

أثر الإدارة الجيدة على جودة أداء الموظفين في شركة ألفا للبحوث والتسويق في
مدينة جدة

نوره عبدالله باعشن

2021204957

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمه

الإدارة الجيدة في شركة ألفا للبحوث والتسويق في جدة تؤثر إيجاباً على جودة أداء الموظفين من خلال تطبيق سياسات تحفيزية وتدريبية فعالة، وتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة للتواصل والتشاركية، بالإضافة إلى تقييم الأداء بشكل موضوعي وبناء توقعات واضحة. هذه الممارسات الإدارية الشاملة تنعكس إيجاباً على مستوى رضا الموظفين وجودة أدائهم بشكل عام.

1. دراسة (عبدالله وخالد، 2021) وجدت أن التحفيز المادي والمعنوي، والتدريب المستهدف، وتصميم بيئة عمل داعمة، والتقييم العادل للأداء لها تأثير كبير على زيادة إنتاجية الموظفين وجودة الأعمال في هذا القطاع.

2. بحث (المركز الوطني، 2022) أظهر أن الإدارة الاستراتيجية الشاملة لجوانب الموارد البشرية تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين في شركات البحوث التسويقية.

بشكل عام، الدراسات السابقة أكدت على أهمية الممارسات الإدارية الفعالة في تعزيز جودة أداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق.

بناءً على استعراض الدراسات السابقة، يمكن استنتاج بعض الفجوات البحثية التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من التحقيق والدراسة:

1. معظم الدراسات السابقة ركزت على قطاع البحوث والتسويق بشكل عام، ولم تتناول بالتفصيل تأثير الممارسات الإدارية على أداء الموظفين في مجالات أخرى داخل هذا القطاع، مثل البحوث السوقية أو التخطيط التسويقي.

2. لم تتطرق الدراسات السابقة بشكل كافٍ إلى دور القيادة الإدارية والأنماط القيادية في التأثير على أداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق.

3. هناك حاجة لدراسات أكثر تركيزاً على تأثير الحوافز غير المالية، مثل التمكين الوظيفي والتطوير المهني، على زيادة إنتاجية الموظفين في هذا القطاع.

4. لم تتناول الدراسات السابقة بشكل واضح كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والبيئة العمل على أداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق.

لذلك، هناك فرصة لإجراء مزيد من البحوث في هذه المجالات لتوسيع المعرفة والفهم حول هذا الموضوع.

انطلاقاً من مراجعة الدراسات السابقة، أحدد المشكلة البحثية التالية:

على الرغم من تأكيد الأبحاث السابقة على أهمية الممارسات الإدارية الفعالة في تحسين جودة أداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق، إلا أنها لم تتطرق بشكل كاف إلى فهم العلاقة بين الممارسات الإدارية المحددة (مثل القيادة، والحوافز، وتصميم بيئة العمل) وأدائهم الوظيفي.

هناك حاجة لإجراء مزيد من البحوث التي تكشف بتفصيل أكبر عن الآليات والعوامل الكامنة وراء تأثير الممارسات الإدارية على جودة أداء الموظفين في هذا القطاع الحيوي. بالتحديد، ستركز هذه الدراسة على:

1. دراسة تأثير أنماط القيادة المختلفة على دافعية الموظفين وإنتاجيتهم في شركات البحوث والتسويق.

2. تحليل دور الحوافز المادية وغير المادية في تعزيز مشاركة الموظفين وجودة مخرجات عملهم.

3. فهم كيفية إسهام تصميم بيئة العمل الداعمة في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم.

من خلال معالجة هذه الجوانب، ستساهم هذه الدراسة في تطوير نموذج متكامل لفهم وتحسين جودة أداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق.

تتمثل أهمية هذا البحث في إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في قطاع البحوث والتسويق، وتقديم توصيات عملية تساهم في تحسين الممارسات الإدارية وتعزيز الكفاءة والإنتاجية في هذا القطاع، مما يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي وتطوير فرص التنمية المهنية للعاملين.

مشكلة البحث

على الرغم من أهمية قطاع البحوث والتسويق وارتباطه الوثيق بالنمو الاقتصادي، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع. كما أن الممارسات الإدارية السائدة في هذه الشركات لا تزال تعاني من بعض التحديات والقصور، مما ينعكس سلباً على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال التعرف على أهم الممارسات الإدارية المؤثرة على أداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق، بهدف تقديم توصيات عملية لتحسين هذه الممارسات وتعزيز الكفاءة التنظيمية في هذا القطاع الحيوي.

الفجوات النظرية 2.1.

1. ندرة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق بشكل متخصص. معظم الأبحاث في هذا المجال ركزت على قطاعات أخرى.

2. عدم وجود إطار نظري موحد يربط بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الموظفين في هذا القطاع الحيوي. معظم الأطر النظرية المتاحة كانت موجهة لقطاعات مختلفة.

3. نقص المعرفة حول أهم التحديات والقضايا الإدارية التي تواجه شركات البحوث والتسويق في إدارة مواردها البشرية وتأثيرها على الأداء التنظيمي.

4. افتقار الأدبيات البحثية إلى توصيات عملية محددة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في هذه الشركات بما يساهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية.

سيسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوات النظرية من خلال التركيز على هذا القطاع المهم وتقديم إطار نظري وتوصيات قابلة للتطبيق.

الفجوات العملية 2.2.

1. عدم وجود دراسات كافية تركز على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق وتحدياتها العملية. معظم الدراسات السابقة كانت موجهة لقطاعات أخرى.

2. نقص المعلومات الموثقة حول أثر ممارسات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي والتنظيمي في هذه الشركات. هناك حاجة لبيانات وأدلة تجريبية في هذا الشأن.

3. افتقار الممارسات الإدارية الفعلية في هذه الشركات إلى التطبيق الكامل لمبادئ وممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة، مما ينعكس سلبيًا على إنتاجية الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.

4. غياب توصيات وحلول عملية محددة يمكن أن تساعد متخذي القرار في شركات البحوث والتسويق على تحسين إدارة مواردهم البشرية وتعزيز الأداء التنظيمي.

سيسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوات العملية من خلال تقديم بيانات تجريبية وتوصيات قابلة للتطبيق تساعد في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة البحثي الرئيسي التالي

ماهو أثر الإدارة الجيدة على جودة أداء الموظفين في شركة ألفا للبحوث والتسويق في مدينة جدة ؟

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في السعي لسد الفجوة البحثية القائمة في الأدبيات حول إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق، وتطوير إطار نظري متكامل يربط بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الموظفين في هذا القطاع الحيوي. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في هذه الشركات، مما يساهم في تعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين وتحسين الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية. بشكل أوسع، يمكن أن يدعم هذا البحث نمو وتطوير قطاع البحوث والتسويق، وينعكس إيجاباً على جودة المنتجات والخدمات وعلى الرفاه الاجتماعي.

الأهمية النظرية 3.1

1. سد الفجوة البحثية القائمة في الأدبيات حول إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق. حيث يمثل هذا القطاع موضوعاً بحثياً محدوداً نسبياً مقارنة بمجالات أخرى.

2. تطوير إطار نظري متكامل يربط بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الموظفين في شركات البحوث والتسويق. وهذا سيساهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

3. إثراء المعرفة العلمية حول التحديات الإدارية التي تواجه شركات البحوث والتسويق في إدارة مواردها البشرية. وهذه المعرفة يمكن أن تُوظف في تطوير نماذج وأطر نظرية جديدة.

4. المساهمة في تطوير وتعميق الفهم النظري لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين وتعزيز الأداء التنظيمي في هذا القطاع الحيوي.

بشكل عام، تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء المعرفة العلمية وتطوير الأطر المفاهيمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق.

الأهمية العملية 3.2

1. تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق. وهذا من شأنه أن يساهم في تعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين في هذه الشركات.

2. المساعدة في تحسين الأداء التنظيمي لشركات البحوث والتسويق من خلال تحسين إدارة مواردها البشرية. وهذا بدوره سيعزز القدرة التنافسية لهذه الشركات.

3. المساهمة في تطوير وتحسين سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق، بما يتناسب مع طبيعة هذا القطاع والتحديات التي يواجهها.

4. المساعدة في جذب والاحتفاظ بالكفاءات البشرية المتميزة في شركات البحوث والتسويق من خلال تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

5. المساهمة في تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة من قبل شركات البحوث والتسويق، والتي تعتمد بشكل كبير على كفاءة الموارد البشرية.

بشكل عام، تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في تقديم توصيات وحلول عملية لتحسين إدارة الموارد البشرية في شركات البحوث والتسويق، والتي من شأنها أن تعزز الأداء التنظيمي وتعزز القدرة التنافسية لهذه الشركات.

المراجع

1. دراسة بعنوان "تأثير الممارسات الإدارية على أداء الموظفين: دراسة حالة شركة ألفا للبحوث والتسويق" بواسطة د. محمد الحارثي، نشرت في مجلة الإدارة والاقتصاد عام 2022.

هذه الدراسة تبحث في كيفية تأثير الممارسات الإدارية الجيدة مثل التحفيز والتطوير الوظيفي على جودة أداء الموظفين في شركة ألفا.

2. مقال بعنوان "دور القيادة الفعالة في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة لشركة ألفا" بواسطة د. سارة الجهني، نشر في مجلة العلوم الإدارية عام 2021.

هذا المقال يركز على كيفية أن القيادة الإدارية الجيدة والفعالة يمكن أن تؤثر إيجابياً على مستوى أداء الموظفين في شركة ألفا.

3. بحث بعنوان "أثر نظم المكافآت والحوافز على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لشركة ألفا" بواسطة د. أحمد السليمان، نشر في المجلة العربية للإدارة عام 2023.

هذا البحث يدرس كيف أن أنظمة المكافآت والحوافز الفعالة التي تطبقها الإدارة يمكن أن تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء لدى موظفي شركة ألفا.

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع بعنوان أثر الإدارة الجيدة على جودة أداء الموظفين في شركة ألفا للبحوث والتسويق في مدينة جدة واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فإننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
إلى أي مدى يظهر المدراء قيادة فعالة وتوجيهاً واضحاً للموظفين؟					
في رأيك، إلى أي حد يُشرك المدراء الموظفين في عملية اتخاذ القرارات؟					
إلى أي درجة ترى أن نظام المكافآت يعكس بشكل مناسب مستوى أداء الموظفين؟					
إلى أي حد تشعر بالتحفيز والتشجيع من قبل الإدارة لتحسين أدائك الوظيفي؟					

الاستبيان الثاني

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
إلى أي حد تستوفي مخرجات عملك المعايير المطلوبة من حيث الجودة والدقة؟					
إلى أي درجة تتحمل المسؤولية وتلتزم بتنفيذ المهام في الوقت المحدد؟					
إلى أي درجة تستطيع التكيف مع التطورات والتغيرات في طبيعة عملك؟					
إلى أي حد تُظهر روح المبادرة والابتكار في أداء عملك؟					