

أثر تخطيط الموارد البشرية والتدريب على الأداء الوظيفي من خلال
الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في شركة النفط اليمنية

سالم علي علي القميري

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر تخطيط الموارد البشرية والتدريب على الأداء الوظيفي من خلال الالتزام
التنظيمي كمتغير وسيط في شركة النفط اليمنية

سالم علي علي القميري

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يونيو 2023

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأعترف بأن هذا البحث عملي بيدي وجهدي الشخصي، إلا المقتبسات والمقتطفات فإنني أشرت إلى مصدرها الأصلي في قائمة المصادر والمراجع.

التوقيع:

التاريخ: يونيو 2023

الاسم: سالم علي علي القميري

الرقم الجامعي: 4192501

العنوان: اليمن، محافظة المهرة

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي يطيب بحمده العيش وتدوم بذكره النعم، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله تنزل الخيرات والبركات وتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات، أما بعد:

يطيب لي أن أهدي ثمرة عملي المتواضع لوالدي العزيز ولروح أمي الطاهرة رحمة الله عليها، كما يطيب لي أن أقدم أسمى آيات الشكر وعظيم الامتنان والتقدير إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة، وأخص بالشكر والتقدير مشرفي العزيز وقُدوتي في الجد والاجتهاد إبراهيم فهد سليمان، الذي لم يتوان في تزويدي المعلومة على الرغم من الصعوبات والتحديات ليخرج هذا العمل على ما هو عليه والله الحمد والمنه، وأسأل الله أن يجزيه عن طلاب العلم خير الجزاء، كما أشكر مشرفي الثاني البروفيسور ذو الكفل بن عبدالغني جزاه الله عنا خير الجزاء.

كما أشكر أيضًا جامعة العلوم الإسلامية التي تجمع بين أقطابها أبناء المسلمين كافة ليلتقوا ويرتقوا بالعلم تحت منبرها، كما أشكر القائمين على مركز الدراسات العليا، وأعضاء جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، وجميع أعضاء هيئة التدريس، سائلًا الله التوفيق لهم والسداد، وفي الختام لا يسعني إلا أن أشكر كل فرد زودني بزاد الدعاء الصادق بالنجاح والتوفيق وشحذ الهمم للمضي قدمًا، وقدم لي المساعدة، وأخص بالذكر زوجتي، وإخوتي، وأخواتي، وزملائي، وأحبي فردًا فردًا، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan perancangan sumber manusia dan latihan kepada prestasi kerja di Syarikat Minyak Yaman. Ia juga mengkaji peranan komitmen organisasi sebagai pengantara dalam hubungan antara perancangan sumber manusia dan latihan dengan prestasi kerja. Kajian ini menggunakan pendekatan deskripti analisis kuantitatif, yang dipandang sebagai pendekatan yang sesuai bagi kajian ini, untuk menguji hipotesisnya dan mencapai kesemua objektifnya. Soal selidik yang terdiri daripada 62 item untuk kesemua pemboleh ubah telah dibina berdasarkan kajian lepas. Kajian ini juga menggunakan teknik persampelan rawak berstrata. Untuk memproses data yang dikumpulkan daripada sampel kajian, perisian statistik SPSS dan Smart-PLS telah digunakan. Kajian ini menyimpulkan beberapa dapatan, terutamanya terdapat kesan positif perancangan sumber manusia dan latihan kepada prestasi kerja dan kesan langsung komitmen organisasi kepada prestasi kerja. Dapatan juga mendedahkan kesan langsung perancangan sumber manusia dan latihan kepada komitmen organisasi di Syarikat Minyak Yaman. Tambahan lagi, kajian ini mendedahkan bahawa komitmen organisasi mengantara secara separa hubungan antara perancangan sumber manusia dan prestasi kerja. Ia juga mengantara secara penuh hubungan antara latihan dan prestasi kerja. Dapatan kajian menyumbang kepada penekanan terhadap kepentingan peranan perancangan sumber manusia, latihan, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan tahap prestasi kakitangan Syarikat Minyak Yaman. Dapatan kajian juga boleh digeneralisasi kepada sektor awam dan swasta di Yaman, memandangkan pentingnya pemboleh ubah kajian bagi organisasi-organisasi dan syarikat-syarikat di Yaman. Akhirnya, kajian ini menyertakan beberapa cadangan dan saranan bagi populasi kajian dan kajian akan datang.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر تخطيط الموارد البشرية والتدريب على الأداء الوظيفي في شركة النفط اليمنية. كما درست دور الالتزام التنظيمي كعامل وسيط في العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والتدريب والأداء الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي الذي يعد منهجًا ملائمًا لطبيعة هذه الدراسة لاختبار فرضياتها والتحقق من جميع أهدافها. وقد تم تطوير استبانة مكونة من 62 فقرة لجميع متغيرات الدراسة اعتماداً على الدراسات السابقة، كما اعتمدت الدراسة الحالية أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ومن أجل معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS وبرنامج (Smart-PLS). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود تأثير إيجابي لتخطيط الموارد البشرية والتدريب على الأداء الوظيفي، ووجود أثر مباشر للالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي، كما كشفت النتائج عن وجود أثر مباشر لكل من تخطيط الموارد البشرية والتدريب على الالتزام التنظيمي في شركة النفط اليمنية، بالإضافة إلى ذلك كشفت الدراسة أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة جزئياً بين تخطيط الموارد البشرية والأداء الوظيفي كما يتوسط العلاقة كلياً بين التدريب والأداء الوظيفي. وقد أسهمت نتائج هذه الدراسة في إبراز أهمية دور تخطيط الموارد البشرية والتدريب والالتزام التنظيمي على رفع مستوى أداء العاملين في شركة النفط اليمنية، كما يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تعمم على القطاعين العام والخاص في اليمن، لما لمتغيرات هذه الدراسة من أهميته على المنظمات والشركات في اليمن. وأخيراً تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات لمجتمع الدراسة والدراسات المستقبلية.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of human resource planning and training on job performance in the Yemen Oil Company. It also examined the role of organizational commitment as a mediator in the relationship between human resource planning and training with job performance. The study used the quantitative analytical descriptive approach, which is considered as an appropriate approach for the nature of this study, to test its hypotheses and accomplish all its objectives. A questionnaire consisting of 62 items for all variables was developed based on previous studies. The current study also used the stratified random sampling technique. To process the data collected from the research sample, the statistical programs SPSS and Smart-PLS were used. The study concluded a number of findings, most importantly the positive effect of human resource planning and training on job performance and direct effect of organization commitment on job performance. The results also revealed the direct effect of human resource planning and training on organizational commitment in the Yemen Oil Company. In addition, the study revealed that organizational commitment partially mediates between human resource planning and job performance. It also fully mediates the relationship between training and job performance. The research results contributed to highlighting the significance of the role of human resources planning, training, and organizational commitment in raising the level of performance of employees in the Yemen Oil Company. The research results may also be generalized to the public and private sectors in Yemen, considering the importance of the research variables for organizations and companies in Yemen. Finally, the study included a number of recommendations and suggestions for the research population and future studies.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
م	قائمة الجداول
ن	قائمة الرسوم البيانية
س	قائمة الملاحق
	الفصل الأول: المقدمة
1	1.1 التمهيد
2	1.2 خلفية الدراسة
7	1.3 مشكلة البحث
14	1.4 أسئلة الدراسة
15	1.5 أهداف الدراسة
16	1.6 أهمية الدراسة
16	1.6.1 أولاً: الأهمية النظرية
16	1.6.2 ثانياً: الأهمية العملية أو التطبيقية
18	1.7 حدود الدراسة
18	1.7.1 الحدود الزمنية
18	1.7.2 الحدود المكانية
18	1.7.3 الحدود العلمية
19	1.8 التعريفات الإجرائية
24	1.9 ملخص الفصل الأول

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

25	2.1	التمهيد
25	2.2	الأداء الوظيفي
26	2.3	مفهوم الأداء الوظيفي
29	2.3.1	أهمية الأداء الوظيفي
30	2.3.2	أبعاد الأداء الوظيفي
33	2.4	تخطيط الموارد البشرية
33	2.4.1	مفهوم تخطيط الموارد البشرية
35	2.4.2	أهمية تخطيط الموارد البشرية
36	2.4.3	أهداف تخطيط الموارد البشرية
39	2.4.4	خصائص وشروط تخطيط الموارد البشرية
39	2.4.4.1	خصائص تخطيط الموارد البشرية
39	2.4.4.2	الشروط الواجب توافرها في تخطيط الموارد البشرية
40	2.4.5	العوامل المؤثرة على تخطيط الموارد البشرية
40	2.4.5.1	العوامل الداخلية
41	2.4.5.2	العوامل الخارجية
42	2.4.5.3	مراحل تخطيط الموارد البشرية
44	2.4.6	أبعاد تخطيط الموارد البشرية
46	2.5	التدريب
46	2.5.1	مفهوم التدريب
48	2.5.2	أهمية التدريب
51	2.5.3	مراحل التدريب
53	2.5.4	أنواع التدريب
55	2.5.5	أبعاد التدريب
56	2.6	الالتزام التنظيمي
59	2.6.1	أهمية الالتزام التنظيمي
61	2.6.2	العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي:
64	2.6.3	أبعاد الالتزام التنظيمي

68	2.6.4	متطلبات تحقيق الالتزام التنظيمي
68	2.7	تطوير الفرضيات والدراسات السابقة
68	2.7.1	العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والالتزام التنظيمي
75	2.7.2	العلاقة بين التدريب والالتزام التنظيمي
85	2.7.3	العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي
95	2.7.4	العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والأداء الوظيفي
99	2.7.5	العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي
104	2.7.6	العلاقات غير المباشرة بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط
109	2.8	نظريات الدراسة
109	2.8.1	نظرية القائمة على الموارد
112	2.8.2	النظرية السلوكية
112	2.8.3	النظرية اليابانية Z
114	2.9	الإطار النظري للدراسة (النموذج)
116	2.9.1	المتغير التابع.
116	2.9.2	المتغير المستقل.
117	2.9.3	المتغير الوسيط.
117	2.10	متغيرات الدراسة من المنظور الإسلامي
122	2.11	ملخص الفصل الثاني
الفصل الثالث: منهجية الدراسة		
123	3.1	تمهيد
123	3.2	المنهج العام للدراسة
124	3.3	تصميم الدراسة
125	3.4	الإطار العام لمجتمع الدراسة
126	3.5	وصف مجتمع الدراسة
127	3.5.1	أهم المشتقات النفطية التي تسوقها الشركة
128	3.5.2	فرع المهرة
128	3.5.3	فرع حضرموت الساحل

129	3.5.4	فرع سيئون
130	3.5.5	فرع شبوة
131	3.6	عينة الدراسة
132	3.7	مسيبات اختيار مجتمع الدراسة
134	3.8	قياس متغيرات الدراسة
136	3.9	مصادر جمع البيانات والمعلومات
137	3.10	أداة الدراسة
140	3.11	طريقة جمع البيانات
141	3.12	الصدق الظاهري
141	3.13	الثبات
143	3.14	الدراسة الاستطلاعية
143	3.14.1	تحليل الدراسة الاستطلاعية
144	3.15	الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات الدراسة
145	3.16	خلاصة الفصل
		الفصل الرابع: تحليل النتائج
146	4.1	تمهيد
147	4.2	معدلات الاستجابة للعينة
147	4.3	التحليل الأولي للبيانات
148	4.3.1	البيانات المفقودة
149	4.3.2	القيم المتطرفة
150	4.3.3	التوزيع الطبيعي الاعتدالي
152	4.3.4	الثبات
153	4.3.5	خطية البيانات وتجانسها
154	4.3.6	اختبار جودة البيانات
155	4.4	التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية
158	4.5	مؤشرات جودة المطابقة في نموذج الدراسة:
159	4.5.1	تقييم نموذج القياس (Assessment of Measurement Model)

160	4.5.2	تقييم الصدق التقاربي <i>Convergent Validity</i>
166	4.5.3	صدق التمايز <i>Discriminant Validity</i>
167	4.5.3.1	التباين بين الأسئلة <i>Cross-loadings</i>
172	4.5.3.2	معيار فورنل-لاركر <i>Fornell-Larcker Criterion</i>
173	4.5.3.3	مؤشر أحادية الارتباط بين العوامل <i>HTMT</i>
174	4.5.4	تقييم النموذج البنائي <i>Assessment of Structural Model</i>
175	4.5.5	معيار جودة التنبؤ Q^2
176	4.5.6	العلاقات المباشرة لمتغيرات الدراسة
178	4.5.7	معامل التحديد (R^2) <i>R Square</i>
180	4.5.8	معامل حجم الأثر <i>F-Square</i>
181	4.5.9	تحليل تأثير الوساطة
184	4.6	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

186	5.1	التمهيد
188	5.2	مناقشة نتائج نموذج القياس
189	5.3	تلخيص الدراسة
190	5.4	مناقشة نتائج أسئلة البحث
	5.4.1	السؤال الأول: ما مدى تأثير تخطيط الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في شركة النفط اليمنية؟
191	5.4.2	السؤال الثاني: ما مدى تأثير التدريب على الالتزام التنظيمي في شركة النفط اليمنية؟
194	5.4.3	السؤال الثالث: ما مدى تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في شركة النفط اليمنية؟
199	5.4.4	السؤال الرابع: ما أثر تخطيط الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في شركة النفط اليمنية؟
201	5.4.5	السؤال الخامس: ما مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في شركة النفط اليمنية؟
204		

207	5.4.6 السؤال السادس: ما مدى تأثير دور المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي في العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والأداء الوظيفي في شركة النفط اليمنية؟
209	5.4.7 السؤال السابع: ما مدى تأثير دور المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي في العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي في شركة النفط اليمنية؟
210	5.5 خلاصة نتائج الدراسة
212	5.6 الإسهامات الأكاديمية والتطبيقية والمنهجية للدراسة
213	5.6.1 الإسهامات الأكاديمية
214	5.6.2 الإسهامات التطبيقية
214	5.6.3 الإسهامات المنهجية
215	5.7 توصيات الدراسة
217	5.8 الخلاصة
220	قائمة المراجع والمصادر
243	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
125	الجدول 3.1: إجمالي عدد مجتمع الدراسة
132	الجدول 3.2: توزيع أفراد العينة في كل محافظة نسبة إلى حجم المجتمع
134	الجدول 3.3: مقياس لكرت الحماسي بالدرجات
139	الجدول 3.4: أبعاد الدراسة
142	الجدول 3.5: معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات فقرات الاستبانة
147	الجدول 4.1: معدل استجابة العينة
149	الجدول 4.2: مسافة مهلانوبيس
151	الجدول 4.3: قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والالتواء والتفلطح لفقرات الاستبانة
153	الجدول 4.4: معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات فقرات الاستبانة
154	الجدول 4.5: خطية البيانات وتجانسها
155	الجدول 4.6: التداخل الخطي
157	الجدول 4.7: التحليل الوصفي لبيانات المشاركين في الدراسة
162	الجدول 4.8: تقييم الصدق التقاربي <i>Convergent Validity</i>
165	الجدول 4.9: معاملات تحميل لأستبانة الاستبانة <i>Factor Loading</i>
168	الجدول 4.10: مصفوفة التشعبات للتباين بين الأسئلة <i>Cross-loadings</i>
172	الجدول 4.11: مصفوفة التغاير وفقاً لمعيار فورنل-لاركر <i>Fornell-Larcker Criterion</i>
173	الجدول 4.12: مؤشر أحادية الارتباط بين العوامل <i>HTMT</i>
175	الجدول 4.13: معيار جودة التنبؤ Q^2
176	الجدول 4.14: ملخص العلاقات المباشرة
179	الجدول 4.15: معامل التحديد R^2 <i>R Square</i>
180	الجدول 4.16: معاملات حجم الأثر
183	الجدول 4.17: تأثير الوسيط في النموذج

قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
115	الرسم البياني 2.1: نموذج الدراسة
151	الرسم البياني 4.1: منحى التوزيع الطبيعي للبيانات
164	الرسم البياني 4.2: النموذج القياسي للدراسة
175	الرسم البياني 4.3: الصلة التنبؤية للمتغيرات الكامنة (Q^2)
176	الرسم البياني 4.4: النموذج الهيكلي للدراسة <i>Structural Model</i>

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة الملاحق

الصفحة

243

244

245

255

الملحق

الملحق أ: نموذج مورجان

الملحق ب: برنامج روسوفت لتحديد حجم العينة

الملحق ج: الاستبانة

الملحق د: قائمة المحكمين

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA