



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
**جامعة الملك سعود**  
عمادة البحث العلمي

مركز بحوث كلية إدارة الأعمال



# التدخلات التنظيمية لتطوير الموارد البشرية: دراسة استطلاعية على المؤسسات العامة ومنشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

إعداد

د. معدي بن محمد آل مذهب

أستاذ الإدارة المشارك

كلية إدارة الأعمال

## الملخص

يهدف البحث إلى استطلاع التدخلات التنظيمية لتطوير الموارد البشرية المتعلقة بالتطوير الوظيفي التنظيمي في المؤسسات العامة ومنشآت القطاع الخاص. تضمن البحث توضيحا لإجراءات البحث من حيث المنهج المتبع، ومجتمع، وعينة، وأداة البحث. تشير النتائج إلى أن التدخلات التنظيمية المتمثلة في أنشطة التطوير الوظيفي التنظيمي في المنظمات محل الدراسة تُعدّ أنشطة ضعيفة عند ممارستها، ومعظمها لا يمارس. كما لم تظهر اختلافات ذات دلالة إحصائية بين القطاعين إلا في عدد محدود من الممارسات تحت البحث. وأشارت نتائج البحث أيضا إلى وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات عدد من أنشطة التطوير الوظيفي التنظيمي وبعض المتغيرات المتعلقة بالمسائل التنظيمية وإدارة الموارد البشرية. وانتهى البحث بمجموعة من التوصيات التي يُؤمل أن تجعل من التدخلات التنظيمية لتطوير الموارد البشرية أكثر حافية لتحسين مستوى وإدارة العنصر البشري. كما تضمنت التوصيات بعض الاقتراحات لدراسات مستقبلية في هذا الموضوع.

**Organizational Interventions toward Human  
Resources Development: An Exploratory Study  
on Public Enterprises and Private Sector  
Organizations in KSA**

*Dr. Moaddi Mohammed Al-Mith-hib  
Associate Professor of Management  
College of Business Administration  
KSU*

**Abstract**

This study explores organizational interventions toward human resources development in public enterprises and private organizations. It explains research procedures, including methodology, population and sampling procedures, and the study instrument. The findings indicate that organizational interventions related to Organizational Career Development Activities (OCDA) in both public enterprises and private organizations are, in practice, generally poor, and frequently non-existent. Only few statistically significant differences between the two sectors were observed. In addition, statistically significant correlations between some OCDA practices and certain organizational variables were noted. The study concludes with several recommendations for better OCDA intervention and suggestions for possible future research.