

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/354691920>

تأثير ادارة التنوع والاحتواء العالي في انظمة العمل عالية الاداء - دراسة ميدانية في شركة نبط ميسان

Research · September 2021

CITATIONS

0

1 author:



Rasha Salih

University of Basrah

3 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



View project تأثير رأس المال الابداعي في فاعلية الفرق المدارة ذاتيا - دراسة ميدانية في الشركة العامة لنبط الجنوب



View project تأثير ادارة التنوع والاحتواء العالي في انظمة العمل عالية الاداء - دراسة ميدانية في شركة نبط ميسان

المجلة العربية للإدارة

مجلة إقليمية ربع سنوية مُحكمة متخصصة
في التنمية الإدارية والعلوم الاجتماعية ذات العلاقة



سبتمبر (أيلول) 2019

العدد الثالث

المجلد التاسع والثلاثون



- تقدير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في مصر
- الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بإدارة حلوان التعليمية
- الحكم الرشيد في الأردن: الواقع والتطلعات
- القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي
- أثر التمكين الإداري في تحسين الأداء التنظيمي
- الإفصاح الاختياري وأثره على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية
- أثر تطبيق محاسبة القيمة العادلة في جودة التقارير المالية
- تأثير إدارة التنوع والاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء
- النزاهة السلوكية وانعكاسها في القيادة المتواضعة
- دور سياسة الترقية والنقل في رفع كفاءة أداء العاملين
- محددات وضوابط السلطة التقديرية في اتخاذ القرارات الإدارية
- معوقات الاستثمار الخاص في الاقتصاد الفلسطيني
- العلاقة بين نمط القيادة التحويلية للمديرين والابتكار والأداء
- استراتيجيات اتصالات الأزمات الناجمة عن عيوب المنتجات عبر شبكات التواصل الاجتماعي
- الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي
- فعالية التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسات الصناعية
- الاقتصاد الجزري: مقارنة نظرية حول معوقات الإصلاحات الاقتصادية

المجلة العربية للإدارة

الموقع الإلكتروني: <https://www.arado.org/AJA/>

ISSN: 1110-5453

eISSN: 2663- 4473

تصدرها

المنظمة العربية للتنمية الإدارية

جامعة الدول العربية



الرقم الدولي
المعياري للدورية
ISSN - 1110-5453
eISSN- 2663-4473

المجلة العربية للإدارة

مجلة علمية محكمة إقليمية ربع سنوية
متخصصة في العلوم الإدارية، والعلوم الاجتماعية ذات العلاقة
تصدرها المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية
صدر عددها الأول في عام 1977



المشرف العام

الدكتور/ ناصر علي الهتلان القحطاني
مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية

رئيس التحرير

الأستاذ الدكتور/ عادل محمد زايد
أستاذ إدارة الأعمال

مدير التحرير

علاء جمال سلامة
رئيس وحدة النشر والتوزيع
المنظمة العربية للتنمية الإدارية

لجنة التحرير

الأستاذ الدكتور/ أحمد مداوس اليامي
أستاذ الإدارة العامة
كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

الأستاذ الدكتور/ حسين عيسى
عضو مجلس النواب المصري
ورئيس جامعة عين شمس السابق
جمهورية مصر العربية

الأستاذ الدكتور/ سمير محمد عبد الوهاب
أستاذ الإدارة العامة
مدير وحدة دعم سياسات اللامركزية
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة
جمهورية مصر العربية

الأستاذ الدكتور/ ماضي بلقاسم
عميد كلية العلوم الاقتصادية والتسيير
جامعة باجي مختار عنابة
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الأستاذ الدكتور/ رفعت الفاعوري
أستاذ الإدارة العامة
رئيس جامعة اليرموك
المملكة الأردنية الهاشمية

الأستاذ الدكتور/ بسمان الفيصل
مستشار
المنظمة العربية للتنمية الإدارية
جمهورية العراق

الأستاذ الدكتور/ عبد المنعم أحمد التهامي
أستاذ التمويل والاستثمار
كلية التجارة وإدارة الأعمال
جامعة حلوان
جمهورية مصر العربية

الأستاذ الدكتور/ محمود حامد عبد الرازق
أستاذ الاقتصاد
عميد كلية التجارة - جامعة جنوب الوادي
جمهورية مصر العربية

سكرتير التحرير: عبد الرؤوف سمير

سبتمبر (أيلول) 2019

العدد الثالث

المجلد التاسع والثلاثون

سياسات ومعايير النشر في المجلة العربية للإدارة

سياسات النشر

المجلة العربية للإدارة، هي مجلة إقليمية علمية مُحكَّمة متخصصة في ميادين الإدارة، بما في ذلك التنمية الإدارية والإصلاح الإداري والحقول المرتبطة بها (صدر العدد الأول منها في عام 1977). تهدف المجلة إلى تنمية آفاق علمية جديدة للإدارة العربية، وتبادل المعرفة العلمية، وتعزيز وإبراز الاتجاهات الحديثة في الإدارة وتطبيقاتها، وإثراء تجاربها المعاصرة في المنطقة العربية. ويشمل الجمهور الموجهة له المجلة: أعضاء هيئات التدريس، والباحثين بالجامعات، ومراكز البحوث، ومؤسسات التنمية الإدارية، وخبراء ومستشاري الإدارة والتنمية الإدارية، والقيادات الإدارية العاملة في ميادين الإدارة في القطاع الحكومي، وقطاع الأعمال العام والخاص والمنظمات غير الحكومية.

وتتخذ البحوث والمقالات العلمية التي تنشرها المجلة واحدة من الصور التالية:

- 1- بحوث تجريبية Empirical تعتمد على بيانات مستقاة من واقع ميداني Field، أو تجريبي Experimental.
- 2- تحليل وتقييم مفاهيم أو أساليب وطرائق إدارية مستحدثة، مع بيان دلالاتها وآفاق وإمكانات تطبيقها في العالم العربي.
- 3- تقييم ممارسات أو تجارب تطبيقية أو دراسة حالات عملية، باستخدام أساليب وأدوات المنهج العلمي، مع بيان الدلالات والدروس المستفادة منها.
- 4- دراسات مقارنة لقضايا إدارية داخل الوطن العربي، أو بينه وبين مناطق أخرى من العالم.
- 5- تحليل وتقييم للأدبيات البحثية المعاصرة في الإدارة والتنمية الإدارية والإصلاح الإداري، واستخلاص دلالاتها واتجاهاتها، بما يفيد في تطوير البحوث والممارسات الإدارية والأوضاع المؤسسية في المنطقة العربية.
- 6- تطوير بناء نماذج/ أو أطر نظرية تسهم في فهم واقع الإدارة العربية مع بيان الدلالات التطبيقية والعملية لهذه النماذج أو الأطر.
- 7- دراسة لقضايا منهجية في مناهج وأساليب وطرائق البحث الإداري، مع التطبيق على واقع الإدارة العربية.

كذلك، تسمح سياسات النشر في المجلة بنشر موضوعات قصيرة تأخذ صورة: تعليقات أو ملاحظات علمية على بحوث ودراسات سبق نشرها في المجلة، أو تلخيص وتقييم لإسهامات قدمت في مؤتمر أو ندوة علمية عقدت داخل الوطن العربي أو خارجه. أو عرض تحليلي تقييمي لكتب جديدة عربية أو عالمية. أو ملخصات لرسائل علمية (ماجستير - دكتوراه)، تم مناقشتها وإجازتها.

التقدم ببحوث أو مقالات للنشر

تقبل البحوث المقدمة باللغات العربية أو الإنجليزية فقط. وترسل بالبريد الإلكتروني: asalama@arado.org، باسم «رئيس تحرير المجلة العربية للإدارة» المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أو بالبريد العادي على العنوان: ص.ب 2692 بريد الحرية - الرمز البريدي 11736 - مصر الجديدة - القاهرة، مصر. أو بمقر المنظمة: 2 (أ) شارع الحجاز - روكسي، مصر الجديدة - القاهرة - جمهورية مصر العربية.

ويُرفق مع البحث إقراراً موقِعاً من المؤلف بأن البحث المقدم للنشر لم يُنشر من قبل، وأنه لن يتم تقديمه إلى أية جهة أخرى لحين انتهاء إجراءات التحكيم، أو انتهاء المدة القصوى (ثلاثة أشهر) المقررة لإعلام مؤلف البحث بنتيجة التحكيم وقرار رئيس التحرير.

الاشتراطات الشكلية للبحوث والمقالات المقدمة للنشر

ينبغي الالتزام بالاشتراطات الشكلية التالية في إعداد البحوث والدراسات المقدمة للنشر:

- 1- هيكل البحث، ينبغي أن يحتوي البحث على ما يلي: صفحة غلاف، تتضمن عنوان البحث، واسم المؤلف، ووظيفته، والمؤسسة التي ينتمي إليها، وعنوانه، والهاتف، والبريد الإلكتروني، باللغتين العربية والإنجليزية. وملخص للبحث، باللغتين العربية والإنجليزية، فيما لا يتجاوز صفحة واحدة فقط لكل ملخص (250 كلمة). وصبب البحث ويشمل: مقدمة تُعرِّف بمحور البحث أو مشكلته وأهدافه. وعرض تقييمي للأدبيات وحصيلة المعرفة العلمية المرتبطة بالبحث. والفروض أو المحاور أو التساؤلات. وحدود البحث. ومنهج البحث ويشمل بالنسبة للبحوث التجريبية، المتغيرات، وحجم العينة وتكوينها وتصميمها وطريقة اختيار مفرداتها، والمقاييس المستخدمة وخصائصها، ووسائل جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي للبيانات. أما بالنسبة للبحوث النظرية أو التي تقيم أدبيات بحثية والبحوث غير التجريبية عمومًا، فينبغي إيضاح الركائز المنهجية أو التحليلية المستخدمة، والمصادر التي اعتمدها الباحث، وأدوات التقييم أو المقارنة أو التحليل. والنتائج والمؤشرات المستخلصة أو حصيلة التقييم أو التحليل أو المقارنة، مع مقابلتها بنتائج بحوث سابقة وتقييم دلالاتها النظرية والتطبيقية. والهوامش: المراجع (المستخدمة والمذكورة في المتن فقط). والملاحق في أضيق الحدود. وحجم البحث: ينبغي ألا يزيد عدد الصفحات (بما في ذلك المراجع والملاحق) عن 25 صفحة.

- 2- مواصفات الطباعة: الخط Sakkal Majalla بحجم 14، الهوامش (4 سم) في أعلى وأسفل الصفحة وعلى جانبيها، وفيما يخص طباعة الجداول والأشكال: يأخذ كل جدول أو شكل رقم مسلسل، وعنواناً يعكس مضمونه، على أن يُطبع رقم الجدول وعنوانه أعلى الجدول، ويُطبع رقم الشكل وعنوانه أسفل الشكل. ويُشار في الأسفل إلى مصدر الشكل أو الجدول.
- 3- المراجع في المتن: يُشار إلى جميع المراجع - عربية وأجنبية - في متن البحث بالإشارة إلى اسم المؤلف الأخير (العائلة)، وسنة النشر بين قوسين. مثلاً: (العلاق، 1983) (عابدين: وحبیب، 1987) (Marshall, 1984) (Hansen & Messier, 1986). أما إذا كان هناك أكثر من مؤلفين أثنين للبحث الواحد، فيُشار إليهم هكذا: (محبوب وآخرون، 1983) و(Kaufman et al., 1986). وإذا كان هناك مصدران (أو أكثر) يتم الإشارة إليهما: (القطان، 1987: التوجيهي، 1988) و(Ferris & Porac, 1984; Locke, 1989). وفي حالات الاقتباس يُشار للصفحة أو للصفحات المقتبس منها (العلاق، 1983: 50) و(Marshall, 1984: 50-53).
- قائمة المراجع: تدرج قائمة للمراجع في نهاية البحث مرتبة هجائياً حسب اسم المؤلف (العائلة) أو الهيئة، أو عنوان المرجع إن لم يكن هناك اسم مؤلف. ويجب ألا تحوي القائمة أي مرجع لم تتم الإشارة إليه ضمن البحث. ويجب أن يتم استكمال جميع البيانات البيبلوجرافية لكل مرجع (عنوان المقال أو الكتاب، سنة النشر، مكان النشر، اسم المؤلف، وبيانات الدوريات من حيث (العدد، المجلد، الصفحات، وهكذا...))، ويتم ترتيب بيانات كل مرجع بالطريقة التالية:
- كتاب زايد، عادل محمد. (2017). *مدخل مؤسسي لإدارة الأداء التنظيمي*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- فصل من كتاب عيسى، سوار الذهب أحمد. (1987). «العوامل المؤثرة على إنتاجية العمل»، في: *واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها*. المنامة، البحرين: مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية. ص ص: 11-29.
- دوريات الفهداوي، فهدى خليفة صالح. (2009). «إدارة الجودة الشاملة في الجامعة: اختبار معرفي مزدوج بين النظرية والتطبيق». *المجلة العربية للإدارة*، ع 2، مج 29. ص ص 27-66. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- أوراق مؤتمرات باطوبح، محمد عمر. (2002). «البحث العلمي الجامعي ودوره في تنمية الموارد الاقتصادية». ورقة مقدمة إلى: *المؤتمر العربي الثاني للبحوث الإدارية والنشر*، (2-3 أبريل). الشارقة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 310.
- مواقع إلكترونية النصور، إياد عبدالفتاح. (2018). درجة تضمين المرأة في القرار الشرائي للعائلة السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، ع 4، مج 38، تاريخ دخول الموقع: 2019/2/28 <http://www.arado.org/AJA/>
- وفيما يخص هوامش الصفحات، فلا يدرج بها مراجع، وإنما تخصص لأي ملاحظات أو شروحات إضافية، وفي أدنى حد لها.

تحكيم البحوث والمقالات المقدمة للنشر

تشمل معايير التقييم النظر في قيمة البحوث المقدمة للنشر من حيث مدى أصالتها، والإسهام الذي تقدمه علمياً وتطبيقياً. ومنهج وأسلوب ونتائج البحث. والأمانة العلمية وأعراف التوثيق البيبلوجرافي. وسلامة اللغة وأسلوب العرض المتبع. ويتم ذلك من قبل أساتذة متخصصين ممن لهم رصيد متميز من الإنتاج البحثي والعلمي. وتخضع البحوث والمقالات المقدمة للنشر للإجراءات التالية بالترتيب:

- 1- فحص وتقييم أولي بمعرفة هيئة التحرير.
 - 2- تقييم سري بواسطة ثلاثة محكمين للبحوث التي اجتازت الفحص والتقييم الأولي.
 - 3- تقرير صلاحية البحوث والدراسات في ضوء تقارير المحكمين وهيئة التحرير.
 - 4- إرسال تقارير المحكمين للمؤلف (إعلامه بنتيجة التحكيم وقرار هيئة التحرير خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ تسلم البحث).
 - 5- في حال قبول البحث للنشر، يتم إعلام المؤلف بتاريخ وموعد النشر ويتم إهداؤه نسخة من المجلة التي نُشر فيها بحثه.
- وتتدرج قرارات هيئة التحرير بشأن البحث المقدم للنشر تحت واحد من البدائل التالي: قبول نشر غير مشروط؛ أو قبول نشر مبدئي مشروط بإجراء تعديلات شكلية أو موضوعية؛ أو طلب إجراء تعديلات جوهرية مع إعادة التقدم بالبحث؛ أو رفض نشر.
- حقوق النشر:** تحتفظ «المجلة العربية للإدارة» بحقوق النشر لجميع الأبحاث المنشورة فيها، وتُعتبر المجلة هي المالك الوحيد للبحث بعد نشره. ولها الحق في إعادة إخراجه وإصداره في شكل مطبوع أو إلكتروني، ولها الحق وحدها (أو من توكله) في إدراجه على المواقع الإلكترونية.

محتويات العدد

بحوث مُحكمة باللغة العربية

3 تقدير أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في مصر: دراسة قياسية

د. وائل فوزي عبد الباسط

شهد العالم منذ بداية القرن العشرين زيادة في دور وأهمية رأس المال البشري مقارنة برأس المال المادي والذي كان من أهم نتائجه تسارع في التقدم التكنولوجي والثورة المعرفية والمعلوماتية في كافة النواحي الاقتصادية، وكان نتيجة ذلك التوجه للاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال الإنفاق على التعليم والتدريب والصحة بهدف زيادة الإنتاجية ومن ثم زيادة النمو الاقتصادي في الدولة.

17 الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بإدارة حلوان التعليمية بمحافظة القاهرة وعلاقته برضا العملاء

د. سسلوى محمد على قطب

هدف البحث إلى الكشف عن درجة رضا كلا من: الموظفين الإداريين بإدارة حلوان التعليمية، والعملاء من الجمهور المتعاملين معهم (مدرسين، أولياء أمور، موجهين، مديرين). وهدف أيضًا إلى التعرف عما إذا كانت هناك علاقة دالة بين كلا من الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين ورضا العملاء المتعاملين معهم. ومن أهدافه كذلك معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لبعض المتغيرات الديموغرافية (المؤهل الدراسي، المسعى الوظيفي، مدة الخدمة، العمر) أم لا. وأظهرت نتائج الدراسة التالي: - درجة الرضا الوظيفي، وكذلك رضا العملاء كانت بشكل عام متوسطة. - وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين كلا من الرضا الوظيفي ورضا العملاء. - وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع للمتغيرات الآتية (المؤهل الدراسي، المسعى الوظيفي، مدة الخدمة) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير (العمر).

37 الحكم الرشيد في الأردن: الواقع والتطلعات

د. محمد سليمان حسن الرفاعي

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الحكم الرشيد في الأردن، وقد اعتمدت الدراسة على مؤشر الحوكمة العالمي (WGI) الذي أصدره البنك الدولي عام 1996، ويتكون من ستة مؤشرات فرعية هي: مكافحة الفساد، وفعالية الحكومة، والاستقرار السياسي وغياب العنف، وجودة التشريعات، وسيادة القانون، والمشاركة والمساءلة. وشملت الدراسة الفترة الزمنية 2014-1996. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ترتيب الأردن في مؤشرات: سيادة القانون، وفعالية الحكومة، ومكافحة الفساد، وجودة التشريعات كانت أعلى من المتوسط، حيث تراوحت بين (53.2%-69.7%)، بينما كان دون المتوسط في مؤشرات: الاستقرار السياسي وغياب العنف، والمشاركة والمساءلة، وتراوحت بين (23.2%-46.2%). كما أظهرت نتائج الدراسة أن الأردن تقدمت بشكل إيجابي خلال فترة الدراسة بمؤشرات: مكافحة الفساد وجودة التشريعات وسيادة القانون، في حين تراجعت بشكل سلبي في مؤشرات: فعالية الحكومة، والاستقرار السياسي، والمشاركة والمساءلة. وأوصت الدراسة بجملة من التوصيات من أهمها: وضع نظام لمساءلة ومراقبة أداء المسؤولين الحكوميين في حال استغلال المنصب العام وتحقيق مكاسب شخصية أو في حال الفشل في إدارة المؤسسات وهدر الأموال العامة، ووضع استراتيجية واضحة وقابلة للتنفيذ للحد من الترهل الإداري والقضاء على البيروقراطية في القطاع العام، وضرورة منح الحكومات الفترة الزمنية اللازمة لتنفيذ برامجها لضمان استقرار السياسات العامة، وأخيرًا صياغة قانون انتخاب عصري يلبي طموحات المواطنين لتعزيز المسيرة الديمقراطية وضمان المشاركة الواسعة في الانتخابات.

53 القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة لطيفة بنت براهيم الجابر

هدفت الدراسة إلى تحديد القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي بمعهد الإدارة العامة في مركزه الرئيس بالرياض، وفرعيه بجدة والدمام. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توافر القيم التنظيمية بشكل كبير في معهد الإدارة العامة، ووجود علاقة سلبية ضعيفة غير دالة إحصائيًا بين أبعاد القيم التنظيمية والاتجاه نحو التسرب الوظيفي، ماعدا بعد العدالة. وعلى ضوء تلك النتائج توصلت الدراسة إلى توصيات من أهمها: الاهتمام بأبعاد القيم التنظيمية وتعزيزها من خلال تصميم برنامج تدريبي متكامل لفهم واستيعاب القيم، أو من خلال الأنشطة الاجتماعية التي تقام في المعهد، مثل الاحتفالات بأنواعها، والعمل على توفير معايير واضحة لربط المكافآت والحوافز بالأداء في معهد الإدارة العامة. وضرورة وعي قيادات المعهد الإدارية بالقيم التنظيمية، والعمل على تعزيز قيمة العدالة لتأثيرها على الاتجاه نحو التسرب، وذلك من خلال تهيئة بيئة تنظيمية إيجابية، والتوازن بين التكاليف الإدارية والتدريبية لعضو هيئة التدريب. بالإضافة إلى استخدام أساليب التعلم التنظيمي في ترسيخ القيم الإيجابية، والتي تساهم في توثيق العلاقة بين العاملين في المعهد، وضمان بقائهم واستمراريتهم.

79 أثر التمكين الإداري في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة حالة لشركة الاتصالات الأردنية «أورانج»

د. محمد عمر الزعبي
د. أحمد صالح الهزايمة

هدفت الدراسة إلى بيان أثر وأهمية التمكين الإداري والمتمثل في (تفويض الصلاحيات، والتدريب، وطرق الاتصال، والمشاركة بالمعلومات) في تحسين أداء العاملين لدى شركة الاتصالات الأردنية، وفيما إذا كان هناك أي أثر ذي دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، والعمر، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية)، وذلك خلال العام 2016. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج بحثية كان أهمها: 1- جميع المتغيرات أظهرت وجود أثر معنوي بمستوى مرتفع وإيجابي على مستوى الأداء التنظيمي للعاملين، وجاء متغير المشاركة بالمعلومات بالمرتبة الأولى، ومتغير تفويض الصلاحيات بالمرتبة الأخيرة. 2- وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية والوظيفية المتمثلة في (العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية) وبين الأداء التنظيمي، وعدم وجود ذلك الأثر بالنسبة لمتغير النوع وسنوات الخبرة.

93 الإفصاح الاختياري وأثره على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرجة في سوق

عمان المالي

فاتن أمين النعيمي

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر الإفصاح الاختياري على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان خلال الفترة (2010-2014)، وأظهرت الدراسة أن متوسط معدل الإفصاح في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، هو (0.61)، مما يدل على مدى إدراك الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية لأهمية الإفصاح الاختياري، كما توصلت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإفصاح الاختياري وتكلفة رأس المال مع وجود علاقة عكسية بينهما، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإفصاح الاختياري وتكلفة حقوق الملكية وتكلفة الديون، مما يدل على دور الإفصاح الاختياري في خفض ظاهرة عدم تماثل المعلومات بين الشركة ومستخدمي قوائمها المالية، الأمر الذي أدى إلى خفض تكلفة رأس مال هذه الشركات. وأوصت الباحثة بزيادة نسبة الإفصاح لدى الشركات الصناعية المساهمة العامة، والاستفادة منه في تقليل حالة عدم تماثل المعلومات، والتي تخفف نسبة المخاطر وتزيد كفاءة سوق عمان المالي، وزيادة الإفصاح عن المعلومات التي تُلبي احتياجات المساهمين لترشيدهم في اتخاذ قراراتهم الاستثمارية، واستغلاله لتحقيق أهدافها من خلال جذب أكبر قدر ممكن من المستثمرين.

107 أثر تطبيق محاسبة القيمة العادلة في جودة التقارير المالية من وجهة نظر المراجعين الخارجيين السودانيين: دراسة ميدانية

د. عمر السر الحسن محمد
د. محمد أبكر أحمد محمد

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق محاسبة القيمة العادلة في جودة التقارير المالية من وجهة نظر المراجعين الخارجيين السودانيين، من خلال معرفة وقع الاهتمام بها، وبيان أثر القياس والإفصاح المحاسبي وفقاً لأساس القيمة العادلة في جودة التقارير المالية من وجهة نظر المراجعين الخارجيين السودانيين. اختبرت الدراسة واقع الإتمام بتطبيق محاسبة القيمة العادلة في بيئة الأعمال السودانية. وقياس أثر القياس والإفصاح المحاسبي وفقاً للقيمة العادلة في جودة التقارير المالية، إضافة إلى اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً للمسمى الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعفاً في واقع تطبيق محاسبة القيمة العادلة في السودان خاصة (سوق الخرطوم للأوراق المالية) من وجهة نظر المراجعين السودانيين، إضافة إلى أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة القيمة العادلة من خلال (القياس والإفصاح المحاسبي وفقاً لأساس القيمة العادلة) في جودة التقارير المالية، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً للمسمى الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بتطبيق محاسبة القيمة العادلة من قبل سوق الخرطوم للأوراق المالية. والعمل على قياس الأصول والالتزامات في فترات متقاربة منتظمة في القيمة العادلة ونسبة لمشكلات ارتفاع معدلات التضخم في السودان.

143 النزاهة السلوكية وانعكاسها في القيادة للتواضعة: دراسة استطلاعية لأراء عينة من أساتذة كلية لإمام

«الكاظم» أقسام بابل

د. عصام عليوي صاحب العبيدي

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والقيادة للتواضعة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين النزاهة التنظيمية والقيادة للتواضعة. وكذلك وجود تأثير موجب ومعنوي للنزاهة التنظيمية في القيادة للتواضعة. وعلى هذا الأساس تم وضع عدد من التوصيات، أهمها ضرورة تحفيز أساتذة كلية لإمام رورة تشجيعهم لتبني

الكاظم- أقسام بابل- على امتلاك المهارات والقابليات والقدر
منهج النزاهة التنظيمية الذي يؤدي إلى وضع أسس تمكهم من فعل الأشياء الصحيحة في الأوقات المناسبة.

161 دور سياسة الترقية والنقل في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة حالة في جامعة دنقلا بجمهورية السودان

د. مدثر حسن سالم عزالدين
د. أمير محمد علي المؤمن

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور وجود سياسة محددة للترقية والنقل في رفع كفاءة أداء العاملين بجامعة دنقلا بجمهورية السودان، وقد أكدت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (كفاءة أداء العاملين)، والمتغيرين المستقلين (وجود سياسة محددة للترقية ووجود سياسة محددة للنقل)، فقد بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار (17.13)، وبمستوى معنوية (0.001)، وتبين أن هناك ارتباطاً طردياً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.79)، وقيمة معامل الانحدار (1.10)، كما تأكد وجود تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، فقد بلغ معامل التحديد 62%. وأوصت الدراسة بضرورة التزام الجامعة بوضع سياسة محددة لترقية ونقل العاملين، والاهتمام بمعالجة الآثار السالبة والتطلعات الناجمة جراء تطبيق تلك السياسة، وربط سياسات الترقية والنقل بتخطيط المسار الوظيفي.

177 محددات وضوابط السلطة التقديرية في اتخاذ القرارات الإدارية ودور القضاء في الرقابة عليها

د. غزير سعد العيسى

يهدف هذا البحث إلى بيان محددات وضوابط السلطة التقديرية للإدارة ودور القضاء الإداري في الرقابة عليها. وتوصل البحث إلى النتائج التالية: - من الصعب تنظيم الإدارة تفصيلاً بقواعد القانون في ظل تعدد وتنوع الحالات والمواقف الإدارية وتغيرها المستمر وفقاً لما يحيط بالعمل من تغيرات وتطورات ضمن بيئة العمل الداخلية أو بيئته الخارجية. وبذلك فإن المشرع لا يكون على صواب إذا حاول مواجهة كل المواقف مقدماً، وإنما يجب عليه أن يخول الإدارة القدرة على التدخل حين تضطرها الظروف. ومن ثم، فإنه لضمان حُسن سير العمل في الأجهزة الحكومية، يلزمها نوعان من السلطة: السلطة المقيدة والسلطة التقديرية. - السلطة التقديرية للإدارة سلطة قانونية، وعندما تباشر الإدارة سلطتها التقديرية في تطبيق القانون، فإنها لا تستمد هذه السلطة من ذاتها، وإنما تستمدها من القاعدة القانونية المرنة التي تقوم بتطبيقها. - السلطة التقديرية لا تعني بحال السلطة المطلقة، وإنما حدد لها القضاء الإداري مجالاتها، وقنن ضوابطها التي يفترض ألا تتجاوزها، بما يضمن استخدامها في نطاق المشروعية والمصلحة العامة، ضمن ضوابط محددة تكفل عدم إساءة استخدام السلطة من قبل الجهة الإدارية. - إن السلطة - سواء أكانت مقيدة أم تقديرية - ليست سوى وسيلة لتطبيق القانون، ومن ثم فإن الرقابة القضائية على الإدارة حتمية في ممارستها لسلطتها، سواء أكانت مقيدة أم تقديرية.

193 معوقات الاستثمار الخاص في الاقتصاد الفلسطيني: دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة في

سوق فلسطين للأوراق المالية

أ. د. ماجد حسني صبيح
د. عودة الله بدوي مشاركة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم معوقات الاستثمار الخاص في الاقتصاد الفلسطيني، في كل من المجال السياسي، والاقتصادي، والقانوني، والقضائي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أولاً: محور المعوقات السياسية: العبارة التي حصلت على أعلى درجة موافقة في محور المعوقات السياسية كانت (الحصار الإسرائيلي) بنسبة بلغت 94.8%، تليها سيطرة إسرائيل على المعابر والحدود الخارجية الفلسطينية بنسبة 92.3%. ثانياً: محور المعوقات الاقتصادية: العبارة التي حصلت على أعلى درجة موافقة في محور المعوقات الاقتصادية كانت (تحكم الاحتلال الإسرائيلي في إجراءات الاستيراد والتصدير) بنسبة موافقة بلغت 92.3%، تليها تبعات اتفاقية باريس الاقتصادية بنسبة 89.0%. ثالثاً: محور المعوقات القانونية والقضائية: العبارة التي حصلت على أعلى درجة موافقة في هذا المحور كانت (ازدواجية التشريعات والقوانين بين الضفة الغربية وقطاع غزة) بنسبة بلغت 88.4%، وتعطل عمل المجلس التشريعي بنسبة 83.9%، ثم طول فترة التقاضي في النزاعات التجارية والمالية بنسبة 80.6%. رابعاً: محور معوقات الإدارة العامة: كانت العبارتان اللتان حصلتا على أعلى درجة موافقة من (بُطئ إجراءات الحكومة في سداد مستحقات القطاع الخاص، وضعف القدرة على إيجاد منافذ تسويقية خارجية) بنسبة موافقة بلغت 83.2% لكل منهما. أوصت الدراسة بعدد من السياسات والإجراءات التي قد تساعد في تحسين بيئة الاستثمار الخاص في الاقتصاد الفلسطيني.

211 العلاقة بين نمط القيادة التحويلية للمديرين والابتكار والأداء في الشركات الصغيرة والمتوسطة

محمد على محمد جارحي
د. راوية محمد حسن
د. وسام محمود خضر

يهدف البحث الحالي لدراسة أثر نمط القيادة التحويلية على تحسين كل من الابتكار في العمليات والأداء الابتكاري، سواء بالطريق المباشر، أو باستخدام الثقافة الابتكارية كمتغير وسيط تفاعلي في تلك العلاقات. وذلك بالتطبيق على عينة من شركات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة صغيرة ومتوسطة الحجم. استخدم البحث أسلوب المعادلة الهيكلية لتحديد المسار الأفضل للعلاقة بين المتغيرات. ولم تؤيد نتائج البحث الفرضين الأول والثاني الخاصين بالتأثير المباشر للقيادة التحويلية على كل من الأداء الابتكاري والابتكار في العمليات على التوالي. إلا أن النتائج قد أيدت الفرضين الثالث والرابع للبحث، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة التحويلية وكل من الابتكار في العمليات والأداء الابتكاري في ظل الثقافة الابتكارية كمتغير وسيط تفاعلي في تلك العلاقات.

225 استراتيجيات اتصالات الأزمات الناجمة عن عيوب المنتجات عبر شبكات التواصل الاجتماعي: دراسة

حالة على شركتي «سامسونج وأبل»

أ. د. شيماء السيد سالم
د. دينا الخطاط

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم اتصالات الأزمة عبر شبكات التواصل الاجتماعي من حيث المفهوم والأهمية، السمات، الاستراتيجيات، والسلبيات مع دراسة أهم مداخلها النظرية. واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة والمدخل الكيفي في التحليل، من خلال التطبيق على شركتي (أبل، وسامسونج)، باعتبارهما من أهم وأكبر شركات إنتاج الهواتف الذكية في العالم. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج في محاولة للخروج بمجموعة من الدروس المستفادة من الواقع العملي، وقدمدت بعض المقترحات التي من شأنها مساعدة المؤسسات والمنظمات على تحسين كفاءة وجودة جهودها الاتصالية عبر شبكات التواصل الاجتماعي أوقات الأزمات. كما اقترحت الباحثتان نموذجًا لإدارة اتصالات الأزمة بمراحلها الثلاث (قبل، وأثناء، وبعد انتهاء الأزمة)، يوضح كيفية توظيف الاستراتيجيات الاتصالية بما يتناسب مع موقف المنظمة من الأزمة، وكذلك الأساليب والإجراءات التي يجب اتباعها، خاصة في الأزمات الناجمة عن عيوب وأضرار المنتجات، وذلك بهدف تعزيز مصداقيتها ودعم سمعتها وعلاقتها مع أصحاب المصالح.

237 الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الأطباء

العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض

د. علي ضبيان الرشيد

هدف البحث إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية، وعن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من (10) سنوات فأكثر، مقابل أقل من (10) سنوات. أما أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة الاهتمام بالسياسات الإدارية المتبعة لتواكب تطورات وأهداف العاملين وتكون مبنية على أسس علمية وفنية ومشاركة العاملين في وضع السياسات التي تتعلق بتطوير الخدمات الطبية لتحسين الأداء وتحقيق الالتزام التنظيمي. ومن الضروري العمل على وضع رؤية استراتيجية للتدريب لكافة التخصصات الطبية، وتخصيص موارد داعمة للتدريب وتحديد الاحتياجات الفعلية لهذه التخصصات.

245 فعالية التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسات الصناعية دراسة حالة مجمع عموري - بسكرة (الجزائر)

د. أحمد بن خليفة
فايدة عموري
رمزي العباسي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في مجمع عموري بسكرة نحو مستوى التخطيط الاستراتيجي السائد والتعرف أيضاً على مستوى أداء المجمع محل الدراسة، هذا بإضافة إلى معرفة أثر التخطيط الاستراتيجي بأبعاده المختلفة في أداء مجمع عموري بسكرة، وخلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التخطيط الاستراتيجي السائد في مجمع عموري بسكرة جاء متوسطاً، كما كان مستوى أداء المجمع جاء مرتفعاً، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للمتغيرات المستقلة المتمثلة في: (التهيئة والأعداد، وضع الخطة الاستراتيجية، وتنفيذ الاستراتيجية) في أداء مجمع عموري، وعدم وجود أثر لبعد تحليل الوضع الراهن في أداء مجمع عموري، حيث فسرت التخطيط الاستراتيجي (49.2%) من التغيرات الحاصلة في مستوى أداء المجمع وذلك في الاعتماد على قيمة معامل التحديد R2. وتوصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها: أن يقوم المجمع بتحديد مؤشرات الأداء الخاصة به وقياسه من وقت إلى آخر لتحديد درجة أداء الفعلي ومقارنته بالأداء الذي حققه في الفترة السابقة، وكذلك مقارنته بأداء المؤسسات الأخرى المنافسة، أيضاً العمل على تطوير أنظمة المعلومات الإدارية وتحديثها باستمرار. للمساهمة في توفير البيانات والمعلومات الأساسية لممارسة عملية التخطيط الاستراتيجي بالجودة المناسبة وفي الوقت المناسب، وتطبيق البرامج المساعدة في اتخاذ القرار.

263 الاقتصاد الجزائري: مقارنة نظرية حول معيقات الإصلاحات الاقتصادية

د. قاسمي شاكور
د. عامر هشام
د. بحري بوبكر

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الوضعية الاقتصادية للجزائر، حيث يقدم جملة من التساؤلات حول قلة فعالية الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد منذ عقود من الزمن، ويرتكز على فرضية أساسية مفادها وجود علاقة سببية قوية جدا بين فشل الإصلاحات الاقتصادية ووجود نواة مقاومة للإصلاح الاقتصادي متمثلة أساسا فيما يسمى بالدعم المفرط في جميع القطاعات في الجزائر، حيث أن نتيجة البحث تفيد أن نجاح أية عملية إصلاح مرتبط أولاً وأخيراً بتفكيك نواة المقاومة وما يحيط بها من مدارات تغذيها.

ملخصات الرسائل الجامعية

281 تأثير كلاً من الترسخ الوظيفي والصراع بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي على نية التسرب الوظيفي للممرضات السعوديات

د. ماطره سالم سليم القشامي

عرض كتاب

287 إلكترونية القضاء الإداري بين النظرية والتطبيق

تأليف: د. هشام عبد السيد الصافي محمد بدر الدين



تأثير إدارة التنوع والاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء: دراسة ميدانية في شركة نفط ميسان

الملخص

هدف البحث إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين إدارة التنوع وإدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية وأنظمة العمل عالية الأداء، وتحديد تأثير المتغير الوسيط «إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية» على العلاقة بين إدارة التنوع وأنظمة العمل عالية الأداء. تبني البحث منهجاً وصفيًا تحليليًا، كما حدد البحث مجموعة من الفرضيات كإجابات تخمينية مؤقتة عن مشكلة البحث التي جرى اختبارها بأدوات إحصائية لامعلمية مختبرة، كما أجري البحث في شركة نفط ميسان على عينة من المديرين العاملين في الإدارات الوسطى والتنفيذية البالغ عددهم (85) مديرًا. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات. أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين إدارة التنوع والاحتواء العالي للموارد البشرية وأنظمة العمل عالية الأداء. وقدمت عددًا من التوصيات، منها: تثقيف الموظفين من خلال عقد دورات تدريبية توضح العلاقة بين إدارة التنوع والاحتواء العالي للموارد البشرية وأنظمة العمل عالية الأداء، وخلق مناخ تنظيمي يدرك أهمية إدارة التنوع والاحتواء العالي التي تحدث التغيير في أنظمة العمل ذات الأداء العادي.

الكلمات المفتاحية: التنوع، الاحتواء العالي، إدارة الموارد البشرية، أنظمة العمل عالية الأداء.

المبحث الأول - منهجية البحث.

أولاً - مشكلة البحث

أشارت دراسات عديدة إلى أن المنظمات التي لديها مستويات عالية من التنوع تدار بشكل جيد وتكون فعالة، ولكن مع ذلك تنشأ المشكلات عن طريق التنوع في المنظمات بسبب عدم التجانس الذي يظهر بين العاملين في اللغات والخلفيات والخبرات والأولويات (Wambari, 2013)، مما يؤدي إلى مزيد من التوتر والدوران والصراع. وعليه يجب أن يكون هناك وعي وفهم منظمي من أجل تعزيز التنوع، وهذا الوعي يجب أن يكون ممثلًا بالتدريب الحقيقي والتطوير لاحتياجات التنوع (العبيدي، 2010). المشكلة الحقيقية هي: بأي كيفية يمكن التعامل مع التنوع في القوى العاملة، وهل تمتلك المنظمات إدراكًا لهذا التنوع، وما هي الإدارة الفعالة للتنوع، وبأي كيفية تعمل هذه الإدارة على إزالة الحواجز والمعاملة التمييزية.

تؤدي إدارة الاحتواء العالي دورًا مهمًا في المنظمات، وذلك من خلال وجود مجموعة من المهووبين الذين يمتلكون القدرة على تعزيز أنظمة العمل عالية الأداء، بغض النظر عن مستويات إدارة الاحتواء في المنظمات، ولكنهم يختلفون

* تم استلام البحث في مايو 2017، وقبل للنشر في يونيو 2017.

ذاتياً على أساس الجنس والعمر والعرق والحالة الاجتماعية والانحدار الطبقي (العبيدي، 2010)، ومن هنا صيغت مشكلة البحث في عددٍ من التساؤلات على النحو الآتي:

- 1- ما هي أهمية إدارة التنوع من قبل مجموعة من المديرين في المنظمة عينة البحث؟
- 2- ما هي مستويات إدارة الاحتواء العالي في المنظمة عينة البحث؟
- 3- هل هناك ارتباط بين إدارة التنوع والاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء؟
- 4- هل وجود هاتين الإدارتين (التنوع والاحتواء العالي) يساعد في تعزيز أنظمة العمل عالية الأداء؟
- 5- إلى أي مدى تتوسط إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية- العلاقة بين إدارة التنوع وأنظمة العمل عالية الأداء؟

ثانياً - أهمية البحث

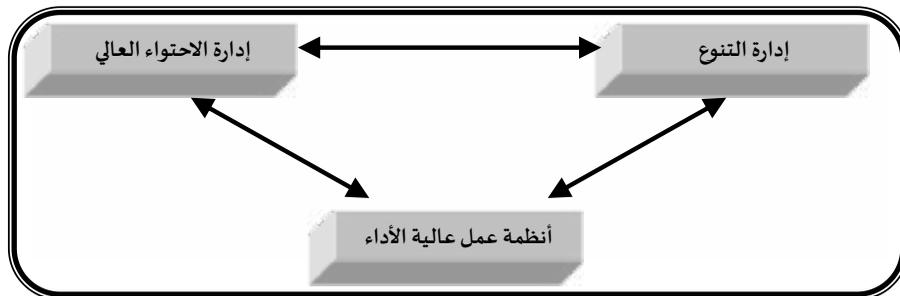
استمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات المبحوثة، وتظهر تلك الأهمية في جانبين: الأول علمي، عبر الإطار النظري لمتغيرات البحث. والثاني عملي، يظهر في تشخيص مستويات التنوع والاحتواء من المديرين العاملين في الإدارات الوسطى والتنفيذية في المنظمة عينة البحث بما يعزز أنظمة العمل عالية الأداء.

ثالثاً - أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهميته، يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تحديد بأي كيفية تتم إدارة التنوع والاحتواء العالي في المنظمة عينة البحث.
- 2- التعرف على مستويات إدارة التنوع والاحتواء العالي في المنظمة عينة البحث.
- 3- التعرف على مدى التنوع الديموغرافي، وتحديد مدى التنوع الثقافي للمديرين العاملين في المنظمة عينة البحث.
- 4- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين إدارة التنوع وإدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية وأنظمة العمل عالية الأداء.
- 5- تحديد تأثير المتغير الوسيط إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية على العلاقة بين إدارة التنوع وأنظمة العمل عالية الأداء.
- 6- عرض التوصيات بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث.

رابعاً - المخطط الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحثة.

الشكل رقم (1) مخطط البحث الفرضي

خامساً - فرضيات البحث

يمكن صياغة فرضيات البحث على النحو التالي:

- فرضية البحث الرئيسية الأولى: ترتبط إدارة التنوع ارتباطاً إيجابياً مع الاحتواء العالي لإدارة الموارد البشرية.
- فرضية البحث الرئيسية الثانية: يرتبط الاحتواء العالي لإدارة الموارد البشرية ارتباطاً إيجابياً مع أنظمة العمل عالية الأداء.

- فرضية البحث الرئيسة الثالثة: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين إدارة التنوع وأنظمة العمل عالية الأداء من خلال المتغير الوسيط الاحتواء العالي لإدارة الموارد البشرية.
- فرضية البحث الرئيسة الرابعة: يعكس مستوى الاهتمام بإدارة التنوع والاحتواء العالي تأثيراً ذا دلالة معنوية إيجابية في أنظمة العمل عالية الأداء.

سادساً - أسلوب جمع البيانات والمعلومات

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بجانبه النظري والميداني، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب

النظري من البحث، والاستطلاع والتحليل الإحصائي في الجانب الميداني. اتصف مجتمع البحث بالمديرين العاملين في الإدارات الوسطى والتنفيذية البالغ عددهم (85) مديراً في شركة نفط ميسان.

الجدول رقم (1)

تبويب فقرات الاستبانة وفقاً لمتغيرات البحث

المتغير الرئيس	المتغير الفرعي	نوع المتغير	أرقام الفقرات
إدارة التنوع	عوامل ديموغرافية	المستقل	7-1
	عوامل ثقافية		14-8
	برامج إدارة التنوع		17-15
إدارة الاحتواء العالي	التوظيف	الوسيط	20-18
	التدريب والتطوير		23-21
	التعويضات		26-24
	تقييم الأداء		29-27
	المشاركة والاتصالات		32-30
أنظمة العمل عالية الأداء	الأمان الوظيفي	التابع	34-33
	إدارة الأداء		36-35
	نمط القيادة وإدارة الرئيس المباشر		38-37
	جودة الوظيفة		40-39
	تقليل الفروق		42-41
	فرق العمل		44-43

المصدر: من إعداد الباحثة.

الحالي في (12) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

سابعاً - مقاييس البحث

- 1- إدارة التنوع: تم التعبير عن إدارة التنوع باستعمال مقياس (Wambari, 2013) الذي يتضمن (3) أبعاد في (17) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.
- 2- إدارة الاحتواء العالي: وقد تم التعبير عنه باستعمال مقياس (Foosenek, 2013) الذي يتضمن (5) أبعاد في (15) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.
- 3- أنظمة العمل عالية الأداء: تم التعبير عن أنظمة العمل عالية الأداء باستعمال مقياس (Khan, 2013) الذي يتضمن (10) أبعاد، تم اختيار (6) أبعاد بما يخدم متغيرات البحث الحالي في (12) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

المبحث الثاني - الدراسات السابقة

- 1- دراسة (العبيدي، 2010): بعنوان «بناء نموذج إدارة الاحتواء العالي في إطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير رأس المال الاجتماعي».

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنوع في المنظمة، وبيان أهمية التنوع في قرار إدارة الموارد البشرية بتبني ممارسات الاحتواء العالي للعاملين لديها. أجريت الدراسة في فروع مصرف الرشيد العراقي في بغداد على عينة من مديري الإدارات العليا والوسطى والإشرافية مكونة من (75) مديراً.

استنتجت الدراسة أن وجود مقدرات تطوير رأس المال الاجتماعي إلى جانب معالجات تنوع الموارد البشرية يمكن أن تساهم في تحقيق تأثير إيجابي معنوي في رسم صورة الاحتواء العالي وإدارته بشكل ناجح في مصرف الرشيد. كما إن أكبر التفسيرات في نموذج إدارة الاحتواء العالي يمكن تعليلها إلى تحقيق متطلبات رعاية مواهب المدراء، وتحقيق متطلبات المنظمة الخبيرة بتطبيق الإدارة التنفيذية السليمة فيه.

- 2- دراسة (Armstrong, et al., 2010): بعنوان «تأثير التنوع وإدارة المساواة على أداء المنشأة وراء أنظمة العمل عالية الأداء».
- هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أن التنوع ونظام إدارة المساواة يساهم في أداء المنشأة من خلال نظام العمل العالي الأداء، والذي يتألف من حزم من ممارسات العمل والسياسات المستخدمة على نطاق واسع في منشآت الأداء العالي. أجريت الدراسة في عينة من الشركات الأيرلندية في القطاعين الصناعي والخدمي والبالغ عددهم (132) فردًا.
- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: ترتبط ممارسات أنظمة العمل عالية الأداء مع أداء الأعمال ارتباطًا إيجابيًا، ووجدت الدراسة أيضًا أن ممارسات أنظمة العمل عالية الأداء ترتبط إيجابيًا مع إنتاجية العمل العالي وإبداع القوى العاملة وانخفاض دوران الموظفين الطوعي.
- 3- دراسة (Otake, et al., 2011): بعنوان «أثار إدارة التنوع في مكان العمل على الفاعلية التنظيمية... دراسة حالة».
- هدفت هذه الدراسة إلى إثبات مدى تأثير إدارة تنوع القوى العاملة على الفاعلية التنظيمية، ومعرفة مدى التنوع الديمغرافي والاجتماعي والثقافي في مكان العمل للعاملين، وتحديد الكيفية التي تتم بها إدارة التنوع في مكان العمل في فروع مختارة من بنك كينيا التجاري المحدودة. أجريت الدراسة في فروع البنك التجاري الكيني، بلغ حجم العينة (100) وحدة.
- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: يؤثر التنوع على تماسك بنك كينيا التجاري بالرغم من المشكلات ذات الصلة، وأن أكثر من (26) فرعًا من بنك كينيا التجاري المحدودة تشير إلى اختلال التوازن بين الجنسين، إذ يتراوح عدد الذكور بين 51%-75% من إجمالي الموظفين، وعدم المساواة بين الجنسين.
- 4- دراسة (Foesenek, 2013) بعنوان «الاحتواء العالي لإدارة الموارد البشرية ومقدرة الموظف على العمل... التأثير الوسيط للتحدي ومتطلبات الإعاقة».
- هدفت هذه الدراسة إلى البحث في التحقيق في العلاقة بين الاحتواء العالي لإدارة الموارد البشرية ومقدرة الموظف في عمله عن طريق نوعين مختلفين من متطلبات العمل هما، التحدي ومتطلبات الإعاقة على المستوى الفردي. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (348) موظفًا من (38) وحدة عمل لـ(14) منظمة من مختلف المنظمات الهولندية.
- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود علاقة إيجابية بين الاحتواء العالي للموظف لإدارة الموارد البشرية ومقدرة الموظف في العمل من خلال وجود المتغير الوسيط لمتطلبات التحدي في العمل. ووجود علاقة بين الاحتواء العالي للموظف لإدارة الموارد البشرية، ومقدرة الموظف في العمل سلبية، من خلال المتغير الوسيط الدور الزائد أو المفرط لمتطلبات الإعاقة.
- 5- دراسة (Ahmad, et al., 2014) بعنوان «إدارة الاحتواء العالي وأداء الموظفين الدور الوسيط للرضا الوظيفي».
- هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين إدارة الاحتواء العالي وأداء الموظف، وتقديم إطار نظري محدد لفهم إدارة الاحتواء العالي وأداء الموظف. أجريت الدراسة على عينة من المديرين المباشرين والمشرفين مكونة من (214) موظفًا في القطاع المصرفي في باكستان.
- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين إدارة الاحتواء العالي وأداء الموظفين من خلال تأثير المتغير الوسيط للرضا الوظيفي.
- 6- دراسة (Jianqiao, 2015) بعنوان «التأثير الإيجابي لأنظمة العمل عالية الأداء على الالتزام التنظيمي والاكتفاء الذاتي في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية».
- هدفت هذه الدراسة إلى تقديم معلومات كافية عن تأثير نظام العمل العالي الأداء على احتواء الموظف في المنظمات. أجريت الدراسة على عينة من المديرين والموظفين العاملين في منظمات متوسطة الحجم في كردستان شمال العراق، بلغ حجم العينة (319) مشاركًا.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابية بين أنظمة العمل عالية الأداء واحتواء الموظف- تؤدي إلى الاكتفاء الذاتي في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، وأن أنظمة العمل عالية الأداء تعتمد على احتواء الموظف. وأن الموظفين يحظون باحترام كبير من قبل رؤسائهم، وتتاح لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم في عملية اتخاذ القرار التنظيمي.

7- دراسة (Wood & Menezes, 2016) بعنوان «إدارة الاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء والرفاهية».

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة الاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء على رفاهية الموظفين. حاولت هذه الدراسة تطوير نظرية للعوامل المؤثرة على الرفاهية إلى أربعة أبعاد لأنظمة العمل عالية الأداء هي: إثراء الوظائف، إدارة الاحتواء العالي، وصوت الموظف، والدعم التحفيزي. أجريت الدراسة في أماكن العمل وعلاقات التوظيف في بريطانيا لعام 2004 (WERS2004).

أظهرت نتائج إدارة الاحتواء العالي أنه لم يتم كما كان متوقعاً لأنه يزيد من القلق، كما أنه مستقل عن الرضا الوظيفي.

المبحث الثالث - الإطار النظري

أولاً - إدارة التنوع

تشير التقديرات إلى أن الأقليات العرقية في الولايات المتحدة ستتمو لتشكل حوالي 49.9% من إجمالي السكان عام 2050. وهذا إن دلَّ على شيء فإنما يدل على تنوع القوى العاملة أخذًا بالتوسع مع مرور الزمن، وقد جعل ذلك التنوع من المسائل التي يجب على أرباب الأعمال التعامل معها بحكمة، وعليه يجب على أرباب الأعمال الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات التنوع المتمثلة بالعرق، والعمر، والدين، والجنس، والوضع الاجتماعي والأسري، والتوجه الجنسي، والإعاقة. ويمكن للمنظمات في تعاملها مع موضوع التنوع اتباع مداخل عدة هي: تجاهل التنوع، وبدء التعااطي مع موضوع التنوع، وإيجاد قبول عام للتنوع، وخلق ثقافة شاملة تؤكد على التنوع. إذ يتطلب نجاح المنظمة في إدارتها موضوع التنوع اقتناع جميع مكونات الهيكل التنظيمي به، بدءاً من الإدارة العليا، وانتهاءً بأدنى العاملين رتبة وظيفية. كذلك يجب دراسة النتائج التي يفرضها التنوع، على أن تتوقف مسئولية الإدارة عن تحقيق هذه النتائج على العوائد التي تتوقعها منه. وحالما تنشأ مسئولية الإدارة عن نتائج التنوع يمكن اتخاذ مجموعة من الإجراءات لإدارة التنوع، وهذا يتضمن التدريب على تقبل التنوع (جون، روبرت، 2009: 204-207).

دفعت عولمة الأعمال والتركيب السكانية المتغيرة لأسواق العمل في جميع أنحاء العالم بالكثير من الاهتمام في مجالات التنوع وإدارة التنوع بين علماء الإدارة والممارسين (Olsen & Martins, 2012:1). يشير تنوع القوى العاملة إلى الاختلافات التي تتكون من الفرد، مثل الثقافة، والعرق، والجنسية، والسن، والدين، والإعاقة، والجنس، والتعليم، والمعتقدات، وجميع الاختلافات في قوة العمل (Edwin, 2001: 26) (Ardakani, et al., 2016: 408). التنوع هو الوصول الفوري إلى مجموعة كبيرة من المعرفة، والمهارات، والقدرات المطلوبة في إنجاز الأهداف والغايات التنظيمية (Ewoh, 2013:107). ويمكن اعتبار إدارة التنوع بأنها عملية إدارية قائمة على بعض القيم التي تعترف بالاختلافات بين الناس والهويات باعتبارها مصدرًا للقوة، ولكن في الوقت نفسه هي موجهة نحو تحقيق النتائج التنظيمية. إذن فإدارة التنوع مصطلح واسع يشير إلى الممارسات الإدارية التي تستخدم لتحسين فاعلية إدارة الموارد البشرية في المنظمات (Erwee, 2003:10).

أشار (Mondy, 2008: 53) إلى التنوع على أنه الفروق المدركة بين العاملين، مثل العمر والأصل والدين والتخصص الوظيفي والمهنة والجنس وأسلوب الحياة والمدة الوظيفية مع المنظمة. أما إدارة التنوع فهي ضمان بأن الموارد البشرية في مكانها المناسب للنهوض والتطوير المستمر لها، من خلال دمج هذه الفروق الفعلية والمدركة بين العاملين لتحقيق الإنتاجية العالية. ولو أرادت المنظمات البقاء تنافسيًا، فإن التنوع يجب أن يكون جزءًا من الهدف الاستراتيجي لها (العبيدي، 2010: 32-40).

يمكن تعريف التنوع بأنه خليط من الناس مع مجموعة مختلفة الهويات داخل نظام اجتماعي واحد (Fluery, 1999). ويوفر الميل نحو زيادة التنوع دافعاً يبعث على الاعتراف بالحاجة إلى إدارة التنوع في المنظمة. وعرف (Cox, 1993) إدارة التنوع بأنها «تخطيط وتنفيذ الأنظمة التنظيمية والممارسات لإدارة الناس، حتى إن المزايا المحتملة للتنوع تصل إلى أقصى حد، في حين تصل سلبياته المحتملة إلى الحد الأدنى» (Meena & Vanka, 2013:45).

وعرفها (Hubbard, 11: 27) على أنها «عملية تخطيط لتنظيم، وتوجيه، وإسناد هذه الأمزجة الجماعية بطريقة ما والذي يضيف اختلافًا قابلاً للقياس إلى الأداء التنظيمي» (Eger & Indruchova, 2014: 73).

يشير التنوع إلى التعايش بين الموظفين من مختلف الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة داخل الشركة. يشمل التنوع العوامل الثقافية مثل العرق، والجنس، والعمر، واللون، والقدرة البدنية، والإثنية، إلخ. ويتضمن التعريف الأوسع للتنوع الفئات العمرية، والدين، أو الأصل القومي، والإعاقة، والتوجه الجنسي، والقيم، والإثنية، والتعليم، واللغة، ونمط الحياة، والمعتقدات، والمظهر المادي والوضع الاقتصادي (Wenting and Palmarivas, 2000). وعرفت إدارة التنوع بأنها «التزام منهجي ومخطط له من قبل المنظمات لاستقطاب خليط غير متجانس من العاملين، والاحتفاظ بهم، ومكافأتهم، وتشجيعهم» (Otake et al., 2011: 2225).

وعرفها (Bozhko, 2014: 11) بأنها «العمل التنظيمي من تلقاء نفسه»، ووضعت هذه الإدارة من أجل خلق ثقافة مشتركة أكبر بين الموظفين من العديد من الخلفيات المتنوعة في الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية.

يشير التنوع الآن إلى أي اختلاف واضح بين الأفراد: في السن، والعرق، والدين، والتخصص الوظيفي، والمهنة، والميل الجنسي، والأصل الجغرافي، ونمط الحياة، وامتلاك المؤسسة أو المنصب، أو أي نوع آخر من الاختلاف الواضح. وأن إدارة التنوع تضمن وجود جميع العوامل في مكانها الصحيح من أجل تشجيع التطوير المستمر للقوى العاملة المتنوعة من خلال مزج هذه الاختلافات الفعلية والمتصورة بين العاملين بهدف الوصول إلى أقصى معدل من الإنتاجية (موندي، 2015: 51) (Mondy & Martocchio, 2016: 65).

ثانياً - إدارة الاحتواء العالي

ظهرت إدارة الاحتواء العالي في الثمانينيات من القرن الماضي، وكان رائدها عالم النفس الأمريكي (Lawler). كما وضع العديد من الكُتّاب - منهم (Walton, 1984; Beer et al., 1984) - منهجاً مبتكراً للإدارة، شعروا بأنه يحل محل نموذج تايلور، والتون مايو، وهو منهج للرقابة، تميز بتقسيم العمل، ودقة تحديد الوظائف التخصصية، ومحدودية فرص احتواء الموظفين، وانخفاض مستوياته، وبالتالي توافر الالتزام والثقة لدى العمال (Wood & Bryson, 2008: 3).

الاحتواء العالي هو عبارة عن مجموعة من الممارسات المبتكرة تشمل - عادةً - التناوب الوظيفي، والفرق المدارة ذاتياً، والتشجيع إلى حد كبير في حل المشكلات واتخاذ القرارات، وتقاسم المعلومات، والمناقشة المفتوحة بين الموظف ورب العمل، والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرار ونظام المكافأة. وتؤدي ممارسات إدارة الاحتواء العالي دوراً رئيساً في التطوير التنظيمي والأداء التنظيمي من خلال: أولاً - إدارة الاحتواء العالي هي شريان الحياة لتوليد الأفكار والإبداع وحل المشكلات. ثانياً - الاحتواء العالي يسرع العمل الجماعي ويتسبب بشكل غير مباشر في توليد الفكرة في شكل مجموعة، وزيادة التنشئة الاجتماعية بين الموظفين ويدل على رضا الموظفين. ثالثاً - في الاحتواء العالي يجري تبادل المعلومات بين الموظفين، ومساعدة العمال في فهم هذه المنظمة وثقافتها، واستخدام جهودهم لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تجعل البيئة مستقرة. رابعاً - نتائج إدارة الاحتواء العالي ناجحة مع التكيف الناجح للمنظمة، وأفراد يرون أن مواقفهم آمنة، ومستقبلهم جيد وتقدمي. خامساً - الاحتواء العالي يساعد الموظفين في اكتساب المعرفة والمهارات، ويستلزم رضاهم، ويعزز وظيفة الفرد المتنوعة، ويعزز احترامه لذاته. سادساً - الاحتواء العالي يشير إلى الاهتمام بالعمال، واحترامهم، واحتوائهم، والمساهمة في تحفيزهم وإرضائهم، ويتضمن أن العمال هم الأكثر نشاطاً لتحقيق الأهداف التنظيمية (Ahmad et al., 2014: 230).

يشير الاحتواء العالي لإدارة الموارد البشرية إلى الممارسات التي تقدم للموظف الفرص للاحتواء أو المشاركة التنظيمية، سواء أكان ذلك بشكل مباشر، من خلال - على سبيل المثال - العمل الجماعي أو مسميات الوظيفة المرنة، أو بشكل غير مباشر من خلال - على سبيل المثال أيضاً - تبادل المعلومات أو اكتساب المهارات (Wood & de Menezes, 2011) (Foesenek, 2013: 5).

إن أنظمة عمل الاحتواء العالي هي حزمة من ممارسات إدارة الموارد البشرية والممارسات الإدارية المبدعة التي تسعى إلى إدارة قوة العمل وضمها وتمكينها؛ لتحقيق التداوب بين العاملين وبيئة عملهم بطريقة يلتزم فيها العاملون تجاه منظماتهم، بحيث تستطيع تحقيق الأداء العالي المتميز وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (Chen, 2008: 42)، (Leffakis, 2009: 24).

اقترح Vandenberg and Colloagnes (1999) نموذجًا لأنظمة عمل الاحتواء العالي للإشارة إلى عمل الاحتواء العالي كمجموعة منظمة من السمات يعزز بعضها بعضًا: السلطة (أي التصرف واتخاذ القرارات بشأن العمل)، والمعلومات (حول العمليات والجودة، والتغذية العكسية، والزبون، والحدث، ونتائج الأعمال)، والمكافآت (تعادل نتائج الأعمال والنمو في القدرة والمساهمة)، والمعرفة (الأعمال، ونظام العمل الإجمالي) الأمر الذي يؤثر على الرضا الوظيفي، وبالتالي على الأداء التنظيمي بشكل إيجابي (Vugt, 2015: 6).

ثالثاً - أنظمة العمل عالية الأداء

عُرفت أنظمة العمل عالية الأداء بأنها: (1) مجموعة من ممارسات إدارة الموارد البشرية المتميزة من المهارات وأدوار السلوك). (2) تنطبق قدرات هذه الموارد على الأنشطة المتعلقة بعملها. (3) ترابط الأنشطة المتعلقة بالعمل واختيار القوى العاملة التي تتسم بالتميز في قدراتها وسلوكياتها وتطويرها والاحتفاظ بها وتحفيزها، مما يؤدي بهذه المنظمات إلى تحقيق المؤشرات المتوسطة والعليا في أدائها، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (Way, 2002: 765) (Kok & Hartog, 2005: 9).

تعرف أنظمة العمل عالية الأداء بممارسات العمل عالية الأداء (Sung and Ashton, 2005). يشير Thompson and Heron (2005) إليها بمنظمات العمل عالية الأداء التي «تستثمر في مهارات وقابليات العاملين، ويصمم العمل بطرائق تساعد في التنسيق بين العاملين في حل المشكلات وتقديم الحوافز لتحفيز العاملين على استعمال جهودهم المميزة» (Armstrong, 2010: 115).

ووصف Lepak, Liao, Chung and Harden, (2006) أنظمة العمل عالية الأداء بأنها مجموعة من ممارسات الموارد البشرية تعزز قدرات القوى العاملة وتحفزهم وتساعدهم على المشاركة. كما نظر (Wei and Lau, 2010) إلى أنظمة العمل عالية الأداء كمنهج منظم ومتكامل لإدارة الموارد البشرية نحو الموازنة بين وظائف الموارد البشرية وتحقيق استراتيجية المنظمة. وتهدف أنظمة العمل عالية الأداء- كنظام لممارسات الموارد البشرية- إلى تعزيز كفاءات الفرد العامل، وتحفيزه، وتطوير أدائه لتقديم خدمة ذات جودة عالية للعملاء الخارجيين (Khan, 2013: 39). تتضمن أنظمة العمل عالية الأداء ممارسات ضمان الأمان الوظيفي، واختيار أفضل الأفراد للعمل، واستخدام فرق العمل ذاتية الإدارة، وربط الرواتب والمكافآت بنتائج أداء المنظمة، وتوفير التدريب الكثيف للعاملين، وتقليل الفروق الدالة على تباين المناصب الوظيفية، ومشاركة المعلومات (Pfeffer, 1998) (Zacharatos et al., 2005: 77).

رابعاً - العلاقة بين متغيرات البحث

يرى (Cox and Blake, 1991) أن الإدارة الفعالة للتنوع يمكن أن تخلق ميزة تنافسية تركز على التكلفة، وتجذب الموظفين الأكفاء، وتساعد على الإبداع والابتكار، ونجاح السوق، والمرونة التنظيمية. ويضحان أن هناك أدلة محدودة على وجود علاقة بين إدارة التنوع والنتائج على مستوى الشركات، وأن الفشل في إدارة التنوع على نحو فعال يمكن أن يؤثر سلبًا على الميزة التنافسية للشركة. وتساهم إدارة التنوع في أنظمة العمل عالية الأداء على زيادة إنتاجية العمل، وإبداع القوى العاملة، وانخفاض دوران العمل الطوعي. إن زيادة استخدام أنظمة العمل عالية الأداء وأنظمة إدارة التنوع والمساواة أدت إلى فوائد حقيقية جدًا لكل من أرباب العمل والعاملين في المنظمات. كما أدركت الشركات أن استخدام مستويات أعلى من أنظمة العمل عالية الأداء حققت ارتفاعًا في الأداء. وأكدت الشركات أن إدارة التنوع والمساواة بالإضافة إلى أنظمة العمل عالية الأداء حققت مكاسب أكبر. كما أشارت ان الشركات التي استخدمت إدارة التنوع والمساواة تظهر مستويات أعلى من الإنتاجية في العمل وزيادة إبداع القوى العاملة وانخفاضًا في دوران العمل الطوعي، وهذه التأثيرات بدت أكثر وضوحًا وارتباطًا مع أنظمة العمل عالية الأداء (Armstrong et al., 2010: 981).

عرف الباحثون إدارة الاحتواء العالي بأنها الالتزام وأنظمة العمل عالية الأداء (Evans and Davis, 2005; Kalleberg and Moody, 1994)، وأن الالتزام العالي وأنظمة العمل عالية الأداء تشمل العمل لإكسابهم المهارات التنظيمية والممارسات التحفيزية. واستخدم الباحثون مختلف الممارسات لقياس إدارة الاحتواء العالي التي تتضمن اختيار الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وبرامج التدريب، والعمل الجماعي، والتعويض على أساس الأجر، وتمليك الموظفين والأمن الوظيفي (Ahmad et al., 2014: 232). تعزز أنظمة العمل عالية الأداء بشكل مباشر من التزام الموظف واحتواء الموظف، كما إن أنظمة العمل عالية الأداء يمكن أن تزيد من التزام الموظف واحتوائه بشكل غير مباشر، من خلال توسط علاقة وتأثير التزام واحتواء الموظف، مما يزيد من التزام الموظف واحتواء الموظف. إذ ترتبط وتؤثر أنظمة العمل عالية الأداء في التزام واحتواء الموظفين، وباستخدام أنظمة العمل عالية الأداء يمكن تحسين الأداء التنظيمي (Jianqiao, 2005: 96). وتعرف أنظمة العمل عالية الأداء باسم الاحتواء العالي أو منظمات الالتزام العالي، والمنظمات التي تستخدم نهجًا إداريًا مميزًا تمكن العاملين من تحقيق الأداء العالي (Tomer, 2001: 2).

يوفر الاحتواء العالي والأداء العالي نظرية ديناميكية أساسية، من حيث المبدأ يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات في احتواء الموظف، هي القرارات التي تكون على مستوى عالٍ، مثل الاستثمار وهيكل القوى العاملة وتطوير المنتج، والاحتواء في القرارات المتعلقة حول منظمة العمل، والاحتواء في القرارات المتعلقة بمهام العمل المباشرة. إذ تعزز مستويات أعلى من الاحتواء من فرص التعلم في المنظمات (Gallie, 2013: 10).

المبحث الرابع - الجانب الميداني

اختبار علاقات الارتباط والتأثير

أولاً - اختبار علاقات الارتباط والتأثير لإدارة التنوع والاحتواء العالي

يبين الجدول رقم (2) أن قيمة معامل الارتباط بين إدارة التنوع والاحتواء العالي قد بلغت (0.422) وهي قيمة متوسطة تشير إلى علاقة إيجابية طردية، ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.178)، وهي تشير إلى أن إدارة التنوع العالي تفسر من التغيير أو التباين الحاصل في إدارة الاحتواء العالي بقيمة النسبة المذكورة، كما يمكن استخدام قيمة (R^2) المعدلة والتي تأخذ بالحسبان عدد المتغيرات المستقلة لتصبح نسبة معامل التحديد المعدلة (0.168) وهي قيمة أقل من قيمة (R^2) العادية بسبب وجود متغير عدد المتغيرات المستقلة، والقيمة المتبقية من أي من النسبتين تعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في إدارة التنوع العالي.

الجدول رقم (2)

ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لإدارة التنوع والاحتواء العالي (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.168	.50559

a. Predictors: (Constant), x

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (3)

نتائج تحليل التباين لإدارة التنوع والاحتواء العالي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.586	1	4.586	17.941	.000 ^b
1 Residual	21.217	83	.256		
Total	25.803	84			

a. Dependent Variable: z

b. Predictors: (Constant), x

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (3) تحليل التباين الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائي (F)، ومن خلال ما يبينه الجدول رقم (3) فإنه يتضح وجود معنوية عالية لاختبار (F) المحسوبة قد بلغت (17.941) بدرجة حرية (3) وهي قيمة دالة إحصائيًا لأن قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أهمية إدارة التنوع العالي في إدارة الاحتواء العالي.

تشير بيانات الجدول رقم (4) إلى اختبار (t):

المستخدم في اختبار فرضية تقاطع خط الانحدار (الحد الثابت) والتي تشير إلى أن خط

الانحدار يمر بنقطة الأصل أو يقطع محور السينات عند نقطة معينة (الحد الثابت). يبين الجدول رقم (4) أن قيمة (t) المحسوبة لإدارة التنوع العالي قد بلغت (4.236) بمستوى دلالة (0.000)، وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05) يتبين أن مستوى الدلالة المحسوبة أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر لإدارة التنوع العالي في إدارة الاحتواء العالي، كما يبين الجدول أن قيمة المعامل B قد بلغت (0.590) وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في إدارة التنوع العالي عندما تزداد قيمة إدارة الاحتواء العالي بوحدة واحدة.

الجدول رقم (4)
معاملات الانحدار الخطي المتعدد لإدارة التنوع العالي
(Coefficients)a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	.464	3.672	.000
	X	.590	.139	4.236	.000

a. Dependent Variable: z المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (5)
ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لأبعاد التنوع العالي
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.200	.49561

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (6)
نتائج تحليل التباين لأبعاد إدارة التنوع العالي
في إدارة الاحتواء العالي (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5.906	3	1.969	8.015	.000 ^b
	Residual	19.896	81	.246		
	Total	25.803	84			

a. Dependent Variable: z b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (7)
معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد إدارة التنوع العالي
في إدارة الاحتواء العالي (Coefficients)a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.896	.468	4.047	.000	
	x1	.260	.118	.235	2.198	.031
	x2	-.055-	.128	-.049-	-.434-	.665
	x3	.337	.079	.443	4.273	.000

a. Dependent Variable: z المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول رقم (5) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد إدارة التنوع والاحتواء العالي قد بلغت (0.478)، وهي قيمة متوسطة تشير إلى علاقة إيجابية طردية، ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغت (0.229)، وهي تشير إلى أن إدارة التنوع العالي بأبعادها تفسر من التغير أو التباين الحاصل في إدارة الاحتواء العالي بقيمة النسبة المذكورة، كما يمكن استخدام قيمة (R2) المعدلة التي تأخذ في الحسبان عدد المتغيرات المستقلة لتصبح نسبة معامل التحديد المعدلة (0.200)، وهي قيمة أقل من قيمة (R2) العادية بسبب وجود متغير عدد المتغيرات المستقلة، وتعتبر القيمة المتبقية من أي من النسبتين تعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في أبعاد إدارة التنوع العالي.

يوضح الجدول رقم (6) تحليل التباين، الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائي (F)، ومن خلال ما بينه الجدول رقم (6) فإنه يتضح وجود معنوية عالية لاختبار (F) المحسوبة قد بلغت (8.015) بدرجة حرية (3)، وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أهمية أبعاد إدارة التنوع العالي في إدارة الاحتواء العالي.

يبين الجدول رقم (7) أن قيمة (t) المحسوبة لبعدي إدارة التنوع العالي (عوامل ديموغرافية، وبرامج إدارة التنوع) قد بلغت (2.198، 4.273)، بمستوى دلالة (0.031، 0.000) وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05) يتبين أن مستوى الدلالة المحسوبة أقل من (0.05)، مما يشير إلى وجود أثر للعوامل الديموغرافية وبرامج إدارة التنوع في إدارة الاحتواء العالي، كما يبين الجدول أن قيمة المعامل B قد بلغت (0.260، 0.337) وهي تبين مقدار الزيادة في الأبعاد الديموغرافية وبرامج إدارة التنوع عندما تزداد قيمة إدارة الاحتواء العالي بوحدة واحدة.

ثانياً - اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين أبعاد إدارة التنوع العالي وأنظمة العمل عالية الأداء

يبين الجدول رقم (8) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد إدارة التنوع وأنظمة العمل عالية الأداء قد بلغت (0.521)، وهي قيمة عالية تشير إلى علاقة إيجابية طردية، ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغت (0.271)، وهي تشير إلى أن إدارة التنوع العالي بأبعادها تفسر من التغير أو التباين الحاصل في أنظمة العمل عالية الأداء بقيمة النسبة المذكورة، كما يمكن استخدام قيمة (R2) المعدلة التي تأخذ بالحسبان عدد المتغيرات المستقلة لتصبح نسبة معامل التحديد المعدلة (0.244)، وهي قيمة أقل من قيمة (R2) العادية بسبب وجود متغير عدد المتغيرات المستقلة، أما القيمة المتبقية من أي من النسبتين فتعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في أبعاد إدارة التنوع العالي.

الجدول رقم (8)

ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد
لأبعاد إدارة التنوع العالي (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.244	.48519

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (9)

نتائج تحليل التباين لأبعاد إدارة التنوع العالي
في أنظمة العمل عالية الأداء (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.092	3	2.364	10.042	.000 ^p
1 Residual	19.068	81	.235		
Total	26.160	84			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (10)

معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد إدارة التنوع العالي في أنظمة العمل عالية الأداء a (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.326	.459		2.892	.005
1 x1	.237	.116	.212	2.046	.044
x2	.069	.125	.060	.551	.583
x3	.341	.077	.446	4.421	.000

a. Dependent Variable: y
المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (11)

ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لإدارة التنوع العالي
(Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.234	.48831

a. Predictors: (Constant),
المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (9) تحليل التباين، الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائي (F). ومن خلال ما يبينه هذا فإنه يتضح وجود معنوية عالية لاختبار (F) المحسوبة قد بلغت (10.042)، بدرجة حرية (3)، وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أهمية أبعاد إدارة التنوع العالي في أنظمة العمل عالية الأداء.

يبين الجدول رقم (10) أن قيمة (t) المحسوبة لبعدي إدارة التنوع العالي (عوامل ديموغرافية، وبرامج إدارة التنوع) قد بلغت على التوالي (2.046، 4.421) بمستوى دلالة (0.044، 0.000) وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05) يتبين أن مستوى الدلالة المحسوبة أقل من (0.05)، مما يشير إلى وجود أثر للعوامل الديموغرافية وبرامج إدارة التنوع في أنظمة العمل عالية الأداء، كما يبين الجدول أن قيمة المعامل B قد بلغت (0.237، 0.341)، وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في الأبعاد الديموغرافية وبرامج إدارة التنوع عندما تزداد قيمة أنظمة العمل عالية الأداء بوحدة واحدة.

يبين الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط بين إدارة التنوع وأنظمة العمل عالية الأداء قد بلغت (0.493)، وهي قيمة عالية تشير إلى علاقة إيجابية طردية، ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغت (0.243)، وهي تشير إلى أن إدارة التنوع العالي تفسر من التغير أو التباين الحاصل في أنظمة العمل عالية الأداء بقيمة النسبة المذكورة كما يمكن استخدام قيمة (R2) المعدلة التي تأخذ بالحسبان عدد المتغيرات المستقلة لتصبح نسبة معامل التحديد المعدلة (0.234)، وهي قيمة أقل من قيمة (R2) العادية بسبب وجود متغير عدد المتغيرات المستقلة، أما

الجدول رقم (12)

نتائج تحليل التباين لإدارة التنوع العالي وأنظمة العمل عالية الأداء (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.370	1	6.370	26.713	.000 ^b
1 Residual	19.791	83	.238		
Total	26.160	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (13)

معاملات الانحدار الخطي المتعدد لإدارة التنوع العالي وأنظمة العمل عالية الأداء a (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.160	.448		2.587	.011
x	.695	.134	.493	5.168	.000

a. Dependent Variable: y

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

(0.695)، وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في إدارة التنوع العالي عندما تزداد قيمة أنظمة العمل عالية الأداء بوحدة واحدة.

ثالثاً - اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين أبعاد إدارة الاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء

يبين الجدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط بين إدارة الاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء قد بلغت (0.726)، وهي قيمة عالية تشير إلى علاقة إيجابية طردية، ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغت (0.526)،

الجدول رقم (14)

ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لإدارة الاحتواء العالي (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.521	.38636

a. Predictors: (Constant), z

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (15)

نتائج تحليل التباين لإدارة الاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.770	1	13.770	92.247	.000 ^b
1 Residual	12.390	83	.149		
Total	26.160	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

القيمة المتبقية من أي من النسبتين فتعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في إدارة التنوع العالي.

يوضح الجدول رقم (12) تحليل التباين، الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائي (F)، ومن خلال ما يبينه الجدول رقم (12)، فإنه يتضح وجود معنوية عالية لاختبار (F) المحسوبة قد بلغت (26.713) بدرجة حرية (3)، وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أهمية إدارة التنوع العالي في أنظمة العمل عالية الأداء.

يبين الجدول رقم (13) أن قيمة (t) المحسوبة لإدارة التنوع العالي قد بلغت (5.168)، بمستوى دلالة (0.000)، وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05) يتبين أن مستوى الدلالة المحسوبة أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر لإدارة التنوع العالي في أنظمة العمل عالية الأداء، كما يبين الجدول أن قيمة المعامل B قد بلغت (0.695)، وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في إدارة التنوع العالي عندما تزداد قيمة أنظمة العمل عالية الأداء بوحدة واحدة.

وهي تشير إلى أن إدارة الاحتواء العالي بأبعادها تفسر من التغير أو التباين الحاصل في أنظمة العمل عالية الأداء بقيمة النسبة المذكورة، كما يمكن استخدام قيمة (R2) المعدلة والتي تأخذ بالحسبان عدد المتغيرات الوسيطة لتصبح نسبة معامل التحديد المعدلة (0.521)، وهي قيمة أقل من قيمة (R2) العادية بسبب وجود متغير عدد المتغيرات الوسيطة، أما القيمة المتبقية من أي من النسبتين فتعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في إدارة الاحتواء العالي.

يوضح الجدول رقم (15) تحليل التباين، الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائي (F)، ومن خلال ما يبينه الجدول رقم (15) فإنه يتضح وجود معنوية عالية لاختبار (F) المحسوبة قد بلغت (92.247) بدرجة حرية (5)، وهي قيمة دالة إحصائياً، لأن

قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أهمية إدارة الاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء.

يبين الجدول رقم (16) أن قيمة (t) المحسوبة لإدارة الاحتواء العالي قد بلغت (9.605) بمستوى دلالة (0.000)، وعند

مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05) يتبين أن مستوى الدلالة المحسوبة أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر لإدارة الاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء، كما يبين الجدول أن قيمة المعامل B قد بلغت (0.731)، وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في إدارة الاحتواء العالي عندما تزداد قيمة أنظمة العمل عالية الأداء بوحدة واحدة.

يبين الجدول رقم (17) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد إدارة الاحتواء العالي وأنظمة العمل عالية الأداء قد بلغت (0.753)، وهي قيمة عالية تشير إلى علاقة إيجابية طردية، ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R²) قد بلغت (0.567)، وهي تشير إلى أن إدارة الاحتواء العالي بأبعادها تفسر من التغير أو التباين الحاصل في أنظمة العمل عالية الأداء بقيمة النسبة المذكورة، كما يمكن استخدام قيمة (R²) المعدلة التي تأخذ بالحسبان عدد المتغيرات الوسيطة لتصبح نسبة معامل التحديد المعدلة (0.539)، وهي قيمة أقل من قيمة (R²) العادية بسبب وجود متغير عدد المتغيرات الوسيطة، أما القيمة المتبقية من أي من النسبتين فتعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في أبعاد إدارة الاحتواء العالي.

يوضح الجدول رقم (18) تحليل التباين الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائي (F)، ومن خلال ما يبينه الجدول رقم (18) فإنه يتضح وجود معنوية عالية لاختبار (F) المحسوبة قد بلغت (20.663) بدرجة حرية (5)، وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أهمية أبعاد إدارة الاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء.

يبين الجدول رقم (19) أن قيمة (t) المحسوبة لإدارة الاحتواء العالي قد بلغت (3.274، 1.716، 2.816، 2.094) بمستوى دلالة (0.002، 0.090، 0.006، 0.039) وعند مقارنة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05) يتبين أن مستوى

الجدول رقم (16)

معاملات الانحدار الخطي المتعدد لإدارة الاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.789	.281	2.806	.006	
	z	.731	.076	.726	9.605	.000

a. Dependent Variable: y المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (17)

ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لأبعاد إدارة الاحتواء العالي (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.539	.37880

a. Predictors: (Constant), z5, z1, z3, z4, z2 المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (18)

نتائج تحليل التباين لأبعاد إدارة الاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14.825	5	2.965	20.663	.000 ^b
	Residual	11.336	79	.143		
	Total	26.160	84			

a. Dependent Variable: y b. Predictors: (Constant), z5, z1, z3, z4, z2 المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (19)

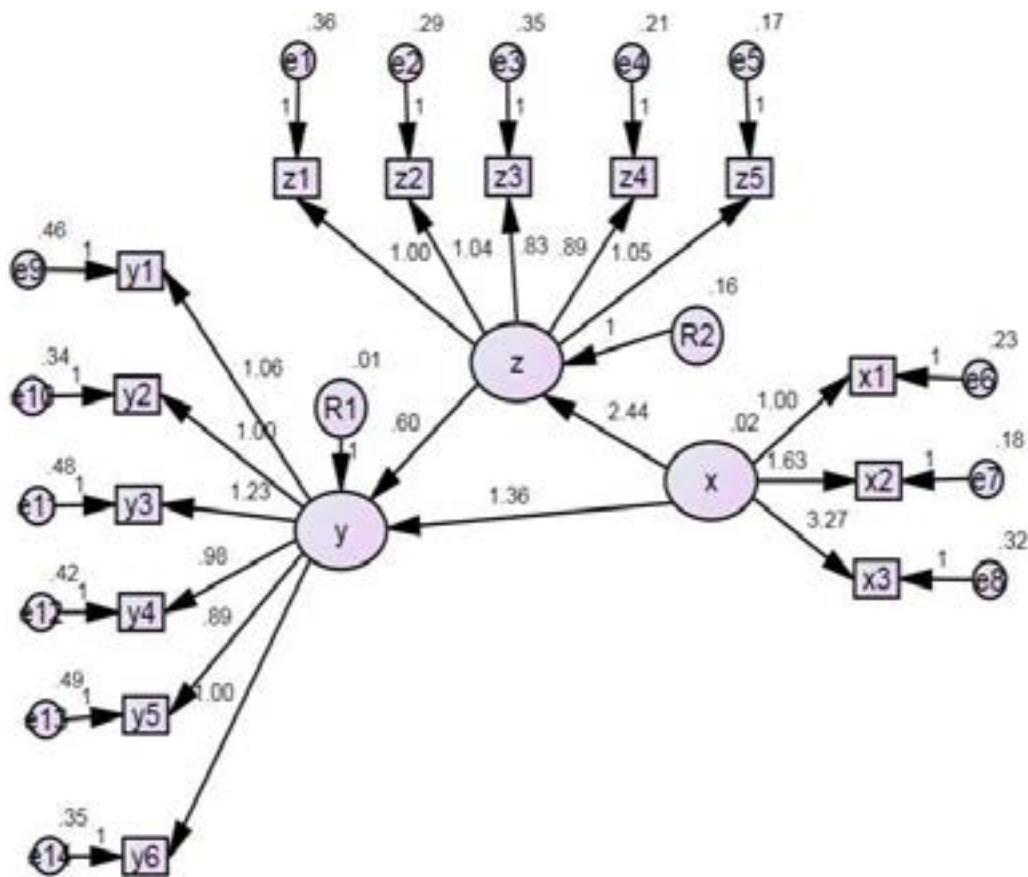
معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد إدارة الاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.773	.281	2.754	.007	
	z1	.212	.065	.304	3.274	.002
	z2	.126	.073	.173	1.716	.090
	z3	-.035-	.073	-.046-	-4.79-	.633
	z4	.238	.085	.278	2.816	.006
	z5	.187	.089	.231	2.094	.039

a. Dependent Variable: y المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي.

الدلالة المحسوبة أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر لإبعاد إدارة الاحتواء العالي (التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، المشاركة والاتصالات) في أنظمة العمل عالية الأداء، كما يبين الجدول رقم (19) أن قيمة المعامل B قد بلغت (212.126.238.187). وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في أبعاد إدارة الاحتواء العالي (التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، المشاركة والاتصالات) عندما تزداد قيمة أنظمة العمل عالية الأداء بوحدة واحدة.

رابعاً - اختبار تحليل المسار



الشكل رقم (2) التأثير المباشر وغير المباشر لإدارة التنوع والاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء

Result (Default Model)

Minimum was achieved

Chi-square = 126.624

Degrees of freedom = 74

Probability level = .000

يبين الشكل رقم (2) النموذج الافتراضي (Default Model)، الذي يشرح العلاقة بين مجموعات متغيرات الدراسة المختلفة (مجموعة المتغيرات المعتمدة: Y، مجموعة المتغيرات المستقلة: X، ومجموعة المتغيرات الوسيطة: Z). والأسهم ذات الاتجاه الواحد تبين التأثير بين مجموعات المتغيرات المختلفة، حيث إن التأثير المباشر بين مجموعات المتغيرات التابعة والمستقلة قد بلغت (1.36)، وتوجد علاقة طردية، أي أن زيادة في (X) ستقابل زيادة في (Y) بمقدار (1.36) وحدة، وهي أقل من التأثير غير المباشر البالغ (3.2) فيما إذا دخل (Z) كمتغير وسيط في العلاقة بين (X,Y).

كما ان النموذج يمتاز بجودة المطابقة حيث كانت درجة إحصاء مربع كاي (Chi-square) لهذا النموذج معنوية عالية عند (1%)، وبلغت قيمتها (126.624)، وبدرجة حرية (74)، كما بلغت قيمة كل من (GFI = 0.825، RMSEA = 0.092**)، وهذا يشير إلى أن المتغير الوسيط ذو أثر كبير على المتغير التابع، وبالتالي فإن النموذج الافتراضي المقدر ذو أهمية كبيرة في شرح العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل بوجود المتغير الوسيط.

المبحث الخامس - الاستنتاجات والتوصيات.

الاستنتاجات

في ضوء هذه، الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- التنوع هو الفروق المدركة بين العاملين، وفيها يصنف العاملون أنفسهم في مواقع العمل على أساس الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والفروق المدركة الأخرى في المنظمات.
- 2- يشير الباحثون في مفهوم إدارة التنوع إلى الموارد البشرية مختلفة السمات للأداء بإمكاناتها المتوقعة في بيئة عمل عادلة لا يكون فيها لأي فرد أو مجموعة منفعة أو ضرر.
- 3- تشير إدارة التنوع إلى تطبيق برامج ثقافة صحيحة يشعر بها العاملون الجدد بالترحيب، يكون فيها العاملون ذوي كفاءة، ويكونون فاعلين بما يعود على المنظمة بالنفع، ليس فقط في الاحتفاظ على الموارد البشرية المتنوعة الموهوبة، بل لأنه يقود المنظمة إلى تحقيق الأداء العالي.
- 4- تمثل إدارة الاحتواء العالي التوظيف والتدريب والتطوير والتعويضات وتقييم الأداء والمشاركة والاتصالات في العمل الناجح، والتي تؤدي بالنتيجة كلها إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتقليل دوران العمل والإحباط الوظيفي.
- 5- إن أنظمة العمل عالية الأداء تمثل الأداة التي تمكن المنظمة من تحسين أدائها من خلال زيادة الأمان الوظيفي للعاملين وإدارة الأداء ونمط القيادة وجودة الوظيفة وتقليل الفروق الدالة على تباين المناصب الوظيفية وانخفاض حالة التمايز واستخدام فرق العمل ذاتية الإدارة.
- 6- تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية معنوية بين إدارة التنوع والاحتواء العالي للموارد البشرية وأنظمة العمل عالية الأداء.
- 7- وُجد أن إدارة الشركة في إطار تنوع الموارد البشرية من خلال بعد العوامل الثقافية غير متفاهمة في طريقة تعاملها مع الفروق الفردية بين العاملين من كلا الجنسين (الذكور والإناث)، ولم يوجد اهتمام واضح من قبل إدارة الشركة لإذابة تلك الفروق الفردية بين العاملين فيها.
- 8- ظهر أن التعويضات كبعد مهم من أبعاد إدارة الاحتواء العالي لا تؤثر تأثيرا كبيرا في أنظمة العمل عالية الأداء، بحيث تنمي الإدارة المشاركة بين العاملين وتوجههم نحو أنظمة العمل عالية الأداء.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن وضع مجموعة من التوصيات، هي:

- 1- تثقيف الموظفين من خلال عقد دورات تدريبية توضح العلاقة بين إدارة التنوع والاحتواء العالي للموارد البشرية وأنظمة العمل عالية الأداء.
- 2- تشجيع الموظفين والمديرين على ضرورة اعتماد إدارة التنوع والاحتواء العالي التي تقود إلى إنجاح مخرجات منظمة الأعمال عينة البحث.
- 3- خلق مناخ تنظيمي يدرك أهمية إدارة التنوع والاحتواء العالي التي تحدث التغيير في أنظمة العمل ذات الأداء العادي.
- 4- إنشاء قاعدة بيانات تمكن المنظمة عينة البحث من المعرفة في كيفية استخدام إدارة الموارد البشرية في التنوع والاحتواء العالي.
- 5- التوجه نحو إدارة التنوع والاحتواء العالي في المنظمة عينة البحث، من خلال العمل بإتقان على أنظمة العمل عالية الأداء.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- العبيدي، نور خليل. (2010). «بناء نموذج إدارة الاحتواء العالي في إطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير رأس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية في مصرف الرشيد العراقي»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ميدس، روبرت. وجون جاكسون. (2009). *إدارة الموارد البشرية*. ترجمة محمود فتوح. دار شعاع للنشر والعلوم.
- موندي، واين. (2015). *إدارة الموارد البشرية*. مكتبة لبنان، وصانغ عالمية، ناشرون، بيروت، لبنان.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Armstrong, M. (2010). «*Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. 4th ed.
- Armstrong C.; P. Flood; J. B. Guthrie; W. Liu; S. Maccurtain and T. Mkamwa. (2010). «The Impact of Diversity and Equality Management on Firm Performance: Beyond High Performance Work Systems», *Human Resource Management*, November-December, Vol. 49, No. 6, PP.977-998.
- Ahmad M.; N. Shahzad; A. Waheed and M. Khan. (2014). «High Involvement Management and Employee Performance Mediating Role of Job Satisfaction», *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 31, P. 230-243.
- Ardakani M. S.; M. Abzari; A. Shaemi and S. Fathi. (2016). «Diversity Management and Human Resources Productivity: Mediating Effects of Perceived Organizational Attractiveness, Organizational Justice and Social Identity in Isfahan's Steel Industry», *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, Vol. 9, No. 2, Spring, PP. 407-432.
- Chen, D. (2008). «The Relationship between High Performance Work System and Organizational Performance» The Mediating Effect of Intellectual Capital, *Unpublished Thesis*.
- Eger, L. and Z. Indruchova. (2014). «Diversity Management-perceptions and Attitudes by Czech Managers» *Business Administration and Management*, JELClassification: M 12, M 53.,1, xvll.
- Erwee, R. (2003), «Integrating Diversity Management Initiatives with Strategic Human Resource Management», Chapter 6, In: R. Wiesner & B. Millett, *Human Resource Management: Challenges and Future Directions*. John Wiley, P. 57-71.
- Ewoh, A. (2013). «Managing and Valuing Diversity: Challenges to Public Managers in the 21st Century», *Public Personnel Management*, 42 (2), pp, 107-122.
- Foesenek, C. (2013). «High-involvement HRM and Employee Energy at Work: The Counteracting Mediating Effects of Challenge and Hindrance Demands», *Master Thesis* – Human Resource Studies, Tilburg University.
- Gallie, D. (2013). «*Work Organizational and Employee Involvement in Europe*», A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey, P.1-84.
- Jianqiao L. (2015). «The Positive Impact of High-performance Work Systems (HPWS) on Employee Commitment and Self-sufficiency in Strategic Human Resource Management (SHRM) in Kurdistan», *European Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 3, P. 80-109.

- Khan, S. (2013). «High Performance Work Systems the Context of the Banking Sector in Bangladesh», *A Thesis of Doctor of Philosophy*, La Trobe University Bundoora, Victoria 3086 Australia.
- Kok, Jan & Den Hartog, Deanne. (2006). High Performance Work Systems, Performance and Innovativeness in Small Firms. *EIM Business and Policy Research*, Scales Research Reports., pp.5-29.
- Meena, K. and S. Vanka. (2013). «Diversity Management and Human Resource Development: A Study of Indian Organizations», *Pacific Business Review International*, Vol. 5, Issue 7 (January), pp. 45-51.
- Mondy, R. W. and J. J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management*. 14th Ed., Global Edition, Always Learning, Pearson.
- Olsen, J. and L. Martins. (2012). «Understanding Organizational Diversity Management Programs: A theoretical Framework and Directions for Future Research, A Theoretical Framework for Diversity Management», *Journal of Organizational Behavior*, 33 (8), pp. 1168-1187.
- Otike, F.; O. Messah and F. Mwalekwa. (2011). «Effects of Workplace Diversity Management on Organizational Effectiveness: A Case Study», *European Journal of Business and Management*, ISSN: 2222-1905 (Printed), ISSN: 2222-2839 (Online).
- Tomer, J. F. (2001). «Understanding High Performance Work Systems: The Joint Contribution of Economics and Human Resource Management», *Journal of Socio-Economics*, 30 P. 1-22.
- Vogt, M. M. H. (2015). «The Effect of High Involvement Work Systems and Empowerment Oriented Leadership on Job Satisfaction and Absence Frequency», *Master Thesis Human Resource Studies*. Tilburg University.
- Wood, S. J. and A. Bryson. (2008). *The Rise of High Involvement Management in Britain*. National Institute of Economic and Social Research Discussion Paper No. 321.
- Wood, S. J. and L. Menezes. (2016). «High Involvement Management, High-Performance Work Systems and Well-being», *International Journal of Human Resource Management*, 22 (7): 1586-1610. April.
- Zacharatos, A.; J. Barling and R. Iverson. (2005). «High-performance Work Systems and Occupational Safety», *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 1, pp. 77-93.

الملحق

استبانة الدراسة

ملاحظات عامة:

- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة، لأن ترك سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل.
- ضع علامة (√) أمام العبارة التي تتفق مع رأيك وتعتقد أنها موجودة فعلاً في الشركة.
- من أجل إدراك مضمون الاستمارة، نقدم ملخصاً لبعض التعريفات المهمة:
 - إدارة التنوع: هي ضمان بأن الموظفين في مكانهم المناسب للتطوير المستمر لهم من خلال دمج الفروق الفعلية والمدركة بين الموظفين لتحقيق الإنتاجية عالية.
 - إدارة الاحتواء العالي: هي الممارسات التي تقدم للموظف الفرص للمشاركة التنظيمية سواء بشكل مباشر من خلال العمل الجماعي والمرونة في العمل أو بشكل غير مباشر من خلال تبادل المعلومات أو اكتساب المهارات.
 - أنظمة العمل عالية الأداء: هي مجموعة من الممارسات التي تستهدف تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات والمعلومات لتحسين الأداء التنظيمي.

المعلومات الشخصية:

- 1- الجنس ()
 2- العمر ()
 3- التحصيل العلمي ()
 4- المنصب الوظيفي ()
 5- عدد سنوات الخدمة الوظيفية ()

ت	مضمون الفقرة	بشدة	أتفق	محايد	لا	لا أتفق
1	تشغل النساء العاملات في هذه المنظمة وظائف على مستوى الإدارة الدنيا أو (الإدارة التنفيذية).					
2	تشغل النساء العاملات في هذه المنظمة مجموعة معينة من الوظائف.					
3	في هذه المنظمة تزداد نسبة النساء الماهرات الحوامل في القوى العاملة.					
4	في هذه المنظمة تتفوق النساء على الذكور في مهارات التحفيز، وتعزيز التواصل الجيد، وتحول العمل عالي الجودة، وتحديد أذواق المستهلكين.					
5	في هذه المنظمة يتم توزيع المناصب التنفيذية بين النساء إلى حد ما.					
6	الحياة الوظيفية في المنظمة، حيث تحتفظ الإدارة بالعاملين الأصغر سناً وإخراج العاملين من كبار السن من ذوي الخبرة.					
7	في هذه المنظمة الموظفين الأكبر سناً أكثر ولاءً من الموظفين الأصغر سناً.					
8	أنا أعمل مع الموظفين من الرجال والنساء من مختلف الخلفيات أو الجذور الاجتماعية في منظمتي.					
9	في هذه المنظمة تشارك النساء في اتخاذ القرارات على مستوى الإدارة العليا والتنفيذية.					
10	في هذه المنظمة يتغلب الرجال على النساء في اتخاذ القرارات على مستوى الإدارة العليا والتنفيذية، ويؤثر الرجال على القرار التنفيذي للمنظمة.					
11	لا تميز إدارة المنظمة في طريقة تعاملها بين الموظفين القدامى والموظفين الجدد.					
12	الفروق العمرية في مجموعة العمل التي أعمل فيها في هذه المنظمة لا تسبب الصراع.					
13	تحاول إدارة المنظمة جاهدة على إدماج المرأة في المناصب التنفيذية العليا.					
14	تؤثر ثقافة الموظفين الأصغر سناً على ثقافة المنظمة.					
15	تعامل إدارة المنظمة جميع الموظفين معاملة واحدة لا فرق بين الرجال والنساء.					
16	تعمل إدارة المنظمة على إشراك جميع الأعضاء بغض النظر عن العمر والجنس في حل المشكلات واتخاذ القرارات.					

ت	مضمون الفقرة	أُتفق بشدة	أُتفق	محايد	لا أُتفق	لا أُتفق بشدة
17	تقدم لي منظمتي بيئة عمل ملائمة.					
18	تبذل إدارة المنظمة جهدًا كبيرًا في اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.					
19	تستخدم إدارة المنظمة إجراءات واسعة في الاختيار والتعيين، بما في ذلك مجموعة متنوعة من الاختبارات والمقابلات.					
20	اختيار الموظفين يقوم على أساس التوافق العام مع إدارة المنظمة.					
21	توفر إدارة المنظمة التدريب والتطوير المتخصص للموظفين، الذي يركز على بناء فريق العمل ومهارات العمل الجماعي.					
22	تبادر وتوفر إدارة المنظمة أنواع مختلفة من التدريب والتطوير لموظفيها.					
23	تقدم إدارة المنظمة برامج التدريب الرسمية لتعليم الموظفين الجدد المهارات التي يحتاجونها لأداء وظائفهم.					
24	داخل إدارة القسم الذي أعمل فيه، المكافآت المالية لأعضاء الفريق تقوم على أساس الأداء الفردي بالإضافة إلى الراتب الأساسي.					
25	داخل إدارة القسم الذي أعمل فيه، المكافآت المالية لأعضاء الفريق تقوم على أساس أداء المجموعة بالإضافة إلى الراتب الأساسي.					
26	داخل إدارة القسم الذي أعمل فيه، المكافآت المالية لأعضاء الفريق تقوم على أساس الأداء التنظيمي بالإضافة إلى الراتب الأساسي.					
27	تقييم أداء الموظفين يقوم على أساس السلوكيات والمواقف الفردية في العمل.					
28	تقييم أداء الموظفين يتم توجيههم تجاه تطوهم وتقدمهم في العمل.					
29	تقييم أداء الموظفين يؤكد على الجماعة والنتائج على أساس الأجل الطويل.					
30	تؤكد إدارة المنظمة على التناوب الوظيفي للموظفين ومهام العمل المرنة في مجالات العمل المختلفة.					
31	تؤكد إدارة المنظمة على العمل الجماعي وشبكات العمل التعاونية للموظفين.					
32	في هذه المنظمة يتم تحديد الواجبات الوظيفية للموظفين بشكل واضح.					
33	توفير الأمن الوظيفي للعاملين لدينا هو الأولوية في هذه المنظمة، ووجود الأمن الوظيفي هو المهم بالنسبة للعاملين في هذه المنظمة.					
34	إذا خسر الموظف وظيفته في هذه الوحدة، فمن الصعب جدًا أن يجد له موقعًا آخر في المنظمة.					
35	في هذه المنظمة وجود نظام إدارة الأداء لضمان الموظفين الأكفاء والمسئولين عن عملهم.					
36	في هذه المنظمة هناك نظام إدارة الأداء لضمان تحديد احتياجات النمو والتطوير في المستقبل.					
37	يشجع الرئيس المباشر الموظفين في النظر في المشكلات والتوصل إلى حلول خاصة بهم ويزودهم بالاقتراحات.					
38	يشجع الرئيس المباشر الموظفين في التعبير عن أفكارهم وآرائهم.					
39	يتم منح جميع الموظفين في هذه المنظمة الكثير من الفرص لاتخاذ القرار بشأن كيفية القيام بأعمالهم.					
40	تعزز المشاركة في اتخاذ القرار على جميع المستويات هو المهم في هذه المنظمة.					
41	يتم تشجيع جميع الموظفين على التفاعل في مختلف المستويات داخل هذه المنظمة.					
42	انخفاض حالة التمايز بين المناصب الوظيفية مرغوب فيه بالنسبة لي في هذه المنظمة.					
43	تطوير فرق العمل عنصر مهم لهذه المنظمة.					
44	اقتراحات الموظف تنفذ كليًا أو جزئيًا داخل هذه المنظمة.					

The Impact Diversity Management and High Involvement In High Performance Work Systems: A Field Study in Maysan Oil Company

ABSTRACT

The research aims to determine the nature of the correlation between diversity management and management of high involvement of human resources and high-performance work systems, and determine the impact of the moderator variable high involvement management of human resources on the relationship between diversity management and high-performance work systems.

the research adopted the methodology was descriptive analytical, and the research determined a set of hypotheses as temporary anticipating answers for the problem of the research which were them tested by non-remarked statistical tools, research was conducted in the Maysan Oil Company on a sample of managers working in the central and executive departments totaling (85) manager. A questionnaire used as a tool in collecting data and information.

The most important findings of the research is no correlation statistically significant differences found between diversity management and management of high involvement of human resources and high-performance work systems and introduce numeral from recommendations, including educating staff through training courses that demonstrate the relationship between diversity management and high involvement management of human resources and high performance work systems, and creating an organizational climate that recognizes the importance diversity management and high involvement management that changes the work systems of normal performance.

Keywords: Diversity - Human Resources Management - High-performance Work Systems

