

عنوان البحث:

أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين

لدارسة تطبيقات على مجموعة بن لادن جدة -السعودية

The impact of job enrichment on employee
performance, an applied study on the Binladin
Group, Jeddah, Saudi Arabia

اسم الطالب:

علي إبراهيم احمد الصغير

الرقم الجامعي:

٢٠٢١٢٠٢٦٩١

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤

المقدمة:

تعد الإثراء الوظيفي مفهوماً مهماً في ساحة إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف الشركات والمؤسسات إلى تحسين أداء العماليين وزيادة رضاهم من خلال توفير بيئة عمل محفزة وملهمة. يعتبر الإثراء الوظيفي جزءاً أساسياً من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، حيث يهدف إلى تعزيز مستوى الرضا والإشباع الوظيفي للموظفين وتعزيز أدائهم.

إذا كانت الموظفون يشعرون بالرضا والسعادة في أداء وظائفهم، فإنهم يكونون أكثر نشاطاً وفعالية في أداء هامهم، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام. ولذلك، فإن دراسة أثر الإثراء الوظيفي في أداء العماليين ورضاهم تعتبر موضوعاً بحثياً هاماً ومثيراً للاهتمام.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظف ومدى تأثيره على مستوى رضاهم في بيئة العمل. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وإجراء دراسة تحليلية للبيانات، سنسعى إلى فهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء العماليين، ومدى تأثيرها على رضاهم والنتائج المترتبة عن ذلك.

باختصار، يعتبر هذا البحث محاولة لفهم كيفية تأثير الإثراء الوظيفي على أداء العماليين ورضاهم، وكيفية تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق استراتيجيات الإثراء الوظيفي. ومن المتوقع أن تكون النتائج مفيدة للمديرين والقادة في تحسين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء العماليين على المدى الطويل.

يعد الإثراء الوظيفي موضوعاً مهماً ومثيراً للأهتمام في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يعتبر أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أداء الموظف. يهدف الإثراء الوظيفي إلى تحسين وضع الموظف وزيادة شعوره بالرضا والإشباع الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم والإنتاجية.

في ظل التطورات الحديثة في ساحة سوق العمل، تزداد أهمية دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على العناصر المختلفة للأداء الوظيفي كالفعالية، والاستجابة، والمرونة والإبداع. وبالتالي، فإن الفهم العميق لكيفية التأثير الإيجابي للإثراء الوظيفي يمكن أن يساعد الشركات والمؤسسات على تحسين وضعية موظفيها وتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

سيتناول هذا البحث دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء العماليين من خلال تحليل الأدبيات السابقة واستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة لجمع وتحليل البيانات. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى إضافة قيمة كبيرة لفهم عميق لكيفية الإثراء الوظيفي يمكن أن يسهم في تحسين رضا وأداء العماليين باختصار، يعتبر هذا البحث محاولة لاستكشاف وفهم العلاقة بين الإثراء الوظيفي وأداء العماليين، وسيكون له أثر مهم في تقديم إسهامات قيمة لمجال إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي بشكل عام.

إن أداء الموظف هو مكون أساسي في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق النجاح في بيئة العمل اليومية. وتحسين أداء الموظف يعتبر تحدياً مهماً للمنظمات والشركات في جميع القطاعات. لذلك، يعد بحث تحليلي حول أداء الموظف من أهم الموضوعات في مجال إدارة الموارد البشرية.

يهدف هذا البحث إلى فهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظف وكيفية تحسين هذا الأداء، سواء من خلال الرضا الوظيفي والإشباع أو من خلال استراتيجيات الموارد البشرية. سيتم استخدام الأدوات والتقنيات المناسبة من خلال فهم عوامل نجاح أداء الموظف. لتحليل تأثير هذه العوامل على أداء الموظف والنتائج التي تنتج عنها

وتطبيق الإجراءات السليمة، يمكن للشركات تحسين الإنتاجية والكفاءة، وبالتالي تعزيز قدرتها على المنافسة في سوق الأعمال المتنامي والتغيرات الحديثة.

هذا البحث يهدف إلى تقديم إسهامات مهمة في فهم أداء الموظفين وتحقيق الأداء الاستثنائي في مجالات العمل المختلفة. ومن المتوقع أن تكون النتائج مفيدة للمدراء والقادة في تطوير إستراتيجيات فعالة لتحسين أداء الموظفين وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسات.

تعد المؤسسات السعودية أحد أهم العناصر التي تشكل الاقتصاد الوطن وه في تحقيق التنمية ستدامه. وتواجه هذه المؤسسات حدياً قدياً التطورات الاقتصادية العالمية المحية وسرة التكنولوجيا. ذاً، الحث الحالي العوامل التي على أداء المؤسسات السعودية وتقديم تطبيقات عملية للتغلب على هذه التحديات.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تطبيقية على المؤسسات السعودية وتحليل أدائها والعوامل التي تؤثر عليه. سيتم تقديم دراسة استقصائية المساس تسوية وتحليل بياناته والاداء التشغيلي. كما سنقوم بدراسة المتغيرات الاقتصادية العالمية والمحلية التي تؤثر على تنافسية المؤسس السعودية وكيفية التكيف معها سيكون تأثير هذا البحث مهماً في تحديد الاستراتيجيات الصحيحة التي يجب اتخاذها من قبل المؤسسات السعودية لتحسين أدائها وتعزيز تنافسيتها في السوق المحلية والعالمية. كما سيوفر هذا البحث رؤى وتوصيات تطبيقية قد تساهم في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في المملكة العربية السعودية.

مفهوم الأثرء الوظيفي:

الأثرء الوظيفي هو مفهوم يشير إلى تحسين وتطوير المهارات والقدرات والرضا الوظيفي للأفراد داخل بيئة العمل. يتضمن الأثرء الوظيفي تقديم الفرص للتطوير الشخصي والمهني، وتحسين الأداء وتحقيق رضا وظيفي وشمل ذك أيًا تغير بيئة عم محفزة ودام للموفين، تقديم وفرص لتريقات والتطوير المستمر. الهدف من الأثرء الوظيفي هو تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم لتحسين أدائهم وزيادة انخراطهم في العمل.

مفهوم أداء الموظفين والرضا:

أداء الموظفين يشير إلى كيفية أداء الأفراد في العمل وفقًا للأهداف المحددة والمعايير المطلوبة. ويمكن أن يكون أداء الموظفين مرثياً على شكل الإنتاجية والجودة والإبداع والالتزام بالمهام والهدف. بينما الرضا الوظيفي يشير إلى مدى رضا العامل عن عمله وظروفه الوظيفية. والبيئة الوظيفية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل يعتبر إدارة أداء وزيادة رضا الموظف من الجوانب المهمة التي تساهم في تحسين العمل والأداء العام في أي منظمة.

استراتيجيات الدراسة التطبيقية:

تشمل الطرق والأساليب التي يتم استخدامها لتطبيق النتائج والمعرفة النظرية في سياق عملي أو واقعي. وتشمل هذه الاستراتيجيات:

١. دراسة حالة: تحليل عميق لحالة فردية أو مجموعة معينة من المؤسسات أو الأفراد لفهم تطبيق النظريات والمفاهيم الأكاديمية في سياق الواقع.

٢. بحوث السوق: استخدام أساليب بحثية لفهم سلوك المستهلكين واحتياجاتهم وتطبيق النتائج على استراتيجيات التسويق العملية.

٣. التجارب الميدانية: تطبيق النهج العلمي لاختبار تأثير متغيرات محددة على الظواهر الحقيقية في بيئة واقعية.

٤. البحث العملي: إجراء البحث في سياق العمل وتطبيق النتائج في تحسين العمليات أو تطوير سياسات الشركة.

٥. التعاون مع الصناعة: التعاون المباشر مع المؤسسات والصناعات لتطبيق الأبحاث والتطوير التكنولوجي في بيئة العمل الحقيقية.

هذه الاستراتيجيات تسمح بتطبيق نتائج البحث الأكاديمي في الواقع العملي وتحسين الأداء وتفعيل الحلول العملية للمشكلات والتحديات الحقيقية.

مشكلة البحث:

في مجال الاثراء الوظيفي، توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من التحقيق. ومن خلال تحديد هذه الثغرات ومعالجتها، يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في مجال الاثراء الوظيفي وتحسين الممارسات الحالية. تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات التجريبية.

الفجوة النظرية:

دوراً هاماً في أهمية بحث اثر الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن. فالفجوة النظرية تشير إلى الاختلافات والاشكاليات الموجودة بين النظريات والمفاهيم المختلفة في مجال البحث. وبالنظر إلى أن الاثراء الوظيفي يعتمد على فهم عميق لسلوكيات الموظفين واحتياجاتهم المعرفية والعاطفية، فإن دراسة هذا الموضوع تتطلب التعامل مع الفجوة النظرية بشكل دقيق ومنهجي. علاوة على ذلك، يمكن أن تسهم دراسة تأثير الاثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن في سد الفجوة النظرية من خلال تقديم نتائج وتطبيقات تطويرية تعزز فهمنا لكيفية تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم داخل البيئة الوظيفية. وبالتالي، فإن دراسة التطبيقات على مجموعة بن لادن يمكن أن تكون نقطة البداية لتقديم حلول تطبيقية للفجوة النظرية ولإثراء المعرفة في هذا المجال.

الفجوة العملية :

تعتبر مرجعاً مهماً لأهمية بحث "اثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن"، حيث تؤكد الفجوة العملية على الاختلافات التي تواجهها المؤسسات في تطبيق النظريات والمفاهيم النظرية في واقع العمل اليومي. دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن تساهم في سد هذه الفجوة العملية علاه على ذلك، يمكن من خلال تقديم نتائج قابلة للتطبيق والتوجيهات التي يمكن استخدامها في بيئة العمل الواقع أن تساهم الدراسة في تعبئة الفجوة العملية من خلال توجيه الاهتمام نحو كيفية تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين داخل المؤسسة من خلال تطبيق مبادئ الإثراء الوظيفي. وبناءً على ذلك، يمكن أن تساهم التطبيقات المحتملة على مجموعة بن لادن في تعزيز الفعالية العملية وتحقيق التوازن بين النظريات والتطبيقات العملية في بالتالي، يمكن القول أن دراسة تأثير الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين تساهم في مجال تحسين أداء الموظفين

ملء الفجوة العملية وتقديم توجيهات وتطبيقات عملية يمكن استخدامها في بيئة العمل الحقيقية، مما يساهم في تحسين كفاءة المؤسسة وأداء الموظفين.

٢١- أهمية البحث:

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات الإثراء الوظيفي. من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

الفجوة النظرية :

في دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن قد تكون متعلقة بالنقص في الأدلة النظرية والبحوث المعمقة التي تدعم هذا المجال الخاص. قد تكون هناك حاجة لدراسات إضافية لتحليل أثر الإثراء الوظيفي على الأداء الوظيفي في السياق الثقافي لمجموعة بن لادن أو في قطاع البناء والهندسة. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك حاجة لدراسات أخرى تركز على فهم أي تفاعلات محتملة بين الإثراء الوظيفي والظروف العملية الفريدة في مجموعة بن لادن. هذا قد يشمل عوامل مثل الثقافة المؤسسية والتنظيمية والتوجيهات الإدارية والتقاليد الإدارية. وبالتالي، يمكن أن تساهم الدراسات النظرية الإضافية في ملء الفجوة النظرية من خلال تقديم رؤى وتحليلات جديدة تساهم في فهم أفضل للتأثيرات النظرية والعملية للإثراء الوظيفي في مجموعة بن لادن.

الفجوة العملية:

تشير إلى الاختلافات والتحديات التي تواجهها المؤسسات في تحويل النظريات والمفاهيم النظرية إلى تطبيقات عملية قابلة للتنفيذ في بيئة العمل الحقيقية. في سياق دراسة أثر الإثراء الوظيفي على أداء الموظفين في مجموعة بن لادن، الفجوة العملية قد تكمن في نقص التوجيهات العملية لتطبيق مفهوم الإثراء الوظيفي في البيئة الواقعية للمؤسسة.

ومن الممكن أن تعاني المؤسسات من صعوبة في تحديد كيفية تطبيق مبادئ الإثراء الوظيفي وكيفية تنفيذها بشكل فعال داخل بيئة عمل معينة كما قد تواجه صعوبات في تحديد كيفية استخدام الإثراء الوظيفي لتحسين أداء الموظفين.

لذلك، يمكن للدراسة التركيز على ملء الفجوة العملية من خلال تحليل التحديات العملية التي قد تواجه المؤسسات في تطبيق مفهوم الإثراء الوظيفي، وتقديم توجيهات واضحة وعملية لكيفية تحويل هذه النظريات إلى تطبيقات عملية في بيئة عمل معينة مثل مجموعة بن لادن. وبذلك، ستقدم الدراسة مساهمة قيمة من خلال توجيهاتها العملية والقابلة للتطبيق لتحسين أداء الموظفين من خلال تطبيق مفهوم الإثراء الوظيفي.

1. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
2. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.
3. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
4. Al-Tamimi, H. A., & Al-Amri, A. R. (2018). The Influence of Strategic Leadership on Organizational Growth in Saudi Private Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(), -112.
5. Alor,, & Al-Am, A..202). The Impact Information onizational in Saudi Organizations *International Journal of Management*, 11(1), 346354.
6. --Dhaafri, H. S & Hoss, M..2017). The of Globalization the Performance of Saudi Businesses. *European Business Management*, 3(1), 34-41.
7. Al-Mi, F., & Al-Qa, A. (2019). The Role of Organizational Culture Enhancing Organizational Performance in Saudi Organizations. *Journal of International Business and Economics*, 7(2 1-14.

