Abstract:

The study aimed to analyze the impact of the human resource diversity management strategy on building technological competences in the Egyptian petroleum sector companies. The field part was applied to the stratified random sample, and the proportional distribution was used in the sample under study because there are two types of sectors in petroleum companies. By taking a sample from each sector at a confidence level (95%) and an allowable error of 5% ± equal to (374)
individuals, the researcher used the statistical treatment of the data collected in the study lists by using the statistical packages program (SPSS) in addition to testing the study model through (LISREL Program) to obtain the results of the study, and the study found a significant statistical effect of the human resource diversity management strategy on building technological competences in the Egyptian petroleum sector companies.

**Mentioned in the study:**

دور إستراتيجية إعداد تنوّع الموارد البشرية في بناء القدرات التنظيمية: "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

/سامح محمد السولي

استهدفت الدراسة بيان أثر التنوّع في الموارد البشرية على استجابتهم وقبولهم لبرامج إدارة التنوّع في المنظّمات السويدية, تأثير التنوّع في الموارد البشرية على درجة التزامهم التنظيمي تجاه المنظمة وتحسين أدائها, محاولة التعرف على الموظفين الأكثر التزاما تجاه المنظمة والأفضل أداء.

وقد توصلت الدراسة إلى أن استجابه وقبول العاملين لبرامج إدارة تنوّع للموارد البشرية تختلف باختلاف خصائص العاملين ودُقّة خاصة التنوّع, وأن شعور الموظفين وقبولهم واستجابتهم لبرامج إدارة التنوّع يؤثر على الالتزام التنظيمي لهم.

وأكدت الدراسة أن مدى شعور الموظفين بدورهم هو من أهم المؤثرات على الأداء, بينما أكدت أن العمر يؤثر سلبا على الأداء فكان الموظفين الأصغر سنا والأعلى منصبًا الذين يشعرون بأهمية دورهم في المنظمة هم أفضل أداء.

2- دراسة (2018) (Alder, N) والمقيدة بعنوان: "دّافع تطبيق برامج إدارة تنوع الموارد البشرية في ضوء دعم الإدارة العليا في الشركات العامة في القطاع المنسوجات في الهند: دراسة تحليلية".

وقد توصلت الدراسة إلى أن تقييم مراكز اتخاذ القرار لتكييف تطبيق برامج إدارة تنوع القوى العاملة أقل بكثير من الفوائد المتوقّعة تحققها منها وذلك بالرغم من تباين أساليب تقييم جدوى تلك البرامج, وأوصت الدراسة أن التطبيق الناجح لبرامج إدارة تنوع القوى العاملة يقوم على ببنى الإدارة العليا لتلك البرامج وعدم اقتصارها على إدارة الموارد البشرية, وأخيرا أشارت إلى أن التطبيق الفعلي لتلك البرامج يؤدي إلى فوائد اقتصادية عظيمة.

3- دراسة (2018) (Hyman, S) والمقيدة بعنوان: "دور بناء ثقافة منظّمة تقبل التنوّع البشرى في بناء المقدّرات المعرفية للعاملين بشركات الدواء اليونانية: دراسة مقارنة بين الشركات العامة والخاصة".

العدد الثالث الجزء الثاني
المجلد الحادي عشر

١٢٥٧
استهدفت الدراسة تحليل مدى تمكن شركات الدواء اليونانية من استيعاب الاختلافات الثقافية، التعامل مع التعددية الثقافية داخلها، وكيفية بناء ثقافة منظمية تقبل التنوع البشري في تلك الشركات بما يعوض الاستفادة من ذلك التنوع.

وقد توصلت الدراسة إلى أن التعدد الثقافي طبيعي ومميز داخل شركات الدواء اليونانية وموجودة في جميع المستويات الإدارية فيها، وقد وجدت أن تبني ثقافة منظمية تقبل التنوع البشري يولد أثر إيجابية على المنظمات ومنها خلق جو من الاستقرار الإداري من خلال سيادة ظروف التبقّق والمشاركة الكاملة من مختلف القوى البشرية وذلك في ضوء بناء بنية تحتية فعالة تسهل الاتصال بين فرق العمل المختلفة ثقافيًا داخل هذه الشركات، وأوصت الدراسة بضرورة توفير مناخ يساعد على التنوع الثقافي وتعزيز رأس المال البشري والتنظيمي من خلال زيادة قدرة الشركات على جذب واستبقاء ذوي المهارات المعرفية المتدينة وتوفير جو عام من الاستقرار التنظيمي، وبالإضافة إلى ضرورة مشاركة مختلف الموارد البشرية المتميزة في تبادل المعارف والخبرات والمهارات المختلفة ومشاركتها بشكل كامل على مختلف المستوى التنظيمي لدعم الأداء التنظيمي في تلك الشركات.


"أداء مقدرّات البحث والتطوير في صناعة الأسمدة في إسبانيا".

استهدفت الدراسة تحديد تأثير البحث والتطوير على أداء شركات تصنيع الأسمدة في إسبانيا من حيث معدل العائد على الاستثمار ونوم الإنتاجية، والتعرف على أداء البحث والتطوير من خلال تحديد العوامل المؤثرة عليه وتطبيق كلا من نظريتي سحب الطلب والدفع التكنولوجي للبحث والتطوير واللتان تعظمان النفقات على البحث والتطوير في تلك الشركات.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أداء مخرجات مقدرّات البحث والتطوير في شركات تصنيع الأسمدة يمثل مقررًا متميزة لهذه الشركات لما لها من أثر في جذب الانتهاء من قبل شركات عالمية، وأكدت الدراسة أن جميع الاستثمارات في مقدرّات البحث والتطوير في الشركات الإسبانية بصناعة الأسمدة أظهرت أثرًا واضحًا في
تعزيز الميزة التنافسية وتشجيع الإبتكار والبحث والتطوير.

5- دراسة (المنصورى، 2019) والمقدمة بعنوان:
"التخطيط الاستراتيجي وبناء المقدرات التكنولوجية: دراسة تطبيقية على منظمات صناعة الأدوية الأردنية".

استهدفت الدراسة بيان أثر التخطيط الاستراتيجي على عوامل بناء المقدرات التكنولوجية في منظمات صناعة الأدوية الأردنية، ومحاولة التعرف على مستوى تطبيق التخطيط الاستراتيجي للتنمو، العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وعوامل بناء المقدرات التكنولوجية، والتعرف على أهم المعوقات التي تحول دون تبني خطة استراتيجية لبناء المقدرات التكنولوجية بتلك الشركات.

وقد توصلت الدراسة إلى أن منظمات صناعة الأدوية الأردنية لابد أن تتبنى سياسات واضحة تساهم في تنفيذ الاستراتيجية التكنولوجية وتشجع على الإبتكار التكنولوجي، وأن هناك موافقة ودرجة عالية على أن منظمات صناعة الأدوية الأردنية تقوم بتطبيق عملية إدارة الجودة الشاملة والإدارة الإلكترونية، ولذلك لابد من توجيه نشاطاتها نحو الابتكارات والإبادات التنظيمية بما يدعم هذه الشركات، واستنتجت الدراسة أن أكبر المعوقات نحو الوصول للتميز التكنولوجي في قطاع صناعة الأدوية الأردنية هو ضعف وقفة الموارد التنظيمية المختلفة لتبني خطة استراتيجية لبناء المقدرات التكنولوجية يليه ضعف فاعلية نظم المعلومات وضعف التغذية الراجعة من تلك النظم، ثم قلة الاهتمام بمتابعة المنظورات البيئية والتغيرات التكنولوجية في صناعة الدواء العالمي.

- التعليق على الدراسات السابقة:

1- أكدت دراستي (2017، Sharma ، A،) ، دراسة (Hyman ، S ، 2018) أن الاستجابة وقبول العاملين لبرامج إدارة تنوع للموارد البشرية يختلف باختلاف خصائص العاملين، وأن شعور الموظفين وقبولهم واستجابتهم لبرامج إدارة التنوع يؤثر على الالتزام التنظيمي لهم، أن تبني ثقافة منظريه تقبل التنوع البشرى يولد أثار إيجابية على المنظمات ومنها خلق جو من الاستقرار الإداري من خلال...
دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية: دراسة ميدانية على قطاع البترول

د./ صحيح محمد السولية

مشاركة مختلفة للموارد البشرية المتميزة في تبادل المعارف والخبرات والمهارات بشكل كامل على مختلف المستويات التنظيمية.

أضافت دراسة (Temtime, Z, 2019) أن البحث والتطوير يعتبر من أهم عوامل بناء المقدرات التكنولوجية في الشركات حيث أسهمت بشكل كبير في تحسين عملية اتخاذ القرارات بها، ولذلك يجب على الشركات ضرورة تنمية قدرات العاملين من خلال التدريب الفعال والتطوير وإيران الإدارة العليا بأهمية البحث والتطوير وتضمينه كعامل أساسي في التوجه الاستراتيجي، وتوفر كفاءة الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة لتطوير نماذج البحث والتطوير، بينما وضحت دراسة (المنصوري، 2019) أن أكبر المواقف نحو الوصول للتميز التكنولوجي هو ضعف وقفة الموارد التنظيمية المختلفة لتنبيه خطة استراتيجية لبناء المقدرات التكنولوجية، وضعف فاعلية نظم المعلومات والتقنية المرتبطة، وقلة الاهمام بمتابعة التطورات التكنولوجية والتي تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات.

ثانيا: الدراسة الاستطلاعية:

أن شركات القطاع العام للبترول على الرغم من ضخامة العاملين فيها حيث بلغ حوالي 4,000 عاملاً إلا أن نسبة العمال الأجنبية فيها لم تتعدى 14.00% من إجمالي العمال في عام 2018/2017، وظل تزايد العمالة الأجنبية في شركات القطاع العام للبترول يزيد بنسبة ضئيلة جداً حيث بلغت العمالة الأجنبية في شركات القطاع العام للبترول 33 شخص بنسبة 23.00%, وفي مقابل فقد بلغت العمالة الأجنبية في شركات القطاع الاستعماري في عام 2018/2017 حوالي 375 عاملاً بنسبة 5.20% ولكن تناقصت هذه النسبة عام 2020/2019 لتبلغ 4.54%. ومن وجهة نظر الباحث أن تراجع برامج إدارة تنوع الموارد البشرية في شركات البترول في كلا من القطاعين وعدم الانسجام بين مختلف عوامل العمالية ادي الى التأثير بصورة كبيرة على أداء شركات قطاع البترول بالرغم من الاتفاقات العديدة والشركات التي ابرمتها وزارة البترول والثروة المعدنية خلال الفترة من عام 2017 وحتى عام 2019 ليبلغ حوالي 54 إتفاقية سواء شراكات أو مشاريع متبادلة والتي من

العدد الثالث الجزء الثاني 2020

المجلد الحادي عشر

1255
دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية. حِدّاَة ميدانية على قطاع البترول.

الباحث: سامح محمد السولية

المشرف: محمد المهندس

المفتتحان: أن يزيد من تنوع الموارد البشرية تساهم في استدامة التنمية بكافة أنواعها
وبصفة خاصة التكنولوجية والبشرية.

شكل رقم (1)

تنوع الموارد البشرية من حيث الذكور والإناث بشركات قطاع البترول محل الدراسة خلال عام 2019

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على,

Available at: https://ar.petrolim.com/EIAINTL2019May/international-energy-data-update

ويستنتج الباحث من الشكل رقم (1) أنه بالرغم من تطبيق برنامج تطوير وتحديث قطاع البترول المصري ومن أهم محاوره زيادة الاستفادة من المرأة وقراراتها المتميزة في مجال البترول، وخاصة مع وجود العديد من التجارب الناجحة للمرأة في قطاع البترول إلا أنها تتمثل نسبة ضئيلة جدا حيث بلغ عدد الإناث العاملين بالقطاع العام خلال عام 2019 حوالي 3,4450 بنسبة 13%، وهي نسبة لا تتناسب

العدد الثالث الجزء الثاني

المجلد الحادي عشر

١٢٥٦
دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المفردات التكنولوجية "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

/ سامح محمد السولية

مع التوجه القومي لجمهورية مصر العربية في هذا الصدد، وأيضا بالنسبة للقطاع الاستثماري فبلغ عدد الإناث في القطاع الاستثماري خلال عام 2000م 1920% من إجمالي العاملين في القطاع الاستثماري، ومن وجهة نظر الباحث أن هناك تفاوت كبير بين نسبة الإناث العاملات في القطاع الاستثماري والعاملات بالقطاع العام والذي يؤثر علي تنمية الموارد البشرية ويؤدي إلي ضعف التطبيق الفعال لاستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية وبناء المفردات الجوهرية بشركات قطاع البترول بشكل عام.

ثالثا: مشكلة الدراسة:

وفي ضوء الدراسات السابقة، ومن خلال الفجوة البحثية التي عرضها الباحث والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث، يمكن صياغة مشكلة الدراسة كالتالي:

إن شركات قطاع البترول في مصر تواجه العديد من أوجه القصور والتي تظهر في ضعف المفردات التكنولوجية وتظهر اثاره السلبية في انخفاض جودة منتجات هذه الشركات، ويرجع ذلك الي عدم الاهتمام ببناء وتطوير المفردات التكنولوجية، مما أدى إلى انخفاض مستوي الأداء وزيادة التكاليف والديون، بالإضافة الي بدء نمو أعمال تلك الشركات وعدم قدرتها علي الاستمرار في السوق وتحقيق النتائج المرجوة، مما يتطلب ضرورة تطوير استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية وبناء المفردات التكنولوجية التي تساعد في تحقيق التميز بشركات قطاع البترول المصري.

ثالثا: فرض الدراسة:

في إطار الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث، وفي ضوء مشكلة الدراسة أمكن وضع الفرض التالي:

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المفردات التكنولوجية بشركات قطاع البترول محل الدراسة".

العدد الثالث الجزء الثاني 2020
المجلد الحادي عشر
1257
دور إستراتيجية إعداد تنويع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية: "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

سامح محمد السولية

رابعاً: أهداف الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة ومشكلة الدراسة يتم تحديد أهداف الدراسة فيما يلي:

1 - بيان أهمية ودور المقدرات التكنولوجية لشركات قطاع البترول محل الدراسة في تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية وتحقيق التميز التنافسي بها.
2 - تحليل أثر استراتيجية إدارة تنويع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية بشركات قطاع البترول محل الدراسة.
3 - تقييم مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تترشح بها شركات قطاع البترول محل الدراسة لكيفية التطبيق الفعال لاستراتيجية إدارة تنويع الموارد البشرية ودورها في بناء المقدرات التكنولوجية في تلك الشركات.

خامساً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

أ - الأهمية العلمية:

1 - تستمد الدراسة أوليتها من واقع الحداثة النسبية للموضوع والذي تناول استراتيجيات إدارة تنويع الموارد البشرية ودورها في بناء المقدرات التكنولوجية حيث يعتبر هذا الموضوع من الموضوعات المهمة التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة والتحليل بما يثري المكتبة المصرية واللغوية.
2 - توضح الدراسة أهمية التحديث والتطوير للمقدرات التكنولوجية وذلك بسبب المناهضة للرشوة.

ب - الأهمية التطبيقية:

1 - تساهم الدراسة في التعرف على أهم جوانب القصور التي أدى إلى انخفاض أداء شركات قطاع البترول المصري، وتطوير استراتيجية إدارة تنويع الموارد البشرية والمقدرات التكنولوجية بشركات قطاع البترول محل الدراسة.
2 - تستمد الدراسة أهميتها من أنها تطبق بشركات قطاع البترول المصري حيث يعد قطاع البترول من القطاعات الاستراتيجية في الاقتصاد المصري، تحاول
الدراسة معرفة ما يشهد القطاع في كافة مجالاته من استكشاف وانتاج وصناعات تحويلية والتي تعزز القيمة المضافة لعمليات التكرير والبتروكيماويات والتوزيع في كافة القطاعات الاقتصادية والتصدير، وما حدد في القطاع من طرح مزايدات من أجل الاستمرار وحسب شركات جديدة وإجمالي مقدارها 104.5 مليون دولار، وإجمالي استثمارات قدرا 74.5 مليون دولار، أفرض اتفاقيات جديدة للتوسع في البحث عن الابتكار من أجل تنمية الثروات البرتولية وتحقيق إنتاجيات جديدة حيث شهد عام 2019 توقعات 8 اتفاقيات برتولية جديدة مع الجهات العالمية باستثمارات حوالي 179 مليون دولار لحفر 34 بئرًا، وتم الانتهاء من المواقع على 17 اتفاقية برتولية بإجمالي استثمارات حدها الأدنى أكثر من مليار دولار ولذلك فلابد من تنمية المواد البشرية لشركات قطاع البتول والاستفادة منها في النهوض بالقطاع وتنميته. (1)

الجزء الثاني: الإطار المفاهيمي للدراسة:

أولاً: استراتيجيات إدارة تنوع الموارد البشرية:

بري (جديد, 2009) (2) أن تنوع الموارد البشرية هو "تشغيل واستخدام الأفراد من الأنواع الإنسانية المتعددة أو الذين ينتسبون إلى جماعات ثقافية متعددة من حيث العمر والعرف والسلالة الخ". بينما يضيف (Pyle, T, 2018) (3) أن التنوع البشري ليس فقط مجموعة من الصفات والقيم المشتركة من حيث الجنس والدين وتحصيل العلمي وإنما اختلاف الأفراد في مستوى أدائهم وردود فعلهم تجاه بيئة عملهم وبالتالي يفضل النظر إلى التنوع في الموارد البشرية من منظور أكثر شمولية.

ويشير دراسة (Rosado, F, 2020) (4) إلى أنه نتيجة للتطورات في الموارد البشرية المتوقعة داخل المنظمات فقد أصبحت وسيلة هامة لتعظيم المزايا المتوقعة من التنوع في الموارد البشرية وتخفيف آثاره السلبية مثل التحيز والتمييز داخل المنظمات، ويعتبر القادة هم المسؤولين بشكل أساسي عن نجاح سياسات إدارة
دور إستراتيجية إعداد تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية: "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

د/ سامح محمد السولية

تنوع الموارد البشرية وضمان تنفيذها وتحقيق الأهداف المرجوة منها.

ثانيًا: المقدرات التكنولوجية:

يعرف (جمال، 2018) أن المقدرات التكنولوجية على أنها "القدرات الاستراتيجية الموجودة في المنظمة والاستدامة لتنفيذ أنشطة الإنتاج مثل التخطيط وشراء الآلات والمعدات وإدخال التحسينات على عمليات الإنتاج"، ويشير (Nagesh , N , 2018) إلى أن المقدرات التكنولوجية هي "مخزون من المعرفة التكنولوجية والذي يتكون من إجراءات متتابعة ل DropIndex وخلق المعرفة التكنولوجية من خلال التفاعل مع البيئة والمهارات المتراكمة موجودة في المنظمة، وبما يعكس القدرة على الاستجابة السريعة للتغييرات في المنتجات والعمليات والقدرة على الابتكار من أجل تحقيق الميزة التنافسية".

وتأتي دراسة (شعبان، 2017) أن مقدرات البحث والتطوير هي أحد أبعاد بناء المقدرات التكنولوجية في المنظمات ولذلك يتوجب على المديرين معرفة كيفية تطوير وتحفيز واستثمار تلك المقدرات من خلال التركيز على بناء المقدرات التكنولوجية وograf خاصة عمليات البحث والتطوير، التركيز على تطوير المنتجات الجديدة في المنظمة، وإن تتم دائرة البحث والتطوير بشكل كلي وليس فردي، ضرورة التركيز على الجانب الثقافي لعملية بناء مقدرات البحث والتطوير بشكل أكثر شمولًا، ويرجع السبب في ذلك إلى أن تطوير مقدرات البحث والتطوير يحتاج إلى تشكيل فرق متعددة النشاطات للقيام بتنفيذ مشروعات إنتاج منتجات جديدة.

وقد وجدت دراسة (Wiersma, S , 2018) أنه في كثير من المنظمات التي تستخدم التكنولوجيا في التواصل بين وحداتها وأقسامها وإدارة أعمالها تعتمد بصورة رئيسية على مقدرات الشبكات بما يعمل على تمكين العاملين والسرعة العالمية في الوصول إلى المعلومات المطلوبة بدقة عالية، وأضافت بأن المنظمات تستخدم شبكة الإنترنت كشبكة خاصة ضمن المنظمة والتي تتكون من الشبكات المحلية المتصلة ويشترك فيها استخدام خطوط الشبكة ذات المناطق الواسعة، وذلك لتوفير الوقت الضائع في الاتصال بين عناصر وأقسام المنظمة وأعمال المهمة وتأمين وسيلة آمنة لسير
الاتصالات بما يساعد على زيادة قدرة تلك المنظمات على البدء والتعامل والاستغلال لهذه الشبكات في تحسين موقفها التنافسي والحصول على موارد كبيرة من شركائها في تلك الشبكة.

ثالثًا: العلاقة بين استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية وبناء المقدرات التكنولوجية:

١- بناء ثقافة منظمية تقبل التنوع البشري:

أوضح (أبو شرار، ٢٠١٥) (١٤) أن إدارة تنوع الموارد البشرية تعد موردًا ذات قيمة عالية للمنظمات حيث تمكنها من دخول أسواق يصعب دخولها بدون عاملين من ثقافات متنوعة، وهي تمثل قاعدة أساسية تمكن العاملين من قبول وفهم الاختلافات والتماسك في مجموعات العمل، وبالإضافة إلى القضاء على أي صراعات بين العاملين بسبب اختلاف المفاهيم والأفكار والقيم الخاصة بهم، وبدلاً من زيادة الولاء التنظيمي وتطوير قاعدة المقدرات الإبداعية للمنظمات وزيادة قدرة العاملين على الابتكار والإبداع.

٢- دعم الإدارة العليا ومساءلة الإدارة الإشرافية عن تنوع الموارد البشرية:

يشير (العديلي، ٢٠١٦) (١٥) أن التزام الإدارة العليا ودعمها للتنوع في الموارد البشرية أمر غاية في الخطورة والأهمية وذلك لتدعمها الرؤية المشتركة للمنظمة، وتشمل إدارة تنوع الموارد البشرية العديد من الجوانب الخاصة بالعملية الإدارية والتي تحتاج إلى دعم الإدارة العليا ماديًا ومعنويًا من خلال السياسات والقوانين والإجراءات الضرورية لإدارة الموارد البشرية المتنوعة إدارة فعالة، ودمج تنوع الموارد البشرية مع جميع العمليات التنظيمية والقيم الأساسية للمنظمة، وتفعيل (٢٠١٨) في دور القيادة في دعم وبناء مبادرات ليس فقط المقدرات الإبداعية والوظيفية للمنظمات من خلال عدة ممارسات وهي:

- محاولة القيادة تركز جهود الأفراد مع جهود الإدارة نحو توفير المطالبات ورسم الخطط الخاصة بالعمل بما يؤدي إلى تطوير خططهم ومقدراتهم وزيادة إحساس المسؤولية لديهم.
دور إستراتيجية إعادة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية: "دراسة ميدانية على قطاع البترول" - سامح محمد السولية

- قيام إدارة المنظمات بتطوير العمليات المباشرة والتي تتضمن القواعد والقوانين والإجراءات والموراث البشرية والمالية التي تدعم بناء المقدرات الجوهرية في تلك المنظمات.

3- تطوير الاتصالات الإلكترونية في ظل إعادة تنوع الموارد البشرية:

(17) أن الاتصالات باستخدام الوسائط التكنولوجية المختلفة ومن خلال شبكة الإنترنت الذي يوفر تقنيات الاتصال عبر الأجهزة المختلفة أحد أهم التوجهات الحديثة وأساس لبناء قاعدة قوية للمقدرات الجوهرية داخل المنظمات، وذلك كلها تؤثر بشكل قوي في كفاءة إدارة الموارد البشرية المتعددة من خلال تأثيرها على المهارات والواجبات ووضع السياسات وتوفر المعلومات المتعلقة بها بصورة إلكترونية.

وتؤكد دراسة (عليوة، 2019) (18) أن الاتصالات الإلكترونية تقوم بدور محوري في إدارة تنوع الموارد البشرية واستخدامها في بناء قاعدة من المقدرات الجوهرية وذلك من خلال قيامها بثلاثة وظائف أساسية وهي:

- وظيفة التأثير الإلكتروني: حيث تزيد الاتصالات الإلكترونية من درجة الاقتناع والتآثر في أداء الأفراد تجاه المتغيرات المحيطة، واستيعاب المعلومات نظرًا لتعدد المصادر المعلوماتية الإلكترونية والتي تؤثر في استجاباتهم وآرائهم حول ما يواجههم من مشكلات أثناء أداء الأعمال بمرونة وفعالية.

- وظيفة تقديم المعلومات الإلكترونية: وتعتبر أهم دعم بناء المقدرات المعرفية من خلال توفير مصادر هائلة من المعلومات والتكنولوجيا، وكذلك تساهم في بناء مقدرات التعلم التنظيمي من خلال استخدام المعلومات والخبرات وزيادة المقدرات الإبداعية والابتكارية للأفراد.

- وظيفة الترابط الإلكتروني: حيث دور الاتصالات الإلكترونية في تعزيز ترابط الموظفين من خلال سرعة تداول المعلومات ومساهمة في زيادة الالتزام التنظيمي.
الجزء الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: منهجية الدراسة:
اعتمد الباحث في دراسة المجتمع على أساليب العينات نظراً لحجم المجتمع بالإضافة إلى سببين رئيسيين وهما: الإشراق الجغرافي للفردود المجتمع (التشتت الجغرافي) وانتشار نوع القطاع بالإضافة إلى عدم إمكانية الوصول لجميع مفردات المجتمع نظراً لطبيعة أعمالهم بتلك الشركات، ومن هنا تم اعتماد الباحث على العينة العشوائية القياسية وهي أحد أنواع العينات الاحتمالية، وتتم استخدام التوزيع النسبي في العينة محل الدراسة، وقد اعتمد الباحث على جداول العينات الإحصائية حيث أن حجم العينة المناسب لمجتمع حجمه ما بين (1000 – 5000) مفردة عند مستوى ثقة (95%) وخطأ مسموح به ± 4% مفردة (11)، ونظراً لأن هناك نوعين من القطاعات التي اعتمدت عليها الباحث بعد مفردات المجتمع بكل قطاع يقع ما بين (1000 – 5000) مفردة فإن الباحث سوف يقوم بأخذ عينة من كل قطاع عند مستوى ثقة (95%) وخطأ مسموح به ± 5% تساوي (37) مفردة.

أ- أساليب جمع البيانات:
لقد قام الباحث بالاعتماد على جمع البيانات الأولية اللازمة لاختبار الفروض من خلال أساليب وهم:

1- المقابلات الشخصية:
قد قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع بعض مفردات العينة محل الدراسة الميدانية بهدف استطلاع الآراء الميدانية حول موضوع الدراسة وتحديد مدى إلمامهم بموضوع الدراسة وإعداد الشكل الميداني لقائمة الاستقصاء وتحديد الأسئلة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة.

2- قائمة الاستقصاء:
لقد قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء تضمنت مجموعة من العبارات لقياس اتجاهات الأفراد عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة المختلفة، ولتصميم هذه الاستمارة قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع
دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء القدرات التكنولوجية: دراسة ميدانية على قطاع البترول

د/ سامح محمد السولية

البحث، ومن ثم قام الباحث بتقسيم قائمتمي اقتصادية الأولى موجهة إلى طبقة الإدارة العليا والوسطى بشركات القطاع العام والاستثماري للبترول محل الدراسة، والثانية موجهة للعاملين بشركات القطاع العام والاستثماري للبترول محل الدراسة، وقد مرت عملية إعداد قائمة الاستجواب للتطبيقات محل الدراسة بعدة مراحل متتالية إلى أن تم التواصل إلى صورتها النهائية.

وقد صمم الباحث الاستجواب بالاعتماد على طريقة "ليكرت الخماسي" وتحويل الآراء الوضيفية لعينة الدراسة إلى بيانات رقمية، حيث تم إجابة أسئلة القائمة بطرق قائمين مرجح تتراوح ما بين 1 و 5 درجات وفقاً لما يراه المستجيب منهم مناسب، والجدول رقم (1) يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي.

| |
|---|---|---|---|---|
| غير موافق تماماً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

المصدر: من إعداد الباحث.

ب- أساليب تحليل البيانات:

بعد الانتهاء من جمع البيانات تم الاستعانة بالحاسب الآلي بالاعتماد على برنامج SPSS & LISREL لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات وللاختبار صحة فرض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي كالآتي:

1- أساليب الإحصاء الوصفي:

تم الاعتماد على كلا من الوسط الحسابي (المتوسط) والتباين والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل ألفا كروناخ (Cron Bach’s Alpha) والذي يستخدم لقياس مدى الصدق والثبات للاسئلة الموجودة في الاستجواب.

العدد الثالث الجزء الثاني
المجلد الحادي عشر
2020
124
2- الإحصاء الاستدلالي:

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي للتأكد من مدى صحة الفروض، وهذه الأساليب يمكن إدراجها كما يلي:

- النمذجة السببية: نمذجة المعادلة الهيكليّة (SEM) حيث تسمح الأسئلة التي تتعين الإجابة عليها والتي تتلوي على الانحدار المتعدد بتحليل العوامل في أسطر مستوى، والباحث يفترض وجود علاقة بين متغير قياسي واحد والمتغيرات المقاسة الأخرى.

تحليل المسار: المخططات للمسار تعتبر أساسية لـ SEM لأنها تسمح للباحث بالرسم التخطيطي للطراز المفترض أو لمجموعة من العلاقات، هذه المخططات تعتبر مفيدة في توضيح أفكار الباحث عن العلاقات بين المتغيرات ويمكن ترجمتها مباشرة في المعادلات اللازمة للتحليل.

- مطابقة النموذج: تواجها مؤشرات حسن المتابقة والتي ما زالت محل جدل ونقاش مما أفضل مؤشرات حسن المتابقة يجب أن تستخدم؟ وللاجابة على هذا التساؤل تم عرض أهم مؤشرات حسن المتابقة في ضوء تأثيرها بحجم العينة وعدم اعتدالية البيانات وسوء التحليد للنموذج وطريقة التقدير. وهذه المقارنة للمؤشرات المتابقة في ضوء هذه العوامل تم استنتاجها في ضوء أراء خبراء نمذجة المعادلة البينائي.

- معاملات الصدق والثبات لقوائم الاستقصاء:

وتم للتتأكد من دقة القياس وإمكانية تطبيقه قام الباحث بحساب معامالي الصدق لأسئلة الاستقصاء والثبات (Cronbach Alpha) في كل طبقة من طبقات الدراسة، وذلك لبحث مدى ثبات أسئلة الاستقصاء وبحث مدى إمكانية الاعتماد على هذه الأسئلة في التحليل، ويوضح الجدول رقم (2) قيم معاملات الصدق والثبات لطبقة الإدارة العليا والوسطى بشركات قطاع البترول محل الدراسة، الجدول رقم (3) يوضح معاملات الصدق والثبات لطبقة العاملين بشركات قطاع البترول محل الدراسة.
دور إستراتيجي

 إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية
 "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

 د/ سامح محمد السولية

 جدول رقم (2)
 معاملات الصدق والثبات لطبقة الإدارة العليا والوسطى بشركات قطاع البترول محل الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الالعارات</th>
<th>معامل الصدق ألفا كرونباخ</th>
<th>معامل الثبات</th>
<th>الاعد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6</td>
<td>0.93</td>
<td>0.87</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0.89</td>
<td>0.79</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية
المعقدات التكنولوجية

 المصدر: من إعداد الباحث.

 جدول رقم (3)
 معاملات الصدق والثبات لطبقة العاملين بشركات قطاع البترول محل الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الالعارات</th>
<th>معامل الصدق ألفا كرونباخ</th>
<th>معامل الثبات</th>
<th>الاعد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.89</td>
<td>0.80</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.88</td>
<td>0.78</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية
المعقدات التكنولوجية

 المصدر: من إعداد الباحث.

 ويستنتج الباحث من الجدول رقم (2)، الجدول رقم (3) أن معاملات الثبات لدى طبقة العاملين تراوح بين 0.71 إلى 0.90. وهي معاملات ثبات مرتفعة حيث أن معامل الثبات المسموح به كأقل درجة مقبولة للقياس هو 0.6، وبالتالي يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض الدراسة. وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التحليل مع عدم استبعاد أي عنصر من عناصر المتغيرات محل الدراسة في هذه الطبقة، وفي حين تراوحت قيم معاملات الثبات استحالة استقصاء طبقة الإدارة العليا والوسطى بين 0.71 إلى 0.90. وهي أعلى من نتائج استحالة استقصاء طبقة العاملين.

 ثانياً: نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:
 فيما يلي عرض نتائج الإحصاء الوصفي في طبقتي الدراسة بشركات القطاع العام والاستثماري للبترول محل الدراسة، حيث تم الإعتماد على الوسط الحسابي

المجلد الحادي عشر
العدد الثالث الجزء الثاني 2020
1266
دور إستراتيجية إعداد تنوع الموارد البشرية في بناء المعدات التكنولوجية: دراسة ميدانية على قطاع البترول

 sociedad مسعود السولية

(النوع)، التباين، الانحراف المعياري، وكذلك الأهمية النسبية، والتي تعد انعكاساً
لقيمة المتوسط المرجح في صورة نسبة مئوية وذلك لكل فئة من فئات الدراسة.

- طبقة الإدارة العليا والوسطى:
1- شركات القطاع العام للبترول:

- تحليل قوائم المتغير "استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية" لطبقة الإدارة
العليا والوسطى في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحساس الوصفي من المتوسط الحسابي
والانحراف المعياري والتباين والوزن النسبي لمتغير "استراتيجية إدارة تنوع الموارد
البشرية" لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع العام للبترول محل
الدراسة كما يوضح الجدول رقم (4).

جدول رقم (4):

مؤشرات الإحساس الوصفي لمتغير "استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية"

لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة

| الرقم | الرحمن | التباين | الاختلاف | النوع | قناة | عدد أصوات | تحليل
|-------|--------|---------|-----------|------|------|-----------|-------|
| 1     | 2.75   | 0.35    | 3          | 0.50 | 0.03 | 7         | تنفيذ إدارة الشركة وتحريم اختلاف الثقافات لكل فئة العاملين.
| 2     | 2.66   | 0.46    | 2          | 0.50 | 0.03 | 8         | تنبيه الشركة برامج تدريب لقبول اختلاف الثقافات للوصول إلى أفضل إدار.
| 3     | 2.12   | 0.52    | 1          | 0.50 | 0.03 | 9         | تعديم إدارة الشركة توظيف كم من الجنسين من العاملين ذوي الثقافات المتكونة.
| 4     | 1.88   | 0.58    | 0.32       | 0.50 | 0.03 | 10        | تقوم الشركة بإدخال التغييرات المطلوبة على أنظمة الإدارة عند الحاجة ما بين إدارة تنوع الموارد البشرية.
| 5     | 1.45   | 0.58    | 0.12       | 0.50 | 0.03 | 11        | تпустيم الشركة على ببساطة على المساعدة الإدارة الإشرافية عن كيفية إدارة تنوع الموارد البشرية.
| 6     | 1.45   | 0.58    | 0.12       | 0.50 | 0.03 | 12        | تستخدم الشركة أدواء التفاعلي الإلكتروني كلاسترينت والإيبرد.
| 7     | 1.31   | 0.58    | 0.06       | 0.50 | 0.03 |           | المصدر: من إعداد الباحث.
| 8     | 1.26   | 0.58    | 0.04       | 0.50 | 0.03 |           | يتضح من الجدول رقم (4) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "استراتيجية
إدارة تنوع الموارد البشرية" لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع العام
للبترول محل الدراسة تراوح بين 0.11 إلى 2.76، أن الاتجاه العام لطبقة الإدارة

العدد الثالث الجزء الثاني

المجلد الحادي عشر

127
دور إستراتيجية إعداد تنبؤ الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية "دراسة ميدانية على قطاع البترول".

/ سامح محمد السولية

العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محلة الدراسة يتراوح بين الرفض الشديد إلى المحايدة في متغير "إدارة تنوع الموارد البشرية.

- تحليل فقرات المتغير "المقدرات التكنولوجية" لطبيعة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محلة الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتبين والوزن النسبى لتغير "المقدرات التكنولوجية" لطبيعة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محلة الدراسة كما يوضح الجدول رقم (5).

جدول رقم (5)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفئة</th>
<th>المقدرات التكنولوجية</th>
<th>المقدرات التكنولوجية</th>
<th>المقدرات التكنولوجية</th>
<th>المقدرات التكنولوجية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>توفير الشركة بيئة عمل داخلية تكنولوجية لتحقيق إنتاج متميز.</td>
<td>1.22</td>
<td>0.84</td>
<td>0.21</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>تبني الشركة استراتيجية البحث والتطوير تنسج مع استراتيجية الشركة العامة.</td>
<td>1.97</td>
<td>0.80</td>
<td>0.33</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>تقوم الشركة بوضع ميزانية خاصة للبحث والتطوير.</td>
<td>0.92</td>
<td>0.95</td>
<td>0.22</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>يساهم الهيكل التنظيمي في الشركة في تحقيق أهداف البحث والتطوير بشكل فعال.</td>
<td>1.04</td>
<td>0.79</td>
<td>0.23</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>تقوم الشركه بتنفيذ منظمات متميزة خاصة بالبحث والتطوير.</td>
<td>0.22</td>
<td>0.21</td>
<td>0.22</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>تقوم الشركه بتتبع التطورات والاحتياجات في مجال أعمالها ثم تعمل على توظيفها لديها.</td>
<td>0.18</td>
<td>0.16</td>
<td>0.24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (5) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "المقدرات التكنولوجية" لطبيعة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محلة الدراسة تراوحت بين 1.97 إلى 0.28. أن الإتجاه العام لطبيعة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محلة الدراسة تراوحت بين الرفض الشديد إلى الرفض في متغير "المقدرات التكنولوجية"، وهذا قد يبرره أن بعض الشركات تتبني بعض التجهيزات التكنولوجية والبرمجيات في عمليات الكشف والتنقيب، وترفض التحول.

العدد الثالث الجزء الثاني 2020
المجلد الحادي عشر 1268
حمر إستراتيجية إعداد تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية "دراسة ميدانية على قطاع البترول" 

سامح محمد السولية

إلى المقدرات التكنولوجية الجديدة التي تحتاج إلى مزيد من التدريب وتغيير

استراتيجية تمكين العاملين على تبعاتها.

2- شركات القطاع الاستثماري للبترول:

- تحليل فقرات المتغير "ستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية" لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوعائي من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين والوزن النسبي لمتغير " استراتيجيات إدارة تنوع الموارد البشرية" لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة كما يوضح الجدول رقم (1).

جدول رقم (1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرتبة</th>
<th>الفئة</th>
<th>أَرْشِمْ</th>
<th>$\psi_{\psi_2}$</th>
<th>$\theta_{\theta_1}$</th>
<th>$\phi_{\phi_2}$</th>
<th>$\psi_{\psi_3}$</th>
<th>$\theta_{\theta_2}$</th>
<th>$\phi_{\phi_1}$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>0.55</td>
<td>0.26</td>
<td>0.12</td>
<td>0.04</td>
<td>0.90</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>8</td>
<td>0.57</td>
<td>0.45</td>
<td>0.20</td>
<td>0.06</td>
<td>0.92</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>0.61</td>
<td>0.41</td>
<td>0.23</td>
<td>0.07</td>
<td>0.91</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>10</td>
<td>0.63</td>
<td>0.48</td>
<td>0.25</td>
<td>0.08</td>
<td>0.93</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>11</td>
<td>0.64</td>
<td>0.46</td>
<td>0.24</td>
<td>0.07</td>
<td>0.92</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>12</td>
<td>0.67</td>
<td>0.44</td>
<td>0.23</td>
<td>0.06</td>
<td>0.91</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

 المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (1) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية" لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة تراوحت بين 2.18 إلى 2.50. وقد كانت الوزن النسبي للمفردة 8 قد بلغ 30%, ويشير الباحث أن شركات القطاع الاستثماري للبترول

المجلد الحادي عشر

العدد الثالث الجزء الثاني 2020

1269
تتبنى برامج تدريب لقبول اختلاف الثقافات للا الوصول إلى أفضل أداء ممكن، ثم
أنها تدعم توظيف كل من الجنسين من العاملين ذوي الثقافات المختلفة، وبالرغم
من هذا الاختلاف إلا أن القطاع الاستثماري يشير إلى ضرورة تقدر واحترام
الثقافات المختلفة لتحقيق إدارة تنوع الموارد البشرية، ثم يأتي دور التغييرات
التنظيمية من تغيير الأنظمة والإشراف والاتصال الإلكتروني الذي يتيح إدارة
تنوع الموارد البشرية.

- تحليل فترات المتغير "المقدرات التكنولوجية" لطبيعة الإدارة العليا والوسطى

في شركات القطاع الاستثماري للبتروال محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي من المتوسط الحسابي
والانحراف المعياري والتبين والوزن النسبى لتغيير "المقدرات التكنولوجية" لطبيعة
الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع الاستثماري للبتروال محل الدراسة كما
يوضح الجدول رقم (7).

جدول رقم (7)

مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغير "المقدرات التكنولوجية"

<table>
<thead>
<tr>
<th>الت</th>
<th>الفترة</th>
<th>الرتبة</th>
<th>الوزن النسبى</th>
<th>التبيان</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الاحرات المعياري</th>
<th>الرتبة</th>
<th>النسبة</th>
<th>الفئة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0.11%</td>
<td>0.74</td>
<td>0.26</td>
<td>0.29</td>
<td>2</td>
<td>20.7%</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0.36%</td>
<td>0.55</td>
<td>0.74</td>
<td>0.29</td>
<td>5</td>
<td>20</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0.66%</td>
<td>0.43</td>
<td>0.73</td>
<td>0.27</td>
<td>4</td>
<td>20</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0.86%</td>
<td>0.41</td>
<td>0.77</td>
<td>0.27</td>
<td>4</td>
<td>20</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>0.64%</td>
<td>0.61</td>
<td>0.76</td>
<td>0.27</td>
<td>4</td>
<td>20</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>0.40%</td>
<td>0.76</td>
<td>0.77</td>
<td>0.27</td>
<td>4</td>
<td>20</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (7) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "المقدرات
tكنولوجية" لطبيعة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع الاستثماري للبتروال

المجلد الحادي عشر

العدد الثالث الجزء الثاني 2020

127
دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

د/ سامح محمد السولية

محقق، دبلوماسي، نصب: اخزجبس صحخ انفشض:

"ويوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية بشركات قطاع البترول محل الدراسة".

ال треть: اختبار صحة الفرض:

ينص الفرض، والذي قام الباحث بصياغته كالتالي:

"ويوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية بشركات قطاع البترول محل الدراسة".

أوضح من خلال نموذج تحليل المسار للدراسة أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً من استراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية على المقدرات التكنولوجية، وقد بلغت قيمة معاملات المسار للتأثير 0.30، وهي قيمة غير مقبولة وغير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، وعليه يمكن قبول الفرض.

الجزء الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

أ- نتائج اختبار الفرض:

ينص الفرض، والذي قام الباحث بصياغته كالتالي:

"ويوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية بشركات قطاع البترول محل الدراسة"، وقد ثبت صحة الفرض.
دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية

دراسة ميدانية على قطاع البترول

د/ سامح محمد السولية

ب- النتائج العامة:

أظهرت الدراسة عدد من النتائج العامة في كل من القطاع العام للبترول والقطاع الاستثماري للبترول، والمتعلقة بـ إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية وبناء المقدرات التكنولوجية في شركات قطاع البترول المصري.

1- استنتجت نتائج الدراسة أن إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية وفقا لوجهة نظر مدير القطاع العام بشركات قطاع البترول محل الدراسة لها دور محوري في بناء المقدرات التكنولوجية.

2- أشارت نتائج الدراسة أن إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية وفقا لوجهة نظر مدير القطاع الاستثماري بشركات قطاع البترول محل الدراسة لها دور قوي في بناء المقدرات التكنولوجية والمعرفية ومقدرات التعلم التنظيمي، وضعف دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية.

ثانيا: التوصيات:

1- ضرورة دعم بناء المقدرات التكنولوجية في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة من خلال وضع موازنة خاصة للبحث والتطوير مع ضرورة توفير هياكل تنظيمية متساوية لتسهيل تحقيق أهدافها.

2- ضرورة تبني برامج تدريبية حديثة لقبول اختلاف الثقافات بين العاملين وأن تقوم بدعم كلا من الجنسين وبصفة خاصة زيادة تمثيل النساء، وإدخال التغييرات المطلوبة على أنظمة الشركة بما يدعم إدارة تنوع الموارد البشرية بها وزيادة دورها في بناء المقدرات التكنولوجية من خلال زيادة كفاءة أدوات الاتصال الإلكترونية كالأنترنت والبريد الإلكتروني وغيرها من الوسائل المتطرفة والحديثة.
دور إستراتيجية إعداد تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التشغيلية: دراسة ميدانية على قطاع البترول

د/ سامح محمد السولية

المراجع:


(5) أميد هاشم (2019)، التخطيط الاستراتيجي وبناء المقدرات التشغيلية: دراسة تطبيقية على منظمات الأدوية الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن، ص159-197.


(7) جاد الربيع، سيد محمد (2009)، موضوعات إدارية متقدمة وتطبيقاتها في منظمات الأعمال الدولية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص 176.


دور إستراتيجية إدارة تنوع الموارد البشرية في بناء المقدرات التكنولوجية "دراسة ميدانية على قطاع البترول"

د/ سامح محمد السولية

(10) جمال، جعفر، (2018)، إدارة المشاريع عن طريق برنامج MS project للنشر والطباعة، عمان، الأردن، ص 128.


(12) شعبان، إسماعيل، (2017)، التخطيط الاستراتيجي وبناء منظمات متميزة تكنولوجيا: دراسة تطبيقية على منظمات صناعة البتروكيماويات في نينوي، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، بغداد، العراق، ص 214-220.


(14) أبو شرارة، مصطفى، (2015)، إدارة التنوع بضبط الجودة في مصانع التصنيع السعودية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثانى عشر لضبط الجودة في الصناعة السعودية، سلسلة إصدارات المجلس السعودي للجودة، دار الأصحاب للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، ص 88-98.

(15) العيامي، عصاف، (2016)، إعداد قادة المستقبل وتميز منظمات الأعمال، دار البيكان للطباعة والنشر، الرياض، السعودية، ص 213-215.


(18) علوبة، محمد، (2019)، دور إدارة المعرفة وتقاليدها في تحقيق التميز التنظيمي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، مجلد (7)، العدد (4)، ص 121-124.