

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

المقترح البحثي جيد جدا من حيث التنظيم والمحتوى، ولكنه يحتاج إلى بعض التحسينات لضمان جودته الأكاديمية وقوته البحثية

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	تم	
مقدمة الدراسة	المقدمة تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي بشكل عام و يفضل أن يظهر في المقدمة سبب اختيار المؤسسات الحكومية الخدمية تحديداً، و ذلك بتسليط الضوء على التحديات التي تواجه القطاع الحكومة كالبيروقراطية أو نقص الحوافز و كذلك الفروقات بين القطاع الخاص و القطاع الحكومي في ادارة الموارد البشرية و تأثير هذا الفرق على اداء الموظفين و مستوى الخدمة المقدمة كما يجب ان يحدد في المقدمة ما هي الخدمات في القطاع الحكومي التي تستهدفها الدراسة و التركيز على اهمية رضا العاملين في هذه الخدمات تحديدا و على الاضرار المترتبة عن عدم رضا العاملين	
مشكلة الدراسة	يفضل توضيح المشكلة بشكل أكثر تركيزاً من خلال بيان الفجوة البحثية بوضوح . يجب التأكيد على أهمية الدراسة من خلال بيانات إحصائية تدعم وجود المشكلة يجب تقديم مبرر علمي منطقي عن تركيز الدراسة فقط على برامج التدريب و التحفيز و تقييم الاداء دون غيرها من ممارسات ادارة الموارد البشرية المتعارف عليها	ينبغي ذكر احصائيات او مؤشرات اداء سواء من تقارير رسمية ، دراسات سابقة او نتائج استطلاعات رأى منشورة من جهات رسمية او توضح وجود مشكلة حقيقية تحتاج إلى البحث. سواء ذات صلة بالممارسات الحالية لادارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالرياض و قد تكون على سبيل المثال - الاعتماد على لوائح ونظم تقليدية لا تتماشى مع المتغيرات الحديثة في بيئة العمل. - بطء في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية - الاعتماد على الأقدمية بدل الكفاءة - ضعف أنظمة التحفيز والمكافآت - محدودية برامج التدريب والتطوير المهني - ضعف أنظمة تقييم الأداء

• قلة المشاركة في اتخاذ القرار • التركيز على الوظائف الروتينية • نقص في استخدام تقنيات التحول الرقمي <u>او ذات صلة باداء الموظفين بالقطاع الحكومي على سبيل المثال</u> • ارتفاع معدل الغياب والتسرب الوظيفي • انخفاض الإنتاجية والكفاءة • ضعف مستوى الخدمة المقدمة للمستفيدين • زيادة التوترات والصراعات داخل بيئة العمل • انخفاض مستويات الابتكار والتطوير • زيادة الهدر في الموارد • عرقلة تحقيق أهداف الرؤية الوطنية • تكرار المخالفات الإدارية أو وجود قصور رقابي • ضعف الالتزام بساعات العمل والانضباط الوظيفي • قلة التفاعل مع البرامج والمبادرات الحكومية لرفع الأداء أو التحول المؤسسي أو احصائيات او تقارير ذات صلة بالمواطنين المستفيدين بالخدمة مثل • ارتفاع معدل الشكاوى والاستفسارات المتكررة • نتائج سلبية في استطلاعات رأي المستفيدين التي تجريها الجهات الحكومية. • عدم وجود تحسن في هذه النتائج رغم تكرار الشكاوى.		
مراجعة ترقيم الاسئلة البحثية و نقل السؤال عن ما هي السياسات و التوصيات الى اخر سؤال لمراعاة الترتيب المنطقي للاسئلة البحثية	تم	تساؤلات الدراسة
ضبط ترقيم الاهداف العلمية و العملية اعادة صياغة الاهداف العلمية لتكون اكثر وضوحا و تحديدا و تجنب التكرار و ممكن ان يكون ان يكون التعديل على النحو التالي		أهمية الدراسة

• توضيح الأسس العلمية التي يمكن أن يستند إليها البحث لتحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية، ودراسة العلاقة بين هذه الممارسات والرضا الوظيفي. • تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيها على مستوى رضا العاملين في القطاع الحكومي، وكيفية تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي والتحفيز. • إبراز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لبناء أنظمة حوافز فعالة، وبرامج تدريبية موجهة، وآليات تقييم متطورة تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. • تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التحفيز، والتدريب، والتقييم، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات بما يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي. • إثراء المكتبة العربية بالدراسات والتحليلات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والممارسات العملية في هذا المجال.		
ضبط الترقيم	تم	أهداف الدراسة

تمهيد

تمتلك المؤسسات الحكومية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية سجلاً حافلاً من الممارسات الإدارية التي تسعى إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بها وبالتالي هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية حيث تتكون هذه الممارسات من عمليات التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب، الجوائز والتعويضات و عملية تقييم الأداء نظراً دور إدارة الموارد البشرية وأثر ممارساتها بشكل مباشر على الأداء الوظيفي حيث إن أهم عنصر للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة وبما أن تحسين الأداء الوظيفي داخل الشركات يمثل أهم التحديات التي تعمل **الشركة** على الاهتمام به وتطويره وتحسينه من أجل زيادة إنتاجيتها وأرباحها ولا يتسنى ذلك إلا من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية فقد سعت الدراسة إلى البحث في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين من الموظفين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية. وقد تبنت الدراسة المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية كدراسة ميدانية وتمثلت مشكلة الدراسة في فهم الأثر الذي تقوم به ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في الشركة حيث يعتمد بقاء الشركة بشكل أساسي على القيمة التي تخلقها لتفسيها في السوق، لذا تسعى إدارتها إلى استثمار مواردها المادية والبشرية بأكثر الطرق للحفاظ على استمراريتها وتحقيق أهدافها.

إلا أنه مع التقدم التقني البائل وانفتاح الأسواق وما رافقها من تناقض شرس وتغيرات متسارعة ودائمة خلقت تحديات جديدة أمام إدارة المؤسسة جعلت تحقيق مهماتها عملية أكثر صعوبة. وفي ظل هذه الضغوطات وفي إطار سعي المؤسسة لخلق قيمة تنافسية تشكلت نظرة إدارية جديدة تجاه موارد المنظمة البشرية كمورد يمكن الاستخدام الكفء أن يتغلب على محدودية الموارد الأخرى. ونتيجة لهذا التوجه الإداري الجديد وتزايد الاهتمام باستقطاب اليد العاملة ذات الكفاءة العالية لكسب ما تملكه من أفكار وخبرات والمحافظة عليها تم اعتماد إدارة الموارد البشرية كطريقة استراتيجية لتحسين إجراءاتها حول الأشخاص وتهدف لبناء قوى عاملة ذات كفاءة قادرة على

١٥

يتم نقل هذا الجزء "تمهيد" إلى مشكلة البحث، ويمكن الاستفادة من بعض الأجزاء منه في مقدمة الدراسة. ومع ذلك، يجب إعادة قراءته بعناية، مع إضافة علامات الترقيم المناسبة لتفصل الجمل عن بعضها البعض، مما يسهم في وضوح المعنى لغوياً.

نلاحظ أن الدراسات السابقة في مجملها ركزت على عدد من الأمور المشتركة التي من شأنها إيضاح أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية وذلك من خلال بيان أثر محددات تلك الممارسات (الجوائز والتدريب والتطوير وتقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين باعتبارها المحددات الرئيسية والعناصر الأهم في تلك الممارسات والتي تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للعاملين ومنها هناك ركز الباحث على تلك الأبعاد الثلاثة (التدريب - التحفيز - والتقييم) دون غيرها من الأبعاد الأخرى وذلك لأثرها المباشر على الرضا الوظيفي

هذا الجزء، يجب تضمين أسماء الدراسات التي اهتمت بالأبعاد الثلاثة. كما يمكن تكرار هذا الجزء في مشكلة الدراسة، ولكن مع تغيير الصياغة بما يتناسب مع سياق البحث.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

1. تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح.
2. تحديد وجهة الدراسة وأهميتها وأهدافها .
3. تحديد المتغيرات اللازمة لإجراء الدراسة.
4. الاستفادة من المراجع والدوريات والدراسات العلمية.
5. الاستفادة في تصميم الاستبيان الخاص بالدراسة.

يفضل ان تكون عناوين الجدول على الاعمدة و ليس الصفوف

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

	مراجعة التعريفات الاجرائية للمصطلحات حيث ان التعريف الاجرائي هو التعريف الذي يحدد كيفية قياس أو تطبيق المفهوم في سياق البحث أو الدراسة ويركز على الطريقة التي يتم بها قياس أو ملاحظة الظاهرة أو المفهوم في الواقع العملي. و يحدد المعايير أو الإجراءات التي يتم من خلالها تنفيذ البحث أو التجربة. على سبيل ال مثال: إذا كنت "الرضا الوظيفي"، قد يتم تعريفه إجرائيًا على أنه "معدل الدرجات التي يحصل عليها الموظف في استبيان مكونو يتكون من " بينما التعريف الاصطلاحي هو التعريف الذي يوضح معنى المفهوم في الإطار النظري أو اللغوي، استنادًا إلى المصادر والمراجع المتعارف عليها. مع اضافة تعريفات لكل من برامج التدريب و التحفيز و تقييم الاداء	
فروض الدراسة	تم التعديل	
منهجية الدراسة	اختيار المنهج الوصفي التحليلي مناسب، ولكن يفضل توضيح أسلوب جمع البيانات بشكل أكثر تفصيلاً، مثل كيفية تصميم الاستبيان والتحقق من صدقه وثباته لم يتم تحديد حجم مجتمع العينة و بالتالى حجم العينة الحدود المكانية برغم ذكر أن البحث يركز على المؤسسات الحكومية الخدمية في الرياض، لكن لم يتم تحديد ما إذا كان يشمل جميع المؤسسات الحكومية أم قطاعاً معيناً مثل الصحة أو التعليم و كذلك في الحدود البشرية لم يتم تحديد الرتب الوظيفية للعينة (هل تشمل المديرين والموظفين العاديين؟)	
نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات	عدم وضوح تصميم الاستبيان من حيث عدد الاسئلة و طبيعتها و طريقة قياس الاجابات لم يتم ذكر ما إذا كان سيتم اختبار الاستبيان قبل التوزيع (Pilot Study) من الافضل استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين المتغيرات و اختبارات الفروق مثل اختبار أو تحليل التباين. تحديد حجم مجتمع الدراسة ارفاق الجدول الذى استخدم فى تحديد حجم العينة بناء على حجم مجتمع الدراسة تحديد ما اذا كانت الدراسة ستتناول كل القطاعات الحكومية فى الرياض و سوف يتم التركيز على قطاعات معينة	
نموذج العلاقات بين المتغيرات	لم يتم تحديد كيفية قياس المتغيرات على سبيل المثال للتوضيح الرضا الوظيفي: يقاس من خلال استبيانات رضا الموظفين (مقياس ليكرت) . التدريب والتطوير: يقاس بعدد الساعات التدريبية أو نسبة الموظفين الذين خضعوا للتدريب.	اضافة فى النموذج ابعاد الرضا الوظيفي

المراجع	يجب التأكد من توافق المراجع مع المصادر المستشهد بها في متن البحث و ازالة اى مصادر لم يتم الاستعانة بها يجب توحيد نمط التوثيق و استخدام APA و كذلك يجب التأكد من اكتمال جميع بيانات المراجع	
---------	---	--

حرصاً على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء
الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية
وفقاً للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / وليد فهد الزعبي

الباحث الكريم / وليد فهد الزعبي

الرقم الأكاديمي / 222001521

التخصص/ برنامج الدكتوراة – إدارة الاعمال

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات
المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

- ✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.
- ✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.
- ✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة
البحثية.

ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة	التعديلات التي أجريتها	البند
	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين: دراسة تحليلية تطبيقية على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية	عنوان الدراسة
	تم اجراء التعديل المطلوب: إضافة نبذة عن الهيئة السعودية للمياه واهم الخدمات التي تقدمها والتحديات الخاصة بموضوع الدراسة	مقدمة الدراسة
	تم الالتزام بكافة الملاحظات الخاصة بمشكلة الدراسة من خلال بيان الفجوة البحثية بوضوح مع التأكيد على أهمية الدراسة من خلال بيانات إحصائية تدعم وجود المشكلة حيث تم التركيز الدراسة فقط على برامج التدريب والتحفيز وتقييم الاداء دون غيرها من ممارسات ادارة الموارد البشرية المتعارف عليها أصدرت الهيئة العامة للإحصاء اليوم نشرة حسابات المياه في المملكة لعام 2023، ووفقا لنتائج النشرة فقد انخفض الاستهلاك الزراعي من المياه الجوفية غير المتجددة بنسبة	مشكلة الدراسة

	7% في عام 2023م، فيما شكلت المياه الجوفية المتجددة المستخرجة 21% من إجمالي المياه الجوفية المستخرجة في عام 2023م، وسجلت المياه الجوفية غير المتجددة المستخرجة انخفاضاً بنسبة 6%، في حين شكلت مياه التحلية المنتجة 50% من كمية المياه الموزعة ويمكن ارجاع انخفاض الإنتاجية الناتج عن انخفاض في مستوى الخدمات المقدمة للهيئة نتيجة الى ضعف مستوى الخدمات المقدمة ويمكن تفسير الى مشاكل خاصة بالعاملين في الهيئة تمثلت في نقص التحفيز المقدم للعاملين او ضعف في برامج التدريب والتطوير وعدم استخدام أساليب سليمة في عمليات التقييم الخاصة بالأداء الوظيفي للعاملين في الهيئة السعودية للمياه	
	أسئلة البحث من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلى ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية: • ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية في منطقة الرياض؟ • ما مدى تأثير بعد برنامج التحفيز والمكافآت كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برامج التدريب التطوير كأحد ابعاد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برنامج تقييم الاداء كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما هي السياسات والتوصيات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات الحكومية لتحسين رضا العاملين بناءً على نتائج البحث؟	تساؤلات الدراسة
	أولاً: الأهمية العلمية: • توضيح الأسس العلمية التي يمكن أن يستند إليها البحث لتحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية، ودراسة العلاقة بين هذه الممارسات والرضا الوظيفي. • تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيها على مستوى رضا العاملين في القطاع الحكومي، وكيفية تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي والتحفيز. • إبراز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لبناء أنظمة حوافز فعّالة، وبرامج تدريبية موجهة، وآليات تقييم متطورة تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. • تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التحفيز، والتدريب، والتقييم، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات بما يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي. • إثراء المكتبة العربية بالدراسات والتحليلات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والممارسات العملية في هذا المجال. ثانياً: الأهمية العملية: • يساعد البحث في تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية بالرياح، من خلال تحليل وجهات نظر الموظفين لتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء يسعى البحث إلى قياس العلاقة بين مستوى رضا العاملين وإنتاجيتهم في المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض، مما يوفر بيانات يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة	أهمية الدراسة

	- يساعد البحث في تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا على رضا الموظفين، مما يتيح للقادة في المؤسسات الحكومية اتخاذ قرارات قائمة على البيانات لتحسين بيئة العمل - يهدف البحث إلى تقديم توصيات قائمة على تحليل البيانات الميدانية، بهدف تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بالرياض، مع التركيز على آليات التحفيز، التدريب، وتقييم الأداء لضمان تحقيق رضا وظيفي مستدام - تنبع أهمية هذه الدراسة بتركيزها على المؤسسات الحكومية الخدمية في منطقة الرياض، وهو قطاع لم يحظَ بالدراسة الكافية فيما يتعلق بتأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين، مما يساهم في تقديم حلول مخصصة لهذا القطاع - يهدف البحث إلى تقديم استراتيجيات عملية لرفع مستوى الرضا في المؤسسات الحكومية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمات المقدمة.																			
أهداف الدراسة	أهداف الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية." ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان أهداف البحث كما يلي : - توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستويات الرضا الوظيفي من خلال تحليل الأدبيات العلمية وجمع بيانات ميدانية. - تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً. - تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج التدريب على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً - تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً. - تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض في تبني سياسات وممارسات إدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين - تقديم توصيات لصنّاع القرار في المؤسسات الحكومية بالرياض لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وزيادة رضا الموظفين.																			
الدراسات السابقة	تم التعديل للملاحظات الواردة حول الدراسات السابقة																			
منهجية الدراسة	مكونات وتصميم الاستبانة <table><tr><td>أولا البيانات الشخصية</td><td>وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوا</td></tr><tr><td>الفرضية الاولى</td><td>وتتكون من 6 فقرات</td></tr><tr><td>الفرضية الثانية</td><td>وتتكون من 6 فقرات</td></tr><tr><td>الفرضية الثالثة</td><td>وتتكون من 6 فقرات</td></tr></table> سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2) <table><tr><td>الإجابة</td><td>موافق بشدة</td><td>موافق</td><td>محايد</td><td>غير</td></tr><tr><td>الدرجة</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td></tr></table>	أولا البيانات الشخصية	وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوا	الفرضية الاولى	وتتكون من 6 فقرات	الفرضية الثانية	وتتكون من 6 فقرات	الفرضية الثالثة	وتتكون من 6 فقرات	الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير	الدرجة	5	4	3	2	
أولا البيانات الشخصية	وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوا																			
الفرضية الاولى	وتتكون من 6 فقرات																			
الفرضية الثانية	وتتكون من 6 فقرات																			
الفرضية الثالثة	وتتكون من 6 فقرات																			
الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير																
الدرجة	5	4	3	2																

	مجتمع وعينة الدراسة: • مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراية من العاملين في المؤسسات الحكومية المتمثلة في (الهيئة السعودية للمياه) في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من كافة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة سواء في الإدارة العليا او الوسطى او الإدارة التشغيلية بالهيئة السعودية للمياه عينة الدراسة: يتوقف حجم العينة المناسبة للبحث على عدة عوامل في البحث مثل نوع المجتمع الأصلي، ونوع البحث، وفروض البحث، وتكاليف البحث، وأهمية النتائج، وطرق جمع البيانات سوف يتم العمل باستخدام نظام العينة عشوائية بسيطة من مفردات مجتمع الدراسة حسب الحجم الكلي للمجتمع طبقا للدوال الرياضية في تحديد حجم العينة باستخدام تحديد حجم العينة باستخدام جدول مورجان ومن المتوقع ان يكون حجم العينة 100 من موظفي الهيئة السعودية للمياه من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتشغيلية حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية) حدود مكانية: سوف تكون الدارسة في المؤسسات الحكومية وتحديدًا في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حدود زمنية: عام 2025م – 1446هـ حدود موضوعية: تستعرض الدارسة أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حدود بشرية: العاملين والموظفين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية بمختلف مستوياتهم الإدارية (إدارة عليا من المديرين ومساعديهم – الإدارة الوسطى – الإدارة التشغيلية)	
	الدراسة الحالية: هي دراسة تحليلية تطبيقية علي احد الهيئات الحكومية الخدمية العاملة في المملكة العربية السعودية وهي (الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض) وسائل جمع بيانات الدراسة: أولاً: المصادر الأولية: وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينه الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد	نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات

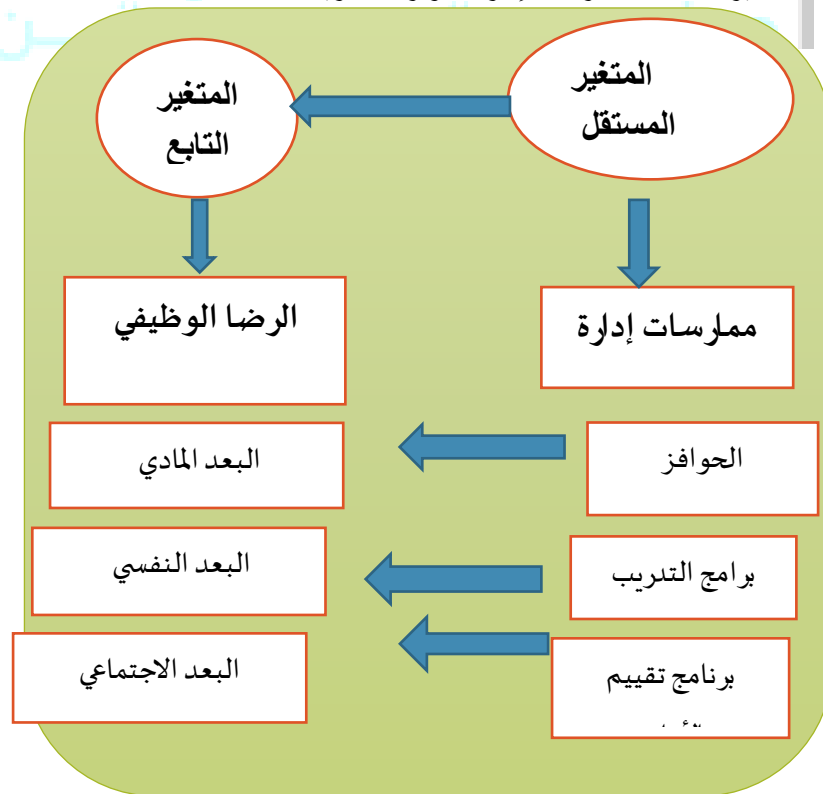
البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانياً: المصادر الثانوية :

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدام مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة. بالإضافة الي القوائم الخاصة بالهيئة عن السنوات السابقة

نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة هو عبارة عن هيكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا النموذج أو الشكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات التي يتكون منها البحث كما يلي:
أولاً: المتغير التابع: الرضا الوظيفي
ثانياً: - المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية



توضيح المتغيرات
(المستقل - التابع - الوسيط)

شكل 1 اعداد الباحث (نموذج الدراسة)

الرضا الوظيفي: يقاس من خلال استبيانات رضا الموظفين (مقياس ليكرت) . التدريب والتحفيز وتقييم يقاس بعدد الساعات التدريبية بالنسبة الي الموظفين الذين خضعوا للتدريب.



تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلبًا على اجتياز الفصل الدراسي.

✓يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقًا لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة
عنوان الدراسة	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين: دراسة تحليلية تطبيقية على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية	
مقدمة الدراسة	تم اجراء التعديل المطلوب: إضافة نبذة عن الهيئة السعودية للمياه وأهم الخدمات التي تقدمها والتحديات الخاصة بموضوع الدراسة	
مشكلة الدراسة	تم الالتزام بكافة الملاحظات الخاصة بمشكلة الدراسة من خلال بيان الفجوة البحثية بوضوح مع التأكيد على أهمية الدراسة من خلال بيانات إحصائية تدعم وجود المشكلة حيث تم التركيز الدراسة فقط على برامج التدريب والتحفيز وتقييم الاداء دون غيرها من ممارسات ادارة الموارد البشرية المتعارف عليها أصدرت الهيئة العامة للإحصاء اليوم نشرة حسابات المياه في المملكة لعام 2023، ووفقا لنتائج النشرة فقد انخفض الاستهلاك الزراعي من المياه الجوفية غير المتجددة بنسبة 7% في عام 2023م، فيما شكلت المياه الجوفية المتجددة المستخرجة 21% من إجمالي المياه الجوفية المستخرجة في عام 2023م، وسجلت المياه الجوفية غير المتجددة المستخرجة انخفاضًا بنسبة 6%، في حين شكلت مياه التحلية المنتجة 50% من كمية المياه الموزعة ويمكن ارجاع انخفاض الإنتاجية الناتج عن انخفاض في مستوى الخدمات المقدمة للهيئة نتيجة الي ضعف مستوى الخدمات المقدمة ويمكن تفسير الي مشاكل خاصة بالعاملين في الهيئة تمثلت في نقص التحفيز المقدم للعاملين او ضعف في برامج التدريب والتطوير وعدم استخدام أساليب سليمة في عمليات التقييم الخاصة بالأداء الوظيفي العاملين في الهيئة السعودية للمياه وقد تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة ابعاد ومحددات المتغير المستقل دور إدارة الموارد البشرية بالتحليل والدراسة ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (المري 2024، ودراسة (غانم، 2023). ودراسة (فكري وعبد الرحيم، 2023) وغيرها من الدراسات وقد تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة المتغير التابع رضا العاملين بالتحليل والدراسة ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (المري، 2024) ودراسة (غسان، 2023) فقط ام باقي الدراسات تناولت الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي والابداع الإداري والتميز المؤسسي كمتغير تابع مثل فكري، 2023) ودراسة (الغامدي، 2024)	

	ودراسة (ادريس،2020) ودراسة (العوضي وآخرون ، 2021) ودراسة (غانم،2023) وبناء علي دراسة العديد من الدراسات السابقة تم الوقوف علي الفجوة البحثية بالدراسة الحالية التي جمعت بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع وتم تحديد الفجوة البحثية من خلال قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين باستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية (الحوافز والمكافآت وبرامج التدريب والتقييم) وأثرها علي الرضا الوظيفي بأبعاده (المادية والنفسية والاجتماعية) دون غيرها من ابعاد اخري لصلتها المباشرة بمشكلة الدراسة وطبيعة مكان الدراسة حيث ينظر دائما ممارسات الموارد البشرية على أنها مفتاح لتحقيق الاهداف والتأثير على رضا العاملين على ضوء ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التحفيز والتدريب والتقييم) على رضا العاملين بأبعاده (المادي والنفسي والاجتماعي) في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟	
تم	أسئلة البحث من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلي ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية: • ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية على رضا العاملين الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برنامج التحفيز والمكافآت كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برامج التدريب التطوير كأحد ابعاد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما مدى تأثير بعد برنامج تقييم الاداء كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟ • ما هي السياسات والتوصيات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات الحكومية لتحسين رضا العاملين بناءً على نتائج البحث؟	تساؤلات الدراسة
تم التعديل	أولاً: الأهمية العلمية: توضيح الأسس العلمية التي يمكن أن يستند إليها البحث لتحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية، ودراسة العلاقة بين هذه الممارسات والرضا الوظيفي. تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيها على مستوى رضا العاملين في القطاع الحكومي، وكيفية تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي والتحفيز. إبراز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لبناء أنظمة حوافز فعّالة، وبرامج تدريبية موجهة، وآليات تقييم متطورة تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التحفيز، والتدريب، والتقييم، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات بما يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي. إثراء المكتبة العربية بالدراسات والتحليلات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والممارسات العملية في هذا المجال. ثانياً: الأهمية العملية: يساعد البحث في تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين في الهيئة السعودية للمياه بالرياض، من خلال تحليل وجهات نظر الموظفين لتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء	أهمية الدراسة

	يسعى البحث إلى قياس العلاقة بين مستوى رضا العاملين وإنتاجيتهم في المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض، مما يوفر بيانات يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة يساعد البحث في تحديد العوامل الأكثر تأثيراً على رضا الموظفين، مما يتيح للقادة في الهيئة السعودية للمياه لاتخاذ قرارات قائمة على البيانات لتحسين بيئة العمل أهمية تقديم توصيات قائمة على تحليل البيانات الميدانية، بهدف تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الهيئة السعودية للمياه بالرياض، مع التركيز على آليات التحفيز، التدريب، وتقييم الأداء لضمان تحقيق رضا وظيفي مستدام تتبع أهمية هذه الدراسة بتركيزها على الهيئة السعودية للمياه في منطقة الرياض، وهو قطاع لم يحظَ بالدراسة الكافية فيما يتعلق بتأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين، مما يساهم في تقديم حلول مخصصة لهذا القطاع يهدف البحث إلى تقديم استراتيجيات عملية لرفع مستوى الرضا في الهيئة السعودية للمياه، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة.	
أهداف الدراسة	أهداف الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التحفيز والتدريب والتقييم) على رضا العاملين بأبعاده (المادي والنفسي والاجتماعي) في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية " ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان أهداف البحث كما يلي: توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستويات الرضا الوظيفي من خلال تحليل الأدبيات العلمية وجمع بيانات ميدانية. تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً. تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الأداء على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً. تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض في تبني سياسات وممارسات إدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين تقديم توصيات لصناع القرار في المؤسسات الحكومية بالرياض لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وزيادة رضا الموظفين.	تم ضبط الترقيم
الدراسات السابقة	تم التعديل للملاحظات الواردة حول الدراسات السابقة تم التعليق على الدراسات السابقة لتحديد الفجوة البحثية للدراسة	
منهجية الدراسة	منهج الدراسة سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة الي المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان وتعتبر منهجية الدراسة هي الاستراتيجية المثبتة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهلت ادبيات البحث العلمي ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمة للبحث. وعليه سيتم الاعتماد على ثلاث مناهج وبناء سيكون الاتجاه البحثي للدراسة مختلط يشمل تحليل البيانات كفيًا ورقميا وتاريخيا	

مكونات وتصميم الاستبانة				
أولا البيانات الشخصية		وتضمن التساؤلات الخاصة بالـ والمؤهل العلمي والوظيفة وسنو		
الفرضية الاولى		وتتكون من 6 فقرات		
الفرضية الثانية		وتتكون من 6 فقرات		
الفرضية الثالثة		وتتكون من 6 فقرات		
سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2)				
الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير
الدرجة	5	4	3	
حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية) حدود مكانية : سوف تكون الدارسة في في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حدود زمنية: عام 2025م – 1446هـ حدود موضوعية: تستعرض الدارسة أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية حدود بشرية : العاملين والموظفين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية بمختلف مستوياتهم الإدارية (إدارة عليا من المديرين ومساعديهم – الإدارة الوسطى – الإدارة التشغيلية)				
نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات				
الدراسة الحالية: هي دراسة تطبيقية على أحد الهيئات الحكومية الخدمية العاملة في المملكة العربية السعودية وهي (الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض) وسائل جمع بيانات الدراسة: أولا: المصادر الأولية: وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة وذلك للقوف على آرائهم حول توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة				

التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانياً: المصادر الثانوية :

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة. بالإضافة الي القوائم الخاصة بالهيئة عن السنوات السابقة

ثالثاً: المقابلات الشخصية او عبر الهاتف وتتضمن نفس الأسئلة الموجود في استمارة الاستبيان

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراية من العاملين في المؤسسات الخدمية الحكومية المتمثلة في (الهيئة السعودية للمياه) في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من كافة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة سواء في الإدارة العليا او الوسطى او الإدارة التشغيلية بالهيئة السعودية للمياه وعددهم تقريبا 420 موظفا وعاملا داخل إدارات الهيئة المختلفة في كافة الأقسام الإدارية والفنية بالهيئة السعودية للمياه.

عينة الدراسة:

يتوقف حجم العينة المناسبة للبحث على عدة عوامل في البحث مثل نوع المجتمع الأصلي، ونوع البحث، وفروض البحث، وتكاليف البحث، وأهمية النتائج، وطرق جمع البيانات سوف يتم العمل باستخدام نظام العينة عشوائية بسيطة من مفردات مجتمع الدراسة حيث ان عدد افراد العاملين بالهيئة حوالي 420 موظفا وطبقا للدوال الرياضية في تحديد حجم العينة باستخدام تحديد حجم العينة باستخدام جدول مورجان ومن المتوقع ان يكون حجم العينة 200 موظفا من موظفي الهيئة السعودية للمياه من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتشغيلية

تم ارفاق جدول مورجان ضمن الماحق في نهاية الخطة البحثية

المعالجات الإحصائية المقترحة:

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما سيتم الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسومات البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.

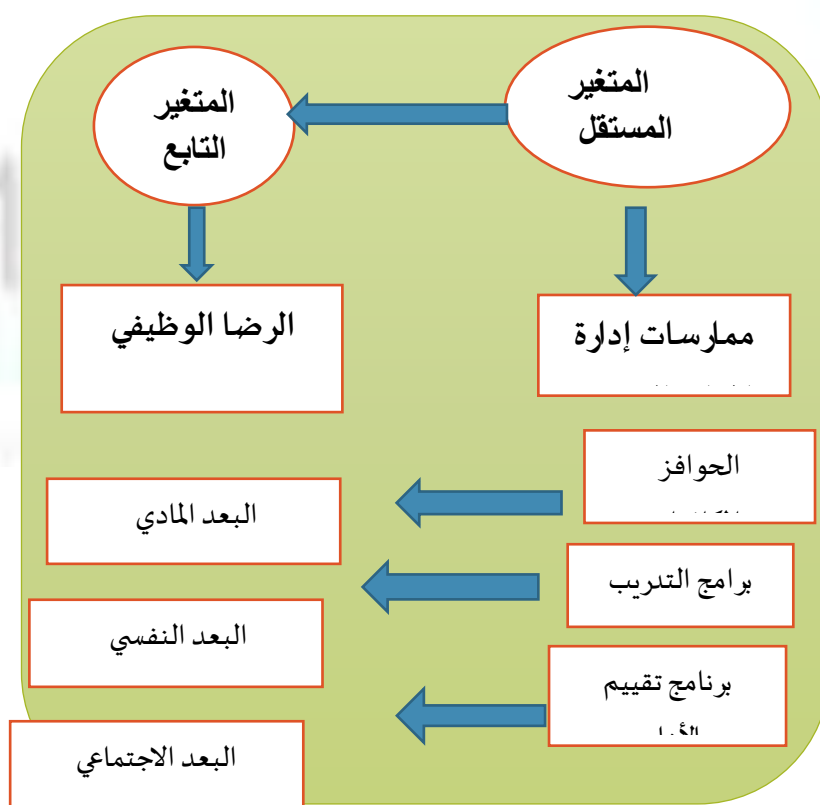
- معامل بيرسون للارتباط بين فقرات ومحاور الدراسة
- معامل الفا كرونباخ للتحقق من الثبات لأداة الدراسة
- استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين المتغيرات
- تحليل التباين (ANOVA): لاختبار الفروق بين المجموعات.

نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة هو عبارة عن هيكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا النموذج أو الشكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات التي يتكون منها البحث كما يلي:

أولاً: المتغير التابع: الرضا الوظيفي

ثانياً: - المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية



شكل 1 اعداد الباحث (نموذج الدراسة)

توضيح المتغيرات
(المستقل - التابع - الوسيط)

	الرضا الوظيفي: يقاس من خلال استبيانات رضا الموظفين (مقياس ليكرت) . التدريب والتحفيز وتقييم يقاس بعدد الساعات التدريبية بالنسبة الي الموظفين الذين خضعوا للتدريب.	
--	--	--

جامعة ميد او شن

كلية الإدارة
برنامج الدكتوراه



نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Satisfaction: An Applied Study of Government Service Institutions in the Riyadh Region of the Kingdom of Saudi Arabia

اسم الباحث:	وليد فهد الزعبي
الرقم الأكاديمي	222001521
الكلية	كلية الادارة

1446هـ - 2025 م

مقدمة الدراسة

المورد البشري في المنظمات الخدمية الحكومية هو الركيزة الأساسية في نجاح وتقدم المنظمات والهيئات الخدمية وذلك من خلال ما يملكه ويقدمه من العديد من القدرات الفكرية، والمهارات الشخصية للعنصر البشري وما يتمتع به من رغبة في العمل، لذا يجب على المنظمات والهيئات تركيز جهودها على الاستخدام الأمثل لأفرادها العاملين، ورضاهم الوظيفي، والتحسين المستمر في أدائهم، وإيجاد البيئة الملائمة لتحفيزهم لتحقيق أهدافها، مما يساعدها على اكتساب الميزة التنافسية والنجاح (هلوسة، 2020).

ان نجاح أي شركة سواء في القطاع الخاص او القطاع العام او القطاع الحكومي يقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى اليد العاملة بها واكتسابهم المهارة لتجسيد ذلك في مستويات راقية من امكانية العطاء والعمل ومستوى الراقي للخدمات المقدمة والعمل على تطوير هذا العطاء وللوصول الى تحقيق درجة رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم ويمكن تعريف الرضا "هو مجموعة الأفكار والقيم والمعايير التي يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله ومع ظروف العمل التنظيمية وعلى أساسها يحقق طموحه ورغباته ويختلف هذه الإشباعان من فرد إلى آخر وكذلك يختلف في طبيعتها سواء كانت مادية أو اجتماعية ترتبط بالمكانة الاجتماعية في البيئة التي يعمل ويعيش فيها (فيروز، 2017).

أثبتت العديد من الدراسات والابحاث أن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يُقاس بمجموعة من المتغيرات، منها الرضا الوظيفي، وهذا ما تحاول هذه الدراسة إثباته. وتتجلى أهمية الرضا الوظيفي من خلال الدور الذي يؤديه المورد البشري في تلك المنظمات من دور رئيسي وهام في عمليات التخطيط، والتنفيذ نشاطات المنظمة لبرامج التدريب والتحفيز والتقييم لتحقيق اهداف كلا من المورد البشري والمنظمة (عمر، 2021).

فبقاء المنظمات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار، مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم، بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل، هذا الذي يجعل الفرد يتحرك في حدود ومجال ذلك الرضا عن المهام والأعمال المخولة إليه، وتنعكس بذلك مستويات الأداء لديه وفقاً لدرجات الرضا، إذ أن وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الأداء الفردي، وبالتالي على أداء المنظمة كلها (العوهد، 2018).

فلا بد ان يكون هناك دور فعال وجوهري لإدارة الموارد البشرية في بعض الممارسات الضرورية لتحقيق الرضا الوظيفي المتمثل في برامج التحفيز والمكافئات والتدريب والتطوير المهني وبرامج التقييم في العمل ويمكن تعرف إدارة الموارد البشرية "هي مفهوم علمي واسع للإدارات البشرية المختصة بإدارة الموظفين والعمال حيث تعتبر نظام هام وفعال في الأنظمة الإدارية للمنظمات كما تسعى إدارة الموارد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية ومع وجود تحديات كثير في القطاع الحكومي مثل البيروقراطية والروتين الذي يمثل عائق كبير في تحقيق ممارسات إدارية سليمة تهدف الي تحقيق الرضا الوظيفي بشكل سريع كان لابد من دراسة اهم تلك المعوقات وإيجاد الحلول الإدارية المناسبة لها (العبيد ، 2020).

سعت الدراسة الحالية إلى تقديم إطار نظري وميداني، يعتمد على طروحات الباحثين في مجال السلوك التنظيمي ونظرية المنظمة. ومن هذا المنطلق، وما لهذه المتغيرات من تأثير في المنظمات بشكل عام، وفي الدوائر الرقابية بشكل خاص، من خلال دراسة التحديات التي تواجه المؤسسات الخدمية من ضعف برامج التحفيز وقلة برامج التدريب التي تهدف الي تحسين الأداء للخدمات المقدمة وجاء هذا البحث لتقييم لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية

وسوف تتناول الدراسة الحالية الهيئة السعودية للمياه من خلال تنظيم الأعمال والخدمات المتعلقة بأنشطة المياه، والرقابة عليها، وتطوير أساليبها، بما يسهم في تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية للمياه وفقاً لتطلعات رؤية السعودية 2030م. تهدف أدوار الهيئة إلى تعزيز استدامة قطاع المياه والبيئة وتقوم بحماية المستفيدين من خلال تنظيم الموارد المائية وضمان استخدامها المستدام، ومراقبة جودة الخدمات المقدمة. كما تعمل على توعية المجتمع بأهمية المحافظة على المياه وتتيح قنوات التواصل المختلفة لاستقبال الشكاوى والملاحظات. ومن اهم مهامها هو إنتاج المياه المحلاة والنقية من خلال إنشاء وتشغيل محطات إنتاج مياه محلاة ومنقاه محددة الموقع، وبيع وتوزيع المياه المحلاة المنتجة من المحطة بالجملة، ومن اجل تحقيق رضا العملاء عن الخدمات المقدمة سعت الهيئة تقديم خدمة الاستعلام عن الشكوى وخدمة تقديم البلاغات من اجل تلافي عن أي قصور في الخدمات المقدمة

تساعد ممارسات إدارة الموارد البشرية على توفير الوسائل والأساليب والتدريب اللازم والتحفيز المادي والمعنوي ونظام عادل للمكافآت التي تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالإضافة

الي توفير برامج التدريب المناسبة والحديثة التي تناسب التطورات المعاصرة في بيئة العمل الحالية والتي تساعد المورد البشري علي أداء المهام بكفاءة وفاعلية بالإضافة الي وضع أسس وقواعد واضحة لعمليات التقييم للعنصر البشري بما يؤدي وبشكل مباشر الي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تقييم واضح وشفاف للأداء وتهدف الدراسة بشكل أساسي الي بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

الرضا الوظيفي تحدده مجموعة من الأسباب تحمل في مجملها مجموعة من الحوافز والدوافع، التي تعد الركيزة الأساسية في المنظمة التي تعمل على رفع أداء وكفاءة الفرد. والرضا الوظيفي له ثقله عندما يتعلق الأمر بتحديد النجاح ماهية الممارسات الإدارية المناسبة لتحقيقه في المؤسسات والهيئات الحكومية (قاضي، 2018).

أصدرت الهيئة العامة للإحصاء اليوم نشرة حسابات المياه في المملكة لعام 2023، ووفقاً لنتائج النشرة فقد انخفض الاستهلاك الزراعي من المياه الجوفية غير المتجددة بنسبة 7% في عام 2023م، فيما شكلت المياه الجوفية المتجددة المستخرجة 21% من إجمالي المياه الجوفية المستخرجة في عام 2023م، وسجلت المياه الجوفية غير المتجددة المستخرجة انخفاضاً بنسبة 6%، في حين شكلت مياه التحلية المنتجة 50% من كمية المياه الموزعة ويمكن ارجاع انخفاض الإنتاجية الناتج عن انخفاض في مستوى الخدمات المقدمة نتيجة الي ضعف مستوى الخدمات المقدمة ويمكن تفسير الي مشاكل خاصة بالعاملين في الهيئة تمثلت في نقص التحفيز المقدم للعاملين او ضعف في برامج التدريب والتطوير وعدم استخدام أساليب سليمة في عمليات التقييم الخاصة بالأداء الوظيفي العاملين في الهيئة السعودية للمياه (الهيئة العامة للإحصاء 2025)

أن الدراسات السابقة في مجملها ركزت على عدد من الأمور المشتركة التي من شأنها إيضاح أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال بيان أثر محددات تلك الممارسات (الحوافز والتدريب والتطوير وتقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين باعتبارها المحددات الرئيسية

والعناصر الأهم في تلك الممارسات والتي تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للعاملين ومنها هناك ركز الباحث علي تلك الابعاد الثلاثة (التدريب – التحفيز – والتقييم) دون غيرها من الابعاد الأخرى وذلك لأثرها المباشر علي الرضا الوظيفي واستنادا إلى هذه الدراسة توصلنا مبدئيا إلى التأكد من وجود المشكلة محل البحث الأمر الذي دفعنا إلى محاولة إجراء هذه الدراسة الميدانية على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية للتعرف على أسباب هذه الظاهرة ومحاولة اقتراح الأسلوب المناسب لعلاج تلك الظاهرة أو على الأقل التقليل من حدتها.

وقد تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة ابعاد ومحددات المتغير المستقل دور إدارة الموارد البشرية بالتحليل والدراسة ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (المري، 2024) ودراسة (غانم، 2023). ودراسة (فكري وعبد الرحيم، 2023) وغيرها من الدراسات وقد تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة المتغير التابع رضا العاملين بالتحليل والدراسة ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (المري، 2024) ودراسة (غسان، 2023) فقط ام باقي الدراسات تناولت الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي والابداع الإداري والتميز المؤسسي كمتغير تابع مثل فكري (2023)، ودراسة (الغامدي، 2024) ودراسة (ادريس، 2020) ودراسة (العوضي واخرون ، 2021) ودراسة (غانم، 2023) وبناء علي دراسة العديد من الدراسات السابقة تم الوقوف علي الفجوة البحثية بالدراسة الحالية التي جمعت بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع وتم تحديد الفجوة البحثية من خلال قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين باستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية (الحوافز والمكافئات وبرامج التدريب والتقييم) واثرها علي الرضا الوظيفي بأبعاده (المادية والنفسية والاجتماعية) دون غيرها من ابعاد اخري لصلتها المباشرة بمشكلة الدراسة وطبيعة مكان الدراسة حيث ينظر دائما ممارسات الموارد البشرية على أنها مفتاح لتحقيق الاهداف والتأثير على رضا العاملين على ضوء ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التحفيز والتدريب والتقييم) على رضا العاملين بأبعاده (المادي والنفسي والاجتماعي) في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟

أسئلة البحث

من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلي ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية على رضا العاملين الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟
- ما مدى تأثير بعد برنامج التحفيز والمكافئات كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟
- ما مدى تأثير بعد برامج التدريب التطوير كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟
- ما مدى تأثير بعد برنامج تقييم الاداء كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟
- ما هي السياسات والتوصيات التي يمكن أن تتبناها المؤسسات الحكومية لتحسين رضا العاملين بناءً على نتائج البحث؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

تنبع أهمية هذا البحث من حيث انه يدرس مدى اثر إدارة الموارد البشرية علي مستوى الرضا الوظيفي و الخاص بالأفراد العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية معرفة الواقع الفعلي لمستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من خلال ما ستتوصل اليه الدراسة من نتائج البحث و ما سوف تطرحه من مقترحات و توصيات قد تستفيد منها جميع الاطراف الفاعلة في المنظمة في التعرف على مستويات الرضا الوظيفي ودور إدارة الموارد البشرية في تحديد ذلك المستوى وأيضا تنبع أهمية الدراسة من أهمية عمليات إدارة الموارد البشرية التي تعد ممارسة إدارية حيوية و التي

تعمل على تنمية رأس المال البشري و تحقيق أعلى مستويات الأداء و التميز مما يحقق رضا الأفراد
وينمي ولائهم والتزامهم نحو منظماتهم

ويمكن تلخيص هذه الأهمية في النقاط التالية:

أولاً: الأهمية العلمية:

- توضيح الأسس العلمية التي يمكن أن يستند إليها البحث لتحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية، ودراسة العلاقة بين هذه الممارسات والرضا الوظيفي.
- تحليل مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة فيها على مستوى رضا العاملين في القطاع الحكومي، وكيفية تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي والتحفيز.
- إبراز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لبناء أنظمة حوافز فعّالة، وبرامج تدريبية موجهة، وآليات تقييم متطورة تهدف إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التحفيز، والتدريب، والتقييم، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات بما يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي.
- إثراء المكتبة العربية بالدراسات والتحليلات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والممارسات العملية في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية العملية:

- يساعد البحث في تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين في الهيئة السعودية للمياه بالرياض، من خلال تحليل وجهات نظر الموظفين لتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء

- يسعى البحث إلى قياس العلاقة بين مستوى رضا العاملين وإنتاجيتهم في المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض، مما يوفر بيانات يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة
- يساعد البحث في تحديد العوامل الأكثر تأثيراً على رضا الموظفين، مما يتيح للقادة في الهيئة السعودية للمياه لاتخاذ قرارات قائمة على البيانات لتحسين بيئة العمل
- أهمية تقديم توصيات قائمة على تحليل البيانات الميدانية، بهدف تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الهيئة السعودية للمياه بالرياض، مع التركيز على آليات التحفيز، التدريب، وتقييم الأداء لضمان تحقيق رضا وظيفي مستدام
- تنبع أهمية هذه الدراسة بتركيزها على الهيئة السعودية للمياه في منطقة الرياض، وهو قطاع لم يحظَ بالدراسة الكافية فيما يتعلق بتأثير ممارسات الموارد البشرية على رضا الموظفين، مما يساهم في تقديم حلول مخصصة لهذا القطاع
- يهدف البحث إلى تقديم استراتيجيات عملية لرفع مستوى الرضا في الهيئة السعودية للمياه، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة.

أهداف الدراسة:

- بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التحفيز والتدريب والتقييم) على رضا العاملين بأبعاده (المادي والنفسي والاجتماعي) في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. "
- ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان اهداف البحث كما يلي :

- توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستويات الرضا الوظيفي من خلال تحليل الأدبيات العلمية وجمع بيانات ميدانية.
- تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً.
- تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً

- تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها إحصائياً.
- تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية الخدمية بالرياض في تبني سياسات وممارسات إدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين
- تقديم توصيات لصنّاع القرار في المؤسسات الحكومية بالرياض لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وزيادة رضا الموظفين.

فرضيات الدراسة:

تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد على تحديد معالم البحث وتبسيطها وربطها بالإشكالية المتبناة وهي همزة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني إذ تعمل على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة حيث يقوم البحث على محاولة اختبار صحة الفروض التالية:

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي :

يوجد تأثير ايجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية وبين رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

ويمكن تلخيص فرضيات الدراسة كما يلي- :

الفرضية الاولى: يوجد تأثير ايجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافئات وبين رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

لفرضية الثانية: يوجد تأثير ايجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية وبين رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: وجد تأثير ايجابي لبعد برنامج تقييم الأداء الإداري كأحد ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وبين رضا العاملين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

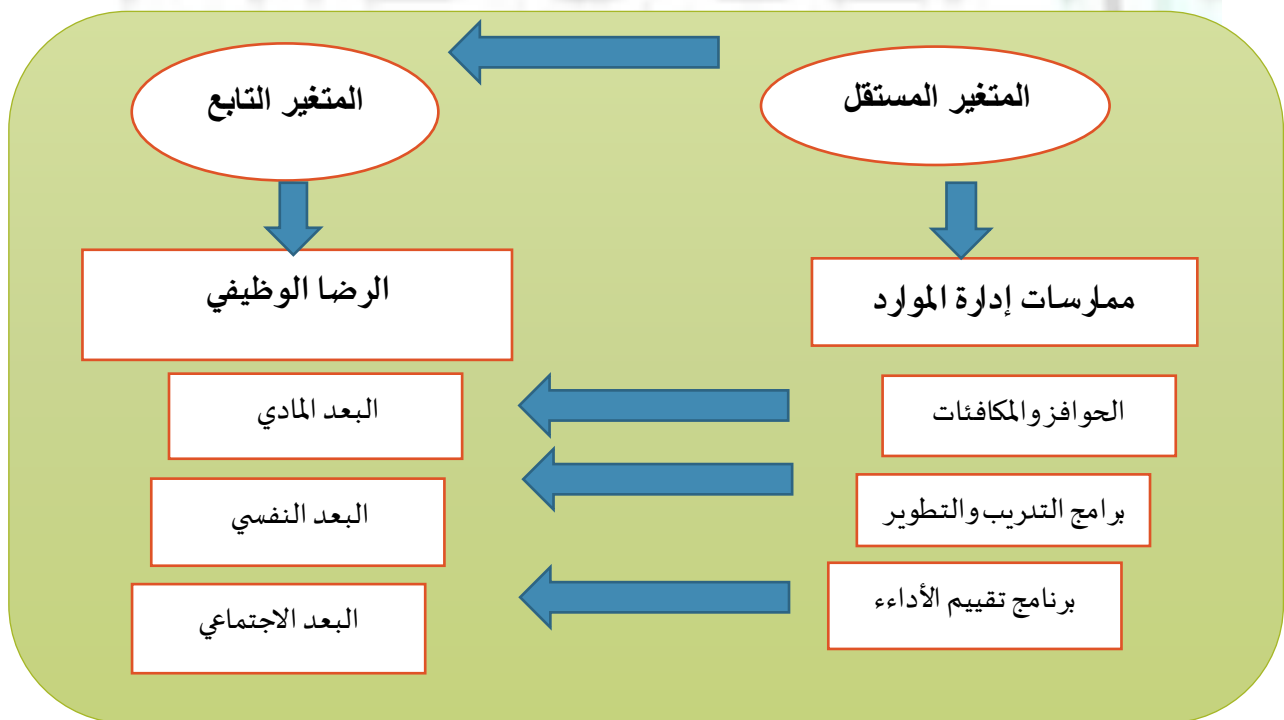
نموذج الدراسة

نموذج الدراسة هو عبارة عن هيكل يعبر عن الظاهرة أو المشكلة الخاصة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا النموذج او الشكل يتم توضيح الفكرة المراد دراستها، ويحتوي على أهم المتغيرات التي يتكون منها

البحث كما يلي:

اولاً: المتغير التابع: الرضا الوظيفي

ثانياً: - المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية



شكل 1 اعداد الباحث (نموذج الدراسة)

الرضا الوظيفي: يقاس من خلال استبيانات رضا الموظفين (مقياس ليكرت) . التدريب والتحفيز وتقييم يقاس بعدد الساعات التدريبية بالنسبة الي الموظفين الذين خضعوا للتدريب.

الدراسات المرجعية:

عرض وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بغرض عرض إطار نظري للبحث، وتم عرض الدراسات السابقة حسب التسلسل الزمني من الاحداث الي الاقدم كما يلي:

1	الدراسة الاولى
عنوان الدراسة	دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي في المنظمة (دراسة ميدانية: شركة الفهد)
المؤلف والسنة	بندر الغامدي - تاريخ الدراسة 2024م
اهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة
منهجية الدراسة	تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات وافية ودقيقة لتحقيق غرض الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض في شركة الفهد، اعتماداً على من كان متاحاً وقت توزيع الاستبيانات ومن كان على استعداد ملئه. اختار الباحث عينة عشوائية يمكن استخدامها لتمثيل مجتمع الدراسة
اهم النتائج	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف ولبرامج التدريب وللتعويضات ولتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
أوجه الشبة مع الدراسة الحالية	تشابه متغير الدراسة المستقل والمنهج المستخدم في كلا الدراستين " المنهج الوصفي التحليلي " واستخدمتا نفس أداة جمع المعلومات "الاستبيان"
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بالإضافة الي اختلاف عينة ومجتمع الدراسة وكذلك مجال التطبيق في شركات الفهد شركة قطاع خاص بينما الدراسة الحالية طبقت في القطاع الحكومي

الدراسة الثانية	2
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للموظفين: حالة مؤسسة عامة في قطر	عنوان الدراسة
بينة حمد المري – الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية قطر – تاريخ الدراسة 2024م	المؤلف والسنة
الهدف العام من هذا البحث هو دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (تدريب وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء الوظيفي) على رضا الموظفين في حالة مؤسسة عامة في قطر	اهداف الدراسة
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة قوامها (92) موظفاً يعملون في إحدى المؤسسات العامة في دولة قطر.	منهجية الدراسة
هناك مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة. الموظفون المشاركون في الدراسة ينظرون بشكل إيجابي إلى ممارسات التدريب والتطوير، وممارسات إدارة الأداء بطريقة إيجابية.	اهم النتائج
كلا الدراستين الحالية لهما نفس المتغير المستقل والتابع وكلا الدراستين استخدمتا نفس المنهجية والأساليب الإحصائية بالإضافة ان كلا الدراستين تم في القطاع الحكومي وان كلا الدراستين كانت لهما نتائج مقارنة وكلا الدراستين لهما نفس الهدف وهو تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
اختلاف مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة الي مكان تطبيق الدراسة الحالية في دولة قطر والدراسة الأساسية تمت في المملكة العربية السعودية	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
الدراسة الثالثة	3

عنوان الدراسة	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الاحتراق النفسي لدى المعلمين والعاملين في المدارس ما قبل الجامعية بإدارة الشرق بالإسكندرية
المؤلف والسنة	غانم، الشيماء محمد - المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية - تاريخ الدراسة 2023م
اهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على تخفيف ظاهرة الاحتراق الوظيفي على المدرسين والعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية،
منهجية الدراسة	واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة قدرها 500 مفردة، وتمثلت أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية للدراسة في (الاستقطاب، الاختيار، التدريب، والتعويضات، وتخطيط المسار الوظيفي، والأمن والسلامة، ونظم العمل المرن) بينما تمثلت أبعاد الاحتراق الوظيفي في (الإجهاد الانفعالي أو النفسي، تبلد الشعور، وانخفاض الشعور بالإنجاز)
اهم النتائج	جود تأثير من ممارسات إدارة الموارد البشرية للدراسة على تخفيف ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وأن اهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساعد العاملين في تخفيف والحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي تتمثل في أنظمة العمل المرن وممارسات الأمن والسلامة
أوجه الشبة مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل "ممارسات إدارة الموارد البشرية" ركز في تلك الدراسة على كفاءة العمليات الإدارية " بينما الدراسة الحالية ركز على "تطوير إدارة الموارد البشرية". كما ان كلا الدراستين استخدمتا نفس أداة جمع والمعلومات
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي) واختلاف عينة ومجتمع الدراسة ومكان الدراسة والأساليب الإحصائية المطبقة وكذلك اختلاف المنهج المستخدم في كلا الدراستين
4	الدراسة الرابعة
عنوان الدراسة	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيقها على الكليات التكنولوجية المصرية

المؤلف والسنة	ياسمين عبد الرحيم سيد - جمانة فاروق فكري مدرس إدارة الأعمال المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات تاريخ الدراسة 2023م
اهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيقها على الكليات التكنولوجية المصرية،
منهجية الدراسة	وتمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتنمية الخضراء، وتم توزيع استمارة المسح على عدد من العاملين بكليات التكنولوجيا المصرية البالغ عددها 8 كليات تكنولوجية،
اهم النتائج	ظهر نتائج البحث أنه لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بكليات التكنولوجيا المصرية.
أوجه الشبة مع الدراسة الحالية	تشابه متغيرات الدراسة المستقل والتابع والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الحكومي وكذلك أداة جمع البيانات
أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية	تختلف الدراسة في ابعاد المتغير المستقل وكذلك ابعاد المتغير التابع وايضا المنهجية المستخدمة في الدراسة بالإضافة الي مكان الدراسة هو مصر والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية
5	الدراسة الخامسة
عنوان الدراسة	تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة عشوائية مكونة من الافراد العاملين في الجامعة في الجمهورية العراقية - كلية الادارة والاقتصاد
المؤلف والسنة	جامعة الأنبار - كلية الإدارة والاقتصاد - المؤلف الرئيسي: إسماعيل، معاذ غسان (مؤلف) - تاريخ الدراسة 2023
اهداف الدراسة	هدف البحث الى معرفة تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية المتمثلة بأبعادها الاستقطاب- التدريب- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في تحقيق الرضا الوظيفي بأبعاده الترقية والحوافز في كلية الادارة والاقتصاد الجامعة العراقية

ومن اجل تحقيق اهداف البحث صممت استبانة يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد من الإداريين والموظفين وقد تم توزيع الاستبيان لعينة مؤلفة من (خمسة وأربعون) فردا تم جمعها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss باستخدام عددا من الاختبارات	منهجية الدراسة
بأن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام قد جاء بمستوى متوسط، حيث احتل مشاركة العاملين في اتخاذ القرار الترتيب الأول من حيث الأهمية وبمستوى مرتفع، ثم بقية الأدوار بمستوى متوسط (التدريب ثم الاستقطاب). أما تحقيق الرضا الوظيفي فقد جاء بمستوى متوسط	اهم النتائج
تشابه متغيرات الدراسة المستقل والقطاع المطبق فيه الدراسة وهو القطاع الحكومي وكذلك أداة جمع البيانات	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
تختلف الدراسة في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) وكذلك المنهجية المستخدمة "المسحي التحليلي" مجال تطبيق الدراسة "التعليم" بالإضافة الى مكان الدراسة هو العراق والدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
الدراسة السادسة	6
ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين: دراسة ميدانية	عنوان الدراسة
مجلة البحوث التجارية - الناشر: جامعة الزقازيق - كلية التجارة المؤلف الرئيسي: مصطفى، أسامة عبد الحليم - مؤلفين آخرين: العوضي، سارة محمد السعيد (م. مشارك) ، ، مها محمد أحمد (م. مشارك) تاريخ الدراسة 2021م	المؤلف والسنة
ف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي تمثلت في (التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز، تقييم الأداء) ومستوى الإبداع الإداري، وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات العامة في جامعتي المنصورة والزقازيق	اهداف الدراسة
من خلال تطوير أربعة فروض، وباستخدام قائمة الاستقصاء تم تجميع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، من خلال عينة طبقية عشوائية قوامها (305) مفردة من العاملين في هذه الإدارات. وباستخدام بعض الأساليب الإحصائية	منهجية الدراسة

ان مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية في جامعتي المنصورة والزقازيق منخفض، وأن مستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق متوسطا، وتوصلت إلى وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب التطوير، والتعويضات والحوافز) ومستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق، فيما عدا ممارسة (تقييم الأداء)، بالإضافة إلى أنه أتضح أن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية تأثيرا على مستوى الإبداع الإداري هي التدريب والتطوير، والتعويضات والحوافز، على الترتيب.	اهم النتائج
المتغير المستقل في كلا الدراستين واحد (ممارسات الموارد البشرية) كما ان كلا الدراستين استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي وكلاهما تمت في الجهات الحكومية	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
استخدمت الدراسة المتغيرات الديموغرافية لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بالإضافة الى اختلاف عينة ومجتمع الدراسة وكذلك مجال التطبيق في جامعة المنصورة في مصر بينما الدراسة الحالية طبقت في القطاع المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية
الدراسة السابعة	7
ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الموظفين في مصرف الوحدة - فرع اجدابيا	عنوان الدراسة السادسة
المؤلف الرئيسي: محمد، علي إدريس الناشر: النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المجلد/العدد: ع30 تاريخ الدراسة 2020م	المؤلف والسنة
دفت الدراسة إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثارها على تحقيق التميز المؤسسي في مصرف الوحدة فرع اجدابيا	اهداف الدراسة
قام الباحث بالاعتماد على استبيانه شملت (35) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (24) مفردة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل. حيث استخدم أسلوب الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات المجمعة، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS).	منهجية الدراسة
وجود مستوى مرتفع من التميز المؤسسي في القيادة وتقديم الخدمة بالمصرف، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود ارتفاع في مستوى تخطيط الموارد البشرية وبمستوى متوسط في تكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي	اهم النتائج

على مستوى المصرف، واتضح أيضاً أن مستوى الاستقطاب والتعيين في المصرف مرتفع ويتم ذلك حسب الاحتياجات المصرف للموارد البشرية	
تشابه متغيرات الدراسة المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية) اداة جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في كلا الدراستين وكذلك معظم النتائج	أوجه الشبه مع الدراسة الحالية
تختلف الدراسة في المتغير التابع (التميز المؤسسي) وكذلك المنهجية المستخدمة " الوصفي المسحي الشامل " مجال تطبيق الدراسة "البنوك" في ليبيا والدراسة الحالية في مجال المؤسسات الحكومية السعودية	أوجه الاختلاف عن الدراسة الحالية

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة ، لاحظ الباحث أن هذه الدراسات قد تناولت بعض محاور الدراسة الحالية المتمثلة في المتغير المستقل ودراسات تناولت المتغير التابع ودراسات قد تناولت كلا المتغيرين ولكن ليس بطريقة مباشرة الا إن معظم تلك الدراسات لم تتطرق إلى العلاقة المباشرة لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين: على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية حيث يعتبر الدراسة من الدراسات القلائل التي تم اجرائها علي المؤسسات الخدمية التي تناولت كلا المتغيرين مما يفتح الطريق نحو اجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع عند تناول المؤسسات الخدمية الحكومية بالدراسة سواء تناولت تلك الدراسات احدى متغيرات الدراسة الحالية وازضافة متغيرات جديدة من اجل تطوير أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية

نلاحظ أن الدراسات السابقة في مجملها ركزت على عدد من الأمور المشتركة التي من شأنها إيضاح أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال بيان أثر محددات تلك الممارسات (الحوافز والتدريب والتطوير وتقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين باعتبارها المحددات الرئيسية والعناصر الأهم في تلك الممارسات والتي تؤثر بشكل مباشر علي الرضا الوظيفي للعاملين ومنها هناك ركز الباحث علي تلك الابعاد الثلاثة (التدريب – التحفيز – والتقييم) دون غيرها من الابعاد الأخرى وذلك لأثرها المباشر علي الرضا الوظيفي ومن اهم أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

يمكن ايجازها في تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح وتحديد وجهة الدراسة وأهميتها وأهدافها وتحديد المتغيرات اللازمة لإجراء الدراسة والاستفادة من المراجع والدوريات والدراسات العلمية بالإضافة الي الاستفادة في تصميم الاستبيان الخاص بالدراسة.

وقد تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة ابعاد ومحددات المتغير المستقل دور إدارة الموارد البشرية بالتحليل والدراسة ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (المري، 2024) ودراسة (غانم، 2023). ودراسة (فكري وعبد الرحيم، 2023) وغيرها من الدراسات وقد تناولت الدراسة العديد من الدراسات السابقة المتغير التابع رضا العاملين بالتحليل والدراسة ومن اهم تلك الدراسات كانت دراسة (المري، 2024) ودراسة (غسان، 2023) فقط ام باقي الدراسات تناولت الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي والابداع الإداري والتميز المؤسسي كمتغير تابع مثل فكري (2023،) ودراسة (الغامدي، 2024) ودراسة (ادريس، 2020) ودراسة (العوضي وآخرون ، 2021) ودراسة (غانم، 2023) وبناء علي دراسة العديد من الدراسات السابقة تم الوقوف علي الفجوة البحثية بالدراسة الحالية التي جمعت بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع وتم تحديد الفجوة البحثية من خلال قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين باستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية(الحوافز والمكافئات وبرامج التدريب والتقييم) واثرها علي الرضا الوظيفي بأبعاده (المادية والنفسية والاجتماعية) دون غيرها من ابعاد اخري لصلتها المباشرة بمشكلة الدراسة وطبيعة مكان الدراسة حيث ينظر دائما ممارسات الموارد البشرية على أنها مفتاح لتحقيق الاهداف والتأثير على رضا العاملين ومنه نجد ان الفجوة البحثية للدراسة لم يتم تناولها في الدراسات السابقة ويمكن تعديدها من خلال العلاقة بين ابعاد كل من المتغير المستقل والتابع من خلال بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (التحفيز والتدريب والتقييم) على رضا العاملين بأبعاده (المادي والنفسي والاجتماعي).

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- الاتفاق على أن الرضا الوظيفي له علاقة طردية بممارسات ومحددات إدارة الموارد البشرية.
- أثر الرضا الوظيفي على مستويات الأداء الوظيفية كبير بشكل ملحوظ.
- وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع او انخفاض مستوى الأداء يتوقف على دور الموارد البشرية

ثانيا: الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: الاختلاف في مكان تطبيق الدراسة حيث يتم تطبيق الدراسة على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

إدارة الموارد البشرية:

- العريف الإجرائي الموارد البشرية "هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم" (أبو جليدة، 2018).
- التعريف الاصطلاحي: الموارد البشرية: هي تلك المجموعة من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأداء أنواع معينة من الأعمال داخل المؤسسة (الطوالة، 2020).
- إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم (الخطيب، 2019).

ممارسات إدارة الموارد البشرية

تشير إلى الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات التي تستخدمها المنظمات لإدارة القوى العاملة لديها بشكل فعال. وتشمل هذه الممارسات التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والتعويضات والمزايا وإدارة الأداء وعلاقات الموظفين. الهدف من هذه الممارسات هو جذب الموظفين والاحتفاظ بهم وتحفيزهم لتحقيق أهداف وغايات المنظمة. تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية ضرورية لخلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتحقيق النجاح التنظيمي (الزبيدي، 2019).

تعريف الرضا لغة واصطلاحا:

- الرضا لغة ضد السخط، والرضا بالشئ الركون إليه وعدم النفرة منه.
- واصطلاحا: هو طيب النفس بما يصيبها ويفوتها مع عدم التغير.

الرضا الوظيفي

- يعرف الرضا الوظيفي اصطلاحا: بأنه استجابة عاطفية إيجابية تشعر بها عند القيام بعملك أو عندما تكون موجودا في العمل. تحاول المنظمات الرائدة قياس هذا الشعور

حيث أصبحت استطلاعات واستبيانات الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً مهماً لجميع مدراء المواد البشرية في الشركات (بشير، 2015).

- يعرف الرضا الوظيفي اجرائياً " بأنه حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساس بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن المورد البشري بتلك المؤسسات من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. (Khattak, A. (2017).

برنامج التدريب

- مفهوم برنامج التدريب اصطلاحاً: هي عملية مشاركة يتم فيها تعلم مهارات ومعارف ومواقف جديدة، بما يساعد العاملين على أداء عملهم بشكل أفضل (حماد، 2015).
- مفهوم برنامج التدريب اجرائياً: بأنه ذلك النشاط الإنساني المخطط له ويهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك (Atapattu.2016).

الحوافز:

- مفهوم الحوافز اصطلاحاً: بأنها نظام يحدده التنظيم لتشجيع العاملين على زيادة فعالية الأداء من خلال جملة من الحوافز المادية والمعنوية لرفع معنويات العاملين وتوجيه سلوكهم نحو زيادة مستوى الأداء (Al-Hawari.2016).
- مفهوم الحوافز اجرائياً: هي مجموعة من القرارات والتصرفات التي تتخذها المؤسسة اتجاه العامل سواء كانت فردية او جماعية مادية او معنوية تؤثر على الفرد بشكل إيجابي او سلبي داخل المنظومة التي تهدف الى زيادة الإنتاج والالتزام بالقواعد (Celine, F.2016).

التقييم الإداري:

- مفهوم تقييم الأداء اصطلاحاً: هو الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان قوي وضعف المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها (بوقرة، 2017).

- مفهوم تقييم الأداء اجرائيا: بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم (بويكر، 2015).

المؤسسات الحكومية:

المؤسسات الحكومية والشركات العامة هي في كلتا الحالتين مؤسسات مملوكة بالكامل و / أو بشكل أساسي و / أو خاضعة للسلطات العامة التي تتألف من منشآت تصنف بحكم نوع أنشطتها، والتكنولوجيا وطريقة عملها (Guan, X. (2018).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سوف يتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث من خلال وصف وتعريف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيما بينها بالإضافة إلى المنهج التاريخي في معالجة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان وتعتبر منهجية الدراسة هي الاستراتيجية المتبعة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهلت ادبيات البحث العلمي ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمة للبحث. وعليه سيتم الاعتماد على ثلاث مناهج وبناء سيكون الاتجاه البحثي للدراسة مختلط يشمل تحليل البيانات كينيا ورقميا وتاريخيا

أدوات الدراسة

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استثمار بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة

الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

سوف يتم إعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة من خلال الاستفادة من الاستبانات المعدة في الدراسات السابقة سوف تتكون الاستبانة من جزئين رئيسيين كما يلي:

الجزء الاول:

خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة مثل (النوع والعمر والمؤهل العلمي والوظيفية وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني:

سوف يتكون من ثلاث محاور تمثل المستقل وابعاده (الحوافز والتدريب والتقييم) وأثرها على الرضا الوظيفي من خلال (18) فقرة بمعدل 6 فقرات لكل محور

مكونات وتصميم الاستبانة

أولا البيانات الشخصية	وتضمن التساؤلات الخاصة بالاسم والعمر والنوع والمؤهل العلمي والوظيفة وسنوات الخبرة
الفرضية الاولى	وتتكون من 6 فقرات
الفرضية الثانية	وتتكون من 6 فقرات
الفرضية الثالثة	وتتكون من 6 فقرات

سوف يتم الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الدراسة في المحاور الثلاثة في الجزء الثاني من الاستبيان جدول رقم (2)

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراية من العاملين في المؤسسات الخدمية الحكومية المتمثلة في (الهيئة السعودية للمياه) في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية من كافة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة سواء في الإدارة العليا او الوسطى او الإدارة التشغيلية بالهيئة السعودية للمياه وعددهم تقريبا 420 موظفا وعاملا داخل إدارات الهيئة المختلفة في كافة الأقسام الإدارية والفنية بالهيئة السعودية للمياه.

عينة الدراسة:

يتوقف حجم العينة المناسبة للبحث على عدة عوامل في البحث مثل نوع المجتمع الأصلي، ونوع البحث، وفروض البحث، وتكاليف البحث، وأهمية النتائج، وطرق جمع البيانات سوف يتم العمل باستخدام نظام العينة عشوائية بسيطة من مفردات مجتمع الدراسة حيث ان عدد افراد العاملين بالهيئة حوالي 420 موظفا وطبقا للدوال الرياضية في تحديد حجم العينة باستخدام تحديد حجم العينة باستخدام جدول مورجان ومن المتوقع ان يكون حجم العينة 200 موظفا من موظفي الهيئة السعودية للمياه من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتشغيلية

حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

حدود مكانية:

سوف تكون الدارسة في في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

حدود زمنية: عام 2025 م – 1446 هـ

حدود موضوعية:

تستعرض الدراسة أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

حدود بشرية:

العاملين والموظفين في الهيئة السعودية للمياه بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية بمختلف مستوياتهم الإدارية (إدارة عليا من المديرين ومساعديهم – الإدارة الوسطى – الإدارة التشغيلية)

وسائل جمع بيانات الدراسة:

أولاً: المصادر الأولية:

وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينه الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانياً: المصادر الثانوية :

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدام مجموعة من

الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

ثالثاً: المقابلات

سواء عن طريق المقابلات الشخصية او عبر الهاتف وتتضمن نفس الأسئلة الموجود في استمارة الاستبيان.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما سيتم الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسومات البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- ✓ التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.
- ✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.
- ✓ معامل بيرسون للارتباط بين فقرات ومحاور الدراسة
- ✓ معامل الفا كرونباخ للتحقق من الثبات لأداة الدراسة
- ✓ استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين المتغيرات
- ✓ تحليل التباين (ANOVA): لاختبار الفروق بين المجموعات.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

ينقسم البحث الى خمسة فصول :

- ❖ الفصل الأول: يقدم الفصل الأول مقدمة ت حول الوضع الراهن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية كم يستعرض هذا الفصل الغرض والأهداف من البحث الذي نجريه. وتساؤلات البحث كذلك بالإضافة إلى شرح ومراجعة لبعض الدراسات السابقة والإطار الزمني للدراسة
- ❖ الفصل الثاني: الإطار النظري لممارسات الموارد البشرية من التحفيز والتدريب والتطوير والتقييم. من حيث المفاهيم والاهمية والاهداف وعلاقتهم بالرضا الوظيفي للعاملين ويشمل أيضا الإطار النظري للرضا الوظيفي العاملين من حيث الأهداف والاهمية وعلاقته بممارسة

إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

❖ الفصل الثالث: يشمل الفصل بعض الجوانب التمهيديّة للدراسة الإحصائية مثل. (منهجية الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة)

❖ الفصل الرابع: يتناول الفصل الدراسة الميدانية للإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي جمعها من خلال الاستبيان في صورة مجاميع ونسب ومتوسّطات وانحراف معياري وغيرها من المعايير الإحصائية للبحث

❖ الفصل الخامس: يستعرض هذا الفصل مقارنة النتائج مع النظريات المقدمة والمراجعات الأدبية التي تم مناقشتها، من خلال تقديم النتائج والتوصيات والخاتمة الخاصة بالبحث.

❖ المراجع

❖ الملاحق



المراجع المقترحة:

- العبيد، ساره المحمود، (2020). "إدارة الموارد البشرية في المنظمات السورية ودورها في تعديل العلاقة بين الابتكار والأداء: دراسة تطبيقية على الأفراد الذين يعملون في المنظمات في تركيا الداخل السوري"، مجلة ريجان للنشر العلمي، مركز فكر للدراسات والتطوير.
- العرود، أحمد شاهر، (2018). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي" جامعة الإسراء الخاصة، الأردن.
- الطوالة، نهار عابد عبد العزيز، (2020). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، بحوث ومقالات، الناشر المركز القومي للبحوث غزة
- الخطيب، أيمن. (2019). "مساهمة الثقافة الوطنية والتنظيمية في الابتكار"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، الأردن.
- الزبيدي، غني دحام وعباس، محمد حسين ناظم، (2019). "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي" بحث ميداني في جامعة بابل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.
- بشير (2015). "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" بالتطبيق على كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا". رسالة ماجستير جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا السودان.
- بوبكر صالم ابراهيم، (2016). "معايير الأداء المهني للعلاقات العامة ودرجة الالتزام بها في المؤسسات الحكومية"، رسالة ماجستير، جامعة بنغازي.
- بوقرة (2017). "إدارة الموارد البشرية ودور التخطيط في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين" بالمكتبات الجامعية "دراسة ميدانية بجامعة ماي 1945 قالمة".
- حماد، أبو الحسن جمعة حامد، (2015). "أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة شيكان للتأمين المحدودة في الفترة من 2008-2014م"، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

- سعيد، سمير، أبو جليدة، (2018). "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية"، دراسة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، الأردن.
 - عبد الحكيم، قاضي، (2018). "أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بالمسيلة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
 - عمر محمد. (2021). "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد الرابع والعشرون.
 - فيروز (2017). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة الجزائرية: دراسة ميدانية". في بعض المؤسسات بولاية سطيف.
 - هلسه، محمد، (2020). "أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية: دراسة تطبيقية على مديرية تربية بيت لحم". مجلة جامعة فلسطين.
- المراجع الأجنبية المقترحة.

- Ahmed, A., Zaman, Y. & Khattak, A. (2017). "Impact of H.R practices on employee's job satisfaction: A case study". from fertilizer industry of Pakistan,
- Al-Hawari, S., & Shefte, F. (2016). "Impact of Human Resources Management practices on Employees' Satisfaction". A Field Study on the Rajhi Factory
- Atapattu, R (2016). "Fundamentals of Human Resource Management" Managing People at work, Pearson, USA.
- Celine, F. (2018). "Effects of Job – Stress on Employee Performance in an Enterprise: A microfinance institution in Cameroon. Master" Thesis, Centrica University of Applied Sciences.
- Guan, X., & Frankel, S. (2018). "How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance". Chinese Management Studies. 12

الملاحق

جدول (Krejcie & Morgan): جدول يبين حجم العينة المطلوب بمستوى دلالة (0.95) ونسبة خطأ (0.05)

العينة	المجتمع		العينة	المجتمع		العينة	المجتمع
291	1200		140	220		10	10
297	1300		144	230		14	15
302	1400		148	240		19	20
306	1500		152	250		24	25
310	1600		155	260		28	30
313	1700		159	270		32	35
317	1800		162	280		36	40
320	1900		165	290		40	45
322	2000		169	300		44	50
327	2200		175	320		48	55
331	2400		181	340		52	60
335	2600		186	360		56	65
338	2800		191	380		59	70
341	3000		196	400		63	75
346	3500		201	420		66	80
351	4000		205	440		70	85
354	4500		210	460		73	90
357	5000		214	480		76	95
361	6000		217	500		80	100
364	7000		226	550		86	110
367	8000		234	600		92	120
368	9000		242	650		97	130
370	10000		248	700		103	140
375	15000		254	750		108	150
377	20000		260	800		113	160
379	30000		265	850		118	170
380	40000		269	900		123	180
381	50000		274	950		127	190
382	75000		278	1000		132	200
384	1000000		285	1100		136	210