

أثر ممارسات الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركة المياه في
مدينة بيشة المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)

**"The Impact of Human Resource Practices on
Employee Performance in the Water Company in
the city of Bisha, Kingdom of Saudi Arabia (An
Analytical Study)"**

أسم الطالب

سلمان سعد كدم القرني

الرقم الجامعي

٢٠٢١٢٠٣٤٩٤

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله قولاً وعملاً وفعلًا، الحمد لله ما انتهى درب ولا تمّ عمل إلا بفضلته وعونه وتوفيقه.

أتقدم بخالص الشكر والامتنان لكل من وقف بجانبني خلال فترة دراستي،
كما أود أن أشكر بشكل خاص الدكتورة منى العشري على دعمها وتوجيهها القيم الذي ساعدني في إنجاز هذا
العمل بنجاح.

كما أود أن أعبر عن شكري لأساتذة الجامعة الكرام ولكل من ساهم بأي شكل من الأشكال في هذه الدراسة،
سواء بالخبرة أو بالإرشاد فجزاكم الله خير الجزاء.

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع

إلى كل الأصدقاء ومن كانوا برفقتي أثناء دراستي في الجامعة
وإلى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتي وإلى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية.
أشكر لفراد عائلتي، وزملائي، وزميلاتي، الذين قدموا لي كل الدعم الذي ساهم في إتمام هذه الدراسة

المستخلص:

باللغة الإنجليزية:

المستخلص:

باللغة العربية:

جدول المحتويات:

٥	جدول المحتويات:
٦	قائمة الأشكال:
٧	قائمة الجداول:
١٠	المقدمة:
١٣	مشكلة البحث:
١٤	أهمية البحث:
١٥	أسئلة البحث:
١٦	أهداف البحث:
١٧	فرضيات البحث:
١٨	نموذج البحث:
١٩	منهجية البحث:
٢١	الدراسة الميدانية:
٢٢	مخطط المشروع:
٢٤	الدراسات السابقة والإطار النظري:
٢٥	الملخص:
٢٦	المراجع:
٢٦	المراجع العربية:
٢٧	المراجع الأجنبية:
٢٨	الملاحق:

قائمة الأشكال:

- شكل ١ تصميم يوضح نموذج البحث من تصميم الباحث ١٨
- شكل ٢ بصلة البحث نت تصميم الباحث ٢٠

قائمة الجداول:

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة



الفصل الثاني: الاطار النظري



الفصل الثالث: منهجية البحث



الفصل الرابع: التحليل الاحصائي



الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

مع استمرار التقدم الاقتصادي والتكنولوجي، يظهر بوضوح أن الأمور لم تعد تقتصر على الآلات والتكنولوجيا وحدها كعناصر رئيسية تحدد نجاح وقوة الشركات. بل أصبح لزاماً على الشركات الطموحة، الرغبة في البقاء والازدهار، أن تولي اهتماماً كبيراً لعنصرها البشري، في العقود السابقة، كانت الآلات والتكنولوجيا هي القوة الدافعة والمحركة للتقدم الاقتصادي والتنموية، حيث تمثلت قوة الإنتاج والتفوق في الابتكار في هذه العوامل (Storey, ١٩٩٥).

تشهد الشركات الآن تحولاً في نظرتها نحو مصدر آخر للقوة والتأثير، وهو الموارد البشرية، فقد أصبح فهم الدور الحيوي الذي يلعبه الإنسان في نجاح الشركات أمراً لا غنى عنه. إن العمل الجماعي والمهارات البشرية أصبحت عناصر حاسمة في تحقيق التطور والنمو المستدام. يشهد العالم اليوم تحولاً من التركيز الكلي على الكفاءات التقنية إلى الاعتراف بأهمية القدرات الشخصية والمهنية في بناء بيئات العمل المثلى، وبتزايد الاعتراف بأن الموظفين ليسوا مجرد أصول للشركة، بل هم العنصر الأساسي الذي يحدد تنافسيتها واستدامتها في ساحة المنافسة الحديثة. فان تحقيق رضا الموظفين وتطويرهم مسألة حيوية لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. فالاستثمار في تطوير المهارات الشخصية وتعزيز القدرات القيادية يسهم بشكل فعال في تعزيز أداء الفريق وبناء جو من الابتكار والتفاني في العمل (القيسي، ٢٠١٦).

تعتبر القيادة الفعالة وإدارة الموارد البشرية بشكل استراتيجي محورين في تحقيق نجاح الشركات في هذا العصر المتطور. يتطلب الوضع الحالي فهماً عميقاً لاحتياجات وطموحات الموظفين، وتقديم بيئات عمل تشجع على التطوير الشخصي والمهني. إن تحديات الموارد البشرية لم تعد تقتصر على إدارة العلاقات العامة والرواتب فقط، بل أصبحت تتعلق ببناء ثقافات تنظيمية صحية ومحفزة تسهم في جعل العمل فعالاً ومستداماً، حيث تنتم الشركات الرائدة في هذا العصر بالتفكير الاستراتيجي في تنمية قدرات فرقها البشرية. كما ان إن استشراف المستقبل والتحلي بالمرونة في التعامل مع التحولات السريعة تعتبر مفاتيح النجاح لهذه الشركات. وفي هذا السياق، يسعى القادة إلى توفير فرص التعلم المستمر وتحفيز روح الابتكار بين الموظفين، مما يسهم في تعزيز تنافسيتهم وقدرتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة (الفارس ، ٢٠١١).

في هذا السياق الديناميكي والتحولي، يتضح أن دور الموارد البشرية كلاعب رئيسي في بناء المؤسسات وتحقيق أهدافها. وإن الاستثمار الذكي في التطوير البشري وخلق بيئات عمل تحفز على التفوق يمثل التحدي الرئيسي الذي تواجهه الشركات اليوم. ومن خلال فهم عميق لأهمية العنصر البشري، يمكن أن تحقق الشركات تفوقاً استراتيجياً يعكس التطور الحديث في السوق كما اشارت بعض الدراسات السابقة، حيث توصلت دراسة (عبد الجواد ، ٢٠٢١) إلى أن مستوى القيام بممارسة إدارة الموارد البشرية في المصرف التجاري الوطني كان مرتفعاً، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية التعويض التخطيط الوظيفي، تقييم الأداء، التدريب، وإشراك الموظفين) لها أثر إيجابي على أداء الموظفين، وأيضاً توصلت دراسة (العوضي ، ٢٠٢١) توصلت الدراسة إلى

مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة معنوية التطوير ، التعويضات و الحوافز ومستوى الإبداع الإداري في بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ، بالإضافة إلى أنه إتضح أنَّ أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية أثراً على مستوى الإبداع الإداري هي التدريب والتطوير ، و التعويضات و الحوافز ، على الترتيب.

تنطوي إدارة الموارد البشرية على مزيج من الممارسات والسياسات التي تستند إلى فهم عميق لأهمية الإنسان في سياق الأعمال الحديث. تُعدّ إدارة الموارد البشرية أكثر من مجرد إجراءات إدارية، بل تمثل ركيزة أساسية تُسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسة والاستفادة القصوى من إمكانات ومهارات الفريق البشري، وفي سياق تنافسي يتسارع فيه وتيرة التغيير، تأتي سياسات التوظيف لتلعب دوراً حيوياً في تجنيد الكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف الشركة. يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تكون على دراية بمتطلبات السوق وأحدث اتجاهات التوظيف، مما يمكنها من اختيار الكفاءات الملائمة وتوظيفها بشكل فعالو من ناحية أخرى، يأتي تطوير الموارد البشرية كعنصر رئيسي لتعزيز كفاءات ومهارات العاملين. من خلال تقديم برامج تدريب وتطوير مستمرة، تسعى الشركات إلى تعزيز قدرات موظفيها وتحسين أدائهم. يساهم هذا التركيز على التطوير الشخصي في تعزيز مستوى الرضا والالتزام بين العاملين، مما ينعكس إيجاباً على الفاعلية التشغيلية للمؤسسة (عبد الرزاق، وبوقفة ، ٢٠٢٠).

لضمان استمرارية هذه الجهود، تأتي سياسات تقييم الأداء كأداة لتقييم تحقيق الأهداف وتحديد نقاط التحسين. يُعتبر تفعيل نظام منتج لتقييم الأداء خطوة أساسية لتعزيز الإنتاجية وتحفيز الابتكار والتفوق الفردي، ومن جانب آخر، يتعامل نظام المكافآت والتحفيز مع تعزيز رغبة العاملين في تحقيق الأهداف المؤسسية. يعتبر هذا الجانب مهماً في بناء روح الفريق وتعزيز الالتزام والانخراط في العمل (محمد، ٢٠١٦).

علاوة على ذلك، يتعامل مجال خلق بيئة عمل إيجابية مع تشجيع التفاعل الإيجابي بين العاملين وتعزيز الثقافة الداعمة للابتكار والتعاون. إن توفير بيئة عمل تحفز على التفوق وتعزز التواصل الفعال يسهم في خلق فضاء حيوي للعمل ينعكس إيجاباً على أداء الفريق وبالتالي على أداء المؤسسة بأكملها، وهنا يتضح أن الدمج بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال يمثل إحدى مفاتيح النجاح في مواجهة تحديات العصر الحديث. إن تحقيق التوازن بين احتياجات المؤسسة واحترام حقوق وتطلعات الموظفين يشكل تحدياً استراتيجياً يتطلب تفهماً عميقاً ورؤية استباقية. حيث تتنوع هذه الممارسات وتؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين. إن الفهم الدقيق لكيفية تأثير هذه الممارسات يمكن أن يكون أحد المفاتيح لتحقيق تطوير فعال في الأداء الوظيفي. (أبو سلمية، ٢٠٠٧). ولذلك، يأتي هذا البحث لاستكشاف وتحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركة المياه في مدينة بيشة بالمملكة العربية السعودية

ان تحليل تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية يهدف إلى قياس التكامل بين هذه الممارسات واستراتيجيات الشركة. يمكن أن تكون هناك عقبات أو تحديات في تحقيق التكامل الفعال، ولكن فعالية سياسات التوظيف والتدريب يمكن أن تساهم في تحقيق أهداف الشركة وتطوير مهارات وكفاءات الموظفين بشكل فعال.

من جهة أخرى، يمكن تحسين أداء الموظفين من خلال تطبيق ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. ويمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز الابتكار والتفوق، ويجب تصميم نظم تقييم الأداء بشكل يحقق التحسين المستمر. قد تواجه تحديات في تحليل وتقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين بشكل دوري ومستمر، ولكن يمكن التغلب عليها من خلال الجهود المستمرة والتحليل الدقيق.

وسيقوم الباحث خلال هذا البحث، نهدف إلى فهم عميق لكيفية تحسين إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تعزيز أداء الموظفين وبالتالي تعزيز نجاح واستدامة الشركة في سوق الأعمال المتنافس.

مشكلة البحث:

إن ممارسات إدارة الموارد البشرية تعتبر موردا تنظيميا بالغ الأهمية حيث تساعد المنظمة في المحافظة على فعاليتها وإن إدارة الموارد البشرية تشير إلى الفلسفة والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة العاملين في المؤسسة (Cooper, ٢٠١٩).

تتمثل مشكلة الدراسة في فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في شركة المياه. كما يظهر أن هناك حاجة ملحة لفحص مدى تناغم وفعالية تلك الممارسات مع البيئة العملية للشركة، وكيف يمكن أن تسهم في تحقيق أهدافها وتحسين أداء موظفيها.

■ الفجوات النظرية:

- قد تكون هناك فجوات نظرية في فهم كيفية تكامل وتناغم ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب، مع استراتيجيات الشركة وأهدافها العامة. هل تلك الممارسات تتجاوب بشكل كاف مع تحديات وفرص البيئة الخاصة بالشركة؟
- يمكن أن تظهر فجوات في الفهم النظري لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في سياق محدد، خاصةً فيما يتعلق بتطبيقات إدارة الأداء وتحفيز الفريق.

■ الفجوات العملية:

- هل الشركة تعتمد بشكل فعال على توظيف واستقطاب الكفاءات المناسبة وتوجيهها في مسارات مهنية تناسب أهدافها؟ هل هناك تحديات في تطبيق سياسات التدريب وتقييم الأداء بشكل يحقق أقصى قدر من الفعالية؟
- يمكن أن تظهر فجوات في فهم كيفية تحفيز الموظفين وتشجيعهم على المشاركة وتحقيق الأهداف المشتركة. هل توفر الشركة بيئة عمل تحفز على التفوق والابتكار؟
- هل هناك فجوات في تحليل وتقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين بشكل دوري ومستمر؟

من خلال تحليل هذه الفجوات، يمكن للدراسة أن تقدم توصيات فعّالة لتحسين وتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركة، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية.

وتمثلت مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي: "ما هو أثر ممارسات الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركة المياه في مدينة بيشة المملكة العربية السعودية".

أهمية البحث:

تتأتى أهمية هذه الدراسة أيضًا من خلال التركيز على أهمية الموارد البشرية كمورد أساسي وحيوي. فالدراسة تسلط الضوء على دور إدارة الموارد البشرية وكيف يمكنها تحقيق أهداف المنظمة، خاصة في ظل التحديات المتزايدة وسرعة التغيرات البيئية. ومن ثم، يأتي دور الدراسة في تسليط الضوء على تحديث ممارسات إدارة الموارد البشرية وتكاملها بشكل فعال، مما يلبي احتياجات الشركة في التنافس والتكيف مع التطورات الحديثة، حيث يتمحور موضوع الدراسة حول أثر ممارسات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي أمرًا ذا أهمية بالغة في ظل التحولات المستمرة في بيئة الأعمال والتي تتطلب من الشركات التكيف والابتكار لضمان استدامة النجاح.

الأهمية النظرية:

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال توجيهها للنظريات والمعارف العلمية نحو خدمة المؤسسات والمجتمع بشكل عام. فإن النتائج المستنبطة من الدراسة ستسهم في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مما يعزز المكتبات ويسهم في تطوير الدراسة العلمية في هذا الميدان. يعكس ذلك إلهامًا للباحثين ويفتح أفقًا لفهم أفضل للعلاقة بين الممارسات الإدارية والأداء الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

من الناحية العملية، تبرز أهمية الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على واقع الشركة المياه. فإن استخدام هذه النتائج يمكن أن يكون أداة فعالة لتحسين مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الشركة. بفضل تلك التحسينات، يمكن أن ينعكس ذلك إيجابيًا على إنتاجية الشركة وأداء الأفراد، وهو ما يسهم في تحقيق النجاح والاستمرارية للمنظمة بشكل شامل. يعكس هذا الجانب التطبيقي أهمية الدراسة في تحفيز التغيير وتحسين الأداء الوظيفي على أرض الواقع، مما يعود بالفائدة على الشركة ومجتمعها المحيط.

أسئلة البحث:

تعد إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء ونجاح الشركات في بيئة الأعمال اليوم. من خلال دراسة تحليلية لتكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين، يتم التركيز على قياس هذا التكامل وتحديد العقبات التي قد تعوق تحقيقه بشكل فعال. كما سيتناول البحث أيضًا فعالية سياسات التوظيف والتدريب في تحقيق أهداف الشركة، وتأثير ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفريق على تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، سيستعرض البحث تأثير بيئة العمل على تحفيز الابتكار والتفوق، وأهمية استخدام نظم تقييم الأداء في تحقيق التحسين المستمر وتطوير أداء الموظفين بشكل دوري ومستمر ولذلك ستكون أسئلة الدراسة كالتالي:

السؤال الرئيسي:

"ما هو أثر ممارسات الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركة المياه في مدينة بيشة المملكة العربية السعودية".

الأسئلة الفرعية:

■ السؤال الفرعي الأول:

كيف يمكن تحليل تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية مع استراتيجيات الشركة؟

■ السؤال الفرعي الثاني:

ما هي فعالية تطبيق سياسات التوظيف والتدريب في تحقيق أهداف الشركة؟

■ السؤال الفرعي الثالث:

كيف يؤثر تطبيق ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفريق على أداء الموظفين؟

أهداف البحث:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من العوامل الحاسمة في نجاح أي منظمة، حيث تلعب دوراً أساسياً في تحقيق الأهداف وتعزيز أداء الموظفين. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحليل تأثيرها على أداء الموظفين، بالإضافة إلى فحص فعالية سياسات التوظيف والتدريب في تطوير مهارات العاملين. كما يسعى البحث إلى فهم تأثير ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفرق على تحسين الأداء الفردي والجماعي. بالإضافة إلى ذلك، يتناول البحث تحليل تأثير بيئة العمل على تحفيز الابتكار والتفوق، وأهمية استخدام نظم تقييم الأداء لتحقيق التحسين المستمر وتطوير أداء الموظفين بشكل دوري ومستمر.

الهدف الرئيسي: تهدف هذه الدراسة إلى فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في شركة المياه في مدينة بيشة، المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

■ الهدف الفرعي الأول:

استكشاف تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية مع استراتيجيات الشركة.

■ الهدف الفرعي الثاني:

تحليل فعالية سياسات التوظيف والتدريب.

■ الهدف الفرعي الثالث:

تحليل تأثير ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفريق.

فرضيات البحث:

يتناول البحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في شركة المياه في مدينة بيشة، المملكة العربية السعودية. حيث تستند الفرضيات الفرعية على تحليل تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية مع استراتيجيات الشركة، فعالية سياسات التوظيف والتدريب، ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفريق، بيئة العمل على تحفيز الابتكار والتفوق، واستخدام نظم تقييم الأداء لتحقيق التحسين المستمر. يهدف البحث إلى فحص وتحليل هذه العلاقات لفهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين وتحقيق أهداف الشركة بشكل شامل، والتي ستكون كالتالي:

الفرضية الرئيسية: (H٠) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ايجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في شركة المياه في مدينة بيشة، المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

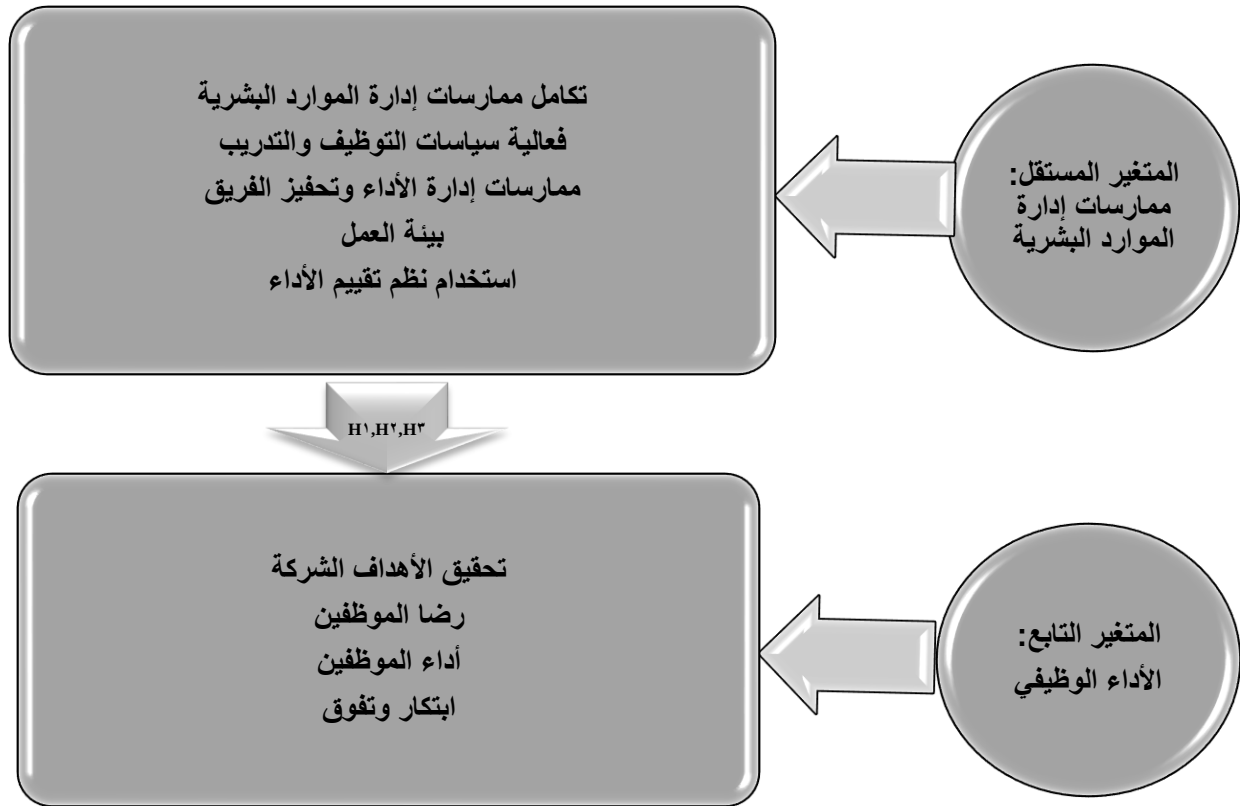
H١: توجد علاقة معنوية توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ايجابية بين تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات الشركة:

H٢: توجد علاقة معنوية توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ايجابية بين فعالية سياسات التوظيف والتدريب وتحقيق أهداف الشركة:

H٣: توجد علاقة معنوية توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ايجابية بين ممارسات إدارة الأداء وتحفيز الفريق وأداء الموظفين:

نموذج البحث:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في شركة المياه بمدينة بيشة، المملكة العربية السعودية. ولذلك تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد الجوانب الحيوية في نجاح أي منظمة، بحيث تعمل على تطوير القدرات وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة.



شكل ١ تصميم يوضح نموذج البحث من تصميم الباحث

منهجية البحث:

يدرس البحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي في الشركة، وذلك باستخدام هيكل "البصل البحثي" لتحليل وتنظيم العوامل المختلفة التي تؤثر على هذه العلاقة بشكل شامل. فمن خلال تطبيق هذا الهيكل، يمكن للباحث فهم تأثير مختلف جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وغيرها، على الأداء الوظيفي بطريقة منهجية ومنظمة.

فلسفة البحث:

يعتمد هذا البحث على الفلسفة **الوضعية**، حيث يهدف إلى فهم وتحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي في سياق شركة المياه.

منهج البحث:

يستخدم البحث **الاستنتاجي** كأسلوب رئيسي لتحليل وفهم الأدبيات والنظريات السابقة المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

استراتيجية البحث:

يتبنى البحث استراتيجية **المسح** باستخدام **الاستبيان** كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يهدف الباحث إلى فحص العلاقات بين المتغيرات.

نوع البحث:

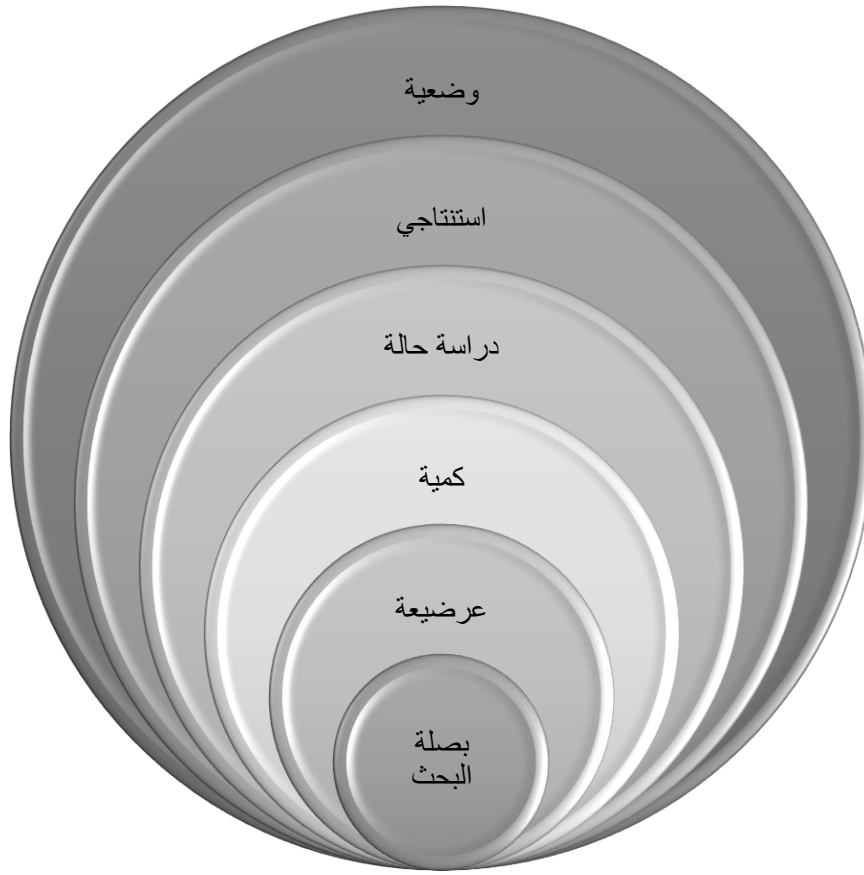
يعتمد هذا البحث على نهج **البحث الكمي**، حيث يركز على جمع البيانات الكمية من خلال الاستبيان لتحليلها بطرق إحصائية.

الأفق الزمني:

يعتمد هذا البحث على أفق زمني **مقطعي عرضي**، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة لفحص العلاقات في نقطة زمنية معينة.

طرق جمع وتحليل البيانات:

يستخدم البحث أساساً طريقة **جمع البيانات بواسطة الاستبيان** وتحليلها بواسطة أساليب إحصائية لفهم العلاقات بين ممارسات الموارد البشرية والأداء الوظيفي.



شكل ٢ بصلة البحث نت تصميم الباحث

فمن خلال تطبيق هذا الهيكل، يمكن للباحث فهم تأثير مختلف جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وغيرها، على الأداء الوظيفي بطريقة منهجية ومنظمة.

الدراسة الميدانية:

يشكل الاختيار الدقيق لمكان الدراسة الميدانية أساساً أساسياً في نجاح أي بحث، حيث يتوجب على الباحث تحقيق توازن فعال بين الصلة بالموضوع وسهولة الوصول والاعتبارات الأخلاقية، ويرتبط مكان الدراسة البحثية بصورة وثيقة بموضوع البحث حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة المياه بمدينة بيشة السعودية. سيتيح هذا الاختيار فرصة استكشاف الأبعاد العملية والتحليل المفصل للعلاقات المؤثرة.

- يتم اختيار مكان الدراسة بناءً على صلته الوثيقة بموضوع البحث، حيث يعكس الإعداد الواقعي لشركة المياه في مدينة بيشة السعودية الواقع التنظيمي الذي يتمحور حول ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- يتمتع الباحث بسهولة الوصول إلى شركة المياه وبيئتها الداخلية. يتيح ذلك لهم إجراء الملاحظات والمقابلات بكفاءة والتفاعل مع مختلف مكونات المنظمة.
- توفير ضمانات أخلاقية هو أمر أساسي، حيث يلتزم الباحث بحماية رفاة وحقوق المشاركين في البحث، سواء كانوا موظفين في الشركة أو أفراداً آخرين ذوي صلة.
- يضمن اختيار مكان الدراسة توفر الموارد اللازمة، بما في ذلك الوصول إلى المعدات والمواد الضرورية لتنفيذ الأنشطة البحثية بشكل فعال.
- يتأكد الباحث من أن شركة المياه تمثل تمثيلاً جيداً للواقع العام للقطاع، مما يزيد من إمكانية تعميم النتائج على مستوى أوسع.

باختيار مكان الدراسة بناءً على هذه المعايير، يضمن الباحث تحقيق أهداف البحث بشكل فعال وموثوق.

مخطط المشروع:

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

المراجع العربية:

١. الفارس ليمان (٢٠١١). أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة. مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد ٧٣.
٢. القيسي، فاضل حمد سلمان (٢٠١٦). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٩٢ المجلد ٢٢.
٣. أبو سلمية، باسمه (٢٠٠٧). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية. رسالة لنيل الماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، ص ١٨.
٤. العوضي، سارة (٢٠٢١). ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين: دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية، العدد ١، ص ١١٧.
٥. عبد الجواد، عبد السلام (٢٠٢٠). مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين. مجلة آفاق الاقتصادية، الناشر جامعة المرقب، العدد ١٢، ص ١-٢٨.
٦. عبد الرزاق، شادي، بوفقة مروان (٢٠٢٠). أهمية تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظف. رسالة لنيل الماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر، ص ٧.
٧. محمد، بناز (٢٠١٦). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية المجلد ٩، ص ٤٥٣ - ٤٨٢.

المراجع الأجنبية:

٨. Storey, J. (١٩٩٥). "Is HRM catching on?" International Journal of Manpower, ١٦(٤), ٣-١٠.
٩. Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., Cooke, F. L. (٢٠١٩). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. Human Resource Management, ٥٨, ٨٥-٩٧.

.١٠

الملاحق: