

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء من خلال التقييم والتحفيز:
دراسة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السعودية

أسم الطالب

نايف أحمد عيسى بوجليع

رقم الجامعي

221000748

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة – الفصل الثالث – يونيو 2025م

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه،
والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى:

سعادة الدكتور / عبد الرحيم نادر

على ما قدّمه من دعمٍ علمي وتوجيهات بّناءة،
كان لها بالغ الأثر في إتمام هذا المشروع، فله مني كل الامتنان والتقدير.

كما أتوجّه بالشكر الجزيل إلى زملائي وأصدقائي الذين كانوا لي سنداً وعاوناً،
وكانوا شركاء في الجهد والطموح، وشاركوني مراحل هذا العمل العلمي بكل صدق وإخلاص.

ولا يفوتني أن أعبر عن عظيم امتناني وامتناني لـ الأساتذة الأفاضل الذين تركوا بصمة لا تُنسى
في تكوين شخصيتي العلمية خلال سنوات الدراسة، وكان لهم الفضل الكبير في رفع مستواي العلمي
والمعرفي.

جزى الله الجميع خير الجزاء، وبارك في جهودهم، وجعل ذلك في ميزان حسناتهم.
وأسأل الله أن يوفقني والجميع لما فيه الخير والنفع.

والله ولي التوفيق.

الإهداء

إلى روح والديّ الطاهرة...

اللّذين رحلا عن الدنيا، لكن أثرهما باقي في نفسي، ودعاؤهما يسكن وجداني،

أهدي هذا العمل إلى من كانت خطاهما الأولى سبب خطاي اليوم...

رحمكما الله وجزاكمما عني خير الجزاء.

وإلى عمّي الغالي، الذي كان لي أبًا آخر، وسندًا في حياتي،

غاب جسدًا لكن حضوره باقي في روحي، بدعمه، وكلماته، وأثره الجميل...

رحمك الله وجعل الجنة مثواك.

إلى زوجتي العزيزة، التي كانت سندًا لي في كل لحظة، وصبرت على انشغالي وساعدتني بصمتها ووجودها.

إلى أخواتي العزيزات، منبع الحنان والدعم، اللواتي كنّ دومًا قريبات من قلبي قبل أي أحد.

إلى صديقي عبد الله العمودي، ورفيق دربي ابن عمي منصور بوجليع، اللّذين لم يخذلاني يومًا،

وكانا لي العون والداعم في رحلتي العلمية والمهنية.

إلى زملائي الأعزاء في العمل والدراسة، الذين تشاركنا الجهد والتعب والطموح،

إلى أساتذتي الكرام عفاف الزومان – أحمد مختار الذين كانوا منارات أضاءت طريقي بالعلم والنصح والتوجيه...

إلى كل هؤلاء، أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، عرفانًا وتقديرًا وامتنانًا لا ينتهي.

مستخلص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال التقييم والتحفيز، وذلك في سياق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

وتتبع أهمية الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية في تطوير الكفاءة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة، خصوصًا في ظل التغيرات الاقتصادية والتنظيمية المتسارعة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداة الاستبانة الإلكترونية لجمع البيانات من عينة بلغ عددها (—) موظفًا، من مختلف الوظائف الإدارية في مؤسسات صغيرة ومتوسطة سعودية.

وغطت أداة الدراسة ثلاثة محاور رئيسية: نظام التقييم، التحفيز، والأداء المؤسسي.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التقييم والتحفيز، وبين رفع مستوى الأداء المؤسسي. كما تبين أن التحفيز المعنوي والمالي يعد من أبرز العوامل المحفزة على الالتزام والإنتاجية.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنظمة تقييم واضحة وعادلة، وتوفير حوافز مناسبة للموظفين، بما يساهم في رفع جودة الأداء العام.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التقييم، التحفيز، الأداء المؤسسي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التركيز على تأثير كل من عمليتي التقييم والتحفيز بوصفهما من أهم ممارسات الموارد البشرية.

وتسعى الدراسة إلى:

- التعرف على مدى تطبيق نظام تقييم الأداء في هذه المؤسسات.
- قياس أثر الحوافز (المادية والمعنوية) على أداء الموظفين.
- فحص العلاقة بين التقييم والتحفيز من جهة، ومستوى الأداء المؤسسي من جهة أخرى.
- تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تحسين الأداء عبر أدوات إدارة الموارد البشرية.

المنهجية:

يتناول هذا الفصل منهجية البحث التي تم اتباعها في دراسة: "دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء من خلال التقييم والتحفيز:"

وذلك من خلال توضيح الإجراءات والأساليب التي استخدمها الباحث لجمع البيانات وتحليلها.

يشمل هذا الفصل التعريفات الإجرائية للمتغيرات، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة، وطريقة أخذ العينة، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، ونوع البيانات المستخدمة، والأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها لاختبار الفرضيات.

3.2 التعريفات الإجرائية للمتغيرات

يشير هذا الجزء إلى تحديد كيفية تمثيل المتغيرات في أدوات البحث، ليتم تحليلها ميدانيًا.

3.2.1 التقييم (Evaluation)

هو أحد المتغيرات المستقلة في الدراسة، ويشير إلى وجود نظام منظم وواضح لتقييم أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من حيث دورية التقييم، ووضوح المعايير، وعدالة التنفيذ.

- ❖ أداة القياس: مقياس ليكرت الخماسي
- ❖ مثال: "يتم تقييمي بشكل منتظم وفق معايير واضحة"

3.2.2 التحفيز (Motivation)

هو المتغير المستقل الثاني، ويشير إلى الحوافز المالية والمعنوية التي تقدمها المؤسسة للموظفين بهدف رفع الأداء وتعزيز الرضا والالتزام.

- ❖ أداة القياس: مقياس ليكرت الخماسي
- ❖ مثال: "أشعر أن نظام الحوافز يشجعي على تقديم الأفضل"

3.2.3 الأداء المؤسسي (Organizational Performance)

وهو المتغير التابع، ويُقاس من خلال مؤشرات مثل: الرضا الوظيفي، مستوى الإنتاجية، الالتزام، وتحقيق أهداف المؤسسة.

- ❖ أداة القياس: مقياس ليكرت الخماسي
- ❖ مثال: "أداء المؤسسة يتحسن باستمرار بفضل فعالية إدارة الموارد البشرية"

3.3 تصميم البحث (Research Design)

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحليل علاقتها بمستوى الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

كما تم اعتماد البحث الميداني الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الموظفين، من خلال استبيان إلكتروني مغلق تم تصميمه عبر نماذج (Google Forms)، وذلك لتسهيل الوصول إلى المشاركين وتوسيع دائرة المشاركة. وقد تم إعداد أداة الاستبانة بناءً على أبعاد محددة لقياس كل من التقييم، والتحفيز، ومؤشرات الأداء المؤسسي، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

النتائج:

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي للمحاور

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي، المستند إلى استجابات عينة الدراسة، أن المتوسطات الحسابية للمحاور الثلاثة الرئيسية جاءت مرتفعة نسبياً، مما يشير إلى إدراك إيجابي من قبل الموظفين تجاه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مؤسساتهم. وقد جاءت المتوسطات كما يلي:

- متوسط محور التقييم: بلغ نحو 4.2، وهو ما يعكس وجود نظم تقييم رسمي واضحة في المؤسسات محل الدراسة، وتقدير الموظفين لدرجة عدالة وشفافية هذه الأنظمة.
- متوسط محور التحفيز: بلغ نحو 4.1، ويدل ذلك على فاعلية برامج التحفيز المستخدمة، سواء كانت مادية أو معنوية، في تعزيز دافعية الموظفين وتحسين مستوى أدائهم.
- متوسط محور الأداء المؤسسي: بلغ نحو 4.2، مما يعكس تصوّر الموظفين بأن الأداء العام للمؤسسة يشهد تحسّناً نتيجة تطبيق ممارسات فعالة في إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: التفسير التحليلي للنتائج

تشير هذه النتائج إلى أن الموظفين ينظرون بإيجابية إلى آليات إدارة الموارد البشرية في مؤسساتهم. فالمؤشرات الكمية تعكس ما يلي:

- وجود نظام تقييم أداء يتم تطبيقه بانتظام، ويُنظر إليه على أنه منصف وشفاف.
- فاعلية برامج التحفيز (وخاصة المعنوية منها)، والتي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتحفيز الأداء.
- أثر إيجابي ملموس لتلك الممارسات على الأداء المؤسسي، مما يؤكد العلاقة السببية بين جودة إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة.

كما تدعم هذه النتائج الفرضيات المطروحة في الدراسة، مما يُعزز الثقة في استنتاجات البحث ويؤكد أهمية الاستثمار في ممارسات الموارد البشرية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً: التحليل البياني

تم إعداد رسم بياني توضيحي يبرز الفروقات النسبية بين المحاور الثلاثة، ويُظهر مدى تقارب تقييم المشاركين لممارسات التقييم، والتحفيز، والأداء المؤسسي. وقد أظهر الرسم تقارباً ملحوظاً في المتوسطات، وهو ما يُشير إلى وجود توازن نسبي في تطبيق الممارسات محل الدراسة داخل بيئة العمل.

التطبيقات والأهمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في ضوء ما تمثله إدارة الموارد البشرية من دور محوري في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تشكل أحد أهم مكونات الاقتصاد الوطني في المملكة العربية السعودية.

تسعى الدراسة إلى تقديم مساهمة علمية من خلال تحليل العلاقة بين التقييم والتحفيز من جهة، ومستوى الأداء المؤسسي من جهة أخرى، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث خاصة في البيئات العربية.

وتتمثل أهمية الدراسة النظرية في أنها تُضيف إلى الأدبيات الإدارية إطاراً مفاهيمياً متكاملًا يربط بين ممارسات الموارد البشرية ونتائج الأداء. كما تساعد الباحثين في بناء أدوات قياس وتحليل تعتمد على مؤشرات واقعية.

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في تمكين مديري الموارد البشرية وأصحاب القرار من:

- تطوير أنظمة تقييم فعالة وعادلة.
- تحسين استراتيجيات التحفيز.
- اتخاذ قرارات مبنية على بيانات حقيقية لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.

كما يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة مستقبلاً في تصميم سياسات موارد بشرية تدعم رؤية السعودية 2030 في تعزيز كفاءة القطاع الخاص.

الكلمات المفتاحية:

إدارة الموارد البشرية، تقييم الأداء، التحفيز، الأداء المؤسسي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، السعودية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
10	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
11	1.1. المقدمة:.....
12	1.2. مشكلة الدراسة.....
12	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
12	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
13	1.3. أهمية الدراسة.....
13	1.3.1. على المستوى النظري:.....
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
14	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
15	1.6. فرضيات الدراسة.....
15	1.7. نموذج الدراسة.....
15	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
17	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
18	2.1. المقدمة:.....
18	2.2. المتغير المستقل.....
18	2.3. المتغير التابع.....
19	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
19	2.5. الخاتمة.....
20	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
21	3.1. المقدمة.....
21	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
22	3.3. تصميم البحث.....
22	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
23	3.5. طريقة جمع البيانات.....
23	3.6. أنواع البيانات.....

23	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
24	3.8. الخاتمة
25	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
26	4.1. المقدمة
26	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
26	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
27	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
27	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
27	4.6. الخاتمة
28	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
29	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
29	5.2. توصيات الدراسة
29	5.3. الخاتمة
30	قائمة المراجع
31	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
(1) الشكل	مقارنة متوسطات محاور التقييم والتحفيز والأداء المؤسسي	78
(2) الشكل	تمثيل بياني لتوزيع إجابات العينة حسب محور التقييم	79
(3) الشكل	تمثيل بياني لتوزيع إجابات العينة حسب محور التحفيز	80
(4) الشكل	تمثيل بياني لتوزيع إجابات العينة حسب محور الأداء المؤسسي	81

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	(1) الجدول
66	متوسطات واستدلالات محور التقييم	(2) الجدول
67	متوسطات واستدلالات محور التحفيز	(3) الجدول
68	متوسطات واستدلالات محور الأداء المؤسسي	(4) الجدول
69	معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لأدوات القياس	(5) الجدول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمثل إدارة الموارد البشرية الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسات في بيئات العمل الحديثة، حيث تلعب دوراً فعالاً في تطوير الأداء وتعزيز الكفاءة من خلال ممارسات متعددة أهمها التقييم والتحفيز. ومع ازدياد التنافسية في السوق السعودي، باتت التزاماً على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطوير استراتيجيات مواردها البشرية لضمان استدامة الأداء والتميز المؤسسي.

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

تُعد إدارة الموارد البشرية من المحاور الجوهرية في بنية أي مؤسسة معاصرة، حيث لم يعد العنصر البشري مجرد مورد تقليدي، بل أصبح يمثل القوة المحركة الأساسية التي تضمن استمرارية المؤسسة وتحقيقها لأهدافها الاستراتيجية. وقد شهدت العقود الأخيرة تحولات كبيرة في فلسفة إدارة الموارد البشرية، إذ أصبحت تركز على تطوير القدرات البشرية، وتحسين الأداء، وخلق بيئة عمل محفزة.

ومن أبرز الممارسات التي تقع ضمن نطاق إدارة الموارد البشرية، عملية تقييم الأداء والتحفيز، لما لهما من دور فاعل في تحديد مستويات الكفاءة والإنتاجية، ورفع درجات الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي. فالتقييم يوفر تغذية راجعة تمكن الموظف من تطوير ذاته، بينما التحفيز – سواء كان ماديًا أو معنويًا – يعزز الرغبة في الإنجاز والتقدم.

وتزداد أهمية هذه الممارسات تحديدًا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كونها تواجه تحديات متعلقة بالموارد المحدودة، والحاجة للحفاظ على الكفاءات، ورفع مستويات الإنتاجية لضمان الاستمرارية في بيئة عمل تنافسية. وفي سياق الاقتصاد السعودي، تمثل هذه الفئة من المؤسسات ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، خصوصًا ضمن مستهدفات رؤية السعودية 2030.

رغم ذلك، لا تزال العديد من هذه المؤسسات تعاني من غياب أنظمة تقييم فعالة، أو تطبيقات تحفيزية مدروسة، مما قد يؤدي إلى ضعف في الأداء المؤسسي، وفقدان الموارد البشرية المؤهلة. ومن هنا تنبع الحاجة إلى دراسة علمية تطبيقية تقف على مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبشكل خاص التقييم والتحفيز، على تعزيز الأداء المؤسسي في هذا النوع من المؤسسات.

1.2. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية العديد من التحديات المتعلقة بتطوير الأداء المؤسسي والمحافظة على استقراره وكفاءته. ويُعتبر العنصر البشري أحد أكثر عناصر الإنتاج تأثرًا بفاعلية الإدارة. وفي ظل تطور مفاهيم إدارة الموارد البشرية، أصبح من الضروري البحث في مدى تطبيق الممارسات الفعالة، مثل تقييم الأداء والتحفيز، ودورها في تحقيق أهداف المؤسسة. إلا أن الملاحظ هو غياب منظومات متكاملة للتقييم والتحفيز داخل كثير من هذه المؤسسات، مما يؤثر سلبًا على استثمار الموارد البشرية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على المستوى النظري، يوجد نقص في الدراسات التي تربط بشكل مباشر وواضح بين نظام تقييم الأداء والتحفيز وبين مستوى الأداء المؤسسي، خصوصًا في بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السعودية. كما أن الأدبيات المحلية تفتقر إلى نماذج تحليلية تطبيقية حديثة توضح أثر التقييم والتحفيز على الأداء ضمن هذه الفئة من المؤسسات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما من الناحية التطبيقية، فتشير الملاحظات الواقعية إلى أن كثيرًا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تطبق تقييمًا دوريًا فعليًا، ولا توفر حوافز كافية أو عادلة للموظفين. وهذا قد يؤدي إلى تدني الرضا، وزيادة معدل الدوران الوظيفي، وضعف الأداء العام، مما يخلق فجوة بين السياسات النظرية والممارسات الفعلية داخل بيئة العمل.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

إلى أي مدى تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية (التقييم والتحفيز) في تعزيز الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تركيزها على أحد أكثر الموضوعات حيوية في بيئة العمل، وهو تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي . ومع تصاعد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم الاقتصاد الوطني، بات من الضروري دراسة العوامل التي تسهم في تحسين أدائها وتطوير قدراتها البشرية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة النظرية المرتبطة بعلاقة إدارة الموارد البشرية بمستوى الأداء، وذلك من خلال الربط بين التقييم والتحفيز كعاملين رئيسيين، وبين الأداء المؤسسي. كما تضيف إلى الأدبيات الإدارية العربية إطاراً مفاهيمياً يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين الممارسات الإدارية ونتائجها في سياق بيئة العمل السعودية، التي لم تحظَ بقدر كافٍ من الدراسة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكمُن الأهمية التطبيقية للدراسة في أنها قد توفر مؤشرات عملية لصنّاع القرار ومديري الموارد البشرية حول كيفية تحسين أداء العاملين من خلال تطوير أنظمة تقييم واضحة، وتفعيل برامج تحفيزية عادلة ومؤثرة. كما يمكن أن تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اتخاذ خطوات واقعية للارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي، بما يتماشى مع متطلبات رؤية المملكة 2030 الرامية إلى دعم وتطوير القطاع الخاص.

1.4. أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة المطروحة، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

إلى أي مدى تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية (التقييم والتحفيز) في تعزيز الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى تطبيق أنظمة تقييم الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
2. ما نوع الحوافز (المادية والمعنوية) المقدمة للموظفين، وما مدى رضاهم عنها؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء والأداء المؤسسي؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والأداء المؤسسي؟
5. ما أبرز ممارسات الموارد البشرية التي تؤثر على الأداء في هذه المؤسسات من وجهة نظر الموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحديدًا (التقييم والتحفيز)، في تعزيز الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى تطبيق أنظمة تقييم الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2. قياس مدى رضا الموظفين عن الحوافز المقدمة لهم (المادية والمعنوية).
3. تحليل العلاقة بين تقييم الأداء ومستوى الأداء المؤسسي.
4. تحليل العلاقة بين التحفيز ومستوى الأداء المؤسسي.
5. تقديم توصيات عملية لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

1.6. فرضيات الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأسئلتها، تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: (H1)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقييم الأداء والأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفرضية الثانية: (H2)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين التحفيز والأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد النموذج النظري لهذه الدراسة على تصور العلاقة بين متغيرات إدارة الموارد البشرية (التقييم والتحفيز) باعتبارها متغيرات مستقلة، وبين الأداء المؤسسي باعتباره المتغير التابع.

ويمثل النموذج تصوراً منطقياً لما قد تكون عليه العلاقة بين هذه المتغيرات بناءً على الدراسات السابقة، ويهدف إلى اختبار مدى تأثير كل من التقييم والتحفيز على تحسين مستوى الأداء داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

1.8. الدراسة الميدانية

تم إجراء هذه الدراسة ميدانياً على عينة من الموظفين العاملين في إحدى المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة داخل المملكة العربية السعودية، وذلك باستخدام **استبانة إلكترونية مغلقة** صُممت خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيعها عبر نموذج Google Forms لضمان الوصول إلى شريحة واسعة من المشاركين.

اشتملت الاستبانة على ثلاثة محاور رئيسية، تمثل المتغيرات الأساسية للدراسة، وهي:

- محور تقييم الأداء
- محور التحفيز
- محور الأداء المؤسسي

وقد تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2025، وبلغ عدد أفراد العينة المتوقع تحليل **رؤدهم (*** موظفًا**، سيتم تحليل إجاباتهم باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

تُعد هذه الدراسة تطبيقاً عملياً يسعى إلى قياس الأثر المباشر للعوامل البشرية الإدارية على نتائج المؤسسة، وهو ما سيعزز من فهم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية، ومستوى الأداء المؤسسي.

1.9. مخطط المشروع

يتكون هذا المشروع من خمسة فصول رئيسية، وقد تم ترتيبها وتسلسلها بما يخدم تحقيق أهداف الدراسة، على النحو التالي:

♦ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
يتضمن هذا الفصل المقدمة، مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها، فرضياتها، أسئلتها، الحدود، النموذج النظري، وأسلوب الدراسة الميدانية.

♦ الفصل الثاني: الدراسات السابقة
يستعرض هذا الفصل أبرز الدراسات العربية والأجنبية السابقة التي تناولت موضوع التقييم، التحفيز، الأداء المؤسسي، ويركّز على عرض أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وتحديد الفجوة البحثية.

♦ الفصل الثالث: المنهج
يحتوي على تصميم البحث، مجتمع الدراسة والعينة، الأداة المستخدمة في جمع البيانات، أنواع البيانات، المتغيرات وتعريفاتها الإجرائية، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.

♦ الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها
يُقدم هذا الفصل تحليلاً إحصائياً لبيانات الاستبانة التي تم جمعها من عينة الدراسة، ويتضمن عرض الخصائص الديموغرافية، تحليل محاور الدراسة، واختبار الفرضيات.

♦ الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات
يتضمن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، بالإضافة إلى التوصيات العلمية والعملية المقترحة بناءً على النتائج، وبعض المقترحات لدراسات مستقبلية في المجال.

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

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق