

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

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

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The impact of human resource management practices on employee satisfaction, applied to 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

تنبع أهمية الرضا الوظيفي للأفراد من الشعور بالسعادة نتيجة نظرتهم تجاه الوظيفة والقيمة التي تعطيها له والتي تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به والتي تعكس بالضرورة كفاءة أدائه حيث أن مساهمة العنصر البشري في نجاح الشركة وتحقيق أهدافها واستراتيجيتها يختلف باختلاف الحالة التي يكون عليها هذا العنصر البشري فإذا كان الأفراد العاملين في الشركة بمختلف الفئات والمستويات راضيين ومحفزين على أداء أعمالهم فإن مساهمتهم في تحقيق الأداء تكون عالية والعكس صحيح حيث تتجسد أهمية العنصر البشري في المنظمات والهيئات الحكومية في أنه من أهم عناصر الانتاج التي تساهم في تنفيذ أنشطة الإدارة وتحقيق أهدافها وبالتالي فإن أغلب هذه المنظمات والهيئات تحاول أن تسخر كل جهدها ووسائلها لتوفير اليد العاملة الجيدة والمؤهلة تأهيلا عاليا ومدربة جيدا سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف والمهام الخاصة لابد من الحرص على تدريبهم واكتسابهم المهارات المختلفة (فيروز، 2017)

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 (عبد المحسن، 2010).

فلا بد ان يكون هناك دور فعال وجوهري لإدارة الموارد البشرية في بعض الممارسات الضرورية لتحقيق الرضا الوظيفي المتمثل في برامج التحفيز والمكافآت 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 (ظريف، 2017).

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

ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض 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 الرضا الوظيفي كأحد الأدوات الهامة لتحقيق ما سبق وما هو دور ممارسات الموارد البشرية في الشركة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (ظريف، 2017).

ويلاحظ أن معظم الدراسات التي تمت عن الرضا الوظيفي تمت في القطاع الإنتاجي والصناعي بينما المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية لم تحظى بنصيب كافي في هذا المجال رغم كثافة العنصر البشري في تلك المؤسسات ومن هنا المنطلق قمنا وبهدف التعرف على العوامل التي قد تحد من مستوى رضا موظفي المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض 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 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.

تندرج إشكالية بحثنا هذا والتي يمكن صياغتها الإشكالية الأساسية على النحو التالي:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟

أسئلة البحث

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

- 1- ما مفهوم الرضا الوظيفي وما هي عناصره ودور إدارة الموارد البشرية في تحقيقه؟
- 2- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافئات على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟
- 3- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟
- 4- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء في رضا العاملين على المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية؟

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 المؤسسات الحكومية الخدمية 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 الاكاديمية (العلمية)

1. أهمية البحث في محاولته تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند عليها لبيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين
2. محاولة معرفة مدى التأثير الذي ممارسات إدارة الموارد البشرية ومحدداتها.
3. محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين.
4. أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفه أسلوباً مهماً في بناء نظام للحوافز وبرامج للتدريب والتقييم لرفع مستوى الاداء.
5. أهمية بيان التحديات والصعوبات التي تواجه الممارسات الإدارية الخاطئة في عمليات التحفيز والتدريب والتقييم
6. تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على تطوير الممارسات الإدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)

1. فهم وممارسة إطار إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية لعملية إدارة أداء مرؤوسهم من خلال التعرف على وجهة نظر هؤلاء المرؤوسين بما يسهم في تنمية الأداء وتطويره
2. من ضمن أهداف هذا البحث هو اظهار المزيد من المعلومات حول علاقة الرضا الوظيفي بالإنتاجية .
3. الفرد يمثل المورد المهم ألي منظمة وتطغى تلك الأهمية على ما عداه من عناصر الإنتاج لذلك من المهم دراسة العوامل المؤثرة على رضا
4. أهمية الرضا الوظيفي حيث أنه يؤثر تأثير مباشر على الإنتاجية للأفراد والعاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
5. تعد هذه الدراسة من الموضوعات الهامة إذ تتناول مفهومين أساسيين هما: إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي في قطاع مهم وحيوي مثل المؤسسات الحكومية الخدمية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

6. تقديم توصيات تهدف الى المساهمة في تنظيم الممارسات الإدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

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 اهداف البحث كما يلي :

1. تحديد مفهوم الاداء الوظيفي وبيان عناصره ودور ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيقه.
2. تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافئات على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
3. بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
4. بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
5. تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية الخدمية في تبني سياسات وممارسات إدارية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين
6. تقديم المقترحات والتوصيات للمؤسسات الحكومية الخدمية حول كيفية تنفيذ الممارسات الادارية بفاعلية في إطار تحقق الرضا الوظيفي للعاملين.

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 :

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

ويمكن تلخيص فرضيات الدراسة كما يلي - :

الفرضية الاولى :

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج الحوافز والمكافآت على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

لفرضية الثانية :

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

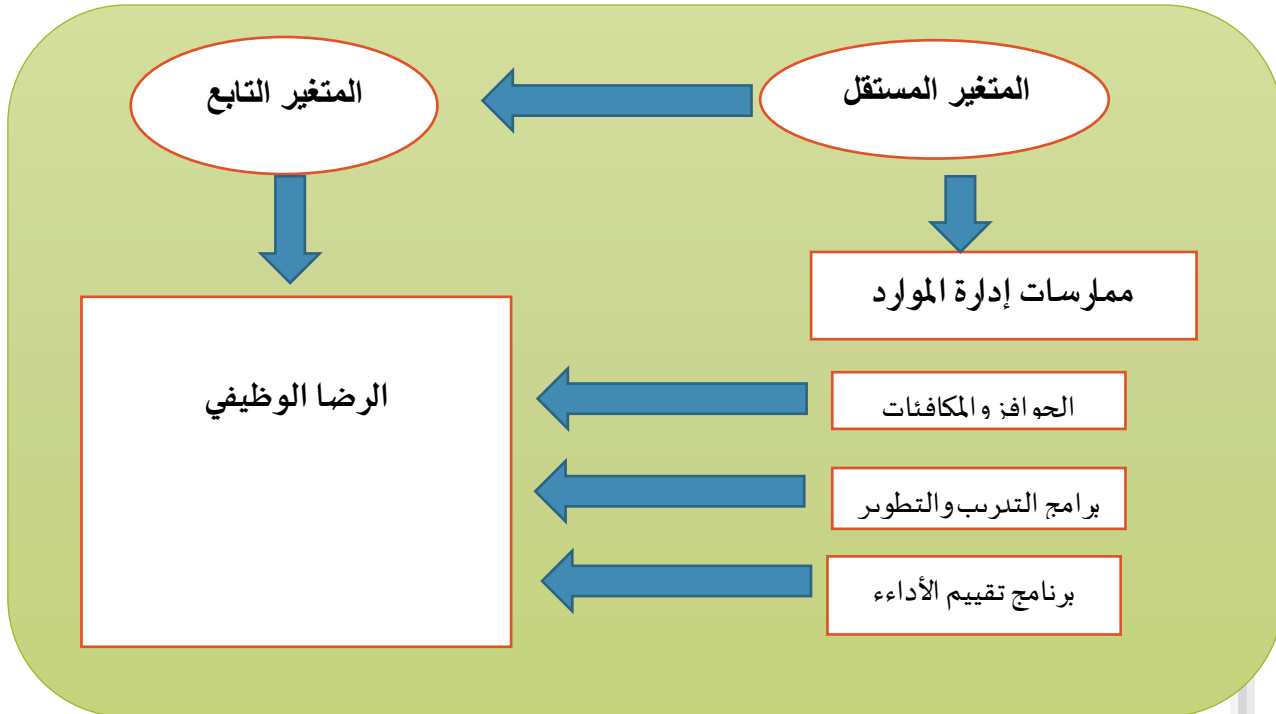
الفرضية الثالثة :

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبرنامج تقييم الاداء على رضا العاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة

أولاً: المتغير التابع: الرضا الوظيفي

ثانياً: - المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية



شكل 1 اعداد الباحث (نموذج الدراسة)

الدراسات المرجعية:

تمهيد

تمتلك المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة 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 بالمملكة العربية السعودية حيث تتكون هذه الممارسات من عمليات التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب، الحوافز والتعويضات و عملية تقييم الأداء نظراً لدور 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 الركة 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 بالمملكة العربية السعودية فقد سعت الدراسة إلى البحث في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين من الموظفين في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وقد تبنت الدراسة المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة 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 لنفسها في السوق، لذا تسعى إدارتها إلى استثمار مواردها المادية والبشرية بكفاءة الطرق للحفاظ على استمراريته وتحقيق أهدافها.

. إلا أنه مع التقدم التقني الهائل وانفتاح الأسواق وما رافقها من تنافس شرس وتغيرات متسارعة ودائمة خلقت تحديات جديدة أمام إدارة المؤسسة جعلت تحقيق مهامها 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 الكفؤ 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 والحفاظ عليها تم اعتماد إدارة الموارد البشرية كطريقة استراتيجية تتمحور إجراءاتها حول الأشخاص وتهدف لبناء قوى عاملة ذات كفاءة قادرة على تحقيق أهداف الشركة من خلال تحقيق الرضا الوظيفي الذي يسهم بشكل مباشر بتحقيق أهداف الشركة. (بشير، 2015):.

عرض وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بغرض عرض إطار نظري للبحث، وتم عرض الدراسات السابقة حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

دراسة (الخالدي، 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة. 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، اعتمادًا على من كان متاحا وقت توزيع الاستبيانات ومن كان على استعداد ملئه. اختار الباحث عينة عشوائية يمكن استخدامها لتمثيل مجتمع الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (90) من أصل (100) موظف في شركة الفهد. بعد توزيع (90) استبانة بالتساوي على الموظفين العاملين في شركة الفهد تم استرجاع ما مجموعه (83) من (90) استبانة مجابة، منها (12) استبانة غير صالحة، لذلك كان ما عدده (71) من الاستبيانات مجابة وصالحة للدراسة. توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف ولبرامج التدريب وللتعويضات ولتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها، ضرورة تبني ثقافة معرفية جديدة معتمدة على ثقافة المنظمات التعليمية في الشركات التي تدعم برامج التدريب والتطوير وتستند على أساسيات التعلم المستمر وتهيئة البيئة الداخلية الداعمة لاستمراريتها وبأن تعمل الإدارة العليا في شركة الفهد إلى تحسين جودة أبعاد إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين نجاح.

دراسة (الغانم، 2023):

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الاحتراق النفسي لدى المعلمين والعاملين في المدارس ما قبل الجامعية بإدارة الشرق بالإسكندرية، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية. وزعت الاستبانات على عينة مكونة من 500 فرد، وكانت النماذج صالحة للتحليل 420 استمارة، بعد إجراء دراسة استطلاعية والتحقق من صلاحية وموثوقية أداة الدراسة. وتمثلت أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية للدراسة في (التوظيف، والاختيار، والتدريب، والتعويضات، وتخطيط المسار الوظيفي، والأمن والسلامة، ونظم العمل المرنة). في حين تمثلت أبعاد الاحتراق الوظيفي في (الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وعدم الإنجاز الشخصي) وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها، أن هناك تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية للدراسة على تقليل الاحتراق الوظيفي، وأن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساعد العاملين على تقليل وتقليل الاحتراق الوظيفي تنسم بالمرونة، وهي: أنظمة العمل المرنة وممارسات الأمن والسلامة. وبناء على النتائج الإحصائية للدراسة أوصت الدراسة بعدد من

التوصيات أهمها دعم وتعزيز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات وضمان تطبيق نظم عمل مرنة بين الموظفين خاصة للإناث، فضلا عن توفير مقومات الأمن والسلامة

دراسة (عبد الرؤوف، 2023)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيقها على الكليات التكنولوجية المصرية، وقد تناولت متغيرين مهمين للغاية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين، حيث لا توجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وربطها بأداء العاملين من خلال التقديم على الكليات التكنولوجية المصرية مباشرة - على حد علم الباحثين، ويعد إجراء هذه الدراسة مساهمة في مجال المعرفة الإدارية والبيئية حيث تبرز أهمية دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية. تكمن مشكلة البحث في معرفة مدى تحسن أداء العاملين في المجال التقني المصري من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف قام الباحثون بوضع فرضيات الدراسة، وقد اعتمد الباحثان على استمارة المسح لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع) 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، وتم استخدام طريقة تحليل الانحدار البسيط والمضاعف لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصل الباحثان من خلال الدراسة التطبيقية إلى رفض الفرضية الرئيسية للدراسة، وهي أنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بكليات التكنولوجيا المصرية"، وبناء على نتائج الدراسة تمكن الباحثان من تقديم عدد من التوصيات، ومن أهمها: أن كليات التقنية المصرية قيد الدراسة تدرج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ضمن عملها من أجل تحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة. وهو ما ينعكس على تحسين أدائهم وأن خصائص الوصف الوظيفي في الكليات التكنولوجية تشمل الاهتمامات البيئية ومراجعة أنظمة الاستقطاب والاختيار الأخضر.

على الكليات التكنولوجية المصرية، وقد تناولت متغيرين في غاية الأهمية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين حيث لا يوجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وربطه بأداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية بشكل مباشر- في حد علم الباحثون، وإجراء هذه الدراسة يعد مساهمة في حقل المعرفة الإدارية والبيئية حيث يلقي الضوء على أهمية دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية. وتتمثل مشكلة البحث في معرفة مدي تحسين أداء العاملين في الكليات التكنولوجية المصرية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وفي سبيل الوصول لهذا الهدف قام الباحثون بوضع فروض الدراسة ، وقد اعتمد الباحثون علي استمارة استقصاء لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (متغير مستقل) وأداء العاملين (متغير تابع) و تمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر ،وقد تم توزيع استمارة الاستقصاء على عدد من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية والبالغ عددها 8 كليات، وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فروض الدراسة. وطبقت الدراسة على عدد 315 من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية ؛ وقد توصل الباحثون إلى رفض الفرض الرئيسي للدراسة والقاتل بأنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية"، وبناءً على نتائج الدراسة تمكن الباحثون من تقديم عدد من التوصيات كان من أهمها: أن تقوم الكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة بتضمين ممارسات إدارة للموارد البشرية الخضراء ضمن أعمالها وذلك لتحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بالتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة بما ينعكس على تحسين أدائهم وأن تشمل خصائص الوصف الوظيفي بالكليات التكنولوجية علي الاهتمامات البيئية ومراجعة الأنظمة الخاصة باستقطاب والاختيار الأخضر

دراسة (إسماعيل، 2023):

عنوان البحث " 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" 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 تتكون من (خمسة وعشرون) فقرة من اجل العمل على جمع البيانات الاولية من عينة البحث. يتكون مجتمع الدارسة من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد من الإداريين والموظفين وقد تم توزيع الاستبيان لعينة مؤلفة من (خمسة واربعون) فردا تم جمعها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spas باستخدام عددا من الاختبارات. وخلص البحث إلى نتيجة مفادها 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 الادوار بمستوى متوسط (التدريب ثم الاستقطاب). أما تحقيق الرضا الوظيفي فقد جاء بمستوى متوسط. أما اهم التوصيات فهي تفعيل مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على المبادرة من خلال التحفيز الذي يقدمه عميد الكلية من حيث الاجتماع بالإداريين والموظفين بشكل دوري لمعرفة مطالبهم واحتياجاتهم لرفع مستوى رضاهم الوظيفي

دراسة (العوضي، 2021):

عنوان الدراسة " ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين " دراسة ميدانية " يهدف 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، 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 توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن 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 والتطوير، والتعويضات والحوافز) ومستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق ، فيما عدا ممارسة (تقييم الأداء)، بالإضافة إلى أنه اتضح

أن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية تأثيراً على مستوى الإبداع الإداري هي التدريب والتطوير، والتعويضات والحوافز، على الترتيب. واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج ودلالاتها، وتوصيات الدراسة، وحدودها، والدراسات المستقبلية.

دراسة (سليم، 2020):

بعنوان "ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية جامعة 6 أكتوبر، محافظة الجيزة" تهدف الدراسة الى معرفة ما تواجه المؤسسات التعليمية للتعليم العالي تحديات كبيرة في النمو المتزايد في اعداد المقبلين على تلك المؤسسات وبما يفوق طاقتها الاستيعابية لتقديم الخدمات المطلوبة وبالتالي يؤدي هذا العجز الى اتجاه معظم الطلاب والطالبات الى مؤسسات التعليم الخاصة وازدياد المنافسة بين تلك المؤسسات فيما بينها في الحصول على نسبة الاقبال الأكبر من الطلاب والطالبات. وتحتاج مؤسسات التعليم العالي الخاصة الى تطوير وتحديث وخاصة مع كثرة عدد المؤسسات التعليمية العالي الخاصة في الفترة الاخيرة واشتداد المنافسة وتحول سوق التعليم من السوق المحدد والقاصر على المؤسسات الحكومية وعدد قليل من مؤسسات الخاصة الى سوق منفتح ومبنى على المنافسة القوية. ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين نظم الادارة بصفة عامة وذلك عندما تتفاقم المشكلات الادارية التي تواجه المنظمات ويكون المنحنى الاستراتيجي للموارد البشرية يتمثل بصنع القرار بعيد المدى بشأن العاملين بالمنظمة على كافة المستويات التنظيمية حيث يكون توجه هذه الادارة تحت مظلة الادارة العليا للمنظمة والتي تعبر عن الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الاستراتيجية طويلة الأجل وتحقيق التميز من خلال كل مواردها البشرية التي تسهم بجهودها في تنظيم اعمال ونشاطات المنظمة.

دراسة (القرني، 2019):

هدفت الدراسة في الأساس الى رسم صورة اجمالية بين مجال دراسة الموارد البشرية واهم ممارسات إدارة الموارد البشرية ، وبين مجال السلوك التنظيمي ونظرية الإدارة كتخصصات

أكاديمية تندرج في إطار العلوم الإدارية بوجه عام، ومنها سعى الباحثان عند اجراء تلك الدراسة الى الوقوف على عدد من المحددات المؤثرة على فاعلية أداء الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات على اختلاف أنواعها عامة وخاصة امكن للباحثين تصنيفها لمحددات تنظيمية على المستوى الكلى للمنظمة ليفل ماركو ومحددات فنية متخصصة ذات صلة مباشرة بأساسات وممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية من أساليب الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتطوير وتقييم الأداء، ثم المحددات السلوكية على مستوى الأفراد وجماعات العمل والمنظمة ككل أي على المستوى الجزئي إطار ، وصولاً مشترك يهدف لتطوير الأداء المستقبلي للمورد البشري بوصفه ميزة تنافسية مستدامة، مع صياغة عدد من التصورات لتعزيز دراسة إدارة الموارد البشرية كتخصص أكاديمي حيوي ضمن باقة العلوم الإدارية.

دراسة (الهواري، 2016م) :

بعنوان "Impact of Human Resources Management Practices on Employees Satisfaction, a Field Study on the Rajhi Cement Factory".

"أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رض الموظفين دراسة ميدانية على مصنع اسمنت الراجحي" هدفت الدراسة في المقام الأول الى اختبار هذه الدراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية. تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، الحوافز والمكافآت، التدريب، تقييم الأداء على رضا العاملين في مصنع إسمنت الراجحي، وقد استخدمت الاستبانة لجميع البيانات والتي شملت 241 موظفا. وقد توصلت الدراسة إلى أن كل من تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين والتدريب تؤثر بشكل إيجابي في رضا العاملين في مصنع اسمنت الراجحي، بينما لم تجد أثر لكل من التعويضات والحوافز وتقييم الأداء على تحقيق رضا العاملين في مصنع اسمنت الراجحي وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات التي توصي بضرورة تبني نظم تحليل الوظائف لاتخاذ قرارات التعيين بالإضافة إلى ربط هذا النظام مباشرة مع إدارة الموارد البشرية. تم الاستفادة من هذه الدراسة في الإطار النظري ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية وتقديم العديد من المقترحات المستقبلية .

دراسة (بشير، 2015):

بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته مع هذا النوع من الدراسات وتكون مجتمع الدراسة من جميع الاستاذة الاكاديميين والموظفين الإداريين في كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا وتم توزيع الاستبيان علي عدد ستمائة وستة وستون فرد وهم عدد الأفراد الذين يعملون فيها وتحصل الباحث علي ستة وعشرون فرد وتوصلت الدراسة الي أهم النتائج نذكر أهمها وهي وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والاداء وأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والاداء واوصت الدراسة بوضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة بين العاملين في المؤسسات المختلفة وتحسين سلم الرواتب المعمول بها بتحسين الزيادة السنوية علي الراتب حتي يتم رضا العاملين عن وظائفهم وتم اختيار هذه الدراسة لأنها تطرقت إلى موضوع أثر الرضا الوظيفي الذي يعتبر المتغير المستقل في هذا البحث والأداء هو المتغير التابع ويميز الدراسة الحالية بأنها تختلف عنها في الإطارين الزماني والمكاني الخاص بموضوع الدراسة

دراسة (البليهد 2014) :

الدراسة بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية". اختبرت الدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الرضا العام لدى الموظفين الإداريات قد جاء بدرجة متوسطة، وأنه ال توجد فروق معنوية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة في مقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

دراسة (الشرمان 2014) :

الدراسة بعنوان: "درجة الرضا الوظيفي أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي". هدفت الدراسة الى تناول هذه الدراسة قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة مؤتة حكومية في المملكة العربية السعودية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، حيث تم قياس الرضا الوظيفي من خلال ظروف العمل وطبيعته، الرواتب والحوافز بينما قياس الأداء الوظيفي بالانضباط وإنجاز المهام والعلاقة مع الزملاء. تم جمع البيانات من خلال الاستبانة والتي شملت 252 عضو هيئة تدريسية، ومن أهم نتائج الدراسة: أن درجة الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسطة، وجود فروق ذات إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للجنس ولصالح الذكور، وجود عالقة ارتباط إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة في بناء الإطار النظري لقياس الرضا الوظيفي ومحدداته ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية لتحديد الفجوة البحثية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

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 بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال بيان أثر محددات تلك الممارسات (الحوافز والتدريب والتطوير وتقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين

أولاً: أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. الاتفاق على أن الرضا الوظيفي له علاقة طردية بممارسات ومحددات إدارة الموارد البشرية.
2. تأثير الرضا الوظيفي على مستويات الأداء الوظيفية كبير بشكل ملحوظ.
3. وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع أو 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

ثالثا: 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.
6. الاستفادة من النتائج والتوصيات

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

إدارة الموارد البشرية:

يتمثل دور إدارة الموارد البشرية في الإشراف على توظيف وتطوير ورفاهية موظفي المنظمة بطريقة تعمل على تحسين أدائهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها. إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. تلعب إدارة الموارد البشرية أيضًا دورًا حاسمًا في تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل.

ممارسات إدارة الموارد البشرية

تشير ممارسات إدارة الموارد البشرية 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

تعريف الرضا لغة واصطلاحاً:

الرضا لغة ضد السخط، والرضا بالشئ الركون إليه وعدم النفرة منه.

واصطلاحاً: هو طيب النفس بما يصيبها ويفوتها مع عدم التغير.

الرضا الوظيفي

- يعرف الرضا الوظيفي: بأنه استجابة عاطفية إيجابية تشعر بها عند القيام بعملك أو عندما تكون موجوداً في العمل. تحاول المنظمات الرائدة قياس هذا الشعور حيث أصبحت استطلاعات واستبيانات الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً مهماً لجميع مدراء المواد البشرية في الشركات.
- مثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

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

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 الى 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.

أدوات الدراسة

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة 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

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يتكون من العاملين في المؤسسات الحكومية من الذكور والاناث في منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية وسوف يتم التركيز على الهيئة 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 فان حجم عينة الدراسة

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

حدود مكانية:

سوف تكون الدراسة في المؤسسات الحكومية الخدمية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

حدود زمنية: عام 2025م – 1446هـ

حدود موضوعية:

تستعرض الدراسة 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

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.

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

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 التمهيدية 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 الاحصائي للبيانات التي جمعها من خلال الاستبيان في صورة مجاميع ونسب ومتوسطات 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:

1. أمال ظريف 2017 "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا الموظفين" دراسة ميدانية بولاية أم البواقي رسالة ماجستير جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي الجزائر.
2. الرجوب 2014 "دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير المستمر للرعاية الصحية" أطروحة دكتوراه كلية المال والأعمال جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
3. السبول 2015 "التدريب وأثره في تطوير العاملين: الدور الوسيط للتعلم الإلكتروني" دراسة حالة مصانع شركات مجموعة كأدي الاستثمارية.
4. الشerman "منيرة وجعافرة صفاء 2014 درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي" المنارة.
5. البليهد 2014 "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات" في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية المجلة الدورية التربوية المتخصصة.
6. الحباشنة 2019 "ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي الدور المعدل للقيادة التحويلية" دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية.
7. 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.
8. بلخيري 2012 "أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية" دراسة حالة جامعة البويرة رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير الجزائر.
9. بو بكر 2015 "أثر ممارسات التسويق الداخلي على رضا العاملين" دراسة حالة بنك أبو ظبي الإسلامي - الإمارات- فرع مدينة العين مجلة العلوم الاقتصادية عمادة البحث العلمي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الإصدار 16 العدد 1.
10. بوقرة 2017 "إدارة الموارد البشرية ودور التخطيط في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين" بالمكتبات الجامعية "دراسة ميدانية بجامعة ماي 1945 قالمة".

11. حويجي 2008 "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار" في

العمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة.

12. عبد المحسن 2010 "ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي"

دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية رسالة ماجستير جامعة الشرق

الأوسط.

13. عمر 2011 مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا

وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث

والدراسات العدد الرابع والعشرون.

14. فيروز 2017 أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات

المتوسطة الجزائرية: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات بولاية سطيف.

المراجع الأجنبية

1. Abbassi, M., & Soltani, H. (2014). Effects of Performance Evaluation on Employees Efficiency and Productivity Case Study: Gas Compressor Stations of Gurcharan Oil and Gas Production Company.
2. 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,
3. Al-Hawari, S., & Shefte, F. (2016). Impact of Human Resources Management practices on Employees' Satisfaction. A Field Study on the Rajhi Factory