

خطة البحث

عنوان البحث:

أثر التحول نحو الإدارة بالأهداف على إدارة المواهب والأداء التنظيمي والعائد على الاستثمار في الشركات الربحية السعودية في ظل النمو والتوسع

إعداد الطالب:

منار علي السالم

إشراف:

العام الدراسي

2026

مقدمة:

تشهد الشركات الربحية، خاصة في مراحل النمو والتوسع، تحولات تنظيمية متسارعة نتيجة زيادة حجم الأعمال وتعقيد العمليات وارتفاع مستوى المنافسة. ففي المراحل الأولية، تعتمد الشركات على تحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز فعالية العمليات، الأمر الذي يسهم في تحقيق مستويات جيدة من الربحية ويدعم التوسع التدريجي.

ومع استمرار هذا التحسن، تبدأ الشركات في الدخول في مراحل نمو متسارعة، حيث لم يعد التركيز على إدارة العمليات وحده كافياً، بل تظهر الحاجة إلى نماذج إدارية أكثر تنظيمًا وقدرة على توجيه الأداء نحو تحقيق النتائج وتعظيم القيمة. وفي هذا السياق، يبرز التحول نحو الإدارة بالأهداف (Management by Objectives) كأحد أبرز النماذج الإدارية التي تعتمد على ربط الأداء بالأهداف الاستراتيجية من خلال مؤشرات قابلة للقياس.

ولا يمثل هذا التحول مجرد تغيير في أدوات الإدارة، بل يعكس انتقالاً في طريقة إدارة المنظمة لمواردها البشرية، وخاصة إدارة المواهب، حيث تصبح أكثر ارتباطاً بالأداء والإنجاز. كما يتطلب ذلك تطوير دور القيادة ليصبح أكثر تركيزاً على توجيه الأداء وتمكين الموظفين لتحقيق الأهداف.

وفي المقابل، يفرض هذا التحول تحديات تتعلق بقدرة المنظمات على تطوير موظفيها، واستيعاب الكفاءات الجديدة، وتحقيق التوازن بين متطلبات الأداء قصير المدى وتنمية القدرات طويلة المدى.

ومن منظور استراتيجي، لا تُقاس فعالية هذا التحول فقط من خلال تحسين الأداء التنظيمي، بل من خلال قدرته على تحقيق عائد حقيقي على الاستثمار في رأس المال البشري، من خلال رفع الإنتاجية وتعزيز كفاءة إدارة المواهب.

كما يمكن تعزيز هذا التوجه من خلال الاستفادة من القيم الإدارية المستنبطة من القرآن الكريم، مثل الشورى، والمحاسبة، والإتقان، والتي تدعم مفاهيم وضوح الأهداف وتحقيق النتائج.

وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحول نحو الإدارة بالأهداف في الشركات التي تشهد نموًا وتوسعًا، على إدارة المواهب والأداء التنظيمي والعائد على الاستثمار.

مشكلة الدراسة:

تنشأ مشكلة الدراسة من التحول الذي تشهده الشركات الربحية عند انتقالها من التركيز على الكفاءة التشغيلية إلى إدارة الأداء بشكل أكثر ارتباطًا بالأهداف والنتائج مع تسارع النمو. وعلى الرغم من أن الإدارة بالأهداف تمثل إطارًا فعالًا لتعزيز الأداء، إلا أن نتائج تطبيقها تختلف بين المنظمات، حيث تحقق بعض الشركات نتائج إيجابية ملموسة، بينما تواجه شركات أخرى تحديات في تحقيق نفس المستوى من الفعالية. ويعود ذلك إلى أن التحول لا يرتبط فقط بتبني النظام، بل بمدى قدرة المنظمة على مواءمة ممارسات إدارة المواهب مع هذا التحول، بما يشمل تطوير الموظفين، ورفع كفاءتهم، وتوجيه أدائهم بما يخدم الأهداف الاستراتيجية. كما يؤثر هذا التحول تساؤلات حول مدى قدرته على تحقيق قيمة حقيقية للمنظمة من خلال تعظيم العائد على الاستثمار في الموارد البشرية، وليس فقط تحسين الأداء الظاهري. بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في:

تحليل أثر التحول نحو الإدارة بالأهداف في الشركات التي تشهد نموًا وتوسعًا، على إدارة المواهب والأداء التنظيمي والعائد على الاستثمار.

أهداف الدراسة

الهدف العام:

تحليل أثر التحول نحو الإدارة بالأهداف على إدارة المواهب والأداء التنظيمي والعائد على الاستثمار في الشركات الربحية السعودية في ظل النمو والتوسع.

الأهداف التفصيلية:

1. تحليل تأثير التحول نحو الإدارة بالأهداف على إدارة المواهب .
2. دراسة دور القيادة في دعم هذا التحول .
3. تقييم أثر التحول على تطوير الموظفين ورفع كفاءتهم .
4. تحليل العلاقة بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي .
5. قياس أثر الأداء التنظيمي على العائد على الاستثمار .
6. تحليل الأثر غير المباشر للتحول الإداري على العائد على الاستثمار .

تساؤلات الدراسة:

1. كيف يؤثر التحول نحو الإدارة بالأهداف على إدارة المواهب؟
2. ما دور القيادة في نجاح هذا التحول؟
3. كيف يؤثر هذا النظام على تطوير الموظفين؟
4. ما العلاقة بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي؟
5. ما أثر الأداء التنظيمي على العائد على الاستثمار؟
6. هل يحقق هذا التحول توازنًا بين الأداء والتطوير؟

فروض الدراسة

- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول نحو الإدارة بالأهداف على إدارة المواهب.
- H2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على الأداء التنظيمي.
- H3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأداء التنظيمي على العائد على الاستثمار.
- H4: يوجد تأثير غير مباشر للتحول نحو الإدارة بالأهداف على العائد على الاستثمار من خلال إدارة المواهب والأداء التنظيمي.

الإطار النظري

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأطر النظرية، أبرزها:

- نظرية الإدارة بالأهداف (Management by Objectives)
- نظرية تحديد الأهداف (Goal Setting Theory)
- نظرية القيادة التحويلية
- نظرية رأس المال البشري

كما تستند إلى مبادئ إدارية مستنبطة من القرآن الكريم مثل:

- الشورى (المشاركة في اتخاذ القرار)
- المحاسبة (المساءلة)
- الإقتان (جودة الأداء)
- العدل (الإنصاف في التقييم)

المنهجية

- المنهج: وصفي تحليلي
- الأسلوب: كمي
- الأداة: استبيان (Likert Scale)
- التحليل SPSS :

مجتمع وعينة الدراسة:

- المجتمع: موظفو الشركات الربحية في السعودية
- العينة: 100-200 موظف
- القطاعات: شركات متوسطة وكبيرة

التحليل الإحصائي:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط
- تحليل الانحدار
- تحليل الوساطة

حدود الدراسة:

- مكانيًا: المملكة العربية السعودية
- زمنيًا: 2026-2027
- بشريًا: موظفو الشركات الربحية

المراجع:

مراجع عربية:

1. درويش، أحمد. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار المسيرة .
 2. السلمي، علي. (2001). إدارة الموارد البشرية. دار غريب .
 3. الطائي، يوسف. (2010). إدارة الأداء. دار اليازوري .
 4. أبو النصر، مدحت. (2012). تنمية الموارد البشرية. المجموعة العربية .
 5. القرآن الكريم
-

مراجع إنجليزية :

1. Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*.
2. Locke, E. & Latham, G. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*.
3. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
4. Becker, B. & Huselid, M. (1998). *High Performance Work Systems and Firm Performance*.
5. Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*.