

أثر إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية –
مدينة الدمام

اسم الطالب

هياء سليمان إبراهيم الجريفاني

الرقم الجامعي

٢٣٢٠٠٢٤٥٥

إشراف

الدكتور / الفیصل عبد الحمید محمد حسن

الدكتور / وليد سليمان

العام الدراسي:

٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ م

١٤٤٥ / ١٤٤٦ هـ

الشكر والتقدير

قال الرسول الكريم (صلى الله عليه واله وسلم)

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

الحمد لله أولا واخرا على فضله وامتنانه ان يسر لنا هذا العمل المتواضع ثم يطيب لنا ان نتقدم

بخالص الشكر والتقدير

الى جامعة ميدأوشن التي قدمت لنا كل المصادر والمعلومات

ونتقدم بخالص الشكر والعرفان الى الدكتور

" الفيصل عبد الحميد محمد حسن "

والدكتور

وليد سليمان

الذي تكرما بالأشراف على هذا البحث وعلى تشجيعه واهتمامه وتقديمه للنصائح وتوجيهات
وعلى ما وسعنا به من رحابة صدر وتواضعه ومنحنا الكثير من وقته الثمين وعلمه الوافر في التوجيه

والارشاد جزاه الله خير الجزاء

في الدين والدنيا.

جدول المحتويات

الشكر والتقدير	٢
قائمة الاشكال التوضيحية	٥
الجداول	٥
الفصل الأول: المقدمة	٦
١,١ مقدمة	٧
١,٢ مشكلة الدراسة	٨
١,٣ الغرض من الدراسة	٩
١,٤ أسئلة البحث	١٠
١,٥ فرضيات البحث	١٠
١,٦ اهمية الدراسة	١١
الفصل الثاني: استعراض الأدبيات	١٣
2.1 مقدمة	١٤
٢,٢ المتغير المعتمد: أداء العمل في المؤسسات في الدمام	١٥
٢,٣ المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة	١٧
٢,٤ ملخص الدراسات السابقة	١٨
٢,٤,٢ المناهج والقيود	٢١
٢,٤,٣ الفجوات والتناقضات	٢٢
٢,٥ الإطار النظري للدراسة	٢٣
الفصل الثالث: منهجية البحث	٢٥
3.1 المقدمة	٢٦
٣,٢ تصميم البحث	٢٦
٣,٣ سكان الدراسة	٢٧
٣,٤ خصائص العينة	٢٧

٢٨.....	حجم العينة.....	٣,٥
٢٩.....	إجراءات جمع البيانات.....	٣,٦
٢٩.....	طريقة التحليل.....	٣,٧
٣٠.....	الفصل الرابع: الدراسة العملية.....	
٣١.....	نتائج البحث.....	٤,١
٣٨.....	التوصيات البحثية.....	٤,٢
٤٠.....	المراجع والمصادر.....	٤,٣
٤١.....	الملحقات.....	
٤٥.....	الملخص.....	
٤٧.....	Abstract.....	

قائمة الاشكال التوضيحية

رسم توضيحي ١ السؤال الاول من الاستبيان	٣١
رسم توضيحي ٢ السؤال الثاني من الاستبيان	٣٢
رسم توضيحي ٣ السؤال الثالث من الاستبيان	٣٢
رسم توضيحي ٤ السؤال الرابع من الاستبيان	٣٣
رسم توضيحي ٥ السؤال الخامس من الاستبيان	٣٣
رسم توضيحي ٦ السؤال السادس من الاستبيان	٣٤
رسم توضيحي ٧ السؤال السابع من الاستبيان	٣٤
رسم توضيحي ٨ السؤال الثامن من الاستبيان	٣٥
رسم توضيحي ٩ السؤال التاسع من الاستبيان	٣٥
رسم توضيحي ١٠ السؤال العاشر من الاستبيان	٣٦

الجداول

جدول ١ خصائص العينة -العمر	٢٧
جدول ٢ خصائص العينة -الجنس	٢٨
جدول ٣ خصائص العينة -التوزيع الوظيفي	٢٨

الفصل الأول: المقدمة

تركز هذه الدراسة على استكشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العمل في مدينة الدمام في المملكة العربية السعودية. تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حاسمًا في المنظمات من خلال إدارة رأس المال البشري وضمان استخدام فعال للموظفين لتحقيق أهداف المنظمة. في السنوات الأخيرة، أدركت المنظمات في السعودية أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العمل والنجاح التنظيمي الشامل.

يأتي سياق هذه الدراسة في مدينة الدمام، التي تعد واحدة من المحاور الاقتصادية الرئيسية في المملكة العربية السعودية. مع استمرار نمو المدينة وجذب الأعمال المحلية والدولية، يصبح من الضروري فهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العمل في هذا السياق الفريد. من خلال دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في الدمام، تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في المعرفة الحالية حول إدارة الموارد البشرية وتوفير رؤى للمنظمات التي تعمل في المدينة.

تشير الدراسات السابقة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة، مثل الاختيار والتوظيف والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والارتباط بالموظفين، لها تأثير إيجابي على أداء العمل. ومع ذلك، تمت معظم الأبحاث الحالية في السياقات الغربية، وهناك حاجة لمزيد من الدراسات في السياق السعودي، وخاصة في مدن مثل الدمام. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذا الفجوة من خلال التركيز على الدمام واستكشاف الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية التي ترتبط بتحسين أداء العمل في هذا السياق.

من خلال الاستفادة من الأدبيات والدراسات الحالية، تسعى هذه الدراسة إلى تعزيز فهمنا للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في سياق الدمام الفريد. يمكن أن توفر نتائج هذه الدراسة رؤى قيمة للمنظمات في الدمام وتساهم في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المخصصة للسياق المحلي.

١,٢ مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات في المملكة العربية السعودية تحديات في تعزيز الأداء الوظيفي، وقد يعود ذلك جزئياً إلى ضعف إدارة الموارد البشرية. ينبغي دراسة أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في مدينة الدمام لتحديد العوامل التي تؤثر في تحسين الأداء الوظيفي وتوجيه الجهود نحو تحسين وتطوير الممارسات الحالية.

من المهم دراسة هذه المشكلة لعدة أسباب. أولاً، تعد مدينة الدمام من أهم المراكز الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، وتشهد نمواً مستداماً وتطوراً اقتصادياً مستمراً. بالتالي، يصبح من الضروري تحديد العوامل التي تؤثر في أداء العمل في هذا السياق الديناميكي والمتغير. تحقيق توازن فعال بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل يمكن أن يساهم في تعزيز التنافسية والنجاح التنظيمي في الدمام.

ثانياً، توفر هذه الدراسة الفرصة لتعزيز فهمنا للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في السياق السعودي. بينما تمت دراسة هذا الموضوع في السياقات الغربية إلى حد كبير، إلا أن هناك اختلافات ثقافية وتنظيمية قد تؤثر على تأثير هذه الممارسات في المملكة العربية السعودية. بالتالي، يمكن للدراسة أن تساهم في تحسين فهمنا لتطبيقات إدارة الموارد البشرية في الثقافة السعودية وتزويد المنظمات بالإرشادات والتوجيهات المناسبة لتحسين أدائها.

ثالثاً، يمكن أن يكون للعثور على حلول لهذه المشكلة تأثيراً كبيراً. من خلال تحديد الممارسات الأكثر فعالية في إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العمل، يمكن للمنظمات في الدمام تعزيز كفاءتها وإنتاجيتها، وتحقيق مزايا تنافسية قوية في السوق. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي تحسين أداء العمل إلى زيادة رضا الموظفين والمحافظة على المواهب الحيوية في المنظمات، مما يساهم في استقرارها واستمراريتها في المدينة.

بشكل عام، يمكن أن يكون العمل على حل هذه المشكلة ذو أهمية كبيرة للمنظمات في مدينة الدمام والمملكة العربية السعودية بشكل عام. فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل يمكن أن يمهّد الطريق لتطوير استراتيجيات وسياسات توظيف وتدريب واحتفاظ بالموظفين وتحسين الأداء العام للمنظمات. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعزيز النمو الاقتصادي وتحسين جودة الحياة في المدينة وتعزيز تنافسية المملكة في سوق العمل العالمي.

بصورة ملخصة، دراسة هذه المشكلة تهدف إلى تحديد تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العمل في مدينة الدمام، وتعزيز فهمنا للعلاقة بينهما في السياق السعودي. قد يكون للعمل على حل هذه المشكلة تأثير كبير على المنظمات والمجتمع في الدمام، وقد يساهم في تحسين الأداء العام وتعزيز التنافسية وتطوير الاقتصاد المحلي.

١,٣ الغرض من الدراسة

- التحقيق في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في سياق الدمام، المملكة العربية السعودية.
- تحديد الممارسات المحددة لإدارة الموارد البشرية التي تؤثر بشكل كبير على أداء العمل في منظمات الدمام.
- استكشاف الاتجاهات والتجارب للموظفين فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العمل.
- دراسة العوامل التنظيمية التي قد تؤثر على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية في الدمام.
- تقييم المستوى الحالي لأداء العمل في منظمات الدمام وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعّالة.

- مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الأبحاث الحالية التي أجريت في السياقات الغربية وتحديد أي اختلافات ثقافية أو تنظيمية قد تؤثر في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في الدمام.
- تقديم التوصيات والإرشادات للمنظمات في الدمام لتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العمل.
- المساهمة في المعرفة المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العمل في السياق السعودي، على وجه الخصوص في الدمام.

١,٤ أسئلة البحث

تستند الدراسة على الأسئلة التالية:

- ما هو أثر إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية -مدينة الدمام؟
- ما هي الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي؟
- ما هي التحديات والعقبات التي تواجه تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية -مدينة الدمام؟
- ما هي التوصيات والاقتراحات العملية لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية -مدينة الدمام؟

١,٥ فرضيات البحث

- فرضية البحث الأولى: هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعّالة وأداء العمل في منظمات الدمام.
- فرضية البحث الثانية: ممارسات التوظيف الفعّالة تؤثر على أداء العمل في منظمات الدمام.

فرضية البحث الثالثة: ممارسات التدريب والتطوير الفعّالة تؤثر على أداء العمل في منظمات الدمام.

فرضية البحث الرابعة: ممارسات تقييم الأداء الفعّالة تؤثر على أداء العمل في منظمات الدمام.

فرضية البحث الخامسة: ممارسات إدارة الأداء والمكافآت الفعّالة تؤثر على أداء العمل في منظمات الدمام.

فرضية البحث السادسة: قد تؤثر العوامل الثقافية والتنظيمية الخاصة بالسعودية على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في الدمام.

١,٦ أهمية الدراسة

الأهمية العملية:

تحمل هذه الدراسة أهمية عملية للمنظمات في الدمام حيث يمكنها تقديم رؤى قيمة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعّالة التي يمكن أن تعزز أداء العمل. من خلال تحديد الممارسات المحددة التي لها أكبر تأثير، يمكن للمنظمات اتخاذ قرارات مستنيرة وتنفيذ استراتيجيات لتحسين أدائها وتنافسيتها في السوق.

الأهمية الأكاديمية:

تسهم الدراسة في المجال الأكاديمي من خلال توسيع فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في سياق الدمام. إنها تضيف إلى المعرفة الموجودة من خلال استكشاف العوامل الثقافية والتنظيمية الفريدة في المملكة العربية السعودية التي قد تؤثر على فعالية هذه الممارسات. يمكن أن تكون هذه البحوث أساسًا للدراسات المستقبلية وتساهم في تطوير نظريات وإطارات الإدارة البشرية.

الآثار السياسية:

يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة لها آثار سياسية على المنظمات وصنّاع السياسات في الدمام والسياق السعودي الأوسع. يمكن أن تسهم التوصيات والإرشادات المستمدة من البحث في وضع السياسات والممارسات التي تعزز إدارة الموارد البشرية الفعّالة، مما يؤدي إلى تحسين أداء العمل ونجاح المنظمات. يمكن أن يسهم ذلك في النمو الاقتصادي العام والتنمية في المنطقة.

رضا الموظفين والاحتفاظ بهم:

من خلال تحديد وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة، يمكن للمنظمات تعزيز رضا الموظفين وتحسين معدلات احتفاظهم. وهذا يمكن أن يؤدي إلى قوة عاملة أكثر استقرارًا وإنتاجية، وتقليل تكاليف التوظيف والتدريب، والمساهمة في استدامة طويلة الأمد للمنظمات في الدمام.

الآثار الاجتماعية والاقتصادية:

تحسين أداء العمل من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة يمكن أن يكون له آثار اجتماعية واقتصادية أوسع. يمكن أن يسهم التحسين في أداء المنظمات في النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل وتحسين جودة الحياة في الدمام. كما أنه يمكن أن يعزز تنافسية المملكة العربية السعودية في سوق العمل العالمي، وجذب الاستثمارات وتعزيز بيئة الأعمال الإيجابية.

نقل المعرفة:

يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تسهيل نقل المعرفة والتبادل بين المنظمات في الدمام، مما يتيح لهم التعلم من أفضل الممارسات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الناجحة. يمكن أن يعزز ذلك التعاون وتبادل المعرفة والتجارب، مما يؤدي إلى التحسين المستمر والابتكار في ممارسات إدارة الموارد البشرية.

بشكل عام، تكمن أهمية الدراسة في قدرتها على تحسين أداء المنظمات، والمساهمة في المعرفة الأكاديمية، وتوجيه وضع السياسات، وتعزيز رضا الموظفين واحتفاظهم، ولها آثار اجتماعية واقتصادية إيجابية على الدمام والمملكة العربية السعودية بشكل عام.

الفصل الثاني: استعراض الأدبيات

يهدف هذا الفصل إلى تقديم استعراض شامل للأدبيات المتاحة حول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة وأداء العمل في المؤسسات في الدمام. يعد هذا الاستعراض الأدبي ضروريًا لفهم الأسس النظرية والتطبيقية للدراسة البحثية وتحديد الفجوات التي يهدف البحث الحالي إلى معالجتها. تُعد المتغيرات المختارة لهذه الدراسة هي أداء العمل، والذي يعمل كمتغير معتمد، وممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة، والتي تعمل كمتغير مستقل. يُعد أداء العمل جانبًا حاسمًا في نجاح المؤسسات ويتأثر بعوامل متعددة، بما في ذلك ممارسات إدارة الموارد البشرية. يُعد فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة على أداء العمل خاصة ذو أهمية في سياق المؤسسات في الدمام، حيث تتزايد التركيز على تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية.

يتكون هذا الفصل من التنظيم والهيكل التالي:

القسم ٢,١: المتغير المعتمد

في هذا القسم، سنقوم بتعريف وشرح المتغير المعتمد، وهو أداء العمل في المؤسسات في الدمام. سنناقش أهمية أداء العمل وكيفية قياسه، مع النظر في النهجين الكمي والكيفي. من خلال استعراض الأدبيات الموجودة، سنحصل على رؤى حول العوامل التي تساهم في أداء العمل والأساليب المستخدمة لتقييمه.

القسم ٢,٢: المتغير المستقل

سيتركز هذا القسم على المتغير المستقل، وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة. سنقدم نظرة شاملة على الأبعاد والمكونات المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة، مثل التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء والتعويض والانخراط العملي. من خلال الاطلاع على الأدبيات، سنكتسب فهمًا أعمق لكيفية تأثير هذه الممارسات على أداء العمل في المؤسسات.

القسم ٢,٣: ملخص الدراسات السابقة

في هذا القسم، سنستعرض ونلخص الدراسات السابقة التي استكشفت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة وأداء العمل. سنناقش النتائج والمناهج المستخدمة في هذه الدراسات، وسنسلط الضوء على القيود المحتملة للأدبيات الحالية. سنحاول أيضًا تحديد الفجوات في المعرفة والأبحاث التي يهدف البحث الحالي إلى معالجتها، وذلك لتوجيه الأهداف والمساهمة في الإثراء العلمي للمجال.

القسم ٢,٤: الإطار النظري للدراسة

في هذا القسم، سنقدم الإطار النظري الذي يوجه الدراسة الحالية. سنناقش النظريات والنماذج ذات الصلة التي تدعم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة وأداء العمل. سنقدم تحليلًا نقديًا لهذه النظريات ونماذجها، وسنوضح كيف يمكن أن يوفر الإطار النظري المختار أساسًا مفاهيميًا لافتراضات البحثية التي ستستخدم في الدراسة الحالية.

باختصار، يقدم هذا الفصل استعراضًا شاملاً للأدبيات المتاحة حول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة وأداء العمل في المؤسسات في الدمام. سيساعد هذا الاستعراض على وضع الأسس النظرية والتطبيقية للدراسة البحثية وتحديد الفجوات في المعرفة التي يهدف البحث الحالي إلى معالجتها.

٢,٢ المتغير المعتمد: أداء العمل في المؤسسات في الدمام

يعتبر أداء العمل في المؤسسات في الدمام متغيرًا معتمدًا في هذه الدراسة. يشير إلى قياس كفاءة وفعالية العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة وأداء المهام المطلوبة منهم. يتعلق الأداء بالقدرة على تحقيق النتائج المرجوة بطريقة فعالة وفي المستوى المطلوب.

مناقشة أهمية أداء العمل وطرق قياسه في سياق إدارة الموارد البشرية:

أداء العمل يعد من الجوانب الحيوية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها. يؤثر أداء العمل على عوامل متعددة مثل الإنتاجية، والجودة، والابتكار، والتفوق التنظيمي، والرضا الوظيفي، والانتشار العالمي، والعمل الجماعي.

تتوفر العديد من الطرق لقياس أداء العمل في سياق إدارة الموارد البشرية. من بين هذه الطرق:

- تقييم الأداء: يشمل تقييم أداء العاملين من خلال معايير محددة ومقاييس قياسية. يتضمن ذلك تقييم الأداء الفردي والجماعي وتوفير ملاحظات وتغذية راجعة للموظفين بشأن أدائهم وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

- المؤشرات الكمية: تستخدم المؤشرات الكمية لقياس أداء العمل بواسطة الأرقام والإحصائيات، مثل معدل الإنتاجية، والجودة، والمبيعات، والتكاليف، ومعدل الانتشار العالمي.

- المراجعات النوعية: تتضمن استخدام المراجعات النوعية مثل المقابلات الشخصية ومناقشات المجموعات لتقييم أداء العمل. يتم التركيز على جوانب مثل المهارات الشخصية، والاتصال، والقدرة على العمل في فريق، والقيادة.

- الاستطلاعات والاستبيانات: يمكن استخدام استطلاعات واستبيانات لجمع آراء الموظفين حول أداء العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ومستوى الرضا.

تهدف هذه الأساليب إلى تقدير وقياس أداء العمل في سياق إدارة الموارد البشرية، وتوفير رؤية قيمة لتقييم الأداء الفردي والتحسين المستمر وتطوير السياسات والممارسات التي تعزز أداء العمل الفعال في المؤسسات. يساعد فهم أهمية أداء العمل وطرق قياسه في تحديد المجالات التي يمكن تحسينها وتعزيز الفاعلية العامة للمؤسسة. من المهم أن تعتمد طرق قياس أداء العمل على معايير ومقاييس محددة وموضوعية. يجب أن تكون هذه الطرق قادرة على تحديد القواعد والمعايير التي يجب أن يتوافق معها أداء العمل، وتوفير إطار لتقييم الأداء بشكل منصف وعادل.

باختصار، أداء العمل في المؤسسات في الدمام يعد متغيراً مهماً وحيوياً. يتطلب فهم أهميته وطرق قياسه في سياق إدارة الموارد البشرية لتحقيق أداء عالٍ وتعزيز النجاح المؤسسي.

٢,٣ المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة

تعريف وشرح المتغير المستقل:

تُعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة المتغير المستقل في هذه الدراسة. وتشير إلى السلوكيات والإجراءات التي تتبعها المؤسسات في إدارة وتنظيم مواردها البشرية بطريقة تعزز الأداء الفردي والجماعي وتحقق أهداف المؤسسة. تشمل هذه الممارسات مجموعة واسعة من الأنشطة والسياسات التي تتعامل مع جوانب مثل التوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الأداء وإدارة الأداء.

توضيح للأبعاد والمكونات المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة:

تتكون ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة من عدة أبعاد ومكونات تعزز أداء الموظفين وتحقق التميز التنظيمي. وفيما يلي توضيح لبعض هذه الأبعاد والمكونات:

- التوظيف: تشمل عمليات التوظيف اختيار الموظفين المناسبين للوظائف الشاغرة في المؤسسة. تتضمن هذه الممارسة وضع معايير التوظيف، وإعلان الشواغر، وتحليل الوظائف، واختبارات المقابلة، وفحص الخلفية، واختيار المتقدمين الأكثر تأهيلاً.
- التدريب والتطوير: تشمل ممارسات التدريب والتطوير تقديم فرص التعلم والتطوير المستمر للموظفين. يتضمن ذلك تقديم البرامج التدريبية، وورش العمل، والتعلم عن بُعد، وتطوير مهارات القيادة والتنظيم، وتعزيز التنمية المهنية.
- تقييم الأداء: تتعلق هذه الممارسة بتقييم أداء الموظفين بناءً على معايير محددة ومتفق عليها. تشمل أدوات التقييم المقابلات الشخصية، وملاحظات المراقبة، والتقارير الكتابية، وتحديد نقاط القوة والضعف وإعطاء ملاحظات للموظفين.

● إدارة الأداء: تتضمن إدارة الأداء وضع أهداف وتوقعات واضحة للأداء ومتابعتها بانتظام. تشمل هذه الممارسة توفير التوجيه والدعم للموظفين، وتعزيز التواصل الفعال، وإدارة الأداء الضعيف وتحفيز الأداء المتميز.

● التشغيل الفعال للموظفين: تركز هذه على إيجاد بيئة عمل إيجابية، وتعزيز الالتزام والمشاركة بين الموظفين، وتعزيز ارتباطهم العاطفي والفكري بالمؤسسة. يمكن أن تشمل هذه المبادرات برامج تكريم الموظفين، وأنشطة بناء الفريق، وتعزيز ثقافة التواصل المفتوح والتعاون.

هذه الأبعاد والمكونات لممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة تهدف إلى تحسين أداء الموظفين، وتعزيز رضاهم الوظيفي، وتعزيز تطويرهم، والمساهمة في النجاح التنظيمي العام.

لخلاصة القول، تشمل ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة مجموعة من الاستراتيجيات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسات لإدارة مواردها البشرية بشكل فعال. فهم الأبعاد والمكونات المختلفة لهذه الممارسات أمر ضروري لخلق قوة عاملة إنتاجية وملتزمة وتحقيق أهداف المؤسسة.

٢,٤ ملخص الدراسات السابقة

بلكرمي و داد (٢٠٢٢) أجراء دراسة لتحليل تأثير القيادة الإدارية واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. ركزت الدراسة على ثلاثة أبعاد رئيسية للقيادة الإدارية: النمط الديمقراطي، الحر، والأتوقراطي، بالإضافة إلى ثلاثة أبعاد رئيسية للمهارات القيادية: المهارات الإنسانية، الفنية، والإدارية. تم تطبيق الدراسة على ثلاث مؤسسات تابعة لقطاع الصناعات الميكانيكية، وشملت عينة عشوائية من ٥٦١ فردًا. استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

توصلت الدراسة إلى أن القيادة الإدارية واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تؤثران بشكل ملموس على الأداء الوظيفي. وبناءً على النتائج، يُوصى بتعزيز النمط الديمقراطي في المؤسسة وتعزيز التعاون بين الأفراد. كما يجب تحسين مهارات وقدرات القادة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأداء المطلوب.

في الدراسة التي اجراها صالح بن محمد (٢٠٢٣)، والتي تهدف إلى تحليل تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في جامعة الشرقية في سلطنة عمان. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة. كما تناولت الدراسة التحديات والعوائق التي تؤثر على تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مثل استراتيجية التوظيف والتدريب والتطوير والتعويضات.

أظهرت الدراسة وجود تأثير ملموس بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي. ومن أهم التوصيات التي تم اقتراحها: تعزيز سياسة ابتعاث الموظفين للمشاركة في الدورات التدريبية الخارجية، ومراجعة استراتيجية التدريب والتطوير لتناسب مع الدرجة العلمية والوظيفية للموظفين، وتقييم تأثير هذا التدريب على الأداء الوظيفي. كما يجب مراجعة سياسة الحوافز المالية وتوجيهها لتحسين الأداء الوظيفي عبر التنفيذ الفعال لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية أمرًا حاسمًا لتحقيق الأداء الوظيفي الممتاز. يوصى بتعزيز التواصل والتفاعل بين القادة والموظفين، وتوفير بيئة عمل تشجع على التعاون والابتكار. كما يجب توفير فرص التطوير المهني والتدريب المناسب للموظفين، مما يساهم في تعزيز مستوى الكفاءة والمهارات.

يجب أيضًا على القادة التركيز على تقييم ومتابعة أداء الموظفين بشكل منتظم، وتوفير ملاحظات بناءة وتوجيهات للتحسين. يساهم ذلك في تحفيز الموظفين وتعزيز رغبتهم في تحقيق الأداء العالي.

يجب أن تكون استراتيجيات إدارة الموارد البشرية متكاملة ومتناغمة مع رؤية وأهداف المؤسسة. يجب على القادة وصناع القرار في المؤسسة تخصيص الموارد اللازمة ووضع سياسات وإجراءات فعالة لدعم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

نور الغريباوي ومحمود الدليمي (٢٠٢٠) أجروا دراسة لتحليل دور ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، تقويم الأداء، والتعويضات) في تعزيز الأداء السياقي بأبعاده (المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي). تم استخدام عينة تضم ٢٨٥ موظفًا من إجمالي ١١٠٠ موظف في جامعة

واسط. تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام حزمة الإحصاء الاجتماعي SPSS، واستخدمت العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة بما في ذلك التحليل البسيط والمتعدد للانحدار.

بعد تحليل بيانات الدراسة وفرضياتها، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة. تم العثور على علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء السياقي، مما يشير إلى الدور الجوهري والفاعل لممارسات إدارة الموارد البشرية في رفع مستوى الأداء السياقي.

عالم الحاج آدم عبد الرحيم ومحمد ظافر مهدي الزبادين (٢٠٢٣) أجروا دراسة حالة لتحليل أثر الرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي في شركة اسمنت نجران. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل البيانات.

تركزت المشكلة الأساسية في الدراسة حول السؤال "ما هو أثر الرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي في شركة اسمنت نجران؟" وقد أعطيت أهمية لهذا السؤال في إثراء المعرفة في مجال نظم معلومات الموارد البشرية. تم تحديد الفرضية الرئيسية كما يلي: هل هناك فروق في أثر الرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي (الفعالية، الكفاءة، التقييم) تعزى للمتغيرات التالية: المستوى العلمي وسنوات الخبرة الإدارية من وجهة نظر العاملين في شركة اسمنت نجران.

بعد تحليل البيانات، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها:

- لا توجد فروق في أثر الرقابة الإدارية على فاعلية الأداء الوظيفي في شركة اسمنت نجران تعزى لمتغير المستوى العلمي وسنوات الخبرة.
- لا توجد فروق في أثر الرقابة الإدارية على تقييم الأداء الوظيفي في شركة اسمنت نجران تعزى لمتغير المستوى العلمي.

وأوصت الدراسة بزيادة كفاءة وفاعلية عناصر الرقابة الإدارية في شركات الأسهمت في المملكة العربية السعودية وتعزيز دورها في رقابة جودة الأداء. كما أشارت الدراسة إلى ضرورة تفعيل دور الرقابة الإدارية في تحليل المخاطر التي تشكل تهديدًا لتحقيق أهداف الشركات والمؤسسات، وخاصة مخاطر عدم الالتزام بالقوانين والتعليمات والتعثر.

وفي دراسة أخرى أجراها عبده، ش.، وآخرون. (٢٠٢٤)، تطرقت الدراسة إلى عدد من ممارسات إدارة الموارد البشرية الرئيسية، وهي التوظيف والاختيار وتقييم الأداء والتخطيط الوظيفي، بالإضافة إلى التعويضات والتدريب والتطوير والأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين. وقد وجدت الدراسة أن هذه الممارسات تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين، وأن بعضها يؤثر بشكل جزئي.

أيضًا، تبين أن هناك تأثيرًا كبيرًا للممارسات السابقة على أداء الموظفين، مع وجود بعض العوامل التي تظهر تأثيرًا جزئيًا. وتتوسط مشاركة الموظفين العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإبداع الموظفين، بينما يتوسط الأداء العلاقة جزئيًا في هذا السياق.

توفر هذه الدراسة رؤى هامة حول التأثير الدقيق لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم وإبداعهم. وتوجه توصيات عملية للمؤسسات لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز مشاركة الموظفين بهدف تعزيز الإبداع والأداء العام في سياق الفنادق المصرية.

٢,٤,٢ المناهج والقيود

استخدمت الدراسات السابقة مناهج متنوعة لتقييم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل. بعض الدراسات استخدمت المسوحات والاستبيانات لجمع البيانات، في حين استخدمت دراسات أخرى المقابلات الشخصية أو التحليل الإحصائي لتحليل البيانات.

هناك أيضًا بعض القيود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير نتائج الدراسات السابقة. قد تكون هناك قضايا طريقة العينة، حيث يتم دراسة الشركات أو الصناعات المحددة فقط، مما قد يقتصر على التطبيق العام للنتائج. كما قد تتأثر النتائج بقيود الزمان والمكان والمشاركين.

٢,٤,٣ الفجوات والتناقضات

يوجد العديد من الدراسات التي استكشفت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل، إلا أنه لا تزال هناك بعض الفجوات في الأدبيات الحالية التي يحاول البحث الحالي معالجتها. بعض هذه الفجوات قد تشمل:

- قلة الدراسات التي تركز على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العمل في السياقات الناشئة أو البلدان النامية. قد تكون هناك اختلافات هامة في تأثير هذه الممارسات في هذه السياقات المختلفة.

- الحاجة إلى دراسات تتناول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة. فعلى الرغم من أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الشركات الكبيرة، إلا أن الشركات الصغيرة والمتوسطة تشكل جزءاً كبيراً من القطاع الاقتصادي وتواجه تحديات فريدة.

- ضرورة استكشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العمل في سياقات العمل المتغيرة، مثل العمل عن بُعد والعمل الجماعي والثقافات المتعددة. قد تختلف تلك السياقات عن السياقات التقليدية ويكون لها تأثير على علاقة إدارة الموارد البشرية وأداء العمل.

- الحاجة إلى دراسات تستكشف التأثير التفاعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية، أي كيف يتفاعل عدة ممارسات معاً لتأثير أداء العمل بشكل مختلف عن تأثير كل ممارسة بشكل منفرد.

هذه بعض الفجوات التي يمكن للبحث الحالي معالجتها والمساهمة في تعزيز فهمنا للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل.

٢,٥ الإطار النظري للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في سياق الشركات الحديثة. يتم توجيه هذا البحث بواسطة الإطار النظري التالي الذي يستند إلى النظريات والنماذج الحالية في مجال إدارة الموارد البشرية

أولاً، نظرية الموارد البشرية تشير إلى أن الموارد البشرية تعتبر مصدرًا حاسمًا للميزة التنافسية للشركات. وفقًا لهذه النظرية، يمكن لتحسين تنظيم وتوجيه وتطوير الموارد البشرية أن يؤدي إلى تحسين أداء العمل. تشمل مفاهيم الموارد البشرية التوظيف الجيد، والتدريب والتطوير المستمر، وتقييم الأداء الفعال، والتحفيز والمكافآت الملائمة.

ثانيًا، نظرية التبادل الاجتماعي تركز على العلاقة بين الموظف وصاحب العمل. وفقًا لهذه النظرية، تؤدي العلاقات الإيجابية والتفاعل المتبادل بين الموظفين وإدارتهم إلى مستويات أعلى من الالتزام والأداء. يعتبر التواصل الفعال والدعم المتبادل بين الإدارة والموظفين عنصرًا مهمًا في هذه العلاقة.

ثالثًا، نظرية الرأسمال البشري تركز على الأهمية الحاسمة للرأسمال البشري في تحسين الأداء العملي. وفقًا لهذه النظرية، يتمثل الرأسمال البشري في المعرفة والمهارات والقدرات لدى الموظفين. وبالتالي، يمكن لاستثمار الشركات في تطوير وتعزيز الرأسمال البشري أن يؤدي إلى تحسين الأداء والنجاح المستقبلي.

من خلال توفير هذا الإطار النظري، يهدف البحث الحالي إلى تحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل. سوف يتم تحليل المفاهيم الأساسية المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وتوضيح كيفية تأثير كل ممارسة على أداء العمل. كما سيتم التطرق إلى العوامل الوسيطة المحتملة التي يمكن أن تؤثر في هذه العلاقة، مثل رضا الموظفين والالتزام التنظيمي والقيادة الفعالة.

باستنادنا إلى هذا الإطار النظري، سيتم توجيه البحث الحالي لتحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في سياق الشركات الحديثة. ستُجمع البيانات من خلال مسح واستبيانات توزع على عينة عشوائية من الموظفين في الشركات المستهدفة. سيتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات

إحصائية متقدمة لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (ممارسات إدارة الموارد البشرية) والمتغيرات التابعة (أداء العمل)، وكذلك دور العوامل الوسيطة.

من خلال هذا البحث، نأمل أن نساهم في الفهم الأعمق لأهمية إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العمل في سياق الشركات الحديثة. يمكن أن توفر نتائج هذا البحث أدلة قوية للمدراء وصناع القرار في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء العمل في المؤسسات.

الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة

في العصر الحديث، أصبحت الموارد البشرية تعتبر أحد أهم الموارد التي تؤثر على النجاح والتنمية المستدامة للمنظمات. ومن خلال إدارة الموارد البشرية بشكل فعال، يمكن للمنظمات تحقيق تنافسية قوية في سوق العمل وتعزيز أداء العاملين فيها.

إن المدينة الدمام في المملكة العربية السعودية تشهد تطوراً سريعاً في مختلف القطاعات الاقتصادية، وبالتالي، فإن فهم تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي يعد أمراً حيوياً لنجاح المنظمات في هذه المنطقة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية وتقييم تأثيرها على تعزيز الأداء الوظيفي في الدمام. سنركز على عدة عوامل محددة مثل توظيف الكفاءات العالية، وتطوير الموظفين، وتعزيز التحفيز والرضا الوظيفي، وتحسين بيئة العمل.

في هذا الفصل، سيتم وصف منهجية البحث المستخدمة في الدراسة. يتضمن ذلك تصميم البحث، وسكان الدراسة، وخصائص العينة، وتحديد حجم العينة، وإجراءات جمع البيانات، وطريقة التحليل.

٣,٢ تصميم البحث

في هذه الدراسة سنستخدم منهجية البحث الكمي لجمع البيانات من مجموعة واسعة من المنظمات في الدمام. سيتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية ونماذج تحليلية لتحقيق الأهداف البحثية. تم اختيار هذا التصميم لأنه يسمح بدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل في سياق مدينة الدمام.

٣,٣ سكان الدراسة

سكان هذه الدراسة يتألف من الموظفين العاملين في بعض الشركات في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية. تم تحديد الموظفين في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية داخل الشركة ليكونوا جزءًا من العينة المستهدفة.

تشمل العينة موظفين من الإدارة التنفيذية، وإدارة الموارد البشرية، والإنتاج، والتسويق، والمبيعات، والتشغيل، وأقسام أخرى ذات صلة بأهداف البحث الخاصة بنا. تم اختيار هذا السكان استنادًا إلى صلتهم المباشرة بأهداف البحث.

٣,٤ خصائص العينة

سيتم اختيار العينة لهذه الدراسة بناءً على الخصائص الموضحة في الجدول التالي:
أولا العمر:

جدول ١ خصائص العينة -العمر

العمر	التكرار	النسبة
٣٥-٢٥	٩	٣٠٪
٤٥-٣٦	١١	٣٦,٦٦٪
أكثر من ٤٦	١٠	٣٣,٣٣٪

ثانياً الجنس:

جدول ٢ خصائص العينة -الجنس

النسبة	التكرارات	النوع
٦٠٪	١٨	ذكر
٤٠٪	١٢	انثى

ثالثاً: التوزيع الوظيفي

جدول ٣ خصائص العينة -التوزيع الوظيفي

النسبة	التكرارات	الموقع الوظيفي
١٦,٦٦٪	٥	الإدارة تنفيذية
٣٣,٣٣٪	١٠	إدارة الموارد البشرية
١٦,٦٦٪	٥	المبيعات والتسويق
٣٣,٣٣٪	١٠	أقسام أخرى

٣,٥ حجم العينة

حجم العينة هو ٣٠ موظف تم اختيارهم بشكل عشوائي من مختلف الاقسام من بعض الشركات في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية.

٣,٦ إجراءات جمع البيانات

تم جمع البيانات لهذه الدراسة من خلال استخدام الاستبيان. تم اختيار طرق جمع البيانات هذه لجمع المعلومات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل.

٣,٧ طريقة التحليل

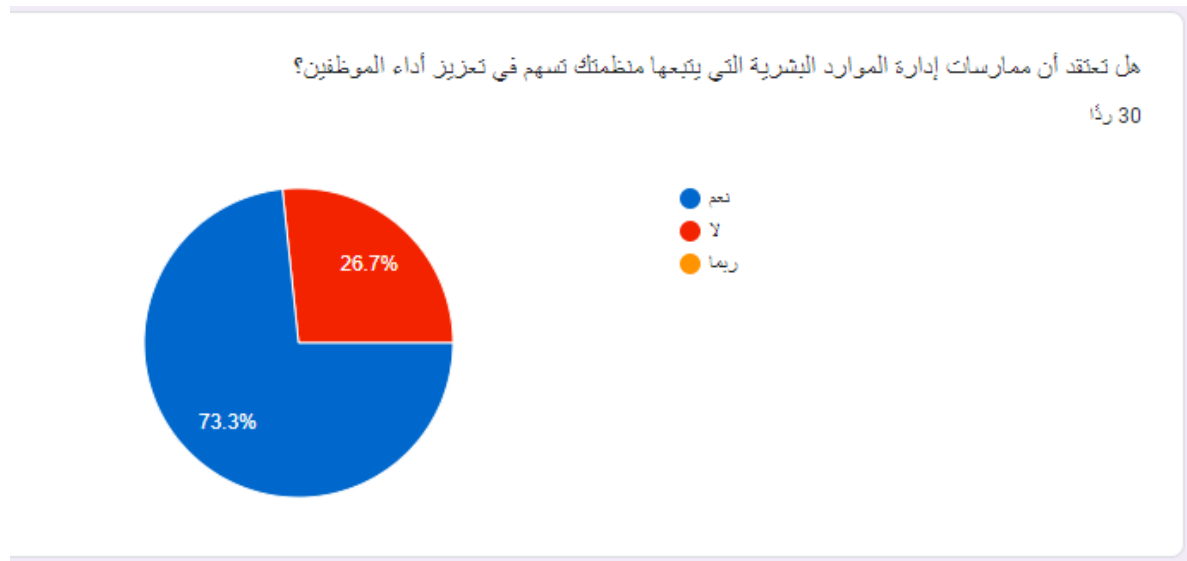
تم تحليل البيانات التي تم جمعها لهذه الدراسة باستخدام الإحصاءات الوصفية. تمكن هذه الطرق التحليلية من دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العمل، وكذلك تحديد أي أنماط أو اتجاهات مهمة.

الفصل الرابع: الدراسة العملية

٤,١ نتائج البحث

سنقوم أولاً بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة الاستبيان:

يعتقد غالبية المستجيبين (٧٣,٣٪) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في منظماتهم تساهم في تعزيز أداء الموظفين. ومع ذلك، أعربت نسبة كبيرة (٢٦,٧٪) عن رأي مختلف كما هو موضح في (الشكل ١).

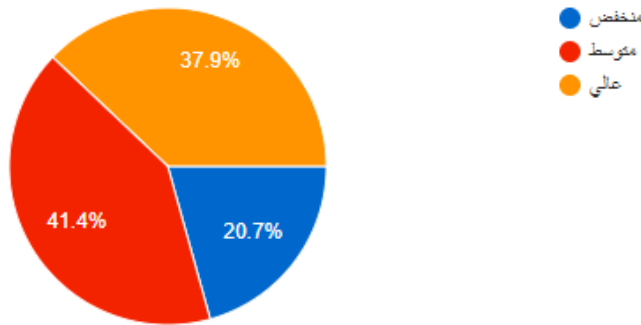


رسم توضيحي ١ السؤال الأول من الاستبيان

فيما يتعلق بالاستثمار من الوقت والجهد في عمليات الانتقاء والتوظيف كما هو موضح في (الشكل ٢)، أشار ٤١,٤٪ من المستجيبين إلى أن منظماتهم تستثمر مبلغًا متوسطًا، في حين ذكر ٣٧,٩٪ استثمارًا عاليًا وأبلغ ٢٠,٧٪ عن استثمار منخفض.

كم من الوقت والجهد تستثمره المنظمة في عمليات الاختيار والتوظيف لضمان انتقاء الموظفين المناسبين؟

ردًا 29

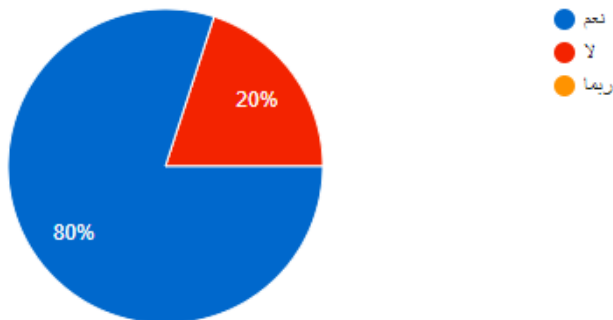


رسم توضيحي ٢ السؤال الثاني من الاستبيان

يتلقى ٨٠٪ من الموظفين في المنظمة تدريبًا وتطويرًا مستمرًا، في حين أن ٢٠٪ لا يتلقون ذلك كما هو موضح في (الشكل ٣).

هل يتلقى الموظفون في منظمتك التدريب والتطوير المستمر؟

ردًا 30

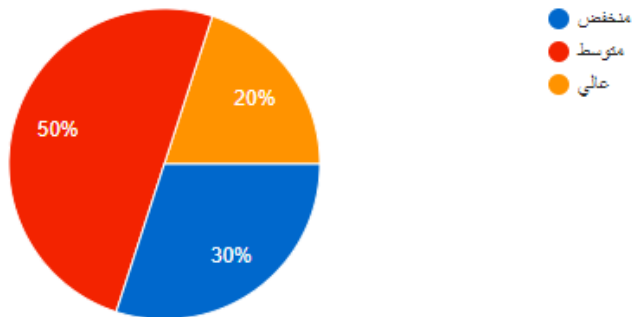


رسم توضيحي ٣ السؤال الثالث من الاستبيان

عند تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات وأداء الموظفين، أعطى ٥٠٪ من المستجيبين تقييمًا متوسطًا، في حين اعتبر ٣٠٪ أنه منخفض واعتبر ٢٠٪ أنه عالي.

كيف تقيم فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين وأدائهم؟

30 ردًا

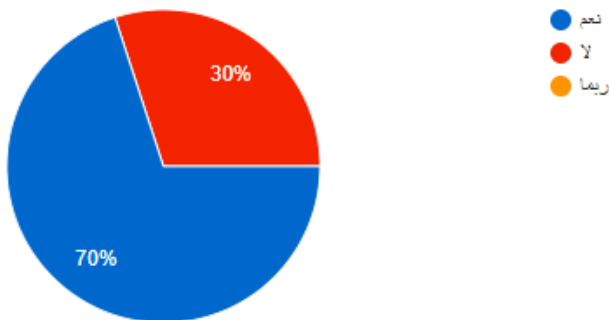


رسم توضيحي ٤ السؤال الرابع من الاستبيان

يؤكد ٧٠٪ من المستجيبين وجود نظام منتظم لإدارة الأداء وتقييم الموظفين في منظماتهم، في حين أبلغ ٣٠٪ عن عدم وجود مثل هذا النظام.

هل يوجد نظام منتظم لإدارة الأداء وتقييم أداء الموظفين في منظمك؟

30 ردًا

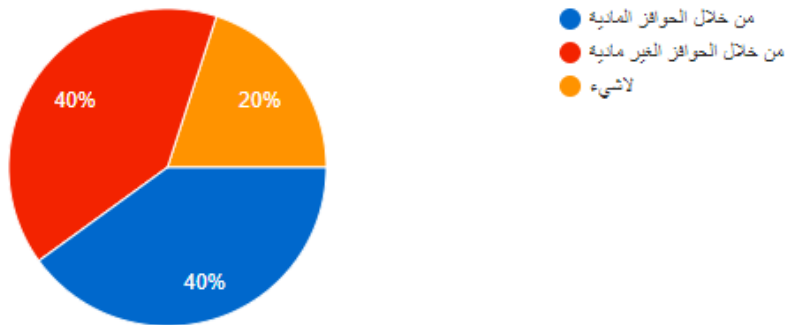


رسم توضيحي ٥ السؤال الخامس من الاستبيان

فيما يتعلق بتحفيز الموظفين وتعزيز انخراطهم والتزامهم، أكد ٤٠٪ من المستجيبين الحوافز غير المالية، في حين أكد ٤٠٪ الحوافز المالية. وأشارت نسبة صغيرة (٢٠٪) إلى عدم وجود أي تدابير تحفيزية.

كيف تحفز المنظمة الموظفين وتعزز مشاركتهم والارتباط بها؟

30 ردًا

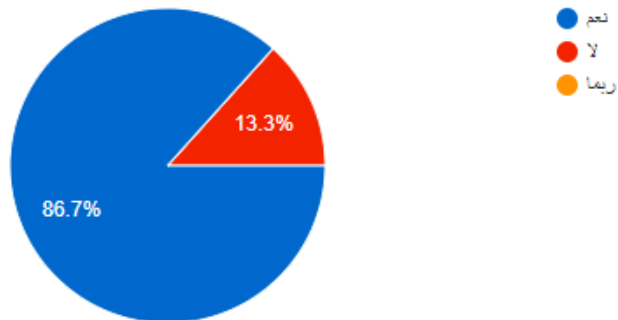


رسم توضيحي ٦ السؤال السادس من الاستبيان

يعتقد غالبية المستجيبين (٩٠٪) أن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية الممتازة وأداء العمل في المنظمة، في حين اختلف البعض الآخر (١٠٪).

هل تعتقد أن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية المتميزة وأداء العمل في المنظمة؟

30 ردًا

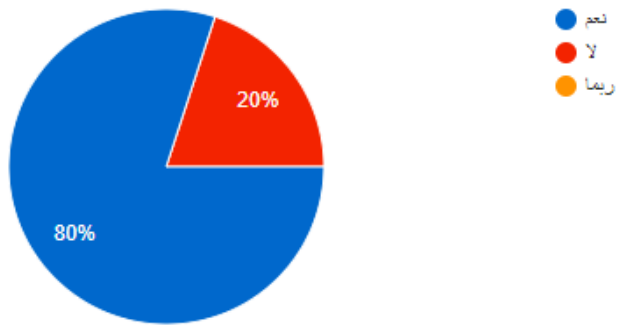


رسم توضيحي ٧ السؤال السابع من الاستبيان

فيما يتعلق بعدالة السياسات والإجراءات في إدارة الموارد البشرية، اعتبر ٨٠٪ من المستجيبين أنها عادلة لجميع الموظفين، في حين أعرب ٢٠٪ عن عدم الرضا.

هل تشعر أن السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الموارد البشرية تعامل بشكل عادل مع جميع الموظفين؟

30 ردًا

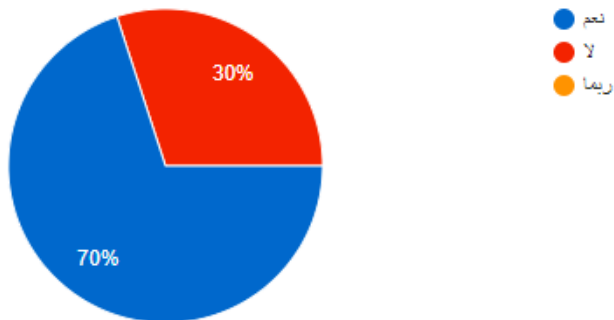


رسم توضيحي ٨ السؤال الثامن من الاستبيان

أكد ٧٠٪ من المستجيبين أن المنظمة توفر فرصًا للتواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين، بينما أفاد ٣٠٪ بعدم وجود مثل هذه الفرص.

هل توفر المنظمة فرصًا للتواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين؟

30 ردًا

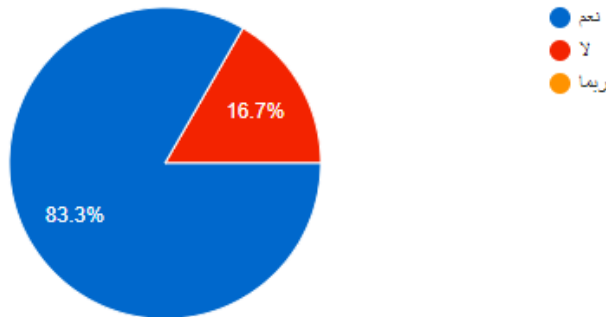


رسم توضيحي ٩ السؤال التاسع من الاستبيان

وأعرب ٨٣,٣٪ من المستجيبين عن اتفاقهم على أن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى نجاح المنظمة بشكل عام. بينما أفاد ١٦,٧٪ بعدم اتفاقهم.

هل تعتقد أن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين النجاح التنظيمي بشكل عام؟

30 ردًا



رسم توضيحي ١٠ السؤال العاشر من الاستبيان

استنتجت الدراسة العديد من النتائج المهمة استنادًا إلى الاستبيان المجري. هنا هي النتائج الرئيسية:

(١) أثر إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء الوظيفي:

- ٧٣,٣٪ من المشاركين يعتقدون أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يتبعها منظماتهم تساهم في تعزيز أداء الموظفين.

- ٨٦,٧٪ من المشاركين يعتقدون أن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية المتميزة وأداء العمل في المنظمة.

- ٨٣,٣٪ من المشاركين يعتقدون أن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين النجاح التنظيمي بشكل عام.

(٢) الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

- ٨٠٪ من المشاركين يؤكدون أن الموظفين في منظماتهم يتلقون التدريب والتطوير المستمر.

- ٧٠٪ من المشاركين يشعرون أن المنظمة توفر فرصًا للتواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين.

- ٧٠٪ من المشاركين يرون أن هناك نظام منتظم لإدارة الأداء وتقييم أداء الموظفين في منظماتهم.

(٣) التحديات والعقبات:

- ٢٠٪ من المشاركين يشعرون أن السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الموارد البشرية لا تعامل بشكل عادل مع جميع الموظفين.

- ٢٠,٧٪ من المشاركين يرون أن المنظمة لا تستثمر وقتًا وجهدًا كافيًا في عمليات الاختيار والتوظيف لضمان انتقاء الموظفين المناسبين.

هذه النتائج تشير إلى أهمية إدارة الموارد البشرية الفعّالة في تحسين الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية -مدينة الدمام. يمكن للمؤسسات والمنظمات اعتماد النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة:

(١) تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي:

✓ وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي للمنظمات.

✓ أظهرت الدراسة أن المنظمات التي تتبع ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعّالة تحقق أداءً أفضل في مجالات مثل الإنتاجية والابتكار ورضا العملاء.

(٢) الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

- تشمل الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التوظيف الجيد واختيار الموظفين المناسبين للوظائف.

- يعتبر التدريب والتطوير جزءًا مهمًا من إدارة الموارد البشرية لتطوير مهارات وقدرات الموظفين.

- يتضمن إدارة الأداء تقييم أداء الموظفين بانتظام وتوفير ردود فعل بناءة لتحسين الأداء.

٣) التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية:

- تشمل التحديات الشائعة قلة الموارد المتاحة والضغوط الزمنية لتنفيذ العمليات المختلفة.
- يمكن أن تواجه المنظمات صعوبة في جذب واستبقاء الموظفين الموهوبين والمؤهلين.
- قد يكون هناك صعوبات في مواجهة التغيير وتكييف المنظمة مع التحولات السريعة في البيئة العملية.
- تلك هي النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة. يمكن للمؤسسات أن تستخدم هذه النتائج لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء المؤسسي.

٤,٢ التوصيات البحثية

استنادًا إلى نتائج البحث، يُقترح الآتي من التوصيات:

- يجب أن تركز المنظمات على تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء الموظفين. يجب بذل الجهود لتحديد مجالات التحسين وتنفيذ الاستراتيجيات وفقًا لذلك.
- من المهم أن يتم استثمار كمية مناسبة من الوقت والجهد في عمليات الانتقاء والتوظيف. يجب أن تسعى المنظمات لتخصيص الموارد الكافية لجذب واختيار المرشحين المناسبين.
- يجب توفير برامج تدريب وتطوير مستمرة لجميع الموظفين لتعزيز مهاراتهم وأدائهم. يجب وضع آليات تقييم لتقييم فعالية هذه البرامج وإجراء التعديلات اللازمة.
- يجب على المنظمات التي تفتقر إلى نظام منظم لإدارة الأداء النظر في تنفيذه لضمان التقييم وتقديم التغذية الراجعة المستمرة للموظفين.

- يجب تخصيص تدابير تحفيزية تناسب تفضيلات الموظفين. يمكن استخدام الحوافز المالية وغير المالية على حد سواء لتشجيع الانخراط والالتزام.
 - يجب مراجعة وتقييم سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية بانتظام لضمان العدالة والمساواة بين جميع الموظفين.
 - يمكن أن يسهم إنشاء فرص للتواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين في تعزيز التعاون والابتكار. يجب على المنظمات إنشاء منصات أو برامج تسهل هذه التفاعلات.
 - يجب أن تكون مراقبة وتحسين مستمر لممارسات إدارة الموارد البشرية أولوية لتحقيق نجاح المنظمة بشكل عام.
- تستند هذه التوصيات إلى نتائج البحث وتهدف إلى مساعدة المنظمات في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين.

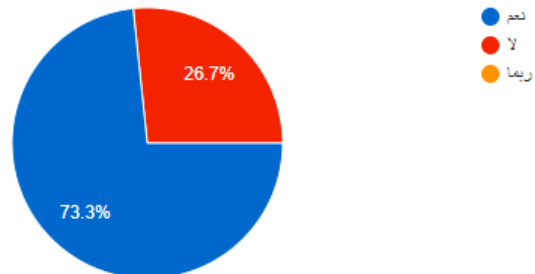
- بلكرمي وداد. (٢٠١٥). أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة باجي مختار-سيدي عاشور-عناب).
- مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية. (٢٠٢٣). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة (جامعة الشرقية في سلطنة عمان): صالح بن محمد بن سلطان العزري. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية, ١٠ (٦٧).
- نور الغريبايوي, & أ. م. د محمود الدليمي. (٢٠٢٠). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء السياقي بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي جامعة واسط. Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 12(38), 40-69.
- عالم الحاج آدم عبد الرحيم, & محمد ظافر مهدي الزبادين. (٢٠٢٣). أثر الرقابة الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة حالة شركة اسمنت نجران. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية, (٢١).
- عبد, ش. , & شريف. (٢٠٢٤). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إبداع الموظفين من خلال الدور الوسيط لتفاعل الموظفين في سياق الفنادق المصرية. مجلة فاروس الدولية للسياحة والضيافة, ٣ (١), ٣٥-١٧.

الملحقات

نسخ

هل تعتقد أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يتبعها منظمك تسهم في تعزيز أداء الموظفين؟

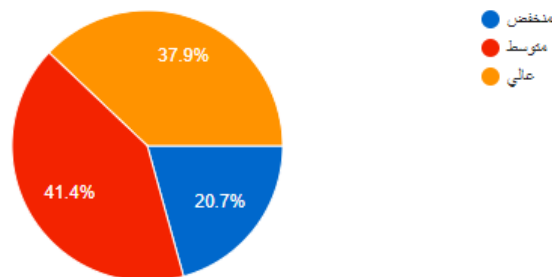
30 ردًا



نسخ

كم من الوقت والجهد تستثمره المنظمة في عمليات الاختيار والتوظيف لضمان انتقاء الموظفين المناسبين؟

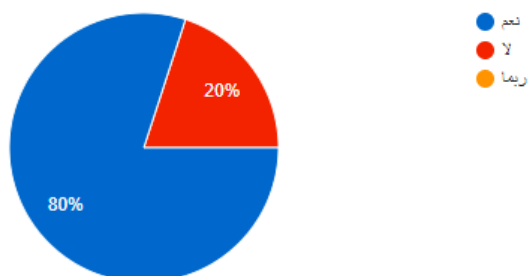
29 ردًا



نسخ

هل يتلقى الموظفون في منظمك التدريب والتطوير المستمر؟

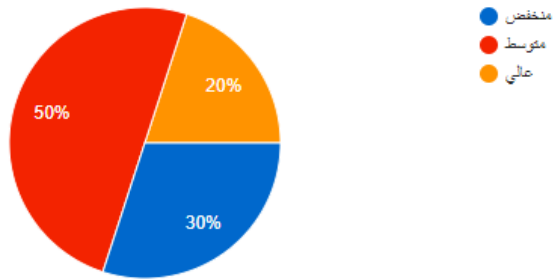
30 ردًا





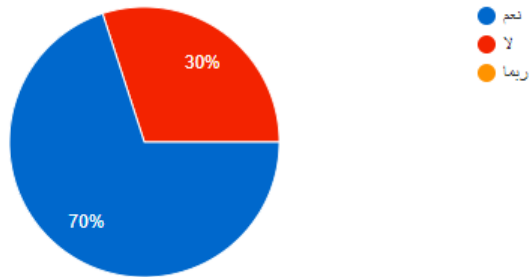
كيف تقيم فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين وأدائهم؟

30 ردًا



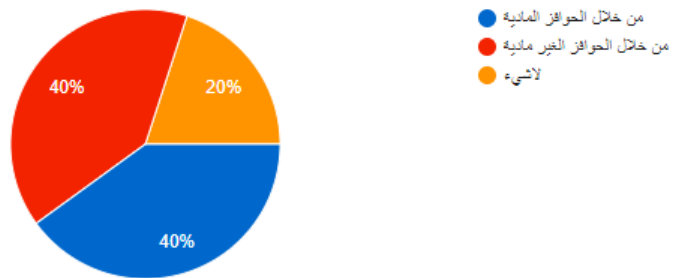
هل يوجد نظام منتظم لإدارة الأداء وتقييم أداء الموظفين في منطقتك؟

30 ردًا



كيف تحفز المنظمة الموظفين وتحفز مشاركتهم والارتباط بها؟

30 ردًا

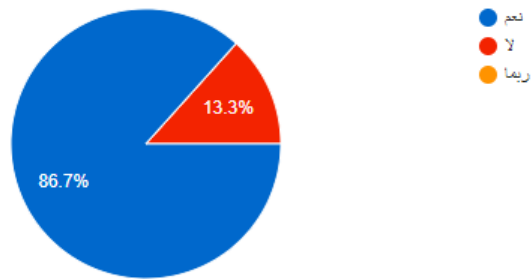




نسخ

هل تعتقد أن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية المتميزة وأداء العمل في المنظمة؟

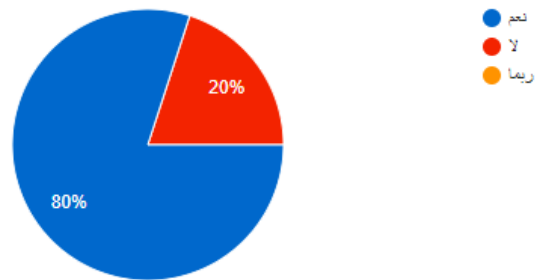
30 ردًا



نسخ

هل تشعر أن السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الموارد البشرية تعامل بشكل عادل مع جميع الموظفين؟

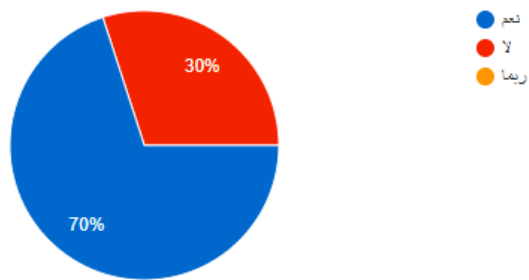
30 ردًا

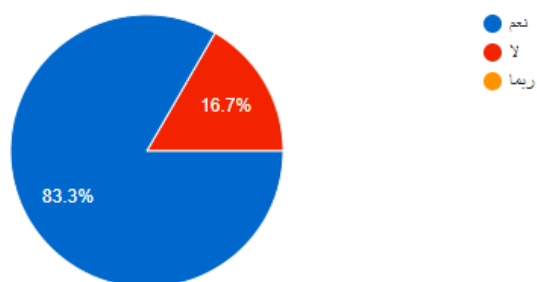


نسخ

هل توفر المنظمة فرصًا للتواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين؟

30 ردًا





الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي في المنظمات. تم اختيار عينة مكونة من ٣٠ موظفًا بشكل عشوائي من مختلف الأقسام في بعض الشركات بمدينة الدمام، المملكة العربية السعودية. وجدت الدراسة أن المنظمات التي تتبع ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة تحقق أداءً أفضل في مجالات مثل الإنتاجية والابتكار ورضا العملاء. الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية تشمل التوظيف الجيد والاختيار المناسب للموظفين، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء. وتواجه إدارة الموارد البشرية تحديات مثل قلة الموارد المتاحة والضغوط الزمنية وجذب واستبقاء الموظفين الموهوبين والتكيف مع التغييرات في البيئة العملية. استنادًا إلى النتائج، يوصى بتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية وتنفيذ استراتيجيات التحسين، واستثمار وقت وجهود كافية في عمليات الانتقاء والتوظيف، وتوفير برامج تدريب وتطوير مستمرة، وتنفيذ نظام منتظم لإدارة الأداء، وتخصيص تدابير تحفيزية، ومراجعة وتقييم سياسات إدارة الموارد البشرية، وإنشاء فرص للتواصل والتعاون بين الموظفين، ومراقبة وتحسين مستمر لممارسات إدارة الموارد البشرية.

**The Impact of Human Resource Management on Enhancing Job
Performance in the Kingdom of Saudi Arabia
City
Dammam**

Student Name
Haya Suleiman Ibrahim Al Juraifani
University ID
232002455

Supervision
Dr. Faisal Abdulhamid Mohammad Hassan
Dr. Walid Suleiman

Academic Year:
2024/2025
1446/1445

Abstract

This study aims to understand the relationship between human resource management practices and organizational performance in organizations. A sample of 30 employees was randomly selected from various departments in some companies in Dammam, Saudi Arabia. The study found that organizations that adopt effective human resource management practices achieve better performance in areas such as productivity, innovation, and customer satisfaction. Key human resource management practices include good recruitment and selection of employees, training and development, and performance management. Human resource management faces challenges such as limited available resources, time pressures, attracting and retaining talented employees, and adapting to changes in the work environment. Based on the results, it is recommended to enhance human resource management practices and implement improvement strategies, invest sufficient time and effort in recruitment and selection processes, provide continuous training and development programs, implement a regular performance management system, allocate motivational measures, review and evaluate human resource management policies, create opportunities for communication and collaboration among employees, and prioritize continuous monitoring and improvement of human resource management practices.