

تأثير أداء الموظفين على مستوى الكفاءة الإنتاجية
بالتطبيق على الهيئة العامة لأمن الغذائي بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية
"دراسة حالة"

The impact of employee performance on the level of
production efficiency: applied to Almarai Company in the city
of Riyadh, the Kingdom of
Saudi Arabia, "a case study"

إعداد: مرام فهد السلوم
رقم الجامعي: 2021201393

مشروع تخرج-1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوثن

إشراف
د/ منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوثن

الفصل الدراسي الأول – 2024

1. الإهداء

إلى من عجزت يداي عن وصف جزء مما يدور في عقلي وقلبي تجاهها ووقفت عاجزا امام عظيم عطائها صاحبة القلب الأبيض وأعلى نعم الله (أمي الحبيبة اطل الله في عمرك والبسك ثوب العافية)

➤ إلى زوجي، رفيق دربي، ومن جعل بيني وبينه السكينة والطمأنينة

➤ إلى أبنائي، قرة عيني..

➤ إلى أشقائي، عضدي وسندي.

➤ إلى كل من كان لي عونا في رحلة البحث.

والله ولي التوفيق

2. شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

(ربّ أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليّ وعلى والدي وأن اعمل صالحاً ترضه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين)

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن دعا بدعوته إلى يوم الدين وبعدُ

ففي البداية أشكر الله تعالى على نعمه وعلى توفيقه الدائم.. والشكر الجزيل لكل العاملين في الجامعة لما بذلوه من جهود.. وأتقدم بالشكر والتقدير لإدارة هيئة التدريس الكرام في برنامج البكالوريوس وإدارة المشاريع في الجامعة ميد أوشن في المملكة العربية السعودية لكل ما قدموه من المعرفة والتعاون. وأخص بالشكر الدكتورة منى مصطفى العشري المشرفة على هذه الدراسة لما قدمته من توجيه ودعم وعطاء لا منتهي وأثراء بالمعرفة العلمية والعملية.. كما أتقدم بخالص شكري لجميع أصحاب الفضل الذين ساهموا وقدموا لي الدعم المعنوي والنصيحة وتسهيل مهمتي من خلال توفير المعلومات والبيانات.

فشكراً لكم جميعاً

3. المستخلص

هدف هذا البحث إلى قياس أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي، حيث تم تحليل التدوير الوظيفي إلى أربعة عناصر وتم قياس أثر كل عنصر من هذه العناصر الأربعة المتمثلة في (التدريب، تصميم الوظائف، استراتيجية التطوير الوظيفي، النظم والإجراءات) على أداء موظفي الهيئة العامة للأمن الغذائي.

ويتألف مجتمع البحث من حوالي 70 موظف موزعين على كافة المستويات الإدارية، حيث تم الحصول على البيانات الأولية عن طريق إجراء استبيان إلكتروني، وقد تألفت عينة البحث من 30، وقد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لعرض وتحليل النتائج. توصل البحث إلى عدة نتائج كان من أهمها وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لكل عنصر من عناصر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين، مع ملاحظة وجود أثر قوي لعنصر استراتيجية التطوير الوظيفي على أداء الموظفين. وانتهى البحث بتقديم مجموعة من التوصيات وأهمها ضرورة تطبيق مبدأ التدوير الوظيفي والاستمرار بتطبيقه لفترات مستمرة وذلك لأثره الملموس والايجابي على أداء الموظفين

الكلمات المفتاحية:

التدوير، التدريب، التطوير الوظيفي، الأداء، نظم وإجراءات، تصميم الوظائف.

جدول المحتويات

الصفحة	
1	صفحة الغلاف
2	الإهداء
3	الشكر والتقدير
4	المستخلص
5	جدول المحتويات
6	قائمة الأشكال
7,8,9	المقدمة
10	مشكلة البحث
11	أهمية البحث
11	أسئلة البحث
12	أهداف البحث
12	فرضيات البحث
13	نموذج البحث
14,15	الدراسة الميدانية
16	منهجية البحث
17	مخطط المشروع
18	الدراسات السابقة والإطار النظري
19	الملخص
20	المراجع

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

4. مقدمة البحث:

تولي إدارات المؤسسات المختلفة العنصر البشري اهتماماً كبيراً، من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاءة العاملين، حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم

إلا أن المقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل الموظف بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن هناك دافع يدفعه للعمل، حيث أن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف الشركة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه (حمدان والساكت، 2011:7)

حيث أشير إلى أساليب التحفيز بأنها متعددة ومتنوعة فيمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، ويمكن أن تكون في شكل تحفيز مادي أو معنوي، إذ مرت أساليب التحفيز بمراحل متطورة وتبلورت بالصورة التي هي عليه الآن، فبدأت بالمرحلة التقليدية والتي تم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية ثم أعقبها المرحلة التي نادت بها مدرسه العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالحوافز المعنوية بجانب المادية، ثم جاءت المرحلة الحديثة التي تربط بين الحوافز المادية والمعنوية معاً (الدروبي 2006م)

لقد أشير أيضاً إلى أن الأداء الوظيفي يحظى بأهمية مرموقة في العملية الإدارية، إذ يتم تحسين الأداء بتطبيق سياسات التحفيز كوسيلة لدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط ولجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر، ما يدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، فينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي (أبو شيخه، 2000م)

إذا يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشجع الفرد بها متطلبات الوظيفة، حيث يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية للمؤسسات المتعددة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية، لتصبح المؤسسة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال (السالم وصالح، 2002م)

من هذا المنطق تبلورت فكرة هذه الدراسة لدى الباحث التي جاءت بعنوان تأثير أداء الموظفين على مستوى الكفاءة الإنتاجية.

تعد ممارسات إدارة الموارد البشرية من الوظائف المتخصصة في الاهتمام بالعنصر البشري في المؤسسات، ومن حيث التخطيط والاستقطاب والاختيار والتعيين والتطوير والتدريب وتقييم أدائهم ومكافئتهم مما أدى إلى الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية في المنظمات المعاصرة بعدما كان هذا الاهتمام منحصراً على عدد قليل من المختصين في مجال شؤون الأفراد الذين يعملون في تقسيم تنظيمي متخصص يطلق عليه قسم إدارة الأفراد. (العرو، 2018) مع التطورات الكبيرة التي حدثت في عالم الابتكارات والتكنولوجيا ودخول أجيال شابة مبدعة وطموحة إلى أسواق العمل في المنظمات، أصبح للموارد البشرية تحديات وأدوار كبرى تتعدى تلك الأدوار التقليدية السابقة التي كانت تتمحور حول التوظيف والتدريب والاستقطاب والحفاظ على الموظفين؛ حيث أن التغيرات المتسارعة التي أحدثتها الابتكارات والتقنيات الحديثة اليوم أجبرت المنظمات على إعادة النظر في طريقة التعامل مع موظفيها لدعم الإبداع والابتكار إذا ما أرادت هذه المنظمات الاستمرار والبقاء في حلبة المنافسة في عالم أصبحت فيها الأفكار الجديدة هي المحرك الأساسي للنمو والاستمرار (سارة، 2020).

ويعد العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج على جودة الأداء التنظيمي، الأمر الذي جعل الاهتمام بإدارة الأفراد ورفع مستوى إدارة الموارد البشرية وتوجيه الموارد التكنولوجية الحديثة لخدمتها من أولويات المنظمات (سعيد، 2018).

ويرى بهامل (2021) أنه يوجد مفهومين لإدارة الموارد البشرية المفهوم التقليدي والمفهوم الحديث، أما المفهوم التقليدي فيقتصر تسير المسار المهني للمستخدمين في التوظيف العمومي بدءاً من فتح ملف المستخدم الذي يتضمن مختلف الوثائق والشهادات والمؤهلات والوظيفة الإدارية والحالة المدنية للمستخدم، مع استغلاله لتسيير حياته المهنية، كما يجري تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية فضلاً عن تقييمه الذي ينتج عنه الترقية أو النقل أو الانتداب في وظيفة أخرى أو تعليق الوظيفة أو إنهاؤها، أما النظرة الحديثة لإدارة الموارد البشرية فهي أوسع بالإضافة إلى إدارة المستخدمين فهي تشمل أيضاً وضع الاستراتيجيات والتخطيط للموارد البشرية فضلاً عن جذب واستقطاب وتحفيز وتنمية وتدريب الموارد البشرية.

وناقش الزبيدي وعباس (2019) مفهوم ممارسة إدارة الموارد البشرية بعدها ذات علاقة وطيدة بإدارة المعرفة؛ حيث يمكن لقسم إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال استغلال الموارد التكنولوجية المتوافرة أن يبنى بيئة عمل تقوم على التبادل والتشارك المعرفي عن طريق تقديم الاستشارات والتخطيط المشترك بين الأقسام فيما بينها ومختلف المستويات الإدارية لبناء استراتيجيات تحقق أهداف المنظمة.

نستخلص مما سبق أن إدارة الموارد البشرية الحديثة تركز على الجوانب الأساسية التي يتبناها ويتولاها المسؤولين بالمنظمات في تنمية الجوانب البشرية، كما تسعى إدارة الموارد البشرية الحديثة التي وضعت طرق حديثة ومتطورة إلى اختيار الأفراد وتدريبهم وتنقيفهم وتنمية مواهبهم وتطويرهم، إدارياً، وعلمياً، وثقافياً.

هذا وقد حظي مفهوم أداء العاملين بأهمية كبرى لذا نال ولا يزال الاهتمام المتزايد، وذلك من منطلق أن الأداء يمثل الدافع الأساسي، ويتصف الأداء بكونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية نظر تغير مواقف وظروف المنظمات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها الخارجية والداخلية على حد سواء ومن جهة أخرى فقد أسهمت هذه الديناميكية في عدم وجود اتفاق بين الكتاب والدارسين في حقل الإدارة فيما يخص المحتوى التعريفي لمفهوم الأداء رغم كثرة البحوث والدراسات التي تناولت هذا المفهوم ويرجع ذلك إلى اختلاف المعايير والمقاييس المعتمدة في دراسة الأداء وقياسه والمتبناة من قبل كل كتاب من (نهى، 2018).

لذلك نجد أن جميع المسؤولين عن المنظمات بمختلف مسمياتها وأحجامها وأهدافها يهتمون اهتماماً كبيراً بأداء العاملين في منظماتهم لأن الأداء كما هو واضح لا يعد انعكاساً لقدرات كل فرد ودافعيتها وكمية العمل المنجز من قبله فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه المنظمات ودرجة فاعليتها وتقييم عملها، وأن أحد المداخل الرئيسة لتحسين مستوى ونوعية أداء العاملين هو الاستراتيجيات المعتمدة والمتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية في تلك المنظمات (Cascio, 2018)

وتلخيصاً لما سبق، فإن تطوير أداء العاملين يعتمد على مدى الاهتمام والاعتماد على ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تحفيز العاملين وتقييم أدائهم).

وقد جاءت هذه الدراسة لتعرف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال عرض نظري لمفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء، وتعرف أثر تطبيق هذه الممارسات بأبعادها وتعرف أثر الأداء على نحو عام من وجهة نظر العاملين في الإدارة العليا والوسطى والمباشرة في وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية.

5. مشكلة البحث:

يُعد التدوير الوظيفي من أدوات التحفيز للعنصر البشري فهو يؤثر على الموظفين والعاملين على كافة المستويات الإدارية في المنظمات، فهو يعمل على إظهار قدراتهم ويفجر طاقاتهم ويخلص الموظفين من الملل والروتين الوظيفي والذي يؤدي بدوره إلى ضعف في الأداء وانخفاض في الإنتاجية وهو يؤدي أيضا لتحسين قدرة الموظف على التعامل مع المشاكل الإدارية التي تواجهه بسبب الخبرة التي يحصل عليها نتيجة للتدوير، ومن أهم متطلبات التدوير الواجب توافرها في المنظمة التدريب والتطور الوظيفي والنظم الإجراءات والتصميم الوظيفي، ويمكن لذلك أن يتحقق عند تبني الإدارة التنفيذية لقرارات تكون من شأنها الحث على تطبيق مبدأ التدوير الوظيفي وتبيان أثره الإيجابي على كافة المستويات مما يؤدي في النهاية إلى تحسين المخرجات والخدمات التي من شأنها أن تعود بالنفع على المنظمة والموظفين على حد سواء. ونظرا لتطبيق مبدأ التدوير الوظيفي على كافة المستويات الإدارية كان من المهم إجراء هذه الدراسة لبحث عملية التدوير وأثرها على أداء الموظفين، ولتحديد إن كان تطبيق هذا المبدأ يتم وفق منهج علمي، أم بشكل عشوائي، ومن خلال عمل الباحث في الشركة تقرر إجراء هذا البحث لمعرفة أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في الشركة.

الفجوات النظرية:

تعتمد الفجوات النظرية في بحثك على محتوى الأدبيات وتوجيه بحثك الخاص. ومع ذلك، قد تشمل بعض الفجوات النظرية التي قد تحتاج لتعبئتها:

1. *نقص في الفهم النظري لعلاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية: * إذا كانت هناك ثغرات في الأدبيات حول كيفية تأثير أداء الموظفين على الكفاءة الإنتاجية، يمكن أن تكون هذه نقطة البداية.
2. *فهم عوامل التفاعل: * دراسة كيف تتفاعل عوامل معينة مثل التدريب، والتحفيز، وإدارة الأداء في إطار علاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية.
3. *تأثير عوامل البيئة الخارجية: * كيف يؤثر البيئة الخارجية، مثل الظروف الاقتصادية أو التغيرات في الصناعة، على علاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية.

الفجوات العملية: بالنظر إلى مجال بحثي حول علاقة أداء الموظفين والكفاءة الإنتاجية، قد تشمل الفجوات العملية:

1. *تحديد ممارسات فعالة لتحفيز الموظفين: * فهم كيف يمكن تحسين ممارسات التحفيز والمكافآت لزيادة أداء الموظفين وتعزيز الكفاءة الإنتاجية.
 2. *تطبيق أدوات تقييم الأداء: * فحص كيفية تطبيق أدوات فعالة لتقييم أداء الموظفين وكيف يمكن تحسين هذه الأدوات لتعكس بشكل أفضل الأداء والكفاءة.
 3. *تحسين بيئة العمل: * دراسة كيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز تحفيز الموظفين وتحسين كفاءة الإنتاجية.
 4. *تطوير برامج تدريب مستمر: * تحديد كيف يمكن تحسين برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهارات وقدرات الموظفين وبالتالي تحسين أدائهم.
- تحديد هذه الفجوات العملية يساعد في تحديد التدابير العملية التي يمكن اتخاذها لتحسين أداء الموظفين وتعزيز الكفاءة الإنتاجية في سياق الشركة.

السؤال البحثي:

هل تؤثر استراتيجية التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟

6. أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

يعد التدوير الوظيفي من المداخل الإدارية الحديثة، وقد لفت هذا المدخل نظر الباحثين من حيث أهميته وأثره الواضح على الموظفين وبالتالي على المنظمات، وهذا ما يعطي هذا البحث الأهمية في الاستمرار في إجراء البحوث عن التدوير الوظيفي وأثره على الأداء إضافة إلى اكتشاف جوانب تأثير أخرى للتدوير الوظيفي كأثره في الإنتاجية والفعالية والشفافية.

الأهمية العملية:

يستمد البحث أهميته من خلال لفت نظر المديرين في الشركة إلى أهمية التدوير الوظيفي على الموظفين وتزويدهم بالمعلومات عن الدور الذي يلعبه التدوير الوظيفي في تحسين أداء الموظفين مما يعود على الشركة والموظفين على حد سواء، فالتدوير الوظيفي يلعب دوراً مهماً بالنفع في اكساب الموظفين المهارات والخبرات الجديدة عن طريق التدوير إلى وظائف أخرى تثري الموظف وتعطيه الخبرة والمعلومات بالإضافة إلى الثقة والجودة في الأداء وهذا سينعكس على أدائهم وبالتالي على جودة الخدمة المقدمة من قبل الهيئة لعملائه مما يعطي الشركة ميزة تنافسية أكبر، كما يسهم التدوير الوظيفي في تحديد نقاط القوة وتعزيزها وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها لدى الموظفين.

وبناء عليه تم صياغة التساؤل الرئيسي لمشكلة البحث على الشكل التالي:

السؤال البحث الرئيسي:

هل تؤثر استراتيجية التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل يؤثر التدريب على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟
- 2- هل يؤثر تصميم الوظائف على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟
- 3- هل تؤثر النظم والإجراءات على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟
- 4- ما مستوى تحسين الأداء لدى موظفي في الهيئة العامة للأمن الغذائي؟

7. أهداف البحث:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- بيان أثر التدوير الوظيفي على أداء موظفي الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- 2- بيان أثر التدريب على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- 3- بيان أثر تصميم الوظائف على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- 4- بيان أثر استراتيجية التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- 5- بيان أثر النظم والإجراءات على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- 6- بيان مستوى تحسين الأداء لدى موظفي في الهيئة العامة للأمن الغذائي.

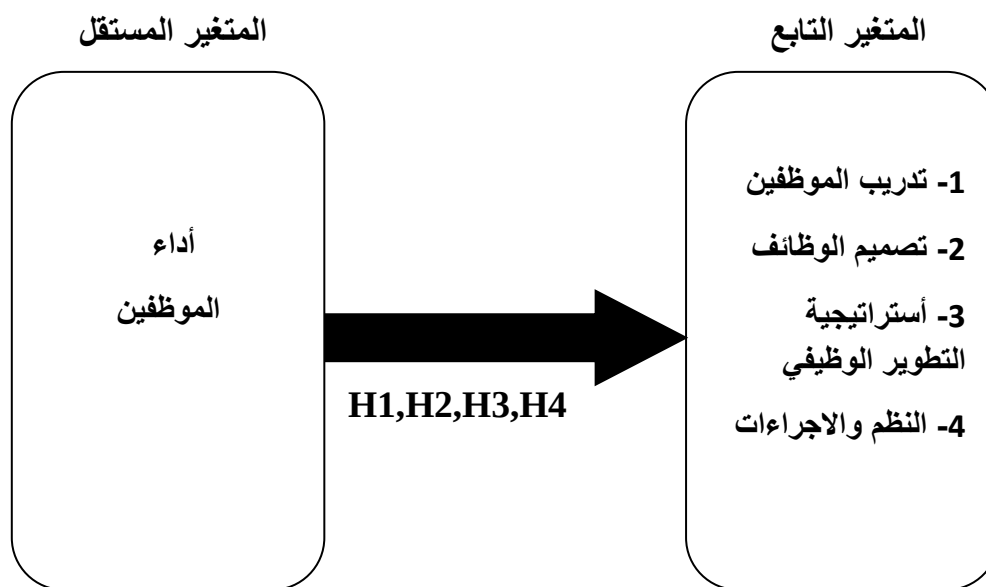
8. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.

وبتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم الوظائف على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التطوير الوظيفي على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.
- H4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنظم والإجراءات على أداء الموظفين في الهيئة العامة للأمن الغذائي.

9. نموذج متغيرات البحث:



الشكل (1-1) تأثير التدوير الوظيفي وعناصره على أداء الموظفين

10. متغيرات البحث:

المتغير التابع: أداء الموظفين.

المتغير المستقل: التدوير الوظيفي، وتتمثل عناصره في:

1. تدريب الموظفين.
2. تصميم الوظائف.
3. استراتيجية التطوير الوظيفي.
4. النظم والإجراءات.

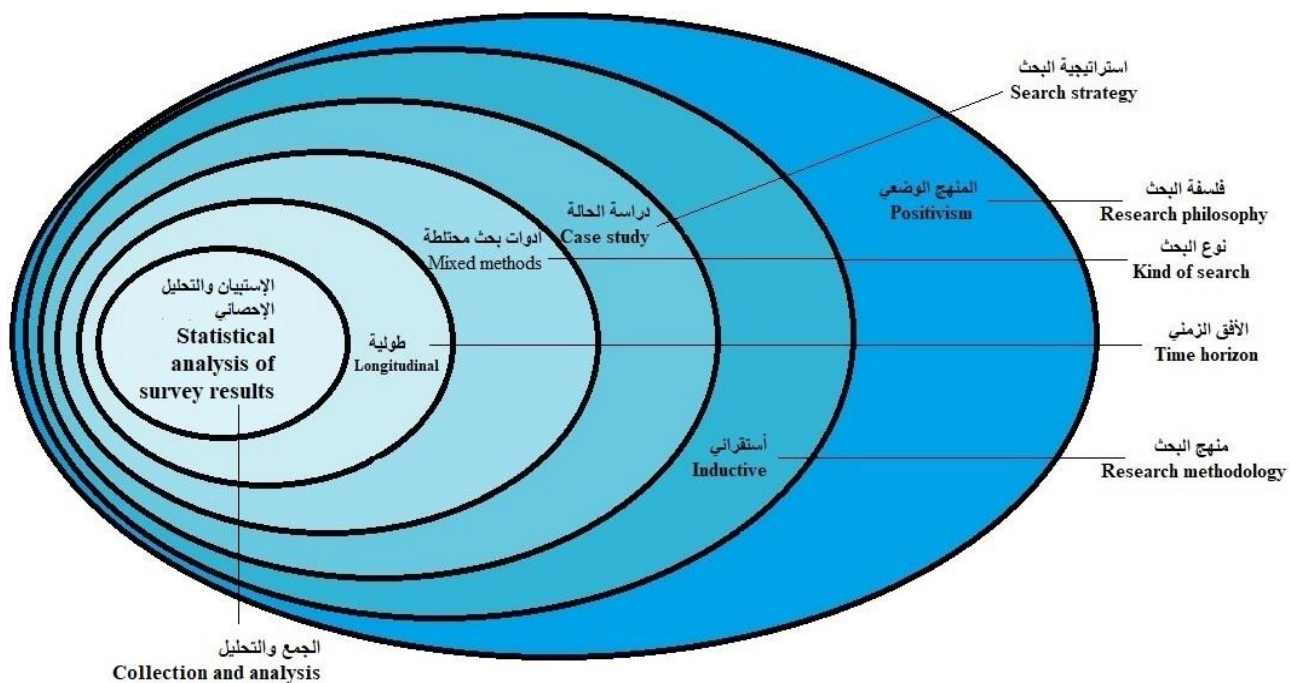
نشئت الهيئة العامة للأمن الغذائي بموجب المرسوم الملكي رقم (م/14) الصادر في 1392/3/25 هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 12/2/1406 هـ باسم (المؤسسة العامة لصوامع الغلال ومطاحن الدقيق)، ثم بعد ذلك صدر قرار مجلس الوزراء رقم (35) وتاريخ 27/1/1437 هـ المتضمن الموافقة على اتخاذ ما يلزم لتأسيس أربع شركات مساهمة لمطاحن الدقيق والموافقة على تعديل اسم المؤسسة العامة لصوامع الغلال ومطاحن الدقيق إلى (المؤسسة العامة للحبوب) وإعادة تنظيمها، ولذلك صدر قرار مجلس الوزراء رقم (328) وتاريخ 2/8/1437 هـ بالموافقة على تنظيم المؤسسة العامة للحبوب، على أن تتولى المؤسسة إدارة نشاط الصوامع وتشغيله وتنميته وتطويره، بالإضافة إلى مهمات تنظيم نشاط المطاحن لإنتاج الدقيق ومراقبته والإشراف عليه، خلال هذه الفترة تم اسناد ملف استيراد الشعير العلفي إلى المؤسسة إنفاذاً للأمر السامي الكريم رقم (40657) وتاريخ 19/8/1437 هـ اعتباراً من بداية شهر أكتوبر لعام 2016م وذلك من خلال (28) محطة تخزينية موزعة حول الموانئ السعودية لتوزيع وبيع الشعير مع الاحتفاظ بمخزون استراتيجي مناسب لمواجهة الحالات الطارئة، إلى أن صدر قرار مجلس الوزراء رقم (197) وتاريخ 24/3/1442 هـ بإسناد استيراد وبيع الشعير إلى القطاع الخاص وفقاً للضوابط الواردة في القرار. ثم بعد ذلك صدر قرار مجلس الوزراء رقم (440) وتاريخ 24/6/1444 هـ المتضمن تحويل المؤسسة العامة للحبوب إلى هيئة باسم (الهيئة العامة للأمن الغذائي) واستمرارها في ممارسة الأعمال التشغيلية للصوامع التخزينية -بما في ذلك شراء القمح والخزن الاستراتيجي- وذلك إلى حين البت في نقلها إلى الشركة السعودية للاستثمار الزراعي والإنتاج الحيواني "سالك"، بالإضافة إلى تنظيم الأمن الغذائي وتطويره وتعزيزه، بما يكفل حماية المصالح الحيوية للدولة وأمنها الوطني، ومراقبة الالتزام بالأنظمة والخطط الصادرة بشأنه. واللهيئة في سبيل تحقيق ذلك القيام بما يأتي:

- اقتراح مشروعات الأنظمة واللوائح ذات الصلة باختصاصاتها واقتراح تعديل النافذ منها، والرفع عما يتطلب اتخاذ إجراءات نظامية في شأنه.
- مراجعة استراتيجية الأمن الغذائي، وتطويرها وتحديثها متى ما لزم الأمر، وإعداد خطة تنفيذها، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية، والرفع عما يتطلب اتخاذ إجراءات نظامية في شأنه.
- التنسيق مع جميع الجهات المعنية بمنظومة الأمن الغذائي، لتنظيم الجهود ذات الصلة بالمنظومة.
- العمل على توفير البيئة الاستثمارية الملائمة للقطاع الغذائي بما يعزز من الأمن الغذائي، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- تصميم نظام للإنذار المبكر للأمن الغذائي بالتنسيق مع الجهات المعنية، والرفع عما يتطلب استكمال إجراءات نظامية في شأنه.
- وضع خطط للاستجابة للطوارئ المتعلقة بمنظومة الأمن الغذائي والتعافي منها، وتحديثها، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.

- وضع خطط الخزن الاستراتيجي ذات الصلة بمنظومة الأمن الغذائي بالتنسيق مع الجهات المعنية، والرفع عما يلزم استكمال إجراءات نظامية في شأنه.
- وضع المعايير والإجراءات والنماذج ذات الصلة بمجالات الأمن الغذائي.
- وضع الضوابط الاشتراطات اللازمة، لما تصدره من تراخيص وفقاً لاختصاصها.
- إصدار التراخيص لمرافق تخزين السلع المستهدفة بخطط الخزن الاستراتيجي المتصلة بمنظومة الأمن الغذائي.
- قياس مستويات الفقد والهدر الغذائي، وتحديد مستهدفات الحد منها، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- وضع برامج توعية للحد من الفقد والهدر الغذائي بالتنسيق مع الجهات المعنية، ومتابعة تنفيذها.
- وضع خطة شاملة لبناء القدرات ذات الصلة بمنظومة الأمن الغذائي، بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- متابعة الامتثال للأنظمة والتشريعات ذات الصلة بمنظومة الأمن الغذائي، واتخاذ الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المعنية حيال ما يرصد من مخالفات لتلك الأنظمة والتشريعات.
- رصد البيانات اللازمة لدعم التحليلات والكشف الاستباقي للآزمات المتعلقة بمنظومة الأمن الغذائي وجمعها، واتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها بما يضمن تفادي تلك الآزمات.
- مراقبة السلع المستهدفة بخطط الخزن الاستراتيجي المتصلة بمنظومة الأمن الغذائي المخزنة لدى القطاع الخاص، وآليات تدويرها واستخدامها، واتخاذ ما يلزم من إجراءات حيال ما ترصده الهيئة في هذا الشأن.
- إبرام الاتفاقيات ومذكرات التفاهم ذات الصلة بمجالات الأمن الغذائي مع الجهات المعنية داخل المملكة وخارجها، وفقاً للإجراءات النظامية المتبعة.
- عقد المؤتمرات والندوات وجلسات العمل ذات الصلة بمجالات الأمن الغذائي، والاشتراك فيها داخل المملكة وخارجها، وفقاً للإجراءات النظامية المتبعة.
- دعم البحوث والدراسات، وإجراؤها في مجالات الأمن الغذائي، سواء بشكل منفرد أو بالاشتراك مع الجهات ذات العلاقة.
- تمثيل المملكة – إقليمياً ودولياً – في حدود مجالات الأمن الغذائي، وفقاً للإجراءات النظامية.

<https://www.sago.gov.sa/Texts/Get/?id=8EF234BD-CE9D-4EE4-94E4-F6FCD592BF6F>

- 1- فلسفة البحث (المنهج الوضعي)
- 2- منهج البحث (استقرائي)
- 3- استراتيجية البحث (دراسة الحالة)
- 4- نوع البحث (مختلط)
- 5- الأفق الزمني (الطولي)
- 6- الجمع والتحليل (Statistical analysis of survey results)



ملخص منهجية البحث. المصدر: الطالب

13. هيكل المشروع المقترح

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج و الخاتمة

14. المراجع:

- دراسة (سلامة وآخرون، 2023) هدفت إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بالمنظمات العامة والخاصة بجمهورية مصر العربية، تم إجراء الدراسة على عينة من 200 موظف من المنظمات العامة والخاصة في مصر. تم استخدام استبيان لقياس ثقافة المنظمة والالتزام الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

- خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على التزام الموظفين في كل من المنظمات العامة والخاصة، ولكن هناك بعض الاختلافات بين القطاعين. في القطاع العام، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية التشاركية والالتزام الموظفين، بينما في القطاع الخاص، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية السوقية والالتزام الموظفين. كما وجدت الدراسة أن بعض أنواع الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة العشيرة والثقافة التكيفية، لها تأثير أقوى على التزام الموظفين من أنواع أخرى من الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة البيروقراطية والثقافة السوقية. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن بعض الخصائص الديموغرافية، مثل الجنس والتعليم وخبرة العمل، لها تأثير على التزام الموظفين. على سبيل المثال، وجدت الدراسة أن النساء أكثر التزاماً من الرجال، وأن الموظفين ذوي التعليم العالي والخبرة العملية الأكبر هم أكثر التزاماً من الموظفين ذوي التعليم المنخفض والخبرة العملية الأقل.

- دراسة (عبد الحميد وعبد، 2022) تم إجراء الدراسة على مراجعة الأدبيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم العثور على 15 دراسة تدعم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية للثقافة التنظيمية (القيم، الممارسات، والنتائج). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مهم يؤثر على تحفيز الموظفين. يمكن للمديرين استخدام نتائج هذه الدراسة لإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحفيز الموظفين وتحسن أداء المنظمة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين، حيث أنها تخلق بيئة عمل تدعم الشعور بالانتماء والمشاركة وتوفر فرصاً للنمو والتطوير.

- وأيضاً استهدفت دراسة (جعفر، 2021) التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة واداريين جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حسب أفراد عينة الدراسة، كما تبين أن لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير كبير على أداء الموظف العمومي.

لاقتباس.. Al-Haddad, Alawi Hafeez Salem. "Measuring The Role of Organizational Culture on Job Performance-A Field Study on Industrial Sector Institutions in The Sultanate of Oman قياس دور الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي دراسة ميدانية علي مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان." Journal of the Advances in Agricultural Researches 28.4 (2023): 852-863