

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

كلية العلوم الإدارية

قسم الإدارة العامة



## واقع تطبيق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد

## البشرية ودوره في تحويل أداء الموارد البشرية

دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في وزارتي النقل والعدل

إعداد:

محمد بن عواد بن غدير الشمري

إشراف:

أ. د. محمد سيد حمزاوي

اطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في

العلوم الإدارية تخصص الإدارة العامة

الرياض

١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م

## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
ب	مستخلص الدراسة باللغة العربية
د	مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية
و	الإهداء
ز	الشكر والتقدير
ح	قائمة المحتويات
ك	فهرس الجداول
ن	فهرس الأشكال
١	الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأبعادها
٢	مقدمة الدراسة
٧	مشكلة الدراسة
١٤	أسئلة الدراسة
١٤	أهداف الدراسة
١٥	أهمية الدراسة
١٧	حدود الدراسة
١٨	مفاهيم ومصطلحات الدراسة
٢٢	الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة
٢٣	مفهوم إدارات الموارد البشرية
٢٦	أهمية إدارات الموارد البشرية
٣٠	رأس المال البشري
٣١	أهداف إدارات الموارد البشرية
٣٥	مقارنة بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية

الصفحة	الموضوع
٣٧	العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية
٤٥	مفاهيم ونماذج التحول للموارد البشرية HR Transformation والفرق بينه وبين المصطلحات المشابهة السابقة
٤٩	أنموذج النظم لتنمية الموارد البشرية
٥١	استراتيجيات تنمية الموارد البشرية
٥٨	مفهوم تحليل الموارد البشرية
٦١	تنظيم إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة (تنظيم التحول)
٦٧	التحديات التي تواجه تحول إدارة الموارد البشرية
٨٦	وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية المطلوبة للتحول في برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية
٨٩	التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
٩١	التدريب
٩٧	تطوير الموظفين
١٠٠	إدارة الأداء الوظيفي
١٠٩	إدارة المواهب
١١٣	إدارة المسار الوظيفي
١١٤	تجارب تحوّل موارد بشرية عالمية
١١٦	ثانياً : الدراسات السابقة
١٢٤	التعقيب على الدراسات السابقة
١٢٩	نبذة عن جهات الدراسة
١٢٩	وزارة النقل
١٣١	وزارة العدل
١٣٣	الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة
١٣٥	منهج الدراسة

الصفحة	الموضوع
١٣٦	مجتمع الدراسة
١٣٦	عينة الدراسة
١٣٨	أداة الدراسة
١٥٢	الأساليب الإحصائية
١٥٦	الفصل الرابع : تحليل بيانات الدراسة ومناقشة النتائج
١٥٨	أولاً : النتائج المتعلقة بوصف متغيرات عينة الدراسة
١٦٦	ثانياً : النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة
٢٢٤	الفصل الخامس : خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها
٢٢٥	خلاصة الدراسة
٢٢٧	نتائج الدراسة
٢٣٨	توصيات الدراسة
٢٣٩	مقترحات الدراسة
٢٤٠	قائمة المصادر والمراجع
٢٥٣	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	اسم الجدول	م
٣٦	مقارنة بين إدارة الافراد وإدارة الموارد البشرية	١
٤٥	تطور وظيفة الموارد البشرية لتصبح أكثر استراتيجية	٢
٦٣	أوجه التعاون بين مدير الموارد البشرية وباقي المديرين	٣
٦٦	تطور دور مدير إدارة الموارد البشرية	٤
١٣٧	حجم المجتمع والعينة بحسب جهة العمل	٥
١٤٢	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور	٦
١٤٣	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور	٧
١٤٤	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور	٨
١٤٥	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الرابع بالدرجة الكلية للمحور	٩
١٤٧	ثبات المفردات والثبات العام لإدراك موظفو إدارة الموارد البشرية لأنشطة برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية	١٠
١٤٨	ثبات المفردات والثبات العام لمتطلبات تطبيق أنشطة برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في الوزارة	١١
١٤٩	ثبات المفردات والثبات العام لمحور تطبيق تحول أداء إدارات للموارد البشرية في الوزارة .	١٢
١٥٠	ثبات المفردات والثبات العام لمحور المعوقات التي تحد من فعالية التحول لتحقيق نتائجه على الأداء العام للوزارة	١٣

الصفحة	اسم الجدول	م
١٥٣	طريقة تحصيل أداة الدراسة	١٤
١٥٩	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الوزارة التي يعملون فيها	١٥
١٦٠	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الإدارة	١٦
١٦١	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرتبة	١٧
١٦٢	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي	١٨
١٦٣	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة الوظيفية	١٩
١٦٤	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد الدورات في مجال إدارة الموارد البشرية	٢٠
١٦٧	إجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى وعي الموظفين بأبعاد برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في الوزارتين (وزارة النقل ، وزارة العدل) .	٢١
١٧٤	إجابات أفراد عينة الدراسة على متطلبات تطبيق أنشطة برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في الوزارتين (وزارة النقل ، وزارة العدل)	٢٢
١٨١	إجابات أفراد عينة الدراسة على واقع تطبيق تحول أداء إدارات للموارد البشرية في الوزارات من وجهة نظر المبحوثين في الوزارتين (وزارة النقل ، وزارة العدل)	٢٣
١٨٨	إجابات أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تحد من فعالية التحول لتحقيق نتائجه على الأداء العام للوزارة من وجهة نظر المبحوثين في الوزارتين (وزارة النقل ، وزارة العدل)	٢٤
١٩٤	اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolomogorov-Smirnov) لتوضيح اعتدالية البيانات	٢٥
١٩٥	اختبار ليفن لتجانس التباين	٢٦
١٩٦	اختبار (مان وتني) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف الوزارة . اختبار (مان وتني) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول طبيعة العمل	٢٧

الصفحة	اسم الجدول	م
١٩٨	اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolomgorov-Smirnov) لتوضيح اعتدالية البيانات	٤٨
١٩٩	اختبار ليفن لتجانس التباين	٤٩
٢٠٠	نتائج كروسكال - واليس (Kruskal - Wallis) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف الإدارة	٣٠
٢٠٢	اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolomgorov-Smirnov) لتوضيح اعتدالية البيانات	٣١
٢٠٥	اختبار ليفن لتجانس التباين	٣٢
٢٠٦	نتائج كروسكال - واليس (Kruskal - Wallis) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف المرتبة	٣٣
٢٠٩	اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolomgorov-Smirnov) لتوضيح اعتدالية البيانات	٣٤
٢١١	اختبار ليفن لتجانس التباين	٣٥
٢١٢	نتائج كروسكال - واليس (Kruskal - Wallis) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف المستوى التعليمي	٣٦
٢١٤	اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolomgorov-Smirnov) لتوضيح اعتدالية البيانات	٣٧
٢١٦	اختبار ليفن لتجانس التباين	٣٨
٢١٧	نتائج كروسكال - واليس (Kruskal - Wallis) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف سنوات الخبرة الوظيفية	٣٩
٢٢٠	اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolomgorov-Smirnov) لتوضيح اعتدالية البيانات	٤٠
٢٢١	اختبار ليفن لتجانس التباين	٤١
٢٢٢	نتائج كروسكال - واليس (Kruskal - Wallis) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف سنوات الخبرة الوظيفية	٤٢

## فهرس الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	م
١٠	أنموذج الأبعاد الثلاثية لبرنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية	١
٣٤	العلاقة بين أنشطة إدارة الموارد البشرية وأهدافها	٢
٣٨	إدارة الموارد البشرية بشكل النظام المفتوح	٣
٤٤	العوامل البيئية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية	٤
٥٠	تطوير وتنمية القوى البشرية وفق مفهوم النظم	٥
٥٩	مصفوفة الموارد البشرية	٦
٧٧	التحديات والتغيرات الأساسية التي تواجه المديرين بشكل عام	٧
١٣٠	الهيكل التنظيمي للإدارة العامة للموارد البشرية بوزارة النقل	٨
١٣٢	هيكل الإدارة العامة للموارد البشرية بوزارة العدل	٩