

أثر اندماج الموظفين في الأداء المنظمي: الدور الوسيط لأنظمة العمل عالية الأداء في شركات التأمين في الأردن

نجم، فادي نجم سعيد، و النجار، فايز جمعة صالح. (٢٠٢٣). أثر اندماج الموظفين في الأداء المنظمي: الدور الوسيط لأنظمة العمل عالية الأداء في شركات التأمين في الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1461656>

Prepared by



مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتكون من شركات التأمين العاملة في الأردن. تم اختيار هذه الشركات لكونها تمثل بيئة عمل تتطلب مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي والاندماج الوظيفي لضمان تحقيق الأداء المؤسسي الأمثل. يتألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في ١٥ شركة تأمين أردنية كبرى، بعد استثناء بعض الشركات التي لم تساهم في تعبئة الاستبانات لأسباب داخلية.

نوع العينة

اعتمد الباحث على عينة عشوائية طبقية متناسبة تضم موظفين من مختلف المستويات الوظيفية داخل شركات التأمين الأردنية. بلغت الحجم الكلي للعينة ٤٠٠ استبانة موزعة بين مختلف الشركات حسب حجمها النسبي من المجتمع، وتم استرداد ٣٧١ استبانة، منها ٣٣٩ استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة عالية تُعزز موثوقية النتائج. لضمان تمثيل متوازن، استند الباحث في اختيار حجم العينة إلى جدول كيرجسي ومورغان الذي يقدم نسباً دقيقة للعينة بناءً على حجم المجتمع.

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتكونت من عدة أقسام تشمل المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط. تم تقسيم الاستبانة إلى أربعة أجزاء رئيسية، وهي:

١. الخصائص الديموغرافية: يحتوي هذا القسم على أسئلة حول العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، وغيرها من المعلومات الديموغرافية التي تساعد في فهم طبيعة العينة.
٢. قياس اندماج الموظفين: هذا القسم يتضمن عناصر تقيس مدى اندماج الموظفين في بيئة العمل، مثل الشعور بأهمية العمل، والاستقلالية، وتطوير المهارات، وغيرها من العوامل التي تعزز من اندماج الموظفين.

١. الأداء المنظمي: يتضمن قياسات متعددة مثل رضا العملاء، والنمو والتعلم، والعمليات الداخلية،

والأداء البيئي، مما يعطي تصوراً شاملاً للأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين.

٢. أنظمة العمل عالية الأداء: يركز هذا القسم على العوامل الوسيطة التي تسهم في تعزيز الأداء، مثل

التدريب، والتعويضات، وعلاقات العمل، ويهدف إلى فهم تأثير هذه العوامل على العلاقة بين اندماج

الموظفين والأداء المؤسسي.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم الاستجابات، حيث تمثل القيم من ١ (لا أتفق تماماً) إلى

٥ (أتفق تماماً).

الأسلوب الإحصائي المستخدم

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة لتحقيق أهدافها باستخدام برنامج

SMART-PLS، وفيما يلي شرح للأساليب الرئيسية المستخدمة:

• **الإحصاء الوصفي:** شمل التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى حساب المتوسطات والانحرافات

المعيارية، مما ساعد في تحليل التوزيع العام للبيانات وفهم الاتجاهات داخل العينة.

• **تحليل الانحدار:** استخدم تحليل الانحدار لفهم العلاقة بين اندماج الموظفين (المتغير المستقل)

والأداء المنظمي (المتغير التابع)، مع اختبار تأثير أنظمة العمل عالية الأداء كمتغير وسيط.

الأسلوب الإحصائي المستخدم

- معامل الارتباط بيرسون: لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، مما يساعد في تحديد مدى الترابط بين مستويات الاندماج الوظيفي وعوامل الأداء المؤسسي.
- معامل التضخم التبايني (VIF) تم استخدامه للكشف عن مشكلة التعدد الخطي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة، حيث أن القيم المنخفضة لـ VIF تشير إلى عدم وجود ارتباطات خطية قوية تؤثر سلبًا على النموذج.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov) لتحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يساعد في اتخاذ قرارات بشأن ملاءمة التحليلات الإحصائية المستخدمة.

الخاتمة

تظهر هذه الدراسة تصميمًا متكاملًا، حيث بدأت باختيار عينة متوازنة، وتضمنت استبانة شاملة لقياس المتغيرات الأساسية، واستخدمت أدوات إحصائية متقدمة لتحليل البيانات والتأكد من صحة النتائج. توفر هذه المنهجية إطارًا قويًا لفهم تأثير اندماج الموظفين على الأداء المؤسسي، مع التركيز على دور أنظمة العمل عالية الأداء كعامل وسيط، مما يساهم في إثراء مجال البحث في الأداء التنظيمي واندماج الموظفين.



Thank You