

جامعة ميدأوشن

كلية إدارة أعمال

تخصص موارد بشرية



فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً
لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية

إعداد الطالب/

سعود طريخم مبطي الرشيدي

243002006

إشراف/

د

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
7.....	أهمية الدراسة:
8.....	أهداف الدراسة:
10	تساؤلات الدراسة
11	فروض الدراسة:
10	نموذج الدراسة
12	الدراسات السابقة:
12	المنطلقات النظرية للدراسة:
21	المنهجية وطرق البحث:
22	مصادر جمع البيانات
23	أدوات الدراسة :
23	حدود الدراسة :
22	المراجع:

مقدمة:

تُعتبر استراتيجيات إدارة الأداء من الأدوات الحيوية التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها وتحسين أداء موظفيها. تهدف هذه الاستراتيجيات إلى تعزيز الكفاءة والإنتاجية من خلال مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تتضمن التخطيط، والرصد، والتقييم، والتطوير. إن إدارة الأداء ليست مجرد عملية تقييم سنوية، بل هي نظام متكامل يشمل جميع جوانب العمل، مما يسمح للمنظمات بالتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال وتعزيز التزام الموظفين.

تبدأ عملية إدارة الأداء بتحديد الأهداف الواضحة والقابلة للقياس، والتي يجب أن تتماشى مع الرؤية والأهداف الاستراتيجية للمنظمة. يجب أن تكون هذه الأهداف محددة، قابلة للتحقيق، ومرتبطة بأداء كل موظف. يتمثل الدور الأساسي للمديرين في توجيه الفرق نحو تحقيق هذه الأهداف من خلال توفير الدعم اللازم والتغذية الراجعة المستمرة. إن التواصل الفعال بين الفرق الإدارية والموظفين يعد عنصرًا أساسيًا في تعزيز الفهم المشترك للأهداف وتوقعات الأداء.

تتضمن استراتيجيات إدارة الأداء أيضًا عمليات الرصد والتقييم المستمر للأداء. تُستخدم مجموعة من الأدوات والتقنيات، مثل المقاييس والأدوات التحليلية، لتتبع التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المحددة. من خلال هذه العمليات، يمكن للمنظمات التعرف على نقاط القوة والضعف في الأداء، مما يتيح اتخاذ القرارات المناسبة لتحسين الأداء العام. تعتبر التغذية الراجعة الفورية والمستمرة من أهم العناصر التي تساهم في تطوير الأداء، حيث تساعد الموظفين على فهم كيفية تحسين أدائهم وتوجيههم نحو تحقيق النتائج المرجوة.

علاوة على ذلك، تشمل استراتيجيات إدارة الأداء تطوير الموظفين من خلال التدريب والتوجيه المستمر. تقدم المنظمات برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز المهارات والقدرات لدى الموظفين، مما يساهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. إن الاستثمار في تطوير الأفراد يعد استثمارًا في نجاح المنظمة ككل، حيث أن الموظفين المدربين جيدًا هم أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف. يمكن القول إن استراتيجيات إدارة الأداء تساهم بشكل كبير في تحقيق النجاح المؤسسي من خلال تحسين الأداء الفردي والجماعي. من خلال التخطيط السليم، والرصد المستمر، وتوفير الدعم والتدريب، يمكن للمنظمات تعزيز كفاءتها وتنافسيتها في سوق العمل. إن التركيز على إدارة الأداء كعملية ديناميكية ومتواصلة يساعد في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التحسين المستمر والابتكار، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بنجاح.

تُعتبر إنتاجية الموظفين من العوامل الحاسمة التي تحدد نجاح أي منظمة في عالم الأعمال المعاصر. تشير إنتاجية الموظف إلى كمية العمل المنجزة مقارنة بالموارد المستخدمة، بما في ذلك الوقت والجهد والمهارات. تعتبر هذه العملية معقدة، حيث تتأثر بعدد من العوامل الداخلية والخارجية، مثل بيئة العمل، ثقافة المنظمة، وأدوات العمل المتاحة. إن تعزيز إنتاجية الموظفين لا يقتصر فقط على زيادة الكفاءة، بل يمتد ليشمل تحسين جودة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.

تعتبر بيئة العمل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على إنتاجية الموظفين. بيئة العمل الإيجابية، التي تتسم بالتحفيز والدعم، تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الأداء. عندما يشعر الموظفون بالارتياح والأمان في مكان عملهم، يميلون إلى أن يكونوا أكثر إبداعًا وابتكارًا، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم. من جهة

أخرى، يمكن أن تؤدي بيئات العمل السلبية، التي تتسم بالضغط العالية أو نقص الدعم، إلى تراجع الإنتاجية وزيادة معدلات التغيب والاستقالة.

علاوة على ذلك، تلعب مهارات الموظفين وتدريبهم دورًا محوريًا في تعزيز الإنتاجية. كلما كان الموظفون مجهزين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، زادت قدرتهم على تحقيق النتائج المرجوة. لذا، فإن الاستثمار في تطوير المهارات من خلال برامج التدريب والتوجيه يعد خطوة استراتيجية لتحسين إنتاجية الموظفين. هذا الاستثمار لا يعزز فقط من قدرة الموظف الفردية، بل يسهم أيضًا في بناء فرق عمل قوية ومؤهلة، مما يعزز الأداء العام للمنظمة.

كما أن تحفيز الموظفين يُعتبر أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على إنتاجيتهم. إن تقديم حوافز مناسبة، سواء كانت مادية أو معنوية، يمكن أن يُحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. تتضمن هذه الحوافز المكافآت المالية، التقدير العلني، وفرص التقدم الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم مُعترف بها ومُقدَّرة، فإنهم يصبحون أكثر انخراطًا في عملهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق نتائج إيجابية للمنظمة.

يمكن القول إن إنتاجية الموظفين تمثل أحد الأسس التي تستند عليها نجاحات المؤسسات. من خلال خلق بيئة عمل إيجابية، وتوفير التدريب المناسب، وتحفيز الموظفين، يمكن للمنظمات تعزيز إنتاجية موظفيها بشكل فعال. إن التركيز على هذه العوامل يساعد في تحسين الأداء العام، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ويعزز قدرتها التنافسية في السوق.

تُعتبر فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء من الجوانب الحيوية التي تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين، خاصة في سياق رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة في المملكة العربية السعودية. تسعى هذه الرؤية إلى تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد قائم على المعرفة،

مما يتطلب من الشركات السعودية تبني استراتيجيات فعّالة لإدارة الأداء تعزز من كفاءة موظفيها وتحفزهم على تقديم أداء متميز. في هذا الإطار، تُعتبر إدارة الأداء أداة أساسية لتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث تساهم في تحديد المعايير المطلوبة وتقييم الأداء بشكل دوري، مما يعزز من مستوى الالتزام والاحترافية لدى الموظفين.

تتضمن استراتيجيات إدارة الأداء مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال التخطيط، والرصد، والتقييم. في حالة الشركات السعودية، يُعتبر التركيز على تطوير مهارات الموظفين وتوفير بيئة عمل إيجابية من العناصر الأساسية التي تعزز من فاعلية هذه الاستراتيجيات. إذ إن الاستثمار في التدريب والتطوير ليس فقط يرفع من مستوى المهارات الفنية، بل أيضًا يساهم في تعزيز ولاء الموظفين ورضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم. من خلال توفير برامج تدريبية متقدمة ومتنوعة، تستطيع الشركات تأهيل موظفيها لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، مما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030.

علاوة على ذلك، تلعب الثقافة التنظيمية دورًا بارزًا في نجاح استراتيجيات إدارة الأداء. يتطلب تحقيق الأهداف الطموحة لرؤية 2030 إنشاء ثقافة مؤسسية تشجع على الابتكار والتعاون. عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من رؤية أكبر وأن جهودهم تُقدّر، فإنهم يصبحون أكثر انخراطًا وتحفيزًا لتحقيق النتائج المرجوة. إن تعزيز التواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين، وتقديم حوافز ملائمة، يُعتبران من العناصر الأساسية التي تساهم في بناء بيئة عمل تشجع على الأداء العالي.

مشكلة الدراسة:

تتناول المشكلة البحثية في دراسة بعنوان "فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية" أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات في المملكة العربية السعودية في سياق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة. تهدف رؤية 2030 إلى تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد متنوع يعتمد على المعرفة والابتكار، مما يتطلب من الشركات وضع استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء لتعزيز إنتاجية موظفيها. ومع ذلك، تبرز العديد من الإشكاليات التي تتعلق بكيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل فعال لتحقيق الأهداف المرجوة.

تظهر المشكلة بشكل واضح في عدم قدرة بعض الشركات على تحقيق التوازن بين أهداف الأداء الفردية والجماعية، مما يؤدي إلى تباين في مستويات الإنتاجية بين الموظفين. فالكثير من المؤسسات قد تقتصر إلى نظام متكامل لإدارة الأداء، مما يجعل من الصعب قياس فعالية الاستراتيجيات المتبعة. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك فجوة بين ما تتطلبه رؤية 2030 من الابتكار والتطوير، وما هو موجود فعلياً في بيئات العمل الحالية. هذه الفجوة تعكس تحديات في الثقافة التنظيمية، حيث قد لا تكون الشركات مستعدة لتبني التغييرات اللازمة لتحقيق نتائج إيجابية.

علاوة على ذلك، يواجه العديد من القائمين على إدارة الشركات صعوبة في تحديد المؤشرات المناسبة لقياس الأداء، مما يؤثر سلباً على قدرة الموظفين على تحقيق أهدافهم. إن غياب نظام تقييم متكامل يعتمد على مؤشرات أداء واضحة قد يؤدي إلى تراجع مستويات الإنتاجية، ويحد من قدرة الشركات على استغلال إمكانيات موظفيها بالكامل. هذه الإشكاليات تتطلب تحليلاً دقيقاً لفهم الأسباب الجذرية التي تؤثر على فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء وتأثيرها على الإنتاجية.

بجانب ذلك، يُعتبر تحسين إنتاجية الموظفين من العوامل الحيوية التي تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. ومع ذلك، قد تفتقر بعض الشركات إلى استراتيجيات تحفيزية فعالة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والانخراط بين الموظفين. إن الفهم العميق للعوامل المؤثرة على إنتاجية الموظفين وكيفية تحسينها من خلال استراتيجيات إدارة الأداء يمثل جزءاً أساسياً من هذه المشكلة البحثية.

تسعى هذه الدراسة إلى تناول هذه الإشكاليات من خلال تحليل استراتيجيات إدارة الأداء الحالية في الشركات السعودية، وتحديد مدى فاعليتها في تحسين إنتاجية الموظفين، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030. من خلال ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساعد الشركات على تحسين أدائها، وتعزيز قدرة موظفيها على تحقيق نتائج إيجابية، مما يسهم في تحقيق الأهداف التنموية للمملكة. وتتمثل مشكلة الدراسة في تسليط الضوء على فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء بأبعادها المتمثلة (التخطيط للأداء - التنفيذ والمراقبة - التقييم والتحليل - التطوير المستمر) في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.

أهمية الدراسة:

■ الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الأداء، خاصة في سياق المملكة العربية السعودية. من خلال التركيز على فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين، تسعى الدراسة إلى إضافة معرفة جديدة حول العلاقة بين هذه الاستراتيجيات ونتائج الأداء المؤسسي في القطاع الخاص.

تقدم الدراسة فهماً أعمق لكيفية تأثير الأبعاد المختلفة لإدارة الأداء، مثل تحديد الأهداف، والتقييم المستمر، والتغذية الراجعة، على نجاح الشركات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. كما تساهم في توسيع مجال البحث في هذا المجال من خلال تقديم نموذج عملي يربط بين استراتيجيات إدارة الأداء وزيادة إنتاجية الموظفين.

تعزز الدراسة من إمكانية تطوير الأدوات والنماذج التي يمكن أن تساعد الأكاديميين والباحثين في إجراء دراسات مقارنة وتحليلية مستقبلية حول إدارة الأداء في مختلف القطاعات الاقتصادية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات ويعزز من قدرتها على تحقيق الأهداف التنموية لرؤية المملكة 2030.

■ الأهمية العملية

توفر الدراسة رؤية قيمة لأصحاب الشركات والمديرين التنفيذيين في القطاع الخاص حول كيفية استخدام استراتيجيات إدارة الأداء بشكل فعال لتحسين إنتاجية الموظفين وتحقيق نتائج إيجابية. من خلال تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في زيادة الإنتاجية، يمكن للشركات تحسين استراتيجياتها الحالية وتعزيز أداء فرق العمل.

تساهم الدراسة في توجيه الشركات نحو تبني استراتيجيات إدارة أداء مبتكرة ومدرسة بما يتناسب مع احتياجات موظفيها. وهذا يساهم في تعزيز العلاقات بين الإدارة والموظفين وزيادة ولائهم، مما يعود بالنفع على أداء الشركات في الأسواق التنافسية.

تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن تطبيقها من قبل الشركات لتحسين استراتيجيات إدارة الأداء الخاصة بها، مما يساعد في تحقيق النمو المستدام وزيادة التفاعل الفعال بين الإدارات والموظفين في ظل التحديات والمتغيرات السريعة التي تفرضها رؤية المملكة 2030.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء بأبعادها المتمثلة (التخطيط للأداء - التنفيذ والمراقبة - التقييم والتحليل - التطوير المستمر) في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية، وتتفرع منها عدة أهداف فرعية منها:

- تحليل أثر التخطيط للأداء في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.
- تحليل أثر التنفيذ والمراقبة في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.
- تحليل أثر التقييم والتحليل في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.
- تحليل أثر التطوير المستمر في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي الأول: ما هو أثر استراتيجيات إدارة الأداء بأبعادها المتمثلة (التخطيط للأداء - التنفيذ والمراقبة - التقييم والتحليل - التطوير المستمر) في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية؟ ويتفرع منه عدة تساؤلات فرعية كالآتي:

- ما هو أثر التخطيط للأداء في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية؟

- ما هو أثر التنفيذ والمراقبة في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية؟
- ما هو أثر التقييم والتحليل في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية؟
- ما هو أثر التطوير المستمر في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجيات إدارة الأداء بأبعادها المتمثلة (التخطيط للأداء - التنفيذ والمراقبة - التقييم والتحليل - التطوير المستمر) في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية. وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط للأداء في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى للتنفيذ والمراقبة في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.

– الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم والتحليل في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.

– الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتطوير المستمر في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (الحربي، 2020)، بعنوان أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء الدوام الرسمي على إنتاجية العمل من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي قطاع الأعمال بشركة الاتصالات السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى استخدام موظف الاتصالات السعودية لوسائل التواصل الاجتماعي أثناء الدوام الرسمي والتعرف على مدى تأثير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على إنتاجية الموظف كما هدفت إلى التعرف على أهم الوسائل الكفيلة بالحد من هذه الظاهرة، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في رأى المبحوثين نحو الإنتاجية والتي تعزى للمتغيرات الشخصية. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وتكون مجتمع الدراسة من موظفي قطاع الأعمال بشركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. تم توزيع (150) استبانة بطريقة عشوائية على مجتمع الدراسة واسترد منها (130) استبانة صالحة للتحليل. وأهم النتائج أن 67.7% من العينة يرون عدم انخفاض إنتاجية الموظفين بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل على إنتاجية العمل باختلاف المتغيرات. ومن أهم التوصيات: نصح الموظفين بعدم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء العمل وأهمية القيام برسائل توعوية يتم إرسالها عبر مركز الرسائل ونظام الحضور والانصراف "البصمة" وعقد ندوات لنقاش إمكانيات الاستفادة المثلي من خدمات الشبكات التواصل الاجتماعي لإنجاز أعمال الشركة أثناء وقت الدوام الرسمي وليس الأعمال الخاصة للموظف.

2. دراسة (المزيني، 2023) بعنوان استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة

تطبيقية على المملكة العربية السعودية

هدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الأجور على الإنتاجية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية باستخدام المنهج الوصفي، والأسلوب القياسي لبيانات ربع سنوية خلال الفترة من 2005 إلى 2020. وتوصلت الدراسة، باستخدام طريقتي المربعات الصغرى المعدلة Fully modified ordinary Least Square (FMOLS)، والمربعات الصغرى الديناميكية Dynamic Ordinary Least Square (DOLS) إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية طويلة الأجل بين الأجور والإنتاجية في القطاع الخاص. فكلما تزايدت أجور العمالة بنسبة 1% تزايدت الإنتاجية في المتوسط بنسبة 0.24%، وكلما تزايد حجم الاستثمار (المكون الثابت لرأس المال في مشروعات القطاع الخاص) بنسبة 1% تزايدت الإنتاجية في المتوسط بـ 1.12%، في حين أشارت النتائج إلى وجود أثر سلبي ومعنوي لعدد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص. فكلما تزايدت أعداد العمالة بنسبة 1% انخفضت الإنتاجية في القطاع الخاص بنسبة 0.93% في المتوسط. وتوصي الدراسة بأهمية تعزيز العلاقة الدائرية بين الأجر والإنتاجية، وتوجيه القطاع الخاص للحد من تشغيل العمالة غير الماهرة أو استقدام المزيد منها، وضخ

المزيد من الاستثمارات لأثرها الإيجابي على الإنتاجية، وإعادة تأهيل وتدريب العمالة الوطنية وصقلها بالمهارات الفنية والعملية اللازمة في سوق العمل.

3. دراسة (الخطيب، 2021) بعنوان أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع

الهندسي "الاستشارات والتصميم الهندسي" في الأردن خلال جائحة "كوفيد-19"

هدف الدراسة بشكل أساسي إلى قياس أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي (الاستشارات والتصميم الهندسي) خلال جائحة (كوفيد-19). ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج "الكمي الوصفي التحليلي" وتطوير أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة التي تم التأكد من صدقها وثباتها. وقد تكونت عينة الدراسة من (380) فردا من العاملين في القطاع الهندسي الأردني والمؤلف مما يزيد على 10000 عاملا وعاملة من المتخصصين الممارسين لعملهم في القطاع خلال الفترة الزمنية للدراسة، تم اختيارهم من خلال العينة "العشوائية البسيطة". وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول تطبيق مجالات سياسة العمل عن بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التوازن النفسي والاجتماعي، ومرونة ساعات العمل) في القطاع الهندسي، وكذلك درجة موافقة مرتفعة حول (تغير / ارتفاع) مستوى إنتاجية الموظفين. كما وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مجالات تطبيق العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين. وكذلك أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع متغيرات الدراسة. وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثة توصي بالعمل على توفير المتطلبات اللازمة لتفعيل تطبيق العمل عن بعد، والمتمثلة في وجود الدعم الفني والتقني من خلال إتاحة الأجهزة المطلوبة وملحقاتها ووسائل الاتصال عن بعد. وكذلك توصي بالعمل على تطوير أساليب علمية لقياس مستوى الإنتاجية الفعلية خلال تطبيق العمل عن بعد، والتي بناء عليها يتم تقييم أداء الموظفين. كما وتوصي الباحثة بالعمل على دراسة العوامل والمتغيرات المؤثرة على مستوى

الإنتاجية وحل المشاكل الناتجة عنها كي لا تؤثر بشكل سلبي على تحسين وتطوير مستوى الإنتاجية في منظومة الأعمال الأردنية.

4. دراسة (بربر، 2024) بعنوان دور التمكين الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي بالكليات الأهلية

في مدينة عنيزة من وجهة نظر الموظفين وهيئة التدريس فيها

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي يؤديه التمكين الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي بالتطبيق على العاملين في الكليات الأهلية بمدينة عنيزة من وجهة نظر الموظفين وهيئة التدريس فيها، واتبعت الدراسة المنهج المسحي الكمي للدراسات الوصفية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة من عينة مكونة من (151) مفردة من الكادر الإداري والتدريسي العامل في (2) كليتين أهليتين وهما (كلية الدراسات الإنسانية والإدارية، وكلية الهندسة وتقنية المعلومات)، وبينت نتائج الدراسة أن للتمكين الإداري بأبعاده (التمكين الذاتي، توسيع نطاق الصلاحيات، المشاركة، التدريب والتطوير، الاتصال المفتوح) دورا إيجابيا ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في تعزيز الأداء التنظيمي للكليات الأهلية بمدينة عنيزة، بناء على النتائج أوصى الباحثان بأهمية العمل على تعزيز الأداء التنظيمي في الكليات الأهلية من خلال تجسيد مدخل التمكين الإداري بأبعاده المختلفة نظرا لدوره الإيجابي والفعال في تطوير أداء هذه الكليات وتحسين جودته.

5. دراسة (عزيز الرحمن، 2024) بعنوان الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف: دراسة

تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر اندماج الموظفين على إنتاجية الموظف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لتلك الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (135) من الموظفين بمستشفى النور التخصصي بمكة

المكرمة، وذلك من خلال استمارة إلكترونية عن طريق موقع ((google drive وخلصت نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الموظفين يوافقون على أهمية الاندماج الوظيفي وإنتاجية الموظف، كما أثبتت النتائج أنه يوجد تأثير إيجابي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) المتغير الاندماج الوظيفي على إنتاجية الموظف. كما أكدت النتائج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة نحو الاندماج الوظيفي وإنتاجية الموظف وفقا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسات بالاستفادة من اهتمامها باندماج الموظفين من خلال الاستمرار في تعزيز وتدعيم ذلك الاهتمام بما يساهم في زيادة مستوى اندماج الموظفين وبما يساهم في تحسين وزيادة الإنتاجية.

6. (Dweikat, 2023), titled The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي على أداء الموظف، من خلال الذكاء العاطفي كمتغير وسيط. حيث ركزت الدراسة على العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والرضا الوظيفي مثل العلاقات الشخصية، ودعم الإدارة، والعلاقات بين الإدارة والموظفين، ومجموعة العمل، والعمل المرتبط بالموظفين. تم جمع البيانات باستخدام مسح استبائي عبر الإنترنت من المشاركين العاملين في مشاريع شركات البرمجيات في فلسطين حيث شملت العينة على 250 إجابة بنسبة استجابة بلغت 62.5%. تم تحليل البيانات باستخدام طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الجزئية الصغرى. أكدت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والتوتر الوظيفي والذكاء العاطفي هي عوامل تمكين رئيسية لأداء الموظف. كما تشير النتائج أن الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظف. كما أكدت النتائج أيضا أن ضغوط

العمل والرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء الموظف وإنتاجيته. تسهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات إدارة الأداء من خلال تناول دور الذكاء العاطفي في تحسين أداء الموظف وإنتاجيته.

7. (Madzivanyika, 2024), titled Productive Innovation or Disruptive Irritation: An Exploration of Stakeholder Perspective on Remote Work in the Institutes of Higher Learning in Zimbabwe: A Case of Midlands State University

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان العمل عن بعد يحقق نتائج إيجابية في مؤسسات التعليم العالي. ومن أجل تحقيق الهدف الرئيسي، استكشفت الدراسة مزايا العمل عن بعد والتحديات المرتبطة بالعمل عن بعد علاوة على ذلك، استكشفت الدراسة بعض آليات التدخل التي يمكن تنفيذها لدعم العمل عن بعد. المنهجية: لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة النوعية باستخدام تصميم دراسة حالة، تم اعتماد طرق أخذ العينات الملائمة للتوصل إلى عينة من 45 مشاركا ستم مقابلتهم. أجريت المقابلات وجها لوجه باستخدام مقابلات شبه منظمة. النتائج: بعد جمع البيانات وتحليلها، أظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بعد يتيح مرونة الموظف واستقلالية الموظف وزيادة إنتاجية الموظفين بالإضافة إلى توفير التكاليف. كما أظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بعد يأتي أيضا مع تحدياته الخاصة مثل العزلة وتضارب الأدوار والتحديات التكنولوجية، علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن هناك بعض آليات التدخل التي يمكن توظيفها لدعم العمل عن بعد في مؤسسات التعليم العالي. وتشمل آليات التدخل التدريب والبنية التحتية التكنولوجية والوصول إلى البيانات ورعاية الصحة العقلية. الخلاصة: تشير استنتاجات الدراسة إلى أن العمل عن بعد قابل للتطبيق ومفيد في جامعة ولاية ميشيغان. ومع

ذلك، أثبتت الدراسة أيضا أن العمل عن بعد له تحدياته الخاصة. وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن التخفيف من حدة التحديات من خلال بعض آليات التدخل.

8. (Mustafa, 2020), titled The Effect of Ethical Leadership on Employees Empowerment: Field Study at Al-Azhar University in Assuit – Arab Republic of Egypt

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الأخلاقية في دعم تمكين العاملين، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي: هل تؤثر القيادة الأخلاقية علي تمكين العاملين في جامعة الأزهر فرع أسيوط؟، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة اختبار بيرسون لقياس العلاقات الارتباط بين متغيري الدراسة وما تتضمنه من أبعاد، وكذلك استخدمت معامل الانحدار للتنبؤ بالعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، واشتملت عينة الدراسة على (317) شخصاً من العاملين بجامعة الأزهر حيث تم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء أعدت لغرض الدراسة وتم استرداد 255 قائمة فقط بنسبة 80%، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن درجة ممارسة كل من متغيري الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط القيادة الأخلاقية 3.57 بينما بلغ المتوسط بالنسبة لتمكين العاملين 3.53، كما تبين وجود تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين، حيث بلغت قيمة (ت) (1.98) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، واستنادا للنتائج أوصت الدراسة بضرورة دعم مفهوم القيادة الأخلاقية وأبعادها من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل اللازمة لنشر ثقافة وقيم القيادة الأخلاقية، وكذلك أوصت بوضع نظام دقيق لمتابعة مدى تطبيق مفهوم تمكين العاملين.

9. (Bazadough, 2022), titled The Effect of Leadership Patterns on the

Productivity of Employees in Educational Administration in Jordan

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة في إنتاجية الموظفين في الإدارة التربوية في الأردن، ويرجع ذلك إلى الأهمية الكبيرة لأنماط القيادة، إذ ترتبط جميع المؤسسات بشكل عام ارتباطاً مباشراً بالالتزام التنظيمي ونجاحه. تم إجراء هذه الدراسة على العاملين في وزارة التربية والتعليم في العاصمة عمان، باستخدام المنهج المسحي الكمي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التبادلية والإنتاجية إذ إن القيمة الاحتمالية أقل من (0.05)، أما بالنسبة للعلاقة بين القيادة التحويلية والإنتاجية فتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بينهما بحسب تصورات الباحثين إذ كانت القيمة الاحتمالية أعلى من (0.05). واستناداً لنتائج الدراسة أوصى الباحثون بتعزيز أنماط فاعلة وإيجابية لزيادة إنتاجية المؤسسات، إضافة لمقترحات بإجراء دراسات مستقبلية مشابهة لهذه الدراسة على المؤسسات الأخرى من أجل الاستمرار في التعرف على دور أنماط القيادة مع المتغيرات الأخرى في المؤسسات والمنظمات التجارية والحكومية.

10. (Idris, 2019), titled The Analysis of the Impact of Organizational Power

on Employee productivity at Algerian University Hospitals

الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير القوة التنظيمية على إنتاجية الموظفين عبر عينة من المستشفيات الجامعية الجزائرية. تشيرهم النتائج إلى أن القوة المرجعية، قوة الخبرة، قوة المعلومات وقوة المكافأة ترتبط ارتباطاً متوسطاً موجباً بالسلوك الإنتاجي والقدرة الإنتاجية. تظهر نتائج تحليل التباين والتحليل العاملي المتعدد أن المتغيرات من المعلومات الشخصية التي لها تأثير على

الإنتاجية تتمثل في نوع الجنس والمؤهل العلمي. على وجه الخصوص، يؤثر نوع الجنس على كل من القدرة الإنتاجية والسلوك الإنتاجي، فيما يؤثر المؤهل العلمي على القدرة الإنتاجية فقط.

الفجوة البحثية

تُظهر الدراسات السابقة مجموعة من الجوانب المتعلقة بإنتاجية الموظفين وتأثير العوامل المختلفة عليها، لكن هناك فجوة بحثية واضحة تبرز الحاجة إلى دراسة أكثر شمولاً تركز على فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء في سياق رؤية المملكة 2030.

- تركز دراسة الحربي (2020) على تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على إنتاجية الموظفين، مما يعكس جانباً واحداً من عوامل الإنتاجية دون التطرق إلى استراتيجيات إدارة الأداء بشكل شامل. بينما تناقش دراسة المزيني (2023) تأثير الأجور على الإنتاجية في القطاع الخاص، فإنها تتجاهل دور استراتيجيات الإدارة في تحسين الأداء العام للموظفين وتقديم بيئات عمل محفزة.

- تتناول دراسة الخطيب (2021) أثر العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي خلال جائحة كوفيد-19، مما يعكس تأثير ظروف معينة على الأداء، ولكنها لا تتناول كيف يمكن لاستراتيجيات إدارة الأداء أن تُعزز الإنتاجية في ظل هذه الظروف المتغيرة. في الوقت نفسه، لا توفر الدراسات السابقة نظرة شاملة على كيفية تكامل استراتيجيات إدارة الأداء مع الأهداف الاستراتيجية الوطنية، كما هو الحال مع رؤية المملكة 2030.

- تقتصر الدراسات السابقة إلى تحليل دقيق لمدى تأثير استراتيجيات إدارة الأداء على إنتاجية الموظفين في الشركات السعودية بشكل خاص، مما يبرز الحاجة إلى دراسة تهتم بتطبيق هذه الاستراتيجيات ضمن إطار عمل يتماشى مع الأهداف التنموية للمملكة.

بناءً على ما سبق، فإن الفجوة البحثية تكمن في ضرورة دراسة شاملة تركز على فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء وتأثيرها على إنتاجية الموظفين في الشركات السعودية، مع الأخذ في الاعتبار الأبعاد المختلفة

لهذه الاستراتيجيات وكيفية تحقيق الأهداف المرتبطة برؤية 2030. هذه الدراسة ستساهم في سد هذه الفجوة، وتقديم رؤى جديدة يمكن استغلالها لتحسين الأداء والإنتاجية في السوق السعودي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

• استراتيجيات إدارة الأداء

استراتيجيات إدارة الأداء هي مجموعة من الأساليب والخطط التي تتبناها المؤسسات لتوجيه وتقييم وتحسين أداء الموظفين. تهدف هذه الاستراتيجيات إلى تحديد الأهداف الواضحة، وتوفير التغذية الراجعة المستمرة، وتطوير المهارات اللازمة، مما يسهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية. تشمل هذه الاستراتيجيات أيضًا استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقياس النتائج وتقييمها بشكل دوري، مما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات مستنيرة لتحسين الأداء العام للمؤسسة.

• إنتاجية الموظفين

إنتاجية الموظفين تشير إلى كمية العمل المنجزة من قبل الموظف خلال فترة زمنية معينة مقارنة بالموارد المستخدمة، مثل الوقت والجهد والمهارات. تُعتبر إنتاجية الموظفين من العوامل الأساسية التي تحدد كفاءة المؤسسة ونجاحها، حيث تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة. يتم قياس الإنتاجية عادةً من خلال مؤشرات مثل المبيعات، أو عدد المهام المنجزة، أو مستوى الخدمة المقدمة، وهي مرتبطة بشكل وثيق ببيئة العمل، والدعم الإداري، والتدريب المتاح.

• رؤية المملكة 2030

رؤية المملكة 2030 هي خطة استراتيجية أطلقتها المملكة العربية السعودية تهدف إلى تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد متنوع يعتمد على المعرفة والابتكار. تشمل هذه الرؤية مجموعة من الأهداف الطموحة التي تسعى إلى تعزيز التنمية المستدامة، وتحقيق التوازن المالي، وتطوير القطاعات غير النفطية، وزيادة مشاركة القطاع الخاص. تهدف رؤية 2030 إلى تحسين جودة الحياة، وتعزيز الشفافية، وتوفير فرص العمل، من خلال تبني سياسات اقتصادية واجتماعية تساهم في تحقيق هذه الأهداف الوطنية.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة ب:
النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** اقتصرت الدراسة على التعرف على مدى فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء بأبعادها المتمثلة (التخطيط للأداء - التنفيذ والمراقبة - التقييم والتحليل - التطوير المستمر) في تحسين إنتاجية الموظفين وفقاً لتحقيق رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية.
- **حدود مكانية:** الشركات في المملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية:** تم إعداد الدراسة في عام 2025.
- **حدود بشرية:** اقتصرت الدراسة على العاملين بالشركات في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

- عبداللطيف، عصام فتحي محمد، و سمعان، جرجس فوزي جرجس. (2019). أثر الثقة التنظيمية على زيادة إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية على عينة من شركات الغزل والنسيج بمحافظة الإسكندرية. مجلة البحوث الإدارية، مج37، ع1 ، 1 - 28.
- عزيز الرحمن، ريان عدنان. (2024). الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع7 ، 99 - 119.
- برير، مبارك محمد، و جابر، عبدالقيوم الشيخ الحاج. (2024). دور التمكين الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي بالكلية الأهلية في مدينة عنيزة من وجهة نظر الموظفين وهيئة

التدريس فيها. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، مج2، ع20 ، 76 - 98.

- العوض، إكرام عباس، و حسن، ضياء الحق عبدالرحمن. (2022). مدي مساهمة أساليب التكاليف المعاصرة في خفض تكاليف المنتجات في الشركات الصناعية: بالتطبيق على شركة أسمنت عطبرة عام 2021 م. مجلة القلم العلمية، ع15 ، 7 - 24.
- خريسات، سناء سالم محمد. (2022). تأثير نظام تقييم الأداء على إنتاجية الموظف. المجلة العربية للنشر العلمي، ع41 ، 634 - 642.
- باسباع، إبراهيم عوض ربيع. (2021). ممارسات التفكير الرشيق في مصنع المكلا لتعليب الأسماك الغويزي بمحافظة حضر موت من وجهة نظر الموظفين. مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج4، ع2 ، 165 - 192.
- الحربي، سند خليف. (2020). أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء الدوام الرسمي على إنتاجية العمل من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي قطاع الأعمال بشركة الاتصالات السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج4، ع1 ، 140 - 157.
- المزيني، ماجد بن سليمان، و علي، عبدالعزيز عبدالمجيد. (2023). استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية. الإدارة العامة، س63، ع4 ، 645 - 682.
- الخطيب، علا عيسى محمود، و البدري، فايز أحمد. (2021). أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي "الاستشارات والتصميم الهندسي" في الأردن خلال جائحة "كوفيد-19" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- برير، مبارك محمد، و جابر، عبدالقيوم الشيخ الحاج. (2024). دور التمكين الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي بالكلية الأهلية في مدينة عنيزة من وجهة نظر الموظفين وهيئة التدريس فيها. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، مج2، ع20 ، 76 - 98.
- عزيز الرحمن، ريان عدنان. (2024). الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع7 ، 99 - 119.

- Idris, D., and Abdellaoui, I. (2019). The Analysis of the Impact of Organizational Power on Employee productivity at Algerian University Hospitals. *Journal of Economics and Human Development*, Vol. 10, No. 2, 164–178.
- Bazadough, Dina Saeed Abdel Hamid, Al-Shaqran, Rami bin Ibrahim bin Abdul Rahman, and Al-Fayoumi, Khalil Abdul Rahman Muhammad. (2022). The Effect of Leadership Patterns on the Productivity of Employees in Educational Administration in Jordan. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Vol. 6, No. 33, pp. 118–134.
- Mustafa, Abeer Mokhtar Suwaifi. (2020). The Effect of Ethical Leadership on Employees Empowerment: Field Study at Al-Azhar University in Assuit – Arab Republic of Egypt. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, Vol. 4, No. 11, pp. 132–157.
- Madzivanyika, G., Tshuma, K., Chiriseri, E., and Mfaidza, N. (2024). Productive Innovation or Disruptive Irritation: An Exploration of Stakeholder Perspective on Remote Work in the Institutes of Higher Learning in Zimbabwe: A Case of Midlands State University. *Global Journal of Economics and Business*, Vol. 14, No. 2, 156–164.
- Dweikat, Nidal Yousef. (2023). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine. *An-Najah National University Journal for Research – Humanities*, Vol. 37, No. 4, pp. 775–803.

Mid–Ocean University

College of Business

Specialization: Human Resources



**The Effectiveness of Performance Management
Strategies in Improving Employee Productivity in
Accomplishing Saudi Vision 2030: An Applied Study of
Saudi Companies**

Preparation:

Saud Tarikhem Mubti Al–Rashidi

243002006

Supervisor :

Dr.

1446-2025