

**Final Project 1**  
Code: MGM 496-PMG496  
**Project Template**

Faculty of Management  
Midocean University

## عنوان المشروع

"دور علم النفس في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية: من التوظيف إلى التقاعد"

أسم الطالب

منصور حسن الجراش

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

## جدول المحتويات

|    |                                                  |
|----|--------------------------------------------------|
| 3  | 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة             |
| 4  | 1.1. المقدمة:                                    |
| 5  | 1.2. مشكلة الدراسة                               |
| 5  | 1.2.1. فجوات على المستوى النظري                  |
| 5  | 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي                |
| 5  | 1.3. أهمية الدراسة                               |
| 5  | 1.3.1. على المستوى النظري:                       |
| 6  | 1.3.2. على المستوى التطبيقي:                     |
| 6  | 1.4. أسئلة الدراسة                               |
| 6  | 1.5. أهداف الدراسة                               |
| 6  | 1.6. فرضيات الدراسة                              |
| 7  | 1.7. نموذج الدراسة                               |
| 7  | 1.8. منهجية الدراسة                              |
| 7  | 1.9. الدراسة الميدانية                           |
| 7  | 1.10. مخطط المشروع المقترح                       |
| 8  | 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة                |
| 9  | 2.1. المقدمة:                                    |
| 9  | 2.2. المتغير المستقل                             |
| 9  | 2.3. المتغير التابع                              |
| 10 | 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع |
| 10 | 2.5. الخاتمة                                     |
| 10 | قائمة المراجع                                    |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1. المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة العمل المعاصرة، بات من الضروري أن تتبنى إدارات الموارد البشرية أدوات وأساليب فعالة لفهم وتحفيز الأفراد وتعزيز إنتاجيتهم. ويُعد علم النفس أحد الركائز الأساسية التي يمكن أن تساهم بفعالية في تطوير أداء العاملين، وتحقيق بيئة عمل إيجابية. من خلال التركيز على سلوكيات الموظفين ودوافعهم واحتياجاتهم النفسية، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يؤدي دورًا محوريًا في بناء ثقافة تنظيمية صحية. وتكمن أهمية هذه الدراسة في الكشف عن الأبعاد النفسية التي تؤثر على الموارد البشرية، ودراسة كيفية توظيف مبادئ علم النفس لتعزيز الأداء الوظيفي والارتباط المؤسسي.

## 1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من تنامي الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، إلا أن التكامل بين مفاهيم علم النفس والعمليات الإدارية لا يزال محدودًا في العديد من المؤسسات. وقد ساهم هذا القصور في ظهور مشكلات تتعلق بانخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وارتفاع معدل دوران الموظفين، وضعف الولاء التنظيمي.

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين علم النفس وإدارة الموارد البشرية بشكل متكامل.
- ضعف في الأطر النظرية التي توضح تطبيقات علم النفس التنظيمي داخل المؤسسات العربية.

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- غياب البرامج التطبيقية المستندة إلى علم النفس في بعض أقسام الموارد البشرية.
- عدم تدريب مديري الموارد البشرية على المبادئ النفسية التي تساعد في اتخاذ قرارات أفضل.

ما مدى تأثير علم النفس في تعزيز كفاءة وفعالية قسم الموارد البشرية؟

## 1.3. أهمية الدراسة

### 1.3.1. على المستوى النظري:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالربط بين علم النفس وإدارة الموارد البشرية.
- توضح أهمية تبني المنهج النفسي في تفسير الظواهر الإدارية والسلوكية داخل بيئة العمل.

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقدم توصيات عملية لأقسام الموارد البشرية بشأن تطبيق علم النفس في عمليات التوظيف، التحفيز، والتقييم.
- تساعد المؤسسات على تعزيز الأداء العام من خلال الاهتمام بالجانب النفسي للموظف.

### 1.4. أسئلة البحث

1. ما هو دور علم النفس في فهم وتحليل سلوك الموظفين؟
2. كيف يساهم علم النفس في تطوير سياسات التوظيف والتدريب والتقييم؟
3. ما أثر تطبيق مبادئ علم النفس على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي؟

### 1.5. أهداف البحث

- توضيح أهمية علم النفس في بيئة العمل.
- تحليل العلاقة بين علم النفس وإدارة الموارد البشرية.
- تقديم نموذج تطبيقي لتوظيف المبادئ النفسية في قسم الموارد البشرية.

### 1.6. فرضيات البحث

1. توجد علاقة إيجابية بين تطبيق مبادئ علم النفس ورفع كفاءة قسم الموارد البشرية.
2. يؤثر استخدام علم النفس في الموارد البشرية على خفض معدل دوران الموظفين.
3. تطبيق علم النفس التنظيمي يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

## 1.7. نموذج البحث

سيتم بناء نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (علم النفس) والمتغيرات التابعة (الأداء، الرضا، معدل الدوران، التحفيز... إلخ).

## 1.8. منهجية البحث

منهجية الدراسة: ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وتحليل محتوى السياسات الحالية، بالإضافة إلى استخدام أداة استبانة لتقييم آراء موظفي الموارد البشرية حول أثر علم النفس على ممارساتهم اليومية.

## 1.9. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة على عينة من موظفي الموارد البشرية في عدد من الشركات السعودية، مع التركيز على قياس مستوى الوعي والتطبيق العملي للمفاهيم النفسية. (بعض الشركات في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية)

## 1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (المقدمة، المشكلة، الأهمية، الأهداف)
- الفصل الثاني: الإطار النظري (مفاهيم علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية)
- الفصل الثالث: الدراسات السابقة
- الفصل الرابع: منهجية الدراسة
- الفصل الخامس: الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي
- الفصل السادس: النتائج والتوصيات

## 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

**2.1. المقدمة:**

**2.2. المتغير المستقل**

**2.3. المتغير التابع**

## 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

## 2.5. الخاتمة

### قائمة المراجع

- عبد الرحمن، فهد. (2020). *علم النفس الصناعي والتنظيمي*. الرياض: دار الزهراء.
- الزهراني، خالد. (2022). *أسس إدارة الموارد البشرية*. جدة: مكتبة المعرفة.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Smith, J. & Williams, L. (2021). *Psychology in Human Resource Practice*. Oxford University Press.
- مجلة الموارد البشرية السعودية، عدد خاص عن الصحة النفسية في بيئة العمل، 2023.

