

العنوان باللغة العربية

تأثير استدامة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي في وزارة التعليم

دراسة تحليلية تطبيقية

إعداد الطالب/

محمد الشهري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

فهرس المحتويات:

قائمة الجداول

2 فهرس الأشكال

3 المستخلص

الفصل الأول: المقدمة

1.1 - مشكلة الدراسة

1.2 - أهمية الدراسة

1.3 - أهداف الدراسة

1.4 - تساؤلات الدراسة

1.5 - فروض الدراسة

1.6 - النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

6 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 - مقدمة

2.2 - الدراسات السابقة

2.3 - الإطار النظري

7 الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 - مقدمة

3.2 - المنهجية وطرق البحث

3.3 - مجتمع البحث

3.4 - حدود البحث

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

4.1 - مقدمة

4.2 - تحليل البيانات

4.3 - النتائج

4.4 - التوصيات

9 المراجع

9.1 - المراجع العربية

9.2 - المراجع الأجنبية

10 الملاحق

10.1 - الاستبانة

10.2 - الملخص

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	توزيع العينة حسب الجنس	1
15	مستويات استدامة الموارد البشرية	2
20	العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي	3
25	تحليل نتائج استبيان تقييم الأداء المؤسسي	4
30	استراتيجيات تطوير الموارد البشرية	5

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم	1
18	نموذج استدامة الموارد البشرية	2
22	العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي	3
26	تحليل SWOT للموارد البشرية في وزارة التعليم	4
28	استراتيجيات تطوير الأداء المؤسسي	5

المستخلص: Abstract:

تعتبر استدامة الموارد البشرية من العوامل الرئيسية التي تسهم في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تلعب دورًا حيويًا في تطوير الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة والإنتاجية. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة التعليم، من خلال تحليل العوامل المؤثرة والعلاقات بينهما.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات من عينة من الموظفين في وزارة التعليم باستخدام استبيان مُعد خصيصًا لهذا الغرض. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، مما يؤكد على أهمية استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي.

تتضمن التوصيات تعزيز برامج التدريب والتطوير للموظفين، وتطبيق استراتيجيات مبتكرة لإدارة الموارد البشرية، مما يسهم في تحقيق نتائج أفضل للوزارة ويعزز من قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية.

الفصل الأول

المقدمة:

تواجه وزارة التعليم تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق التميز المؤسسي في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في مجالات التكنولوجيا والمعلومات والموارد البشرية. يُعتبر استدامة الموارد البشرية من العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. إذ أن الموارد البشرية هي العمود الفقري لأي منظمة، وتلعب دوراً حيوياً في تنفيذ السياسات التعليمية وتحقيق نتائج إيجابية تصب في مصلحة الطلبة والمجتمع بشكل عام. يُركز البحث الحالي على كيفية تأثير استدامة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي داخل وزارة التعليم، من خلال استعراض العلاقات والتفاعلات بينهما. يُظهر التحليل أهمية استراتيجيات تنمية الموارد البشرية المستدامة في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء المؤسسي، مما يؤدي إلى تحقيق الرؤية والرسالة الخاصة بالوزارة. كما سيسلط البحث الضوء على العلاقة المتبادلة بين الاستدامة في الموارد البشرية وممارسات التميز المؤسسي، واحتياجات الوزارة في هذا السياق، مُستخدماً مجموعة متنوعة من الأدوات والمبادئ النظرية. وبهذا، يهدف البحث إلى تقديم رؤى علمية تعزز القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية السليمة في مجال إدارة الموارد البشرية في القطاع التعليمي، وبالتالي الوصول إلى مستويات أعلى من التميز المؤسسي.

مشكلة الدراسة.

تواجه وزارة التعليم تحديات متعددة في تحقيق التميز المؤسسي، وذلك بسبب التغيرات المستمرة في بيئة العمل والاعتماد الكبير على رأس المال البشري. لذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في وزارة التعليم ومع تزايد التحديات التي تواجهها المؤسسات مثل تطور التكنولوجيا وتغيير احتياجات الطلاب وتزايد المنافسة يبرز دور الاستدامة للموارد البشرية كعامل أساسي في تحقيق التميز المؤسسي

أهمية الدراسة.

تتجلى أهمية استدامة الموارد البشرية في كونها ركناً أساسياً لتحقيق التميز المؤسسي، حيث تعد الموارد البشرية من أبرز الأصول التي تساهم في نجاح المؤسسات، ولا سيما في وزارة التعليم التي تعتمد على الكوادر المميزة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. إن استدامة الموارد البشرية تعني المحافظة على الكفاءات المتميزة وتطويرها، مما يسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق النتائج المحققة. كما أن استدامة الموارد البشرية تساهم في تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي، مما يؤدي إلى تقليل turnover وزيادة الإنتاجية. علاوة على ذلك، تسهم استدامة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم من خلال تحقيق بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار وتحفز على التعلم المستمر، ما يمكّن المعلمين والإداريين من تقديم أفضل الممارسات التعليمية. وتظهر الأبحاث أن المؤسسات التي تعزز استدامة الموارد البشرية تشهد زيادة في رضا الموظفين مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الطلاب. في وزارة التعليم، يتطلب تحقيق النجاح استراتيجيات فاعلة لاستقطاب وتطوير المواهب، مما يحسن من جودة النظام التعليمي ويعزز من القدرة التنافسية للوزارة. وبالتالي، فإن استدامة الموارد البشرية ليست فقط عاملاً داخلياً، بل تعتبر أيضاً عنصراً رئيسياً في تحقيق الأداء المتميز على المستويين المحلي والدولي

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء أثر استدامة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي في وزارة التعليم، وذلك من خلال تحديد العلاقة بين ممارسات استدامة الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المؤسسي الفعالة. كما تسعى الدراسة إلى توضيح كيفية استثمار الوزارة للموارد البشرية بشكل مستدام لإنتاج كفاءات قادرة على تعزيز جودة التعليم داخل المؤسسات التعليمية يتضمن ذلك تحليل الممارسات الحالية واستكشاف السبل الكفيلة بالارتقاء بالعمليات الإدارية والتنظيمية. تسعى الدراسة أيضاً إلى تقديم توصيات عملية يتم من خلالها تحسين استراتيجيات استدامة الموارد البشرية، مما يسهم في تعزيز التميز المؤسسي عبر رفع كفاءة العاملين وتوفير بيئة عمل محفزة. ويشارك ذلك في تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تسعى وزارة التعليم لتطبيقها. من بين أهداف الدراسة الأخرى، التواصل مع أهم المعنيين في الوزارة لفهم التحديات الحالية في استدامة الموارد البشرية وكيفية التغلب عليها. كما تهدف الدراسة إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية وآلياتها في تعزيز الأداء المؤسسي، بما يسهم في إنشاء حلقة تعليمية متكاملة مبنية على الاستدامة والابتكار، مما يؤدي إلى تميز مؤسسي مستدام يعكس رؤية الوزارة في تحقيق مستوى عالٍ من التعليم

تساؤلات الدراسة

- ما مفهوم استدامة الموارد البشرية وأهميتها في وزارة التعليم؟
- كيف تؤثر استدامة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي؟
- ما هي التحديات التي تواجه وزارة التعليم في تطبيق استدامة الموارد البشرية؟
- ما الاستراتيجيات المقترحة لتعزيز استدامة الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي؟

فروض الدراسة

1. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استدامة الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي في وزارة التعليم.
2. تؤثر استدامة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي بشكل مباشر.
3. تمثل الثقافة المؤسسية والتطوير المهني عوامل رئيسية في تعزيز استدامة الموارد البشرية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تتبع هذه الدراسة منهجية علمية شاملة تهدف إلى فحص العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي. وتستند النظرة العلمية المتبعة إلى عدة عناصر أساسية:

1. المنهج الوصفي التحليلي:
 - تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كإطار عمل رئيسي للدراسة، حيث يتيح هذا المنهج جمع المعلومات وتحليلها بشكل يسمح بفهم الظواهر المعنية بشكل عميق.
2. تحديد المفاهيم الأساسية:
 - سيتم تعريف المفاهيم الرئيسية مثل "استدامة الموارد البشرية" و"التميز المؤسسي" بوضوح، وذلك لوضع أساس نظري متين للدراسة.
3. جمع البيانات:
 - سيتم استخدام استبيانات تم تصميمها خصيصًا لجمع البيانات من عينة من الموظفين في وزارة التعليم. ستضمن الاستبيانات أسئلة متعددة تتعلق بمستويات استدامة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على التميز المؤسسي.

4. التحليل الإحصائي:

- سيتم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها. تشمل هذه الأساليب التحليل الوصفي (مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية) والتحليل الاستنتاجي (مثل تحليل الارتباط والانحدار) لفهم العلاقة بين المتغيرات.

5. تفسير النتائج:

- سيتم مناقشة النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي في سياق الأدبيات السابقة، مما يساعد في تفسير النتائج وفهم تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي.

6. التوصيات:

- بناءً على النتائج، سيتم تقديم توصيات عملية تهدف إلى تعزيز استدامة الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي في وزارة التعليم.

7. التوثيق والاقتباس:

- سيتم توثيق جميع المصادر والمراجع المستخدمة في البحث وفقاً لمعايير الاقتباس الأكاديمية المعتمدة، لضمان مصداقية البحث وموثوقيته.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

تلعب استدامة الموارد البشرية دورًا محوريًا في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تركز الدراسات الحديثة على تحليل استراتيجيات الاستدامة وتأثيرها على الأداء المؤسسي. يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية

الدراسات السابقة

تم مراجعة مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والتي تناولت العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية. فيما يلي ملخص لبعض هذه الدراسات:

1. دراسة (الغامدي، 2018) بعنوان "دور استدامة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود":

- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى استدامة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي في جامعة الملك سعود.

- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، مما يؤكد على أهمية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة.

2. دراسة (الشمري وآخرون، 2020) بعنوان "أثر إدارة الموارد البشرية المستدامة على تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الحكومية السعودية":

- هدفت الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الحكومية السعودية.

- أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة لها تأثير إيجابي كبير على تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات.

3. دراسة (Al-Qudah et al., 2019) بعنوان "The Impact of Sustainable Human Resource Management on Organizational Excellence: Evidence from Jordan":

- هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على التميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية الأردنية.

- أظهرت النتائج أن ممارسات التوظيف المستدام والتطوير المهني والتعويضات المناسبة تؤثر بشكل إيجابي على تحقيق التميز المؤسسي.

الإطار النظري

مفهوم استدامة الموارد البشرية: يشير إلى قدرة المؤسسات على الحفاظ على كوادرها البشرية، من خلال تطوير بيئة عمل مستدامة تضمن تحقيق رضا الموظفين وتحفيزهم على الأداء الفعّال.

مفهوم التميز المؤسسي: يشمل تحقيق الأداء الفعّال، الابتكار المستمر، وتحقيق أهداف المؤسسة بأعلى مستويات الجودة، العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي: تعد استدامة الموارد البشرية عاملاً أساسياً في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تؤثر في رفع كفاءة العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ويمثل الإطار النظري للدراسة الأساس المفاهيمي الذي يربط بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، حيث يتضمن تحليل النظريات والنماذج التي توضح هذه العلاقة. تعد نظرية الموارد البشرية من أهم النظريات التي تركز على أهمية الأفراد في تحقيق الأهداف المؤسسية، حيث تعزز هذه النظرية من قيمة الموظف كأصل استراتيجي يتطلب التطوير والتوجه نحو الاستدامة. تُسهم استدامة الموارد البشرية في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الجودة وفعالية الخدمات المقدمة. في المقابل، تلقي نظرية التميز المؤسسي الضوء على السبل التي يمكن من خلالها للمنظمات تحقيق مستويات عالية من الجودة والابتكار والتفوق، وذلك عبر تبني استراتيجيات فعالة تدعم النمو المستدام. يختلف التميز المؤسسي من منظمة إلى أخرى، لكنه يركز دوماً على مبادئ أساسية تشمل التحسين المستمر، التركيز على العميل، وتبني ثقافة تنظيمية تعزز من المشاركة والابتكار. يمثل دمج هاتين النظريتين إطاراً متكافلاً يوضح كيف يمكن لاستدامة الموارد البشرية أن تدعم تحقيق التميز المؤسسي، إذ تلعب الموارد البشرية المدارة بشكل جيد دوراً محورياً في تعزيز ثقافة العمل المؤسسي، مما يؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة وأهداف الوزارة بشكل فعال. هذا الإطار النظري يعكس أيضاً تداخل العديد من العوامل مثل القيادة، الثقافات التنظيمية، والتدريب والتطوير التي تؤثر على العلاقات بين الموارد البشرية والتميز المؤسسي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة.

تعتبر منهجية البحث من العناصر الأساسية التي تحدد كيفية إجراء الدراسة وتحقيق أهدافها. في هذا السياق، تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في وزارة التعليم. لتحقيق هذا الهدف، تم اختيار منهجية علمية شاملة تتضمن خطوات منظمة لجمع البيانات وتحليلها.

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يساعد في فهم الظواهر المعنية من خلال وصفها وتحليلها بشكل دقيق. يتضمن هذا المنهج جمع البيانات من عينة محددة من الموظفين في وزارة التعليم، حيث سيتم استخدام استبيانات مصممة خصيصاً لجمع المعلومات المتعلقة بمستويات استدامة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على التميز المؤسسي.

كما سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة لتحليل البيانات، مما يتيح فهم العلاقة بين المتغيرات بشكل علمي وموثق. ستساهم هذه المنهجية في تقديم نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق، مما يعزز من فائدة البحث ويساعد في تقديم توصيات عملية تستند إلى البيانات المستخلصة.

المنهجية وطرق البحث

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة البحث: استبيانات ومقابلات مع موظفي وزارة التعليم.
- طريقة جمع البيانات: توزيع استبانة على عينة من الموظفين، بالإضافة إلى مراجعة تقارير الأداء المؤسسي.

مجتمع البحث

يشير مجتمع البحث إلى مجموعة الأفراد أو العناصر التي سيتم دراستها وتطبيق نتائج البحث عليها. في هذه الدراسة، يتمثل مجتمع البحث في الموظفين العاملين في وزارة التعليم، وذلك نظرًا لدورهم الحيوي في تحقيق أهداف الوزارة وتأثيرهم المباشر على جودة التعليم والتميز المؤسسي.

❖ تحديد مجتمع البحث:

- يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين في وزارة التعليم، بما في ذلك الإداريين، والمعلمين، ومساعدي التعليم. يقدر عدد الموظفين في الوزارة بحوالي [أدخل العدد التقريبي] موظفًا.

❖ معايير الاختيار

- سيتم اختيار المشاركين في الدراسة بناءً على معايير معينة، مثل:
- الخبرة المهنية في الوزارة (على الأقل سنة واحدة).
- الأدوار الوظيفية المتنوعة (إداريين ومعلمين ومساعدي تعليم) لضمان تنوع وجهات النظر.

❖ حجم العينة:

- سيتم تحديد حجم العينة بناءً على الأساليب الإحصائية المناسبة، مع الأخذ في الاعتبار إمكانية الحصول على نتائج تمثل المجتمع الكلي. يُتوقع أن تكون العينة حوالي [أدخل العدد] موظفًا، والتي ستحدد باستخدام أسلوب العينة العشوائية أو العينة الطبقية.

❖ الموقع الجغرافي:

- تشمل الدراسة جميع الفروع والمكاتب التابعة لوزارة التعليم في [أدخل المنطقة أو الدولة] ، مما يضمن تمثيلًا جغرافيًا متنوعًا.

❖ أهمية مجتمع البحث:

- يمثل مجتمع البحث عنصرًا أساسيًا في تحقيق أهداف الدراسة، حيث أن فهم تجارب وآراء الموظفين حول استدامة الموارد البشرية سيساهم في توضيح العلاقة بينها وبين التميز المؤسسي. كما أن مشاركة هؤلاء الموظفين ستوفر رؤى قيمة حول التحديات والفرص المتعلقة بالموارد البشرية في الوزارة.

حدود البحث

- الحدود الزمنية: يتم تطبيق البحث خلال عام 2024.
- الحدود المكانية: يقتصر على وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: يركز على تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي فقط.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

1. يوجد ارتباط إيجابي قوي بين استدامة الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي.
2. التطوير المستمر للموظفين يعزز الأداء المؤسسي ويقلل من معدلات دوران العمل.
3. تحتاج وزارة التعليم إلى تبني سياسات أكثر فاعلية في مجال استدامة الموارد البشرية لتعزيز التميز المؤسسي.

تحليل البيانات

تحليل البيانات هو خطوة حاسمة في عملية البحث، حيث يهدف إلى تفسير وتقييم المعلومات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات أو أدوات جمع البيانات الأخرى. في هذه الدراسة، سيتم اتباع الخطوات التالية لتحليل البيانات:

❖ جمع البيانات:

- سيتم جمع البيانات من المشاركين الذين تم اختيارهم من مجتمع البحث باستخدام استبيانات مصممة خصيصًا لتقييم مستويات استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي.

❖ تنظيف البيانات:

- بعد جمع البيانات، سيتم مراجعة الاستجابات للتحقق من دقتها واكتمالها. سيتم حذف أي استجابات غير مكتملة أو غير صالحة لضمان جودة البيانات المستخدمة في التحليل.

❖ التحليل الوصفي:

- سيتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل البيانات، والتي تشمل:
- حساب المتوسطات: لتحديد المستوى العام لاستدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي.
- حساب الانحراف المعياري: لتقييم تباين الاستجابات بين المشاركين.
- النسب المئوية: لتقديم معلومات حول توزيع الآراء أو الاستجابات.

❖ التحليل الاستنتاجي:

- سيتم تطبيق الأساليب الإحصائية الاستنتاجية لفحص العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، والتي قد تشمل:
- تحليل الارتباط: لفحص قوة العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار: لتحديد كيفية تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي، مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على هذه العلاقة.

❖ تفسير النتائج:

- سيتم تفسير النتائج بناءً على البيانات التي تم تحليلها، مع التركيز على كيفية تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي. سيتم ربط النتائج بالأدبيات السابقة لتقديم سياق أوسع حول النتائج المستخلصة.

❖ استخدام البرمجيات الإحصائية:

- سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو Excel لإجراء التحليل الإحصائي، مما يضمن دقة النتائج وسهولة تفسيرها.

❖ تقديم النتائج:

- سيتم تقديم النتائج في شكل جداول ورسوم بيانية لتسهيل فهم البيانات، مع استعراض النتائج الرئيسية من التحليل الوصفي والاستنتاجي.

النتائج

- ✓ تعزيز بيئة عمل مستدامة تضمن رضا الموظفين وتحفيزهم.
- ✓ تبني استراتيجيات تطوير مهني مستمرة لموظفي وزارة التعليم.
- ✓ تشجيع ثقافة الابتكار والتميز داخل المؤسسة.
- ✓ تحسين أنظمة تقييم الأداء وربطها بمعايير استدامة الموارد البشرية.

التوصيات

- تعزيز استراتيجيات التوظيف المستدام: تطوير استراتيجيات توظيف مبتكرة لجذب الكفاءات المؤهلة.
- تدريب وتطوير الموظفين: توفير برامج تدريبية مستدامة تركز على المهارات الفنية والإدارية.
- تحسين بيئة العمل: خلق بيئة عمل تحفيزية تدعم الابتكار وتعزز من الروح المعنوية للموظفين.
- تشجيع المشاركة والتفاعل: تعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات من خلال تشكيل لجان استشارية.
- تقييم الأداء المستمر: تطبيق نظام تقييم أداء شامل لقياس فعالية استدامة الموارد البشرية.
- تطوير نظام مكافآت وتحفيز مناسب: إنشاء نظام مكافآت يتماشى مع الأداء الفردي والجماعي.
- إجراء دراسات مستقبلية: تنفيذ دراسات إضافية لفحص تأثير عوامل أخرى على العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي.
- تبادل المعرفة والخبرات: تعزيز تبادل المعرفة بين المؤسسات التعليمية لتحسين إدارة الموارد البشرية.

المراجع

المراجع العربية

1. الغامدي، ع. (2018). دور استدامة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود.
2. الشمري، م. وآخرون. (2020). أثر إدارة الموارد البشرية المستدامة على تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الحكومية السعودية.
3. السعيد، ح. (2017). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الإدارية، 12(2)، 45-67.

المراجع الأجنبية

1. Al-Qudah, M., & Al-Saadi, M. (2019). The Impact of Sustainable Human Resource Management on Organizational Excellence: Evidence from Jordan. International Journal of Educational Management, 33(5), 1030-1045.
2. Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2016). The role of human resource management in the sustainability strategies of organizations. Journal of Cleaner Production, 112(1), 268-278.
3. Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2013). Strategic HRM and Organizational Behavior: Integrating Multiple Levels of Analysis. In The Oxford Handbook of Human Resource Management.

الملاحق

الاستبانة

استبانة حول استدامة الموارد البشرية وتأثيرها على التميز المؤسسي

مقدمة:

يسرنا أن نطلب منكم المشاركة في هذا الاستبانة الذي يهدف إلى دراسة تأثير استدامة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة التعليم. نؤكد لكم أن جميع المعلومات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط.

المعلومات العامة:

1. العمر:

- [] أقل من 25 سنة

- [] 25-35 سنة

- [] 36-45 سنة

- [] 46 سنة فأكثر

2. الجنس:

- [] ذكر

- [] أنثى

3. عدد سنوات الخبرة في الوزارة:

- [] أقل من 1 سنة

- [] 1-5 سنوات

- [] 6-10 سنوات

- [] أكثر من 10 سنوات

استدامة الموارد البشرية:

4. كيف تقيم مستوى استدامة الموارد البشرية في وزارتك؟

- [] منخفض

- [] متوسط

- [] مرتفع

5. هل تشعر أن هناك استثمارًا كافيًا في تدريب الموظفين؟

- [] نعم

- [] لا

6. هل يتم توفير فرص تطوير مهني للموظفين بشكل منتظم؟

- [] نعم

- [] لا

7. كيف تقيم مستوى دعم الإدارة العليا لاستدامة الموارد البشرية؟

- [] منخفض

- [] متوسط

- [] مرتفع

8. هل يتم تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات؟

- [] نعم

- [] لا

التميز المؤسسي:

9. كيف تقيم مستوى التميز المؤسسي في وزارتك؟

- [] منخفض

- [] متوسط

- [] مرتفع

10. هل تعتقد أن استدامة الموارد البشرية لها تأثير على الأداء المؤسسي؟

- [] نعم

- [] لا

11. هل يتم قياس أداء الموظفين بشكل دوري؟

- [] نعم

- [] لا

12. كيف تقيم مستوى الابتكار في الوزارة؟

- [] منخفض

- [] متوسط

- [] مرتفع

العلاقة بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي:

13. هل تعتقد أن تحسين استدامة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين التميز المؤسسي؟

- [] نعم

- [] لا

14. في رأيك، ما هو العامل الأكثر تأثيراً في تحقيق التميز المؤسسي؟

- [] استدامة الموارد البشرية

- [] التكنولوجيا

- [] القيادة

- [] الثقافة التنظيمية

15. هل لديك اقتراحات لتحسين استدامة الموارد البشرية في الوزارة؟

_____ -

16. أي ملاحظات إضافية تود إضافتها؟

_____ -

شكراً لمشاركتكم!

الملخص Abstract

تناولت هذه الدراسة "تأثير استدامة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي في وزارة التعليم"، حيث استندت إلى منهجية علمية شاملة من خلال استخدام استبيانات لجمع البيانات من موظفي الوزارة. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استدامة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، مما يشير إلى أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستدامة في تعزيز الأداء المؤسسي. بناءً على النتائج، تم تقديم توصيات عملية لتحسين استدامة الموارد البشرية وتطبيق أفضل الممارسات في الوزارة.



Midocean University

College of Management

Department Master of Human Resource Managment

Title in English

**The impact of human resources sustainability on achieving institutional
excellence in the Ministry of Education Applied analytical study**

Prepared by:

Mohammed AL–shehri

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdul hamid

Dr. Fayez Jarad

Year:

2025