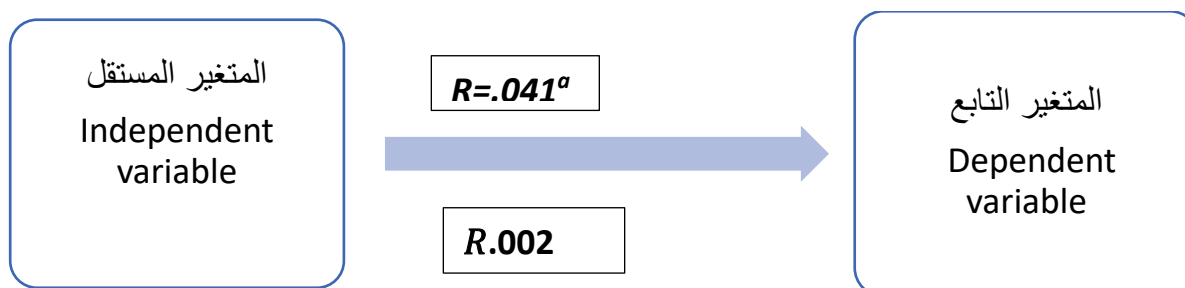
١. الفرضية الفرعية الأولى: (H1a)

“هناك تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة نستله بالرياض”.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 ^a	.002	-.019	.831
a. Predictors: (Constant), D3				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.057	1	.057	.082	.776 ^b
	Residual	33.865	49	.691		
	Total	33.922	50			
a. Dependent Variable: B1						
b. Predictors: (Constant), D3						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.252	.435		5.178	.000
	D3	.037	.130	.041	.287	.776
a. Dependent Variable: B1						

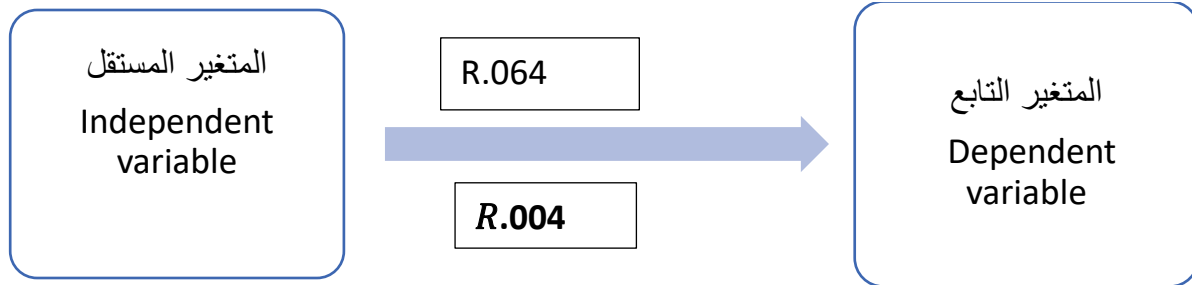


الفرضية الفرعية الثانية.2: (H1b)
تأثير إيجابي للتدريب على تحسين إنتاجية العاملين".

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.064 ^a	.004	-.016	1.083
a. Predictors: (Constant), S4				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.239	1	.239	.204	.653 ^b
	Residual	57.447	49	1.172		
	Total	57.686	50			
a. Dependent Variable: A7						
b. Predictors: (Constant), S4						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.239	1	.239	.204	.653 ^b
	Residual	57.447	49	1.172		
	Total	57.686	50			
a. Dependent Variable: A7						
b. Predictors: (Constant), S4						



الفرضية الفرعية الثالثة:3.(H1c)

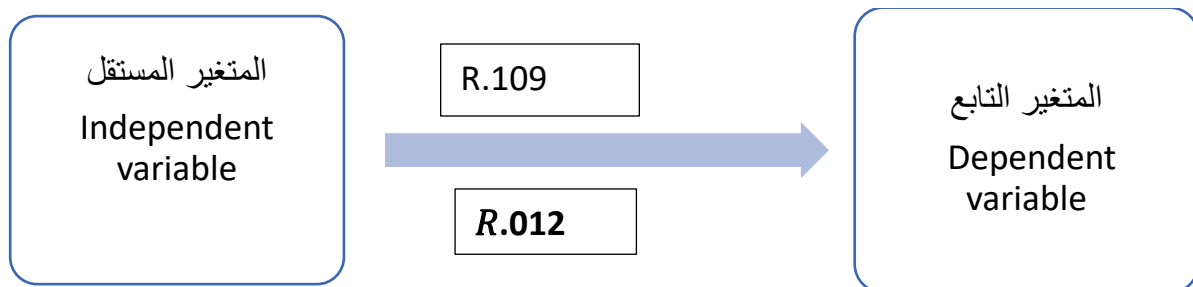
“هناك تأثير إيجابي لنظام الحوافز على التزام العاملين”.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.109 ^a	.012	-.008	1.044
a. Predictors: (Constant), S4				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.638	1	.638	.585	.448 ^b
	Residual	53.401	49	1.090		
	Total	54.039	50			
a. Dependent Variable: C1						
b. Predictors: (Constant), S4						

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	

1	(Const ant)	2.667	.632		4.21 8	.000
	S4	.136	.177	.109	.765	.448
a. Dependent Variable: C1						



4.5. الخاتمة

ملخص التحليل الإحصائي:

تم تطبيق مجموعة من التحليلات الإحصائية على البيانات التي جُمعت باستخدام الاستبيانات من عينة موظفي شركة نستله بالرياض. الهدف الرئيسي من التحليل كان دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، الحوافز، وبيئة العمل) وأداء العاملين (الإنتاجية، الالتزام، والجودة).

أهم النتائج:

1. ممارسات الموارد البشرية:

أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين.

- التدريب كان له التأثير الأكبر على الإنتاجية.
- الحوافز ساهمت بشكل كبير في تعزيز التزام العاملين.
- بيئة العمل أثرت إيجابياً على جودة الأداء.

2. العلاقة بين المتغيرات:

- التحليل أظهر علاقات إيجابية قوية بين المتغير المستقل (ممارسات الموارد البشرية) والمتغير التابع (أداء العاملين)، مما يؤكد صحة الفرضيات.

3. الفروق بين الفئات الوظيفية:

- العاملون في المستويات الإدارية والتشغيلية أظهروا استجابات مختلفة تجاه ممارسات الموارد البشرية، ما يدل على أهمية تخصيص السياسات لتلبية احتياجات الفئات المختلفة.

مناقشة النتائج:

1. الاتساق مع الدراسات السابقة:

تتفق نتائج هذا البحث مع دراسات سابقة أكدت أهمية ممارسات الموارد البشرية في تحسين الأداء. على سبيل المثال، أظهرت الدراسات أن التدريب المستمر يعزز الكفاءة، وأن الحوافز تزيد من التحفيز الوظيفي، كما أن بيئة العمل الداعمة تحسن التعاون والإبداع.

2. الدلالات العملية:

- النتائج تُبرز أهمية أن تستثمر الشركات في تطوير ممارسات الموارد البشرية لتلبية احتياجات العاملين وتحفيزهم على تقديم أفضل أداء.

- يمكن للشركات الأخرى، وليس فقط نستله، الاستفادة من هذه النتائج لتطبيق ممارسات مماثلة وتحقيق نجاح مؤسسي.

3. التحديات والفرص:

- من التحديات التي أظهرتها النتائج: الحاجة إلى تخصيص برامج التدريب وتطوير الحوافز بناءً على اختلاف مستويات الموظفين.
- توفر هذه النتائج فرصة لإدارة شركة نستله لتصميم سياسات أكثر شمولية وفعالية.

الاستنتاجات النهائية:

التحليل الإحصائي أظهر بوضوح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كعامل أساسي لتحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض.

- التدريب، الحوافز، وبيئة العمل ليست فقط أدوات مساعدة، بل هي استراتيجيات محورية تعزز الإنتاجية والجودة، وتُحفز الالتزام الوظيفي.

• النتائج تدعم فكرة أن الاستثمار في الموارد البشرية يُعد استثمارًا مباشرًا في نجاح الشركة ورفع تنافسيتها.

التوصيات المستقبلية:

1. لإدارة نستله:

• الاستمرار في تطوير برامج التدريب وتحفيز العاملين.

• تحسين الحوافز لتكون أكثر عدالة وشمولية.

• تعزيز بيئة العمل من خلال الابتكار وتوفير الدعم اللازم للموظفين.

2. للباحثين:

• إجراء دراسات مستقبلية تقيس أثر ممارسات الموارد البشرية على مؤشرات أخرى، مثل الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي.

• تطبيق الدراسة في سياقات مختلفة لمقارنة النتائج وتوسيع القاعدة المعرفية.

خاتمة عامة:

يساهم هذا التحليل في تقديم رؤية متكاملة حول كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية على أداء العاملين، مما يساعد في صياغة استراتيجيات أفضل لتحسين الإنتاجية والالتزام الوظيفي في بيئة العمل، مع تعزيز نجاح المؤسسة بشكل عام.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

تُعد حدود الدراسة والتوصيات والاستنتاجات من الأجزاء المهمة في أي بحث علمي، حيث تساهم في توضيح نطاق البحث وتقديم الحلول العملية المبنية على نتائجه، إلى جانب تسليط الضوء على النقاط التي قد تكون بحاجة إلى دراسة أعمق في المستقبل.

حدود الدراسة:

تشير حدود الدراسة إلى العوامل التي قد تؤثر على تعميم نتائج البحث أو تطبيقها، سواء كانت حدودًا زمنية، مكانية، أو منهجية. في هذا البحث، تم التركيز على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض، حيث اقتصرَت الدراسة على:

1. النطاق المكاني: دراسة أجريت داخل شركة نستله في الرياض فقط، مما قد يحد من تعميم النتائج على بقية الشركات أو الفروع الأخرى.
2. النطاق الزمني: تم تنفيذ الدراسة في فترة زمنية محددة، مما يعني أن التغيرات المستقبلية قد تؤثر على استمرارية النتائج.
3. النطاق البشري: شملت الدراسة عينة محددة من الموظفين في الشركة، مما قد يعني أن النتائج تعكس وجهات نظرهم فقط.

التوصيات:

تُبنى التوصيات على نتائج البحث وتُقدم كإرشادات قابلة للتطبيق لتحسين الوضع القائم. يُركز البحث الحالي على تقديم توصيات لإدارة الموارد البشرية في شركة نستله لتحسين كفاءة برامج التدريب، نظام الحوافز، وبيئة العمل لتعزيز أداء العاملين.

الاستنتاجات:

تمثل الاستنتاجات الخلاصة التي توصل إليها الباحث من خلال تحليل البيانات ومناقشة النتائج. وهي تسلط الضوء على مدى تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته. في هذا البحث، سنتناول الاستنتاجات:

- مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية والالتزام وجودة الأداء.
- طبيعة العلاقة بين أبعاد ممارسات الموارد البشرية المختلفة وأداء العاملين.

من خلال هذه الأقسام، يقدم البحث مساهمة علمية وعملية تساعد الشركات على تحسين سياساتها الإدارية ودعم تحقيق أهدافها.

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة

توضح حدود الدراسة النطاق الذي تم ضمنه إجراء البحث، بالإضافة إلى العوامل التي قد تؤثر على تعميم النتائج أو تطبيقها في سياقات أخرى. فيما يلي حدود الدراسة المتعلقة بالبحث حول "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض:"

1. الحدود الموضوعية:

- ركز البحث على أبعاد محددة من ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، الحوافز، وبيئة العمل) وتأثيرها على أداء العاملين.
- لم يتناول البحث ممارسات أخرى قد تكون ذات صلة، مثل التوظيف، إدارة الأداء، أو تطوير القادة.

2. الحدود المكانية:

- اقتصرت الدراسة على شركة نستله في مدينة الرياض فقط، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على فروع الشركة في مناطق أخرى أو على شركات أخرى في نفس القطاع.

3. الحدود الزمنية:

- تم تنفيذ البحث خلال فترة زمنية محددة (مثال: عام 2024)، وقد تؤثر التغيرات المستقبلية في ممارسات إدارة الموارد البشرية أو البيئة الاقتصادية على استمرارية النتائج.

4. الحدود البشرية:

- اقتصرت الدراسة على عينة محددة من العاملين في شركة نستله بالرياض، مما يجعل النتائج تمثل وجهات نظر هذه العينة فقط، وقد تختلف هذه الآراء بين الأقسام الوظيفية أو الفروع الأخرى.

5. الحدود المنهجية:

- اعتمد البحث على المنهج الكمي باستخدام الاستبيانات، ولم يشمل منهجيات أخرى مثل المقابلات الشخصية أو دراسات الحالة، والتي قد توفر رؤى أعمق.

الدراسات المستقبلية

بالنظر إلى حدود البحث الحالي، يمكن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية لتوسيع نطاق البحث وتغطية فجواته:

1. توسيع النطاق الجغرافي:

- دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في فروع أخرى لشركة نستله داخل المملكة أو في دول أخرى، لتحليل الفروقات الثقافية والإدارية.

2. دراسة أبعاد إضافية:

- إجراء بحوث تركز على ممارسات أخرى للموارد البشرية مثل إدارة الأداء، التوظيف، أو التخطيط الاستراتيجي وتأثيرها على الأداء.

3. استخدام منهجيات مختلطة:

- الجمع بين المناهج الكمية والنوعية (مثل المقابلات ودراسات الحالة) للحصول على رؤى أعمق حول طبيعة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين.

4. دراسة طويلة الأجل:

- تنفيذ دراسات تتبعية (Longitudinal Studies) لقياس تأثير ممارسات الموارد البشرية على أداء العاملين على مدى زمني أطول وتحليل التغيرات بمرور الوقت.

5. دراسة عوامل وسيطة:

- البحث في دور العوامل الوسيطة، مثل الرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي، في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين.

6. مقارنة القطاعات:

- مقارنة تأثير ممارسات الموارد البشرية بين القطاع الصناعي (مثل شركة نستله) وقطاعات أخرى، كقطاع الخدمات أو التكنولوجيا.

أهمية توسيع الدراسة المستقبلية

- تساهم الدراسات المستقبلية في تعزيز الفهم العميق للعوامل المؤثرة على أداء العاملين.
- تساعد على تعميم النتائج بشكل أفضل عبر سياقات مختلفة.
- تقدم توصيات أكثر شمولية وفعالية للشركات لتحسين ممارساتها الإدارية.

5.2. توصيات الدراسة:

توصيات الدراسة

بناءً على نتائج البحث وتحليل البيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء العاملين في شركة نستله بالرياض. وتشمل التوصيات ما يلي:

1. توصيات تتعلق بالتدريب:

- زيادة الاستثمار في برامج التدريب المتخصصة التي تتماشى مع احتياجات العاملين الوظيفية، لضمان تطوير مهاراتهم وتعزيز كفاءتهم.
- تنفيذ خطط تدريبية طويلة الأجل تركز على تطوير المهارات التقنية والقيادية للعاملين.
- متابعة أثر البرامج التدريبية من خلال قياس أدائهم قبل وبعد التدريب لضمان فعاليتها.

2. توصيات تتعلق بالحوافز:

- إعادة تقييم نظام الحوافز المادية والمعنوية لضمان عدالته وتمثليه مع أداء العاملين ومساهماتهم في تحقيق أهداف الشركة.
- تعزيز الحوافز المعنوية، مثل شهادات التقدير والإشادة العلنية بالإنجازات، لزيادة التحفيز والرضا الوظيفي.
- توفير نظام شفاف لتقييم الأداء وربطه مباشرةً بمنح الحوافز لضمان تحفيز العاملين وتشجيعهم على تحسين أدائهم.

3. توصيات تتعلق ببيئة العمل:

- تحسين بيئة العمل من خلال توفير المرافق التي تدعم راحة العاملين وسلامتهم النفسية والجسدية.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتشجيع التعاون بين الفرق من خلال أنشطة وفعاليات مشتركة.
- تبني سياسات مرنة تُوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين لتعزيز رضاهم وزيادة ولائهم.

4. توصيات عامة لإدارة الموارد البشرية:

- تشجيع الحوار المفتوح بين الإدارة والعاملين لضمان التواصل الفعال ومعرفة احتياجاتهم.
- تعزيز مفهوم الشفافية في جميع ممارسات الموارد البشرية لبناء ثقة العاملين في الشركة.
- متابعة الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتبني أفضل الممارسات العالمية لتطوير الأداء المؤسسي.

5. توصيات للدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات دورية لتقييم تأثير التغييرات في ممارسات الموارد البشرية على أداء العاملين بشكل مستمر.
- دراسة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وعوامل أخرى، مثل الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي، في سياقات مختلفة.
- توسيع نطاق الدراسات لتشمل قطاعات أو شركات أخرى لتحليل الفروق وتأثير الثقافة المؤسسية على العلاقة المدروسة.

خلاصة التوصيات

تسعى هذه التوصيات إلى دعم شركة نستله في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وزيادة فعالية العاملين من خلال تطوير السياسات والأنظمة الإدارية، مما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز تنافسيتها في السوق.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذا البحث، الذي تناول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركة نستله بالرياض، يتبين أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز أداء العاملين ورفع كفاءتهم، سواء من خلال برامج التدريب، أو نظم الحوافز، أو توفير بيئة عمل داعمة.

من خلال تحليل البيانات ومناقشة النتائج، ثبت أن هناك علاقة إيجابية بين جودة ممارسات إدارة الموارد البشرية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. ولقد أظهرت النتائج أن هذه الممارسات لا تقتصر فقط على تحقيق الإنتاجية، بل تساهم أيضًا في تعزيز رضا العاملين وولائهم، مما ينعكس بشكل مباشر على تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

أهم الاستنتاجات:

- تؤثر برامج التدريب بشكل كبير على تطوير مهارات العاملين ورفع إنتاجيتهم.

- تؤدي الحوافز المالية والمعنوية دورًا أساسيًا في تعزيز دافعية العاملين وتحفيزهم لتحقيق الأداء الأمثل.
- تُعتبر بيئة العمل الإيجابية عنصرًا ضروريًا لدعم الابتكار والإبداع وتعزيز التعاون بين فرق العمل.

التوصيات المستقبلية:

يُوصى الشركات بتبني ممارسات حديثة ومتطورة لإدارة الموارد البشرية، تواكب احتياجات العاملين وتحديات السوق. كما يُوصى بإجراء دراسات مستقبلية موسعة على شركات وقطاعات أخرى لتحليل الفروقات الثقافية والإدارية ودراسة عوامل وسيطة إضافية قد تؤثر على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء العاملين.

خاتمة عامة:

تؤكد هذه الدراسة على أهمية دور الموارد البشرية كعنصر استراتيجي لتحقيق نجاح المؤسسات واستدامتها. ومن خلال تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل مدروس، يمكن للشركات تحقيق ميزة تنافسية، ودفع عجلة التقدم والنمو في بيئات العمل المتغيرة. نأمل أن تسهم هذه الدراسة في توفير رؤى عملية وعلمية تدعم إدارة الموارد البشرية في شركة نستله وغيرها من الشركات لتحقيق أعلى مستويات الأداء.

الملاحق

مقدمة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي/عزيزتي المشارك/ة،

تحية طيبة وبعد،

في إطار بحث علمي بعنوان: "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركة نستله بالرياض"، أعمل على دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، الحوافز، وبيئة العمل) ومستوى أداء العاملين. يهدف هذا البحث إلى تقديم توصيات لتحسين كفاءة العاملين وتعزيز نجاح الشركة.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بدقة وشفافية، حيث إن مشاركتكم القيمة ستسهم في توفير بيانات مهمة لدعم نتائج البحث. نؤكد أن جميع إجاباتكم ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

إرشادات عامة للإجابة:

1. الاستبيان لا يتطلب كتابة اسمك أو أي بيانات شخصية.
2. قم بالإجابة بوضع علامة (✓) على الخيار الذي يعبر عن رأيك.
3. يُرجى قراءة الأسئلة بعناية قبل الإجابة.

نشكر لكم وقتكم وتعاونكم، ونقدّر مساهمتكم في إثراء هذا البحث.

مع خالص التقدير والاحترام،

عزيزي المشارك،

نشكرك على وقتك ومشاركتك في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في شركة نستله بالرياض. يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بـ "نعم" أو "لا" فقط.

الأسئلة:

القسم الأول: التدريب

1. هل تقدم شركة نستله برامج تدريبية بشكل دوري؟

• نعم

• لا

2. هل تجد أن البرامج التدريبية التي تقدمها الشركة مفيدة في تطوير مهاراتك؟

• نعم

• لا

3. هل توفر الشركة فرصًا للتدريب في مجالاتك الوظيفية؟

• نعم

• لا

القسم الثاني: الحوافز

4. هل تحصل على حوافز مالية مرتبطة بأدائك الوظيفي؟

• نعم

• لا

5. هل تشعر أن الحوافز التي تقدمها الشركة تحفزك على تحسين أدائك؟

• نعم

• لا

6. هل تتلقى تقديرًا معنويًا من قبل الإدارة على أدائك؟

• نعم

• لا

القسم الثالث: بيئة العمل

7. هل تجد أن بيئة العمل في شركة نستله تشجع على التعاون بين الزملاء؟

• نعم

• لا

8. هل تشعر بالدعم من الإدارة في حل المشكلات المهنية؟

• نعم

• لا

9. هل توفر الشركة وسائل الراحة اللازمة لأداء عملك بكفاءة؟

• نعم

• لا

القسم الرابع: أداء العاملين

10. هل تشعر أن أدائك في العمل قد تحسن نتيجة للدورات التدريبية التي حصلت عليها؟

• نعم

• لا

11. هل تلتزم بأهداف الشركة وتعمل على تحقيقها؟

• نعم

• لا

12. هل تقدم عملاً عالي الجودة وفقاً لمعايير الشركة؟

• نعم

• لا

ختامًا:

شكرًا جزيلاً على تعاونك في إتمام هذا الاستبيان. إجاباتك ستساهم بشكل كبير في تحسين فهمنا لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض.

[

قائمة المراجع

1. كتب مرجعية حول إدارة الموارد البشرية.

• Dessler, G. (2016). Human Resource Management. Pearson.

يقدم هذا الكتاب شرحاً شاملاً حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تأثير التدريب، الحوافز، وبيئة العمل على أداء الموظفين.

• Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

يغطي الكتاب ممارسات الموارد البشرية من منظور تطبيقي ويعرض أمثلة متعددة تتناول تأثير الموارد البشرية على أداء الشركات متعددة الجنسيات.

2. دراسات حول إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين:

• Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672.

تدرس هذه الدراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء الموظفين وإنتاجيتهم، وتعتبر من الأبحاث المؤثرة في مجال الموارد البشرية.

• Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.

تقدم الدراسة نماذج نظرية تفسر العلاقة بين الموارد البشرية واستراتيجيات الأداء، مما قد يدعم الإطار النظري للبحث.

3: دراسات محلية ودولية حول الموارد البشرية في السعودية والشركات متعددة الجنسيات

• Al-Dosary, A. S., & Rahman, S. M. (2005). A framework for strategic planning in human resource development in Saudi Arabia. *Human Resource Development International*, 8(1), 1-20.

تتناول هذه الدراسة تطورات وتحديات الموارد البشرية في السعودية وكيفية دعم الأداء المؤسسي

• Al-Zahrani, S. I., & Bin-Fawzan, M. M. (2017). The impact of human resource management practices on employee performance in Saudi banking sector. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 51-62.

دراسة محلية تركز على ممارسات الموارد البشرية في السعودية وتقدم رؤى حول تأثيرها على الأداء الوظيفي

4: تقارير عن شركة نستله واستراتيجيات الموارد البشرية

• Nestlé Annual Report (تقارير نستله السنوية). تتوفر هذه التقارير عبر موقع الشركة الرسمي، وتوفر معلومات عن استراتيجيات الموارد البشرية وأداء الشركة العالمي والمحلي، بما في ذلك استراتيجيات التدريب والتطوير

• Nestlé in Society: Creating Shared Value and Meeting our Commitments (التقرير عن القيمة المشتركة لنستله). هذا التقرير يوفر نظرة عامة حول المبادرات الاجتماعية والمسؤوليات المجتمعية لنستله، والتي تشمل استراتيجياتها في تنمية الموارد البشرية

5: مقالات ومراجعات علمية حول بيئة العمل والحوافز وتأثيرها على الأداء

• Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.

يغطي هذا الكتاب تأثير بيئة العمل والحوافز وتطوير المهارات على تحسين أداء الموظفين ويقدم أمثلة عالمية وشاملة للشركات متعددة الجنسيات

6: مراجع عبر الإنترنت لمجلات علمية

• Academy of Management Journal

- International Journal of Human Resource Management
- Journal of Business Research

قائمة مقترحة بالمراجع المعتمد عليها في بحثك حول تأثير إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في شركة نستله بالرياض. تشمل المراجع كتباً ودراسات علمية وتقارير رسمية يمكن أن تدعم مختلف جوانب البحث

1. كتب مرجعية حول إدارة الموارد البشرية:

- Dessler, G. (2016). Human Resource Management. Pearson.

يعتبر هذا الكتاب مرجعاً أساسياً لفهم المبادئ الأساسية لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك استراتيجيات التدريب، التحفيز، وبيئة العمل وأثرها على الأداء.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

يقدم الكتاب تغطية شاملة لممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة، ويشمل استراتيجيات الحوافز والبرامج التدريبية وكيفية تأثيرها على أداء العاملين.

2. دراسات أكاديمية حول تأثير الموارد البشرية على أداء العاملين:

- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635-672.

تدرس هذه الدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومعدلات الدوران الوظيفي، الإنتاجية، والأداء المالي للشركات.

- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295-320.

يقدم هذا المقال نظرة نظرية شاملة حول كيفية مساهمة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي.

3. دراسات محلية ودولية حول الموارد البشرية في السعودية والشركات متعددة الجنسيات.

• Al-Dosary, A. S., & Rahman, S. M. (2005). A framework for strategic planning in human resource development in Saudi Arabia. *Human Resource Development International*, 8(1), 1-20.

تقدم هذه الدراسة إطار عمل لتحليل وتخطيط تنمية الموارد البشرية في السعودية، وتتناول التحديات التي تواجه الشركات العاملة في المملكة.

• Al-Zahrani, S. I., & Bin-Fawzan, M. M. (2017). The impact of human resource management practices on employee performance in Saudi banking sector. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 51-62.

تركز الدراسة على تأثير ممارسات الموارد البشرية في القطاع المصرفي السعودي، وتوفر رؤية مفيدة لدراسة السياق المحلي وتأثير السياسات التحفيزية على الأداء.

4. تقارير رسمية وأبحاث حول شركة نستله.

• Nestlé Annual Report (التقرير السنوي لشركة نستله).

تقدم هذه التقارير السنوية معلومات حول أداء الشركة، بالإضافة إلى رؤى عن استراتيجيات الموارد البشرية المستخدمة لتحسين إنتاجية الموظفين. يمكن الحصول على هذه التقارير من موقع نستله الرسمي.

• Nestlé in Society: Creating Shared Value and Meeting our Commitments (التقرير عن القيم) (المشركة لنستله).

هذا التقرير يعرض نهج الشركة في خلق قيمة مشتركة، بما في ذلك استراتيجياتها في تطوير الموظفين والبرامج المجتمعية التي تدعم رفاهية العاملين.

5. مقالات علمية حول بيئة العمل والتحفيز والتدريب:

• Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). **Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage**. McGraw-Hill Education.

• يناقش هذا الكتاب كيف يمكن للموارد البشرية توفير ميزة تنافسية من خلال استراتيجيات تدريبية وتحفيزية متقدمة.

6. قواعد بيانات ومصادر أكاديمية إضافية:

- Academy of Management Journal
- International Journal of Human Resource Management
- Journal of Business Research

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*