

مقترح خطة بعنوان

تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض

إعداد

1- صالح احمد المغربي

2- بندر صالح القرني

3- سامي محمد الذياب

إشراف

2023

مقدمة البحث

شهدت الفترات الأخيرة العديد من التغيرات في شتى المجالات ومن بينها مجال الإنشاء والتعمير؛ فقد خلقت التكنولوجيا اضطرابات عديدة داخل المنظمات، وأصبح مديري هذه المنظمات بحاجة ماسة إلى استراتيجيات تتناسب مع هذه البيئات والتوترات، ولذا فقد أصبحت المرونة التنظيمية هي الخيار المثل للتعامل مع مثل هذه الظروف والتي تحتاج إلى توفر عناصر بشرية قادرة على التكيف والتعامل مع المواقف المختلفة داخل منظمات الأعمال.

وتعتبر المرونة التنظيمية مصدرًا هامًا داخل المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية، وهي بمثابة أداة لإدارة حالات التغير السريع والقدرة على تغيير الأوضاع داخل بيئة العمل، كما تعد المرونة التنظيمية أحد السمات الضرورية الهامة في عملية التخطيط الاستراتيجي وعامل ضروري لتكييف الخطط الاستراتيجية لبيئة تنافسية تتميز بالتغيير المستمر (زكي، 2019، ص610). فالمنظمات المعاصرة لا يمكنها تحقيق النجاح والاستمرارية والمنافسة دون تطبيق المرونة خاصة وأن المنظمات تواجه كمًا هائلًا من التغيرات البيئية المحيطة مع غياب الحواجز بين الداخل والخارج نتيجة العولمة، الأمر الذي يتطلب تمكن المنظمات من الاستجابة الفورية لجميع التحديات والأزمات المحيطة بها (عبد المعطي، 2022، ص5).

وتعد الموارد البشرية داخل المنظمة من أهم الركائز التي تمتلكها المنظمة؛ فالعناصر البشرية هم الذين يطورون وينظمون داخل المنظمة، ولذا فإن المنظمة التي تقتصر إلى وجود عناصر بشرية على درجة عالية من الكفاءة والمسؤولية لا يمكنها تحقيق أداء متميز (شمس، 2013، ص2).

وفي ضوء محدودية العناصر البشرية وضغوط العملاء وطلباتهم المتزايدة ومساءتهم المستمرة اتجهت المنظمات للاهتمام بمواردها البشرية كأساس لتحقيق الميزة التنافسية لها بالإضافة إلى العديد من المزايا الأخرى التي تحققها من خلال الاعتماد على هذه الموارد كمصدر للميزة التنافسية؛ حيث تتميز الموارد البشرية في المنظمات بعدد من السمات كالفن والقيمة وأن تكون غير قابلة للتقليد والاستبدال حتى تشكل موردًا استراتيجيًا يلعب دور هام في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة من خلال إدارة الموارد بالمنظور الاستراتيجي (حسين، 2011، ص18).

وتسعى العديد من منظمات الأعمال إلى تحقيق النجاح والتميز في عملياتها وأنشطتها لتحقيق الكفاءة والفعالية في أدائها مما يقودها إلى تحقيق أهدافها وغاياتها، ومن ثم بناء مركز استراتيجي متميز يضمن لها البقاء والاستمرارية، ومن هنا كان التوجه للاهتمام بالعنصر البشري، ونظرًا لأهمية العنصر البشري في منظمات الأعمال فقد جاء هذا البحث للتعرف على تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض.

مشكلة البحث

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لمنظمات الأعمال وأحد دعائم التنمية الاقتصادية في المجتمعات المختلفة، ولذا فقد اهتمت المنظمات المختلفة ومن بينها الشركات العقارية في الفترات الأخيرة بالموارد البشرية وحرصت على تطويرها بشكل يحقق الكفاءة والفعالية للمنظمات المختلفة، فإدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير على المرونة التنظيمية داخل المنظمات المختلفة، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة (الصادقي، 2019؛ Mahmood et al., 2022؛ Hussien et al., 2021)، وقد سارعت المنظمات المختلفة العاملة داخل المملكة العربية السعودية على الاهتمام بهذا الأمر لتحقيق معدلات تنافسية عالية ليس فقط على

المستوى المحلي، وإنما أيضاً على المستوى العالمي، وهذا ما دفعنا إلى دراسة هذا الموضوع للتعرف على تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض، وتتلور مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض؟
ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على المرونة التنظيمية بأبعادها (التوافق أو المحاذاة، ترتيب الأولويات) لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض؟
2. ما أثر استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على التوافق أو المحاذاة؟
3. ما أثر استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على ترتيب الأولويات؟
4. ما التوصيات المقترحة لتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية داخل المنظمات المختلفة؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

1. واقع تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على المرونة التنظيمية بأبعادها (التوافق أو المحاذاة، ترتيب الأولويات) لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض.
2. أثر استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على التوافق أو المحاذاة.
3. أثر استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على ترتيب الأولويات.
4. التوصيات المقترحة لتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية داخل المنظمات المختلفة.

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث الحالي في:

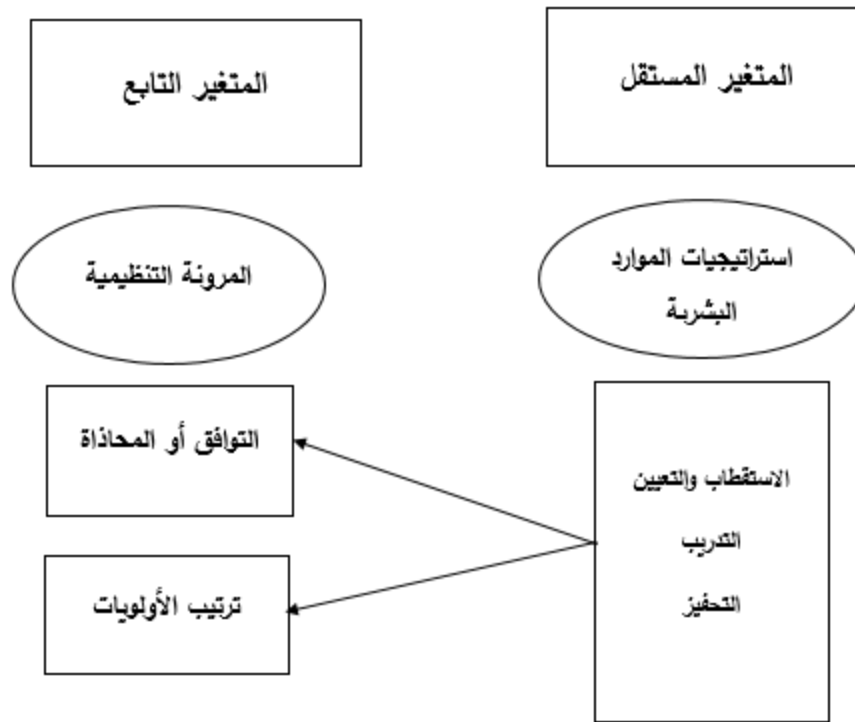
❖ **الأهمية النظرية، وتتمثل في:**

- إثراء التراث العلمي بمزيد من البحوث حول هذا الموضوع.
- يستمد البحث أهميته من الموضوع الذي يتناوله والمتمثل في استراتيجيات الموارد البشرية وأثرها على المرونة التنظيمية.
- إلقاء النظر على العديد من البحوث المستقبلية التي من شأنها خدمة قطاع الأعمال.

❖ **الأهمية التطبيقية، وتتمثل في:**

- سوف يتم الاستفادة من نتائج البحث الحالي في منظمات الأعمال من خلال التعرف على استراتيجيات الموارد البشرية وتطبيقها داخل المنظمات لتحقيق مستوى أداء عالي.
- تفيد مديري الشركات العقارية في تحديد جوانب القوة وتعزيزها والتعرف أيضاً على جوانب الضعف في أسلوب الإدارة ومحاولة تعديلها.
- الخروج بمجموعة من التوصيات تفيد أصحاب الشركات في وضع خطط لتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق المرونة التنظيمية داخل المنظمة.

نموذج البحث



متغيرات البحث

- المتغير المستقل: استراتيجيات الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز).
- المتغير التابع: المرونة التنظيمية (التوافق أو المحاذاة، ترتيب الأولويات).

فروض البحث

في ضوء تساؤلات البحث وأهداف، تتمثل فروض البحث في الفروض التالية:

1. تؤثر استراتيجية الاستقطاب والتعيين على التوافق أو المحاذاة.
2. تؤثر استراتيجية التدريب على التوافق أو المحاذاة.
3. تؤثر استراتيجية التحفيز على التوافق أو المحاذاة.
4. تؤثر استراتيجية الاستقطاب والتعيين على ترتيب الأولويات.
5. تؤثر استراتيجية التدريب على ترتيب الأولويات.

6. تؤثر استراتيجية التحفيز على ترتيب الأولويات.

حدود البحث

تتمثل حدود البحث في الحدود التالية:

- **حدود موضوعية:** تتمثل في التعرف على أثر استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض.
- **حدود بشرية:** سوف يتم تطبيق البحث الحالي على عينة من العاملين داخل الشركات العقارية بمدينة الرياض.
- **حدود مكانية:** سيتم تطبيق البحث على الشركات العقارية بمدينة الرياض.
- **حدود زمنية:** سيتم إجراء البحث خلال العام الدراسي 2023.

مفاهيم البحث

استراتيجيات الموارد البشرية

- يعد مفهوم الموارد البشرية من الركائز الأساسية في منظمات الأعمال، وقد تناول العديد من الباحثين هذا المفهوم بالدراسة، والبعض منهم ركز على مفهوم استراتيجيات الموارد البشرية، ومن بينهم:
- عرفها (Dyer, 1984) بأنها "الخطة العامة والشاملة للمنظمة في استخدامها الفعال لأفرادها بغرض إنجاز مهمتها وتحقيق أهدافها" (الصديقي، 2019، ص168).
 - وعرفها (Casio, 2018) بأنها "الإطار العام للقرارات الاستراتيجية المتعلقة بالعاملين وعلى كافة المستويات التنظيمية بهدف تحقيق مستوى الأداء الأمثل وتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها في ضوء الخطة الاستراتيجية العامة للمنظمة" (الحضيرى وميلاد، 2021، ص78).
 - وعرفها (موسى والصرايرة، 2021، ص232) بأنها عبارة عن "خطة تعطي المنظمة اتجاهًا طويل الأجل لتطوير الموارد البشرية التي تتضمن عمليات تحليل الموارد البشرية ووضع الخطوط العريضة لسلسلة إجراءات في المستقبل، وتتضمن عمليات تتابعية تهدف إلى تكامل الممارسات البديلة للموارد البشرية وصولاً إلى تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات".

المرونة التنظيمية

- يعد مفهوم المرونة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الهامة داخل منظمات الأعمال، وهناك العديد من المفاهيم التي تناولها الباحثين لهذا المفهوم، ومن بينها:
- عرف كلاً من (أوقروتي وخلافي، 2022، ص9) المرونة التنظيمية بأنها عبارة عن "أداة لإدارة حالات التغير السريع والقدرة على مواجهة المواقف الحرجة والاستجابة لها، وكذلك قدرتها على تغيير الأوضاع داخل بيئة المنظمة ومواكبة التطورات الحديثة.
 - وعرفها (Kocyigit, 2020) بأنها "القدرة على الاستجابة للمتغيرات غير المتوقعة مع تحديد مستوى قابلية المؤسسة للعمل في بيئات غير مؤكدة" (عبد المعطي، 2022، ص6).

- كما عرفتھا (لفقير، 2022، ص11) بأنها" القدرات والإمكانات التي تملكھا المنظمة لتتمكن من الاستجابة للتغيرات والتطورات المحيطة بها وتتمثل في القدرة على السبق في التنبؤ بهذه التغيرات المستقبلية والفجائية والحد من تأثيرھا على تحقيق المنظمة لأهدافھا".

الدراسات السابقة

سوف يتم عرض الدراسات التي تناولت استراتيجيات الموارد البشرية في علاقتها مع المرونة التنظيمية بشكل تسلسلي من الأقدام إلى الأحدث، كالتالي:

دراسة (التميمي، 2017) بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية".

هدفت إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال (تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التعويضات) على التجديد الاستراتيجي من خلال (القدرة على التغيير التنظيمي، التأكيد على مرونة العمليات التنافسية، توجه تعزيز تكييف الأعمال، التركيز على التعلم البيئي، الوعي بقدرة الإدارة الحركية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (330) فرداً من العاملين في البنوك التجارية الأردنية، وأظهرت النتائج أن هناك اهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء) في البنوك التجارية الأردنية لأنها مرتفعة المستوى، بينما أظهرت النتائج أن الاهتمام بالتعويضات متوسطة المستوى، أما النتائج المتعلقة بالتجديد الاستراتيجي أظهرت وجود اهتمام بجميع أبعاد المتغير التابع من قبل البنوك التجارية الأردنية في عمان لأنها مرتفعة المستوى، كما تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية.

دراسة (Hussien et al., 2021) بعنوان " العلاقة بين المرونة التنظيمية وممارسات الموارد البشرية في صناعة الفنادق".

هدفت إلى التعرف على أثر المرونة التنظيمية على ممارسات إدارة الموارد البشرية في فنادق المنتجعات، وقعد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (14) مديراً، و(300) موظف من العاملين في (11) فندق من فنادق خمس نجوم بمنطقة البحر الأحمر، وأظهرت النتائج أن المرونة التنظيمية لها علاقة كبيرة بإدارة الموارد البشرية.

دراسة (حسون، 2021) بعنوان " مدى إسهام المرونة التنظيمية في إدارة المواهب البشرية: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين في المديرية العامة لتربية نينوى".

هدفت إلى التعرف على درجة إسهام المرونة التنظيمية في إدارة المواهب البشرية في المنظمة المبحوثة، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة للتطبيق على عينة مكونة من (47) فرد من المديرين العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى، وأكدت النتائج على وجود درجة من الاسهام للمرونة التنظيمية في إدارة المواهب البشرية في المنظمة المبحوثة على المستوى الكلي على الرغم من عدم وجود أثر للمرونة الموقعية منفردة في إدارة المواهب البشرية مجتمعة.

دراسة (Mahmood et al., 2022) بعنوان " دور المرونة التنظيمية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية".

هدفت إلى التحقق من دور المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الاستراتيجية، المرونة الهيكلية، المرونة التشغيلية) في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويض الإلكتروني)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (106) من رؤساء الأقسام ومسؤولي الوحدات الإدارية في الجامعات الخاصة في إقليم كردستان- العراق، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين المرونة التنظيمية وممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ووجود تأثير كبير يتعلق بأبعاد المرونة التنظيمية في ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

منهج البحث

سوف يتم استخدام المنهج الوصفي للتعرف على واقع تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على المرونة التنظيمية بأبعادها (التوافق أو المحاذاة، ترتيب الأولويات) لدى الشركات العقارية بمدينة الرياض، أثر استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على التوافق أو المحاذاة، أثر استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب، التحفيز) على ترتيب الأولويات، التوصيات المقترحة لتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية على المرونة التنظيمية داخل المنظمات المختلفة.

مجتمع البحث

سوف يتم التطبيق على جميع الشركات العقارية بمدينة الرياض.

عينة البحث

سوف يتم التطبيق على عينة من العاملين داخل الشركات العقارية بمدينة الرياض.

أدوات البحث

سوف يتم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات من أفراد عينة البحث.

الأساليب الإحصائية

سوف يتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية الملائمة لهدف البحث، والتي تتمثل في الأساليب التالية:

- المتوسطات الحسابية.
- الانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط.
- معامل الانحدار.

تقسيمات البحث

سوف يتم تناول البحث الحالي من خلال عدد من الفصول، كالتالي:

- **الفصل الأول:** الإطار العام للبحث، وفيه يتم تناول المقدمة ومشكلة البحث وتساؤلاته وأهداف البحث وأهميته وفروض البحث بالإضافة إلى المفاهيم الخاصة بمتغيرات البحث.
- **الفصل الثاني:** الإطار النظري للبحث، وفيه يتم تناول الإطار النظري الخاص بمفاهيم البحث.

- **الفصل الثالث:** الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات البحث.
- **الفصل الرابع:** منهجية البحث، وفيها يتم تناول منهج البحث ومجتمع وعينة البحث وأدوات البحث وإجراءاته والأساليب الإحصائية.
- **الفصل الخامس:** نتائج البحث، وفيه يتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها.

المراجع

المراجع العربية

1. التميمي، محمد كريم عبيد. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
2. الحصري، محمد أبو بكر عثمان؛ ميلاد، صالح العجيلي صالح. (2021). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة حالة شركة مليته للنفط والغاز، مجلة البيان العلمية، جامعة سرت، العدد (9)، ص76: 94.
3. الصديقي، عبد الرحمن غسان. (2019). علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد (2)، ص165: 206.
4. أوقروتي، فتيحة؛ خلادي، مليكة. (2022). دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق المرونة التنظيمية: دراسة حالة بلدية تيميمون، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار.
5. حسون، حسون هيثم. (2021). مدى إسهام المرونة التنظيمية في إدارة المواهب البشرية: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين في المديرية العامة لتربية نينوى، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (17)، العدد (55)، ص280: 302.
6. حسين، ندى جودة. (2011). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز القدرات التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها.
7. زكي، محمد حمدي. (2019). المرونة التنظيمية ودورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة مطروح، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد (4)، ص609: 660.
8. شمس، عبد العزيز هاني. (2013). ممارسات استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في المرونة الاستراتيجية في المصارف الإسلامية الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
9. عبد المعطي، رضا عطية. (2022). دور المرونة التنظيمية في الاستجابة لتحديات (COVID 19) في مؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على عينة من المعاهد التجارية العليا المصرية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد (46)، العدد (2)، ص2: 40.

10. لفقيه، زليخة. (2022). دور تمكين العاملين في تحقيق المرونة التنظيمية في المنظمة: دراسة حالة بلدية المطارفة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية- أدرار.
11. موسى، هند راجح؛ الصرايرة، أكثم. (2021). استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية: دراسة حالة شركة مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية والإلكترونية (LG)، المجلة العربية للإدارة، المجلد (41)، العدد (1)، ص229:255.

المراجع الأجنبية

1. Hussien, Ibrahim& Nasr. (2021). The Relationship between Organizational Resilience and Human Resources Practices in the Hotel Industry. Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 20(2), 152-177.
2. Mahmood, Dawda& Muhammad. (2022). The role of organizational flexibility in applying electronic human resource management practices. Humanities Journal of University of Zakho, 10(4).