

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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

حسين يوسف باجنيد

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4.....	1.1. المقدمة:
5.....	1.2. مشكلة الدراسة
5.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6.....	1.3. أهمية الدراسة
7.....	1.3.1. على المستوى النظري:
7.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
7.....	1.4. أسئلة الدراسة
7.....	1.5. أهداف الدراسة
8.....	1.6. فرضيات الدراسة
8.....	1.7. نموذج الدراسة
8.....	1.8. منهجية الدراسة
9.....	1.9. الدراسة الميدانية
9.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1.....	
	0
10.....	2.1. المقدمة:
11.....	2.2. المتغير المستقل
11.....	2.3. المتغير التابع
11.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
11.....	2.5. الخاتمة
12.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

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

أما الموارد البشرية فهي الجهة المطبقة لها.

الثقافة التنظيمية هي الإحساس الفريد بالمكان الذي تولده المنظمات من خلال طرق العمل وطرق التواصل حول المنظمة. تعكس الثقافة التنظيمية الحقائق المشتركة والممارسات المشتركة في المنظمة وكيف تخلق هذه الحقائق الأحداث التنظيمية وتشكلها. الثقافة التنظيمية هي الأرضية المشتركة الرمزية الفريدة التي تصبح

التعريفات الذاتية أو الصور الذاتية للمنظمة الشيء أما الموارد البشرية فهي الإدارة الفعلية التي تنمي الثقافة التنظيمية في المؤسسة.

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

تشير الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والموارد البشرية.

1.2. مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية المساهم الرئيسي في تحسين بيئة العمل وتعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

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

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

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

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

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

إذن هل هذا ضرب من الأساطير وغير موجودة في الواقع (كالغول والعنقاء)؟
الجواب موجودة في العديد من الشركات العملاقة مثل شركة ارامكو السعودية وقوقل وأبل.
تعتمد الثقافة التنظيمية لشركة Aramco إلى إنشاء بيئة عمل تقدر إسهامات جميع الموظفين.
أما الثقافة التنظيمية لشركة Google فتعمل على دعم الابتكار. ويُعدّ الابتكار عاملاً يُمكن الشركة من تحقيق الربحية مُقارنةً بالمنافسين.
كما أن الثقافة التنظيمية لشركة Apple تتبنا على مبدأ تعزيز ثقافة الابتكار بين موظفيها مع التحسين المستمر لكافة العمليات الداخلية من أجل إجراء تغييرات تدريجية على المنتجات الخاصة بالشركة

1.3. أهمية الدراسة:

يعتبر البحث في التميز في إدارة الموارد البشرية الوجه الآخر للثقافة التنظيمية من المواضيع الحيوية التي تلامس احتياج المنظمات الحديثة؛ فالتميز في إدارة الموارد البشرية ينتج عنه ثقافة تنظيمية متميزة والعكس، وعند حدوث هذا الأمر تصبح المؤسسة رائدة في مجالها وتنافس على عرش كبرى الشركات.

1.3.1. على المستوى النظري:

تمثل أهمية الدراسة النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالموارد البشرية والثقافة التنظيمية. يسعى البحث إلى تقديم إطار يبين العلاقة الطردية بين الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والتي تساعد في سد الفجوات المعرفية. كما يمكن أن يساعد فهم كل من الموارد البشرية والثقافة التنظيمية، مما يعزز الفهم الأكاديمي لهذه للعلاقة الطردية بينهما.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

لذلك نتائج هذا البحث تساهم في نشر ثقافة المؤسسة.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

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

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

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

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

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