

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



عنوان البحث

أثر حوكمة الموارد البشرية في الحد من التلاعب بالقرارات الإدارية في القطاع الخاص

إعداد الطالب/

حنان بنت عبدالرحمن المطيري

إشراف/

د. الفصيل الحسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

202٥

مقدمة:

تعد الموارد البشرية من أهم الوظائف التي تقوم عليها المنظمات الحديثة نظرًا لدورها في تحقيق العدالة الوظيفية وضمان اتخاذ قرارات مهنية وموضوعية.

ومع توسع القطاع الخاص وتعدد مستويات الإدارة ظهرت تحديات تتعلق بالتدخلات الإدارية غير المهنية مثل ، التأثير على تقييم الأداء أو التوجيه غير العادل للقرارات المتعلقة بالترقية أو العقوبات مما يسبب ضعف الثقة بين الموظفين والمنظمة.

هنا تبرز أهمية حوكمة الموارد البشرية باعتبارها إطارًا يضبط الصلاحيات ويضع معايير واضحة تمنع التحيز وتضمن اتخاذ قرارات مبنية على سياسات وإجراءات لا على العلاقات الشخصية. ويهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تطبيق مبادئ حوكمة الموارد البشرية في الحد من التلاعب بالقرارات الإدارية داخل مؤسسات القطاع الخاص.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من وجود سياسات ولوائح للموارد البشرية في معظم مؤسسات القطاع الخاص إلا أن بعض القرارات الإدارية مازالت تتأثر بتدخلات غير مهنية من المديرين المباشرين كالتدخل غير المهني في تقييم الأداء، الترقيات، العقوبات بناءً على اجتهادات شخصية .

وتتمثل مشكلة الدراسة في :
وجود تلاعب أو تحيز في بعض القرارات الإدارية داخل القطاع الخاص ومدى قدرة حوكمة الموارد البشرية على الحد من هذه الممارسات .

أهمية الدراسة:

- ✓ توضيح أهمية دور حوكمة الموارد البشرية في ضبط القرارات وتوزيع الصلاحيات.
- ✓ إبراز الآثار السلبية للتلاعب الإداري على أداء المنظمة والموظفين.
- ✓ تقديم إطار يساعد المؤسسات على رفع العدالة الوظيفية وتحسين الشفافية.
- ✓ الاستفادة العملية لموظفي الموارد البشرية لمعرفة كيفية تقليل التحيز والتدخلات.
- ✓ المساهمة في تعزيز ثقة الموظفين في الأنظمة الداخلية داخل القطاع الخاص.

أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على مستوى تطبيق حوكمة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الخاص.
- ✓ قياس وجود ممارسات التلاعب أو التحيز في القرارات الإدارية.
- ✓ تحديد العلاقة بين تطبيق الحوكمة وتقليل التدخلات الإدارية غير الرسمية.
- ✓ اقتراح آليات تساعد الموارد البشرية على تعزيز العدالة والشفافية.

تساؤلات الدراسة:

- ✓ ما مدى تطبيق مبادئ حوكمة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الخاص؟
- ✓ ما طبيعة ممارسات التدخل أو التحيز الإداري في القرارات المتعلقة بالموظفين؟
- ✓ هل تسهم حوكمة الموارد البشرية في الحد من التدخل غير المهني للمدراء المباشرين في القرارات الإدارية؟
- ✓ ماهي الإجراءات والسياسات المقترحة لضمان العدالة والشفافية وتقليل التدخل غير المهني للمدير المباشر في القرارات الإدارية؟

فروض الدراسة:

- ✓ توجد علاقة إيجابية بين تطبيق حوكمة الموارد البشرية وتقليل التلاعب الإداري.
- ✓ كلما زاد مستوى الحوكمة انخفضت حالات التحيز في تقييم الأداء.
- ✓ تطبيق الحوكمة يساهم في تحسين الثقة بين الموظفين وقسم الموارد البشرية .

الدراسات السابقة:

- ✓ دراسات حديثة تناولت العدالة التنظيمية وتأثير التحيز الإداري على الموظفين.
- ✓ دراسات عن حوكمة الموارد البشرية وأثرها على الشفافية.
- ✓ دراسات تناولت دور السياسات في ضبط صلاحيات المدير المباشر.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- ✓ مفهوم حوكمة الموارد البشرية.
- ✓ مبادئ الحوكمة (الشفافية – المساءلة – العدالة – توزيع الصلاحيات).
- ✓ مفهوم التحيز والتلاعب الإداري.
- ✓ نموذج العلاقة: الحوكمة → الحد من التلاعب → تحسين العدالة والرضا الوظيفي

المنهجية وطرق البحث:

- ✓ المنهج: وصفي تحليلي.
- ✓ المجتمع المستهدف: موظفو القطاع الخاص (20-30 موظف).
- ✓ أداة البحث: استبيان إلكتروني + مقابلات قصيرة.
- ✓ طريقة تحليل البيانات: وصفية وإحصاءات بسيطة (النسب المتوسطة).

أدوات الدراسة :

الاستبيان مقسم لثلاثة محاور رئيسية:

- ✓ تطبيق الحوكمة في القرارات الإدارية (5-6 أسئلة)
- ✓ مستوى التدخل أو التحيز الإداري (5-6 أسئلة)
- ✓ أثر الحوكمة على العدالة والرضا الوظيفي (5-6 أسئلة)

باعتداد مقياس ليكرت من 5 نقاط لكل سؤال حيث يمثل الرقم (1) أبداً ويمثل الرقم (5) دائماً لقياس درجة الاتفاق مع كل عبارة.

حدود الدراسة :

- ✓ حدود زمانية: عام 2025.
- ✓ حدود مكانية: مؤسسات القطاع الخاص الواقعة في مدينة الرياض لإجراء الدراسة.
- ✓ حدود بشرية: تشمل الدراسة موظفون وإداريون في هذه المؤسسات .
- ✓ حدود موضوعية: أثر تطبيق حوكمة الموارد البشرية في الحد من التلاعب بالقرارات الإدارية .

المراجع:

كتب في الموارد البشرية الحديثة:

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

تقارير عالمية:

- SHRM. (2022). *HR Governance and Best Practices*. Society for Human Resource Management.
- CIPD. (2021). *HR Policies and Organizational Justice*. Chartered Institute of Personnel and Development.

مقالات ودراسات علمية محكمة:

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Hui, C. (2020). Organizational Justice and Employee Behavior: A Review of the Literature. *Journal of Management*, 46(6), 1234–1278.
- Colakoglu, S., & Caligiuri, P. (2018). The Role of HR Governance in Preventing Managerial Bias. *Human Resource Management Review*, 28(3), 295–307.