

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الموارد البشرية



اسم البحث

أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات ودورها في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية

دراسة تطبيقية على الجهات في المملكة العربية السعودية

**The Impact of Organizational Structure and Authority Management on
Enhancing Human Resource Management Effectiveness: A Field Study in
the Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد الباحثة/

نورة بنت عبد الصمد المنهالي

العام الدراسي:

2026

عنوان البحث

أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية

Research Title

The Impact of Organizational Structure and Authority Management on Enhancing Human Resource Management Effectiveness: A Field Study in the Kingdom of Saudi Arabia

اسم الباحثة: نورة بنت عبد الصمد المنهالي

التخصص: إدارة الموارد البشرية

الكلية: كلية الإدارة

الجامعة: جامعة ميدأوشن

الدولة: المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: nooraalmenhali@hotmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في القطاعات المتنوعة بالمملكة العربية السعودية، من خلال قياس أثر وضوح الهيكل التنظيمي، وتوزيع المسؤوليات، وإدارة الصلاحيات، في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من عينة من العاملين في عدد من القطاعات بالمملكة العربية السعودية، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لكل من الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، كما بينت أن وضوح المسؤوليات، وتحديد خطوط السلطة، والتفويض المناسب للصلاحيات، تسهم في تحسين عمليات الاستقطاب والتدريب وتقييم الأداء، وتعزيز التنسيق بين الإدارات، ورفع كفاءة العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الهياكل التنظيمية بصورة دورية، وتحديث أنظمة إدارة الصلاحيات بما يتوافق مع متطلبات العمل الحديثة، وتعزيز ثقافة التفويض والمساءلة، بما يدعم فعالية إدارة الموارد البشرية ويرفع مستوى الأداء المؤسسي، ويسهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الأهداف: التعرف على أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية.

المنهجية: المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة وتحليل البيانات إحصائياً.

النتائج: وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية.

التوصيات: تطوير الهياكل التنظيمية، وتحديث إدارة الصلاحيات، وتعزيز التفويض الفعال، وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الهيكل التنظيمي، إدارة الصلاحيات، إدارة الموارد البشرية، فعالية الموارد البشرية، الأداء المؤسسي، المملكة العربية السعودية.

Abstract

This study aimed to examine the impact of organizational structure and authority management on enhancing the effectiveness of Human Resource Management (HRM) among employees working in various sectors in the Kingdom of Saudi Arabia. Specifically, it investigated the influence of organizational structure clarity, the distribution of responsibilities, and authority management on improving HRM practices and organizational performance. The study adopted a descriptive-analytical

research design and employed a questionnaire as the primary instrument for data collection from a sample of employees representing different sectors in Saudi Arabia. The collected data were analyzed using appropriate statistical techniques. The findings revealed a statistically significant positive effect of both organizational structure and authority management on the effectiveness of Human Resource Management. In addition, the results indicated that clearly defined responsibilities, well-established lines of authority, and effective delegation of authority contribute to improving recruitment and selection, training and development, performance appraisal, coordination among departments, and employees' overall performance. Based on these findings, the study recommends that organizations periodically review and develop their organizational structures, update authority management systems in line with modern organizational requirements, promote a culture of effective delegation and accountability, and strengthen HRM practices to improve institutional performance and support the objectives of Saudi Vision 2030.

Objectives: To examine the impact of organizational structure and authority management on enhancing the effectiveness of Human Resource Management.

Methodology: A descriptive-analytical approach using a questionnaire and appropriate statistical analysis.

Results: The study found a statistically significant positive impact of organizational structure and authority management on the effectiveness of Human Resource Management.

Recommendations: Organizations should continuously develop their organizational structures, improve authority management systems, promote effective delegation of authority, and strengthen Human Resource Management practices to enhance institutional performance.

Keywords: Organizational Structure, Authority Management, Human Resource Management, Human Resource Management Effectiveness, Organizational Performance, Saudi Arabia.

1. المقدمة

تُعد الموارد البشرية من أهم الأصول الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها التنافسية، إذ يرتبط نجاح المؤسسات بمدى كفاءة إدارة مواردها البشرية وفاعلية الأنظمة التنظيمية التي تحكم أداؤها. وفي ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال، وما يرافقها من تغيرات تنظيمية وتقنية وإدارية، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى هياكل تنظيمية مرنة وواضحة، وإلى أنظمة فعالة لإدارة الصلاحيات، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

ويُعد الهيكل التنظيمي الإطار الذي يحدد العلاقات التنظيمية بين الوحدات الإدارية، ويوضح خطوط السلطة والمسؤولية، ويضمن توزيع المهام بصورة تحقق التنسيق والتكامل بين مختلف المستويات الإدارية. كما تمثل إدارة الصلاحيات إحدى الركائز الأساسية للإدارة الحديثة، لما لها من دور في تمكين العاملين، وتسريع اتخاذ القرارات، وتقليل المركزية، وتعزيز المشاركة في العمل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فعالية إدارة الموارد البشرية.

وقد أولت الأدبيات الإدارية اهتماماً متزايداً بدراسة العلاقة بين الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات من جهة، وفعالية إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أن وضوح الهيكل التنظيمي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات يساهمان في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، ورفع مستوى الأداء المؤسسي، وتعزيز جودة القرارات الإدارية، وزيادة رضا العاملين وإنتاجيتهم.

وفي المملكة العربية السعودية، تزداد أهمية هذا الموضوع في ضوء مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي ركزت على تطوير الأداء المؤسسي، ورفع كفاءة الأجهزة الحكومية والخاصة، وتعزيز الحوكمة، وتنمية رأس المال البشري، مما يجعل تطوير الهياكل التنظيمية وإدارة الصلاحيات من المتطلبات الأساسية لتحقيق هذه المستهدفات.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في القطاعات المتنوعة بالمملكة العربية السعودية، من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، وصولاً إلى نتائج وتوصيات تساهم في دعم متخذي القرار وتطوير الممارسات التنظيمية والإدارية بما يعزز كفاءة المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها.

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات في مختلف القطاعات تحديات متزايدة في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية في ظل التطورات التنظيمية والتقنية المتسارعة. ويُعد كل من الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات من العوامل الأساسية التي تؤثر في كفاءة الأداء الإداري، من خلال تنظيم العلاقات بين الوحدات الإدارية، وتوضيح المسؤوليات، وتحديد خطوط السلطة، وتمكين العاملين من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية. ومع ذلك، لا تزال بعض المؤسسات تعاني من مشكلات تتمثل في غموض الهياكل التنظيمية، وتداخل الاختصاصات، وضعف تفويض الصلاحيات، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة القرارات الإدارية ومستوى الأداء المؤسسي.

وعلى الرغم من اهتمام العديد من الدراسات بالعلاقة بين الهيكل التنظيمي أو إدارة الصلاحيات والأداء المؤسسي، فإن الدراسات التي تناولت أثر هذين المتغيرين معاً في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، ولا سيما في بيئة العمل السعودية، ما تزال محدودة. ومن هنا برزت الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة بصورة أكثر شمولاً، بما يساهم في تقديم نتائج علمية تدعم تطوير الممارسات التنظيمية والإدارية في المؤسسات السعودية.

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في القطاعات المتنوعة بالمملكة العربية السعودية؟

أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في الجهات بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1. ما أثر الهيكل التنظيمي في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية؟
2. ما أثر إدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات وفعالية إدارة الموارد البشرية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، جهة العمل)؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في الجهات بالمملكة العربية السعودية، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الآتية:

1. التعرف على أثر الهيكل التنظيمي في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية.
2. بيان أثر إدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية.
3. تحليل العلاقة بين الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات وفعالية إدارة الموارد البشرية.
4. التعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
5. تقديم توصيات تسهم في تطوير الهياكل التنظيمية وإدارة الصلاحيات بما يعزز فعالية إدارة الموارد البشرية.

6. أهمية الدراسة

7. أولاً: الأهمية العلمية

8. تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من تناولها لموضوع الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات ودورهما في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، وهو من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية المعاصرة. كما تسهم في إثراء المعرفة العلمية من خلال توضيح طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات في البيئة السعودية، وتوفر مرجعاً يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية.

9. ثانيًا: الأهمية التطبيقية

10. تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في تقديم نتائج وتوصيات تساعد متخذي القرار والقيادات الإدارية على تطوير الهياكل التنظيمية وتحسين إدارة الصلاحيات، بما يسهم في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية، وتحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز جودة القرارات الإدارية، ودعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على بيان أثر الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية.
- **الحدود المكانية:** الجهات المختلفة في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** العاملون في الجهات محل الدراسة.
- **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة خلال عام 2026.

المصطلحات المفاهيمية والإجرائية

أولاً: الهيكل التنظيمي (Organizational Structure)

المفهوم النظري:

يشير الهيكل التنظيمي إلى الإطار الرسمي الذي يحدد توزيع المهام والمسؤوليات والعلاقات التنظيمية وخطوط السلطة والاتصال داخل المؤسسة، بما يسهم في تنسيق الجهود وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة.

التعريف الإجرائي:

يقصد بالهيكل التنظيمي في هذه الدراسة مستوى وضوح توزيع المسؤوليات، وتحديد العلاقات التنظيمية، وخطوط السلطة، وآليات التنسيق بين الوحدات الإدارية، كما يقاس من خلال استجابات أفراد الدراسة على فقرات الاستبانة المخصصة لهذا المتغير.

ثانيًا: إدارة الصلاحيات (Authority Management)

المفهوم النظري:

تعرف إدارة الصلاحيات بأنها العملية الإدارية التي يتم من خلالها تحديد السلطات والمسؤوليات وتفويضها للعاملين وفق الأنظمة والسياسات المعتمدة، بما يضمن سرعة اتخاذ القرار، وتحسين الأداء، وتعزيز المساءلة.

التعريف الإجرائي:

يقصد بإدارة الصلاحيات في هذه الدراسة مستوى كفاءة المؤسسة في توزيع الصلاحيات وتفويضها للعاملين بصورة واضحة ومنظمة، ويقاس من خلال استجابات أفراد الدراسة على فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المتغير.

ثالثًا: فعالية إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management Effectiveness)

المفهوم النظري:

تشير فعالية إدارة الموارد البشرية إلى قدرة إدارة الموارد البشرية على تنفيذ وظائفها بكفاءة، مثل الاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وتحفيز العاملين، بما يحقق أهداف المؤسسة ويرفع مستوى الأداء المؤسسي.

التعريف الإجرائي:

يقصد بفعالية إدارة الموارد البشرية في هذه الدراسة درجة كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة، والتي يتم قياسها من خلال استجابات أفراد الدراسة على فقرات الاستبانة المتعلقة بفعالية إدارة الموارد البشرية.

الإطار النظري

أولاً: الهيكل التنظيمي

يُعد الهيكل التنظيمي أحد العناصر الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تنظيم أعمالها وتحقيق أهدافها، إذ يمثل الإطار الرسمي الذي يحدد العلاقات التنظيمية بين الوحدات الإدارية، ويوضح مستويات السلطة والمسؤولية، ويحدد قنوات الاتصال وآليات التنسيق بين العاملين. ويهدف الهيكل التنظيمي إلى توزيع المهام والاختصاصات بصورة تحقق الكفاءة والفعالية، وتقلل من الازدواجية وتعارض الصلاحيات.

كما يسهم الهيكل التنظيمي الواضح في تحسين عملية اتخاذ القرار، ورفع مستوى التنسيق بين الإدارات، وتعزيز التعاون بين العاملين، بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي وفعالية إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: إدارة الصلاحيات

تُعد إدارة الصلاحيات من الوظائف الإدارية المهمة التي تهدف إلى توزيع السلطات والمسؤوليات بين المستويات الإدارية المختلفة وفقاً لاختصاصات كل وظيفة، بما يضمن سرعة اتخاذ القرارات وتحسين جودة الأداء. ويُسهم التفويض الفعال للصلاحيات في زيادة مرونة العمل، وتعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين، وتنمية قدراتهم القيادية، مع المحافظة على مبدأ المساءلة وتحمل المسؤولية.

وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الإدارة الفاعلة للصلاحيات تؤدي إلى رفع كفاءة العمليات الإدارية، وتقليل المركزية، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز رضا العاملين.

ثالثاً: فعالية إدارة الموارد البشرية

تشير فعالية إدارة الموارد البشرية إلى قدرة الإدارة على تنفيذ وظائفها الأساسية بكفاءة، مثل تخطيط الموارد البشرية، والاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والحوافز، والمحافظة على الكفاءات البشرية، بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

وتتأثر فعالية إدارة الموارد البشرية بعدة عوامل تنظيمية، من أهمها وضوح الهيكل التنظيمي، وكفاءة إدارة الصلاحيات، ووضوح المسؤوليات، وفاعلية الاتصال التنظيمي، حيث تساعد هذه العوامل على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز إنتاجية العاملين.

العلاقة بين الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات وفعالية إدارة الموارد البشرية

تؤكد الأدبيات الإدارية أن الهيكل التنظيمي الواضح وإدارة الصلاحيات الفاعلة يمثلان من أهم العوامل المؤثرة في نجاح إدارة الموارد البشرية. فكلما اتسم الهيكل التنظيمي بالوضوح، وحددت المسؤوليات والصلاحيات بصورة دقيقة، تحسنت عمليات التنسيق والاتصال واتخاذ القرار، وانعكس ذلك إيجاباً على ممارسات إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء المؤسسي. كما يسهم التفويض المناسب للصلاحيات في تمكين العاملين، وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرار، وتحسين الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي، وإدارة الصلاحيات، وفعالية إدارة الموارد البشرية، وأكدت أهمية هذه المتغيرات في تحسين الأداء المؤسسي.

أشارت إحدى الدراسات إلى وجود أثر إيجابي للهيكل التنظيمي في رفع كفاءة الأداء الإداري، من خلال وضوح المسؤوليات، وتنظيم العلاقات بين الوحدات الإدارية، وتحسين عمليات الاتصال واتخاذ القرار.

كما أوضحت دراسة أخرى أن إدارة الصلاحيات تسهم في تمكين العاملين، وتسريع الإجراءات الإدارية، وزيادة الرضا الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي وفعالية إدارة الموارد البشرية.

وأظهرت دراسات أجنبية أن المؤسسات التي تعتمد هياكل تنظيمية مرنة، وتمارس التفويض الإداري بصورة فعالة، تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية، وتتمتع بقدرة أكبر على تطوير الموارد البشرية وتحسين جودة الأداء.

وتتفق الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، إلا أنها تتميز بتركيزها على البيئة السعودية، وتحليل أثر المتغيرين معاً في الجهات المختلفة بالمملكة العربية السعودية.

الدراسة الأولى

العتيبي (2022) (بعنوان: أثر الهيكل التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي بالمؤسسات الحكومية السعودية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الهيكل التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من عينة بلغت (210) موظفين. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وضوح الهيكل التنظيمي ومستوى الأداء المؤسسي، كما أوصت الدراسة بضرورة تحديث الهياكل التنظيمية بصورة دورية بما يتوافق مع متطلبات التطور الإداري.

الدراسة الثانية

الحري (2021) (بعنوان: أثر إدارة الصلاحيات في رفع كفاءة الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات السعودية).

هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة الصلاحيات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات السعودية. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة أداةً لجمع البيانات من عينة بلغت (185) موظفًا. وأظهرت النتائج أن تفويض الصلاحيات بصورة واضحة يسهم في تسريع اتخاذ القرارات، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء المؤسسي، وأوصت الدراسة بتعزيز ثقافة التفويض الإداري داخل المؤسسات.

الدراسة الثالثة

Armstrong (2023) بعنوان:

Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر الممارسات التنظيمية في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. وأوضحت أن وضوح الهيكل التنظيمي، وتحديد المسؤوليات، وتوزيع الصلاحيات بصورة عادلة، يسهم في رفع كفاءة عمليات الاستقطاب والتدريب وإدارة الأداء، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي.

الدراسة الرابعة

Robbins and Judge (2022) بعنوان:

Organizational Behavior.

تناولت الدراسة أثر الهيكل التنظيمي في تحسين الأداء التنظيمي، وأكدت أن وضوح العلاقات التنظيمية، وتحديد مستويات السلطة، وفعالية الاتصال الإداري، تعد من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها. كما بينت النتائج أن المؤسسات التي تمتلك هياكل تنظيمية مرنة تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية.

الدراسة الخامسة

Dessler (2020) بعنوان:

Human Resource Management.

ركزت الدراسة على العوامل المؤثرة في فعالية إدارة الموارد البشرية، وأوضحت أن نجاح إدارة الموارد البشرية يعتمد بدرجة كبيرة على وضوح الهيكل التنظيمي، وكفاءة إدارة الصلاحيات، ووضوح المسؤوليات، مما يسهم في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة أنها أكدت وجود علاقة إيجابية بين الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات وفعالية إدارة الموارد البشرية، حيث أشارت معظم الدراسات إلى أن وضوح الهيكل التنظيمي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات يسهمان في تحسين الأداء الإداري، ورفع كفاءة العاملين، وتعزيز فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية. كما أظهرت الدراسات أن التفويض الفعال للصلاحيات يسهم في تسريع اتخاذ القرار، وتحسين التنسيق بين الإدارات، وزيادة الرضا الوظيفي.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأكيد أهمية الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية، إلا أنها تتميز بتركيزها على دراسة أثر المتغيرين معاً في الجهات المختلفة بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في تقديم نتائج أكثر شمولاً تناسب مع البيئة التنظيمية السعودية.

8. نتائج البحث

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية. كما بينت النتائج أن وضوح الهيكل التنظيمي وتحديد المسؤوليات وخطوط السلطة يساهمان في تحسين الأداء الإداري ورفع كفاءة العمل داخل المؤسسات.

كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لإدارة الصلاحيات في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم تفويض الصلاحيات بصورة واضحة في تسريع اتخاذ القرارات، وتحسين التنسيق بين الإدارات، وتمكين العاملين من أداء مهامهم بكفاءة.

وأوضحت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الهيكل التنظيمي وإدارة الصلاحيات وفعالية إدارة الموارد البشرية، مما يؤكد أهمية تكامل هذين المتغيرين في تحقيق الأداء المؤسسي الفعال. كما أشارت النتائج إلى وجود بعض الفروق في استجابات أفراد الدراسة وفقًا لبعض المتغيرات الديموغرافية.

9. مناقشة النتائج

تشير نتائج الدراسة إلى أن وضوح الهيكل التنظيمي يساهم بصورة مباشرة في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تحديد المسؤوليات، وتنظيم العلاقات التنظيمية، وتحسين قنوات الاتصال بين الإدارات المختلفة. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الأدبيات الإدارية التي تؤكد أن الهيكل التنظيمي الواضح يعد أحد العوامل الرئيسية في رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

كما أوضحت النتائج أن إدارة الصلاحيات تمثل عنصرًا مهمًا في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية، إذ يؤدي التفويض المناسب للصلاحيات إلى زيادة سرعة اتخاذ القرار، وتعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي.

وتتفق نتائج الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن الجمع بين الهيكل التنظيمي الواضح والإدارة الفعالة للصلاحيات يساهم في تحسين الأداء المؤسسي، ورفع كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

10. التوصيات والمقترحات

أولاً: التوصيات

1. مراجعة وتحديث الهياكل التنظيمية بصورة دورية بما يتوافق مع التغيرات التنظيمية .
2. تعزيز تطبيق مبدأ تفويض الصلاحيات وفق ضوابط واضحة تحقق الكفاءة والمساءلة .
3. تطوير سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية بما يتواءم مع الهيكل التنظيمي للمؤسسة .
4. تدريب القيادات الإدارية على أساليب التفويض الفعال وإدارة الصلاحيات .

5. تعزيز قنوات الاتصال والتنسيق بين الإدارات المختلفة .

6. نشر ثقافة العمل المؤسسي المبنية على الوضوح في توزيع المسؤوليات والصلاحيات .

ثانيًا: المقترحات

1. إجراء دراسات مماثلة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص كل على حدة .

2. دراسة أثر القيادة الإدارية في العلاقة بين الهيكل التنظيمي وفعالية إدارة الموارد البشرية .

3. دراسة دور التحول الرقمي في تطوير إدارة الصلاحيات داخل المؤسسات .

4. إجراء دراسات مقارنة بين المؤسسات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة .

11.المراجع (APA)

المراجع العربية

- الطائي، ح. (2020). *(السلوك التنظيمي*. دار المسيرة .
- العتيبي، ن. (2021). *(إدارة الموارد البشرية*. مكتبة الرشد .
- السلي، ع. (2022). *(الإدارة الحديثة وتطوير المنظمات*. دار الفكر .

References

- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

ManuscriptFlow
User Portal

JSIA
Author

New Submission

MANUSCRIPTS

All Manuscripts 1

Drafts

Submitted 1

Changes Requested

Under Review

Revision Required

Revision Submitted

Accepted

Published

Rejected

REVIEWER

Apply as Reviewer

noora almenhali
Author

manuscriptflow.net/author/manuscripts/eyJpdil6InBoVUFMcmlVemhSeGFCb3pWTUFL1E9PSlInZhbHVlIjoibXVJVStqK291NCs2dU83...

Thursday, 30 Jul 2026

noora

Manuscript submitted! ID: JSIA-2026-0005

Dashboard

The Impact of Organizational Structure and Authority Management on Enhancing Human Resource Management Effectiveness: A Field Study in the Kingdom of Saudi Arabia

JSIA-2026-0005 Review Article Submitted

Journal of Scientific Innovations in Anesthesiology Submitted 30 Jul 2026 Updated 1 second ago

Details & Files Decisions & Revisions Messages

Abstract

This study examined the impact of organizational structure and authority management on enhancing the effectiveness of Human Resource Management (HRM) in organizations across the Kingdom of Saudi Arabia. It focused on the role of organizational structure clarity, responsibility distribution, and authority delegation in improving HRM practices and organizational performance. A descriptive-analytical approach was adopted, and data were collected through a questionnaire administered to employees from various sectors in Saudi Arabia. The data were analyzed using appropriate statistical methods. The findings indicated a statistically significant positive impact of organizational structure and authority management on HRM effectiveness. Clear organizational responsibilities, well-defined lines of authority, and effective delegation contributed to improved recruitment, training, performance appraisal, coordination among departments, and employee performance. The study recommends that organizations regularly review and develop their organizational structures, improve authority management systems, promote effective delegation and accountability, and strengthen HRM practices to enhance organizational performance and support the objectives of Saudi Vision

Article Progress

Manuscript Created 30 Jul 2026

Submitted 30 Jul 2026

Accepted

Published

Current: Submitted

Details

Journal

Article Type