

Final project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management

Midocean University

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عنوان المشروع
دور إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي

أسم الطالبة

الاء كامل علي المحروق

ID/221002420

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ ٢٠٢٥م / ١٤٤٦هـ - الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

٥	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١,١	١,١. المقدمة:.....
١,٢	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١,٢,١	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١,٢,٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١,٣	١,٣. أهمية الدراسة.....
١,٣,١	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١,٣,٢	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١,٣,٣	١,٣,٣. في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠:.....
١٠	المراجع.....

١ . الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تُعَد إدارة الموارد البشرية من الركائز الجوهرية التي يعتمد عليها نجاح المؤسسات والشركات في تحقيق رؤاها وأهدافها الاستراتيجية، وتعزيز قدرتها التنافسية في ظل بيئات العمل المتغيرة والاقتصادات المتسارعة. فقد تطوّر دور إدارة الموارد البشرية بشكل لافت خلال العقود الماضية، فلم يُعَد مقتصرًا على أداء المهام التقليدية كتوظيف الأفراد وإدارة شؤونهم الإدارية فقط، بل باتت هذه الإدارة تضطلع بدور استراتيجي أكثر عمقًا، يهدف إلى تنمية رأس المال البشري وتحفيزه بما يسهم في تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة. وفي هذا الإطار، يُعَد الرضا الوظيفي أحد المحاور الجوهرية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، لما له من أثر بالغ على مستويات الإنتاجية والابتكار والاستقرار الوظيفي.

إن العناية بالرضا الوظيفي لم تُعَد مسألة اختيارية أو ثانوية، بل أصبحت أولوية قصوى في استراتيجيات التنمية المستدامة للمؤسسات، خاصة في المملكة العربية السعودية التي تشهد تحولات كبيرة ضمن إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠. هذه الرؤية تُولي اهتمامًا كبيرًا بتطوير الكفاءات البشرية كعنصر أساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يعزّز الحاجة إلى إدارة موارد بشرية فعّالة تُركّز على تحسين بيئة العمل وتطبيق سياسات متوازنة ومرنة تراعي الاحتياجات المادية والمعنوية للموظفين. فالرضا الوظيفي لا يقتصر على الجوانب المالية كزيادة الرواتب والحوافز، بل يشمل أيضًا توفير بيئة عمل محفزة، وفرص تدريب وتطوير، وعدالة في التقييم والترقية، بالإضافة إلى سياسات تدعم الصحة النفسية والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

وفي ضوء هذه المستجدات، أصبحت إدارة الموارد البشرية بمثابة شريك استراتيجي للإدارة العليا في المؤسسات، حيث تُسهم بشكل مباشر في صياغة وتنفيذ السياسات التي تهدف إلى استقطاب الكفاءات المتميزة، والاحتفاظ بها، وتحفيزها على تقديم أفضل أداء ممكن. كما تُسهم هذه الإدارة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تُعزز من روح الانتماء لدى الموظفين، وتساعد على تقليل معدلات الدوران الوظيفي، وهو ما يُعتبر أحد مؤشرات نجاح المؤسسة واستقرارها.

وتزداد أهمية هذا الموضوع تحديداً في السياق السعودي مع تطلعات رؤية ٢٠٣٠ نحو بناء اقتصاد مزدهر قائم على المعرفة والابتكار. فالمؤسسات السعودية مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى بتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية لتواكب هذه التطلعات، من خلال تقديم مبادرات مبتكرة لتعزيز الرضا الوظيفي، وتبني استراتيجيات مبنية على أفضل الممارسات العالمية مع مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي.

بناءً على ما سبق، يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تعظيم الرضا الوظيفي داخل المؤسسات السعودية، مع التركيز على تحليل العوامل المؤثرة في هذا المجال، واستعراض أبرز التحديات التي قد تواجه المؤسسات في تبني وتطبيق استراتيجيات فعالة تضمن استدامة رضا الموظفين وولائهم. ذلك أن الرضا الوظيفي يُعدّ من العوامل الأساسية التي تُحدد ليس فقط مستوى الأداء الفردي، بل أيضاً الأداء المؤسسي العام وقدرة المؤسسات على الاستمرار والتنافس في بيئة عمل ديناميكية ومتجددة.

1.2 مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات القائمة لفهم العلاقة المعقدة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي داخل المؤسسات السعودية. بالرغم من الأهمية المتزايدة لهذا الموضوع، تواجه العديد من المؤسسات فجوات واضحة في تطبيق ممارسات فعالة وقادرة على تلبية الاحتياجات الفردية للموظفين، مما ينعكس سلباً على الأداء التنظيمي ونجاح المؤسسة بشكل عام.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تواجه الأدبيات العلمية نقصاً ملحوظاً في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي في السياق الثقافي والتنظيمي السعودي. فبينما تتوافر دراسات عديدة في بيئات دولية أخرى، إلا أن الخصوصيات الفريدة للسوق السعودي تتطلب تحليلاً متعمقاً ودقيقاً يتناسب مع الظروف المحلية، مما يجعل هذه الدراسة إضافة نوعية تسد هذه الفجوة المعرفية.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تكابد العديد من المؤسسات السعودية في تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع توقعات واحتياجات الموظفين السعوديين. وتتجلى التحديات في نقص البرامج التدريبية المتطورة، ضعف فرص التطوير المهني، والتبني المستمر للتوجهات التقليدية التي قد لا تلبي طموحات الجيل الجديد من الموظفين. لذا، تبرز الحاجة الملحة لإجراء تقييم شامل للممارسات الحالية، وتطوير استراتيجيات أكثر ملاءمة وفعالية لتعزيز الرضا الوظيفي وضمان استقرار بيئة العمل.

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري:

تُعد هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي، من خلال تقديم تحليل معمق للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي في بيئة العمل السعودية. كما تساهم في سد الفجوة المعرفية بين النماذج والنظريات الإدارية الحديثة والتطبيقات الواقعية في المؤسسات المحلية، مما يدعم التراكم العلمي ويوفر مرجعية أكاديمية يمكن الاستناد إليها في دراسات مستقبلية في ذات المجال.

وتُبرز الدراسة أهمية التكيف مع الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي عند دراسة السلوك التنظيمي، مما يعزز من فهم الباحثين لطبيعة بيئة العمل المحلية واحتياجات الموارد البشرية فيها.

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

توفر هذه الدراسة إطارًا عمليًا وأدوات تطبيقية للمؤسسات السعودية لتقييم وتطوير ممارساتها في إدارة الموارد البشرية، بما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق بيئة عمل محفزة ومنتجة. وتساعد النتائج المتوقعة للدراسة في تقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتحسين السياسات الداخلية، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على التقدير والتحفيز والتمكين. كما تساهم الدراسة في الحد من معدلات دوران الموظفين ورفع مستوى الولاء المؤسسي، مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء العام والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات.

1.3.3 في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠:

تكتسب هذه الدراسة أهمية إضافية من خلال توافقها مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تضع تنمية رأس المال البشري في صميم أولوياتها، وتسعى إلى تعزيز كفاءة وإنتاجية الموظف السعودي وخلق بيئة عمل جاذبة. ومن هنا، تساهم هذه الدراسة في دعم التحول الوطني من خلال تقديم حلول وممارسات فعالة لإدارة الموارد البشرية تتماشى مع التوجهات المستقبلية للمملكة، وتعزز من قدرة المؤسسات على المنافسة محليًا وإقليميًا.

المراجع الموثوقة:

#	المؤلف / الجهة	السنة	العنوان	المصدر / بيانات النشر
1	محمد عبدالله	2021	إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي	الرياض: دار المبدعين للنشر
2	خالد الجبيري	2020	الرضا الوظيفي في المؤسسات السعودية: دراسة ميدانية	مجلة العلوم الإدارية، ١٢ (٣)، ٧٨-٥٥
3	عادل الحياتي	2022	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: دور القيادة والتدريب والحوافز	المجلة العربية لإدارة الموارد البشرية، ١٥ (٢)، ١٠١-١٢٠
4	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية	2023	تقرير سوق العمل الربعي	[متاح عبر موقع الوزارة الرسمي]