

قضايا بحثية ٣

اعداد الباحث /

حامد بن محمد الحلافي

الرقم الجامعي

٢٢٢٠٠٠٤١٨

اشراف الدكتور/

مياد وليد

التكليف السادس

خطة بحثية

بيان الخطة البحثية

إعداد: الباحث / حامد بن محمد الحلافي

طالب دكتوراه المستوى الثالث جامعة ميد او شن

عنوان الخطة البحثية:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية

مشكلة الدراسة:

التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية حيث تواجه مشكلة هامة تتمثل في كيفية ضمان التعاون الايجابي والولاء والانتماء من جانب العاملين لتحقيق أهدافها . وقد أدى هذا إلى زيادة الاهتمام بدراسة الرضاء الوظيفي كأحد الأدوات الهامة لتحقيق ما سبق وما هو دور ممارسات الموارد البشرية في الشركة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ويلاحظ أن معظم الدراسات التي تمت عن الرضا الوظيفي تمت في القطاع الإنتاجي والصناعي بينما المدن الصناعية في المملكة العربية السعودية لم تحظى بنصيب كافي في هذا المجال رغم كثافة العنصر البشري في تلك الشركات

مشكلة الدراسة:

ومن هنا المنطلق قمنا وبهدف التعرف على العوامل التي قد تحد من مستوى رضا موظفي المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية وأثر تلك العوامل على مستوى أدائهم واستنادا إلى هذه الدراسة توصلنا مبدئيا إلى التأكد من وجود المشكلة محل البحث الأمر الذي دفعنا إلى محاولة إجراء هذه الدراسة الميدانية على المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية للتعرف على أسباب هذه الظاهرة ومحاولة اقتراح الأسلوب المناسب لعلاج تلك الظاهرة أو على الأقل للتقليل من حدتها. تدرج إشكالية بحثنا هذا والتي يمكن صياغتها الإشكالية الأساسية على النحو التالي:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

اسئلة الدراسة:

من خلال تحديد التساؤل الرئيسي نتمكن من صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما مفهوم الاداء الوظيفي وما هي عناصره ودور إدارة الموارد البشرية تطويره؟
- ٢- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟
- ٣- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟
- ٤- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء في رضا العاملين على المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية؟

الأهمية الأكاديمية

- أهمية البحث في محاولته تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند عليها لبيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين
- محاولة معرفة مدى التأثير الذي ينتج عن ممارسات إدارة الموارد البشرية ومحدداتها.
- محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين.
- أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفه أسلوباً مهماً في بناء نظام للحوافز وبرامج للتدريب والتقييم لرفع مستوى الأداء

الأهمية التطبيقية

- فهم وممارسة إطارات إدارة الموارد البشرية في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية لعملية إدارة أداء مرؤوسيه من خلال التعرف على وجهة نظر هؤلاء المرؤوسين بما يسهم في تنمية الأداء وتطويره
- من ضمن أهداف هذا البحث هو اظهار المزيد من المعلومات حول علاقة الرضا الوظيفي بالإنتاجية.
- الفرد يمثل المورد المهم للمنظمة وتطغى تلك الأهمية على ما عداه من عناصر الإنتاج لذلك من المهم دراسة العوامل المؤثرة على رضاه
- أهمية الرضا الوظيفي حيث إنه يؤثر تأثير مباشر على الإنتاجية للأفراد والعاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- تعد هذه الدراسة من الموضوعات الهامة إذ تتناول مفهومين أساسيين هما: إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي.

بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " **تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية** "

ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان اهداف البحث كما يلي:

- تحديد مفهوم الاداء الوظيفي وبيان عناصره ودور ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيقه.
- تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
- بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

منهج دراسة الحالة اعتمدنا في الجزء التطبيقي الذي تمثل في دراسة حالة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية حيث سوف يتم الاعتماد على دراسة الحالة متمثلة في تحليل البيانات ومعالجتها والوصول إلى النتائج والحلول المقيدة من خلال استخدام الطرق والأساليب التحليلية والأدوات الإحصائية حيث اعتمدنا على المنهج التحليلي بهدف تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام الاستبانة والتحليل الإحصائي لنتائجها.

في إطار الدراسة الميدانية وبهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس" أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعدت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع على مجموعة من الاستبيانات الخاصة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

مصادر الحصول علي المعلومات

- **مصادر أولية:** وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينه الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المدن الصناعية بالمملكة العربية السعودية

- **مصادر ثانوية:**

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



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

