

عنوان البحث

دور التنوع والشمول في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركة الفنار بالرياض

إعداد الطالب/ سهام مشيب الشهراني

242000767

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يشير مفهوم التنوع إلى وجود اختلافات بين الأفراد داخل المنظمة، سواء كانت هذه الاختلافات تتعلق بالعرق، الجنس، العمر، الدين، التوجه الجنسي، الخبرات، المهارات، أو أي سمات أخرى مميزة، أما الشمول، فيعني خلق بيئة عمل حيث يشعر جميع الأفراد بأنهم ينتمون ويحظون بالتقدير والاحترام، بغض النظر عن خلفياتهم، يمثل التنوع والشمول عنصرًا استراتيجيًا حاسمًا في عالم الأعمال المعاصر، حيث تسعى الشركات إلى بناء فرق عمل متنوعة وقادرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات المتسارعة، كما أن التنوع والشمول يساهمان في تعزيز سمعة الشركة وجذب المواهب، مما يعزز مكانتها التنافسية في السوق (الحربي، زعفراني، 2024)

حيث تؤثر بيئة العمل المتنوعة والشاملة بشكل إيجابي على رضا الموظفين، عندما يشعر الموظفون بأنهم مقدرين ومحترمون وأن آرائهم مهمة، فإن ذلك يعزز شعورهم بالانتماء والولاء للمنظمة، كما أن التنوع في الأفكار والخبرات يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إثارة للاهتمام وتحديًا، مما يزيد من حماس الموظفين وإنتاجيتهم، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين يعملون في بيئات متنوعة وشاملة يكونون أكثر رضا عن وظائفهم وأقل عرضة للمغادرة (إبراهيم وآخرون، 2018)

كما يساهم التنوع والشمول في تحسين الأداء التنظيمي بشكل ملحوظ، فمن خلال توفير وجهات نظر متعددة، يساعد التنوع على اتخاذ قرارات أكثر شمولية وفعالية. كما أنه يشجع على الابتكار والإبداع، مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء المتنوعة، بالإضافة إلى ذلك يرتبط التنوع والشمول بزيادة الإنتاجية والربحية، حيث أن الموظفين الملتزمون والراضون عن وظائفهم يكونون أكثر إنتاجية (عبد الحميد، 2024)

وعلى الرغم من الفوائد العديدة للتنوع والشمول، إلا أن تنفيذهما يواجه بعض التحديات من بين هذه التحديات، يمكن ذكر التحيزات اللاواعية لدى المديرين، وصعوبة قياس تأثير برامج التنوع والشمول، والمقاومة للتغيير من قبل بعض الموظفين ومع ذلك يمكن التغلب على هذه التحديات من خلال توفير التدريب اللازم للموظفين وتطوير مؤشرات أداء واضحة لقياس التقدم، وبناء ثقافة مؤسسية داعمة للتنوع والشمول.

مشكلة الدراسة

تعتبر بيئة العمل المتنوعة والشاملة هدفاً تسعى إليه العديد من المنظمات في العصر الحالي، فالتنوع الذي يشمل الاختلافات في الخلفيات الثقافية، الجنس، العمر، الخبرات، والآراء، يُعد ثروة حقيقية للمنظمات إلا أن تحقيق بيئة عمل متنوعة وشاملة يواجه العديد من التحديات والعقبات، وعلى الرغم من الأهمية المتزايدة التي يوليها الباحثون والمنظمات للتنوع والشمول، إلا أن هناك فجوة معرفية حول مدى فعالية استراتيجيات التنوع والشمول في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي (الحري، زعفراني، 2024)

ومن هنا ينبع التساؤل الرئيسي للدراسة في كيف يؤثر التنوع والشمول في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركة الفنار بالرياض؟

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة الى قسمين الأهمية العلمية والاهمية العملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية)

1. تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين التنوع والشمول والرضا الوظيفي والأداء التنظيمي، خاصة في سياق الشركات السعودية .
2. تسعى الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية الموجودة في الأدبيات البحثية حول هذا الموضوع، خاصة فيما يتعلق بالدراسات التطبيقية على شركات محددة في المنطقة .
3. يمكن للدراسة أن تختبر وتؤكد أو تنفي النظريات القائمة حول تأثير التنوع والشمول على أداء المنظمات.
4. تساهم الدراسة في تطوير أطر نظرية جديدة أو تعديل الأطر الحالية لفهم أعمق للعلاقة بين المتغيرات المختلفة.

ب. الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تقدم الدراسة توصيات عملية لشركة الفنار وغيرها من الشركات في المنطقة حول كيفية تعزيز التنوع والشمول وتحقيق الفوائد المرجوة منه .

2. تساعد الدراسة في تحسين بيئة العمل من خلال تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي، واقتراح حلول للمشاكل الموجودة .

3. يمكن للتنوع والشمول أن يعزز التنافسية للشركات من خلال جذب أفضل المواهب وزيادة الابتكار والإبداع .

4. تساهم الدراسة في تحقيق الاستدامة المؤسسية من خلال بناء بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في معرفة دور التنوع والشمول في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي ؟ ويندرج من

ذلك من ذلك الهدف الرئيسي عدة اهداف فرعية متمثلة في:

1. التعرف على ماهية أبعاد التنوع والشمول.
2. تحليل أثر التنوع الوظيفي والثقافي على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في شركة الفنار.
3. دراسة العلاقة بين الشمولية وتعزيز التزام الموظفين بأهداف الشركة في شركة الفنار.
4. قياس تأثير ممارسات التنوع والشمول على الأداء التنظيمي العام في الشركة.
5. تحديد كيفية مساهمة التنوع في الجنس والعمر في تحسين التعاون والتواصل بين الموظفين.
6. تحليل دور ممارسات الشمول في تقليل التمييز وزيادة الشعور بالانتماء لدى الموظفين.
7. تقييم أثر سياسات التنوع والشمول على الابتكار والإبداع في بيئة العمل في شركة الفنار.
8. تحديد أثر التنوع والشمول على تقليل معدل دوران الموظفين وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

يتمثل السؤال الرئيسي للدراسة في: كيف يؤثر التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض؟

ويندرج من ذلك من ذلك التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية متمثلة في:

1. ما هي أبعاد التنوع والشمول التي يمكن تحديدها في شركة الفنار، وكيف تتجسد هذه الأبعاد في بيئة العمل؟
2. هل يوجد علاقة إيجابية بين التنوع الوظيفي والثقافي ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين في شركة الفنار؟
3. ما هي العلاقة بين الشعور بالشمولية لدى الموظفين والتزامهم بأهداف الشركة؟

4. هل هناك علاقة بين تطبيق ممارسات التنوع والشمول والأداء التنظيمي العام لشركة الفنار؟
5. كيف يساهم التنوع في الجنس والعمر في تحسين التعاون والتواصل بين الموظفين في شركة الفنار؟
6. ما هو دور ممارسات الشمول في تقليل التمييز وزيادة الشعور بالانتماء لدى الموظفين في شركة الفنار؟
7. هل تساهم سياسات التنوع والشمول في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل بشركة الفنار؟
8. هل هناك علاقة عكسية بين التنوع والشمول ومعدل دوران الموظفين في شركة الفنار؟

فروض الدراسة:

وفقا لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

♣ **الفرضية الرئيسية الأولى :** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع والشمول على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض،

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الديموغرافي والثقافي على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الوظيفي والمهني على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع في المهارات وأنماط التفكير على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشمول في التطوير المهني والتواصل على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض.

♣ **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع والشمول على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض،

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الديموغرافي والثقافي على الأداء التنظيمي والأداء بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الوظيفي والمهني على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع في المهارات وأنماط التفكير على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشمول في التطوير المهني والتواصل على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الدراسات السابقة:

المحور الأول: الدراسات الخاصة بالمحور الأول (التنوع والشمول)

1. دراسة (الحربي، زعفراني، 2024). بعنوان "أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية"

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، وذلك في ضوء التحولات الاجتماعية والاقتصادية الواسعة التي تشهدها المملكة ضمن رؤية 2030 التي تسعى إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة، وتتبع الدراسة منهجية البحث الكمي من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي وزعت على عينة مكونة من 174 موظفا يعملون في مستويات إدارية مختلفة داخل الشركات التعليمية في المملكة، ركزت الدراسة على تقييم مدى تأثير التنوع في القوى العاملة والذي يشمل التنوع الثقافي والجنس والجنس والتعليم والخبرات العملية، على تحسين الأداء المؤسسي والقدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في قطاع التعليم، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات التنوع والشمول وتحسين الأداء المؤسسي، حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد على فرق عمل متنوعة وبيئة شاملة تسجل مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية والابتكار، وأشارت النتائج إلى أن التنوع والشمول يساهمان في تعزيز روح الفريق وتحسين عملية اتخاذ القرارات نظرا لتعدد وجهات النظر والخبرات المتنوعة التي توفرها بيئة عمل متنوعة.

2. دراسة (الخفاجي، 2019)، بعنوان "تأثير إدارة التنوع والاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء: دراسة ميدانية في شركة نفط ميثان"

هدفت الدراسة 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. تبنى البحث منهجاً وصفيًا تحليليًا، كما حدد البحث مجموعة من الفرضيات كإجابات تخمينية مؤقتة عن مشكلة البحث التي جرى اختبارها بأدوات إحصائية لا معلمية مختبرة، كما أجري البحث في شركة نفط ميسان على عينة من المديرين العاملين في الإدارات الوسطى والتنفيذية البالغ عددهم (85) مديراً، استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة 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 عدداً 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.

3. دراسة (أحمد، 2017)، بعنوان "دراسة مقارنة لآليات إدارة التنوع بالتعليم قبل الجامعي في كل من كندا وأستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر"

هدفت الدراسة التوصل لآليات إدارة التنوع بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء خبرة كل من أستراليا وكندا، وذلك من خلال عرض لإدارة التنوع من حيث أبعاد إدارة التنوع ومبرراته وأساسه وفوائده ومداخله وآلياته، مظاهر ومبررات إدارة التنوع في التعليم قبل الجامعي المصري، وآليات إدارة التنوع في التعليم قبل الجامعي بكل من كندا وأستراليا، والتحليل المقارن لبيان أوجه الشبه والاختلاف بين دول المقارنة والاستفادة منها في تطبيق إدارة التنوع بالتعليم قبل الجامعي المصري. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الآليات العامة والآليات الخاصة المرتبطة بالتخطيط الاستراتيجي، والتنظيم، والقيادة، والرقابة، والتدريب والتطوير لإدارة التنوع بالتعليم قبل الجامعي المصري وكذلك متطلبات تطبيقها و معوقات التطبيق وسبل التغلب عليها.

4. دراسة (السوالفة، 2024)، بعنوان "دور شؤون الموظفين في تعزيز التنوع والشمول في بيئات العمل"

هدفت هذه الدراسة الى فحص تأثير التنوع والشمول في بيئات العمل على أداء و تقييم دور شؤون الموظفين في تعزيز التنوع والشمول، وتحليل التحديات والمعوقات التي تواجه جهود تعزيز التنوع واستكشاف فعالية السياسات والبرامج الحالية وتوصلت الدراسة الى ان تعزيز التنوع في قوى العمل يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي، حيث تستفيد الشركات التي تعتمد على تنوع الموظفين من مستويات أعلى من الإبداع والابتكار، وتؤكد النتائج أيضاً على الدور الأساسي لإدارة شؤون الموظفين في تصميم وتنفيذ سياسات التنوع والشمول، وذلك من خلال التفاعل والتنسيق مع مختلف الأقسام لضمان تكامل الجهود وتحقيق أهداف التنوع. ومع ذلك، يواجه تنفيذ هذه السياسات بعض التحديات، مثل المقاومة الثقافية وقلة الوعي، مما يتطلب وضع استراتيجيات توعية فعالة وبرامج تدريبية لضمان تقبل السياسات التنوعية وتطبيقها بنجاح في بيئة العمل، ومن خلال هذه النتائج قامت الدراسة بتقديم بعض التوصيات منها تعزيز التدريب والوعي من خلال تعزيز البرامج التدريبية والتوعية لجميع مستويات الموظفين لفهم أهمية التنوع وكيفية تعزيزه في بيئات العمل، وانه يجب على شؤون الموظفين تعزيز التواصل المفتوح وتشجيع المشاركة في إطار يعزز التنوع والشمول، كما وصت بتضمين معايير التنوع والشمول في عمليات اختيار الموظفين وترقياتهم لضمان تكامل الفرق المتنوعة، وتشجيع الشركات على تطوير ثقافة تنظيمية تعزز التنوع وتقدر التفاوت.

الدراسات السابقة الخاصة بالمحور الثاني (الرضا الوظيفي)

1. دراسة (أبو كريشة، 2022). بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الجامعات الحكومية ممثلة في جامعة القاهرة، والجامعات غير الحكومية ممثلة في جامعة السادس من أكتوبر، كما ركزت الدراسة على الكشف عن مستوى رضا العاملين في هذه الجامعات، وتحليل العلاقة بين العدالة التنظيمية من جهة، والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي من جهة أخرى. كما تناولت الدراسة مدى وجود توازن بين الحقوق والواجبات الخاصة بالعاملين في الجامعات الحكومية وغير الحكومية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث شملت عينة الدراسة (235) مفردة من العاملين في جامعتي القاهرة والسادس من أكتوبر، كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي للعاملين وارتفاع مستوى أدائهم الوظيفي، كما

أظهرت أن العدالة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة مستوى الأداء الوظيفي، وأكدت الدراسة أيضًا على أهمية الحوافز، المكافآت، والأجور في تحسين أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي.

2. دراسة (حسانين، وآخرون، 2022). بعنوان "تطوير الأداء الإداري لمديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي على ضوء أحد المعايير الدولية".

هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل الأداء الإداري لمديري المدارس وفق أحد المعايير الدولية، واستكشاف سبل تطوير هذا الأداء من خلال مجموعة من التوصيات، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحقيق هذا الهدف، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تعزيز دور الإدارة المدرسية في مواجهة تحديات المجتمع، كما تبين أن هناك نقصًا في المعايير الموضوعية لتقييم أداء الإداريين، وأن المخصصات المالية ليست كافية لتجهيز المعامل والمدرجات والقاعات الدراسية، بالإضافة إلى ضعف توافر برامج تدريبية مميزة للعاملين داخل المدرسة، وعدم توفر قاعدة بيانات إلكترونية شاملة تدعم أعمال المدرسة، ومحدودية التحفيز والتقدير لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، وضعف الحوافز والمكافآت المقدمة للإداريين داخل المدرسة.

3. دراسة (الشريف، 2021) بعنوان (دور الرضا الوظيفي في الأداء المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء النظام الإداري المطبق بجامعة تبوك)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي في الأداء المؤسسي من منظور أعضاء هيئة التدريس وذلك في ضوء النظام الإداري المطبق في جامعة تبوك، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأعتمد مجتمع الدراسة على هيئة التدريس العاملين بالكلية المختلفة بجامعة تبوك، وذلك بسحب عينة استطلاعية مكونة من (350) عضو من أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والأدبية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود درجات مرتفعة من الممارسات الإدارية، والرضا الوظيفي الذي يتعلق بتلك الممارسات الإدارية التي يتم اتباعها في جامعة تبوك، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأشكال المتنوعة للرضا الوظيفي والتي تعزى إلى عامل طبيعة الكلية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في كل من الرضا المتعلق بالتوظيف، والرضا المتعلق بكل من المتابعة والتقييم تعزى لعامل الرتبة العلمية، فضلًا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعد المالي تعزى لعامل طبيعة الكلية وعامل الرتبة العلمية.

4. دراسة (غزلان، 2021). بعنوان " الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتأمينات saa بورقلة".

هدفت الدراسة إلى تناول الدور الذي يقوم به الرضا الوظيفي في تحسين مستوى أداء العاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج (الوصفي)، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على عينة من (30) عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يلعب دور رئيسي في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة، كما أن الرضا عن العمل لدى العمال من أسباب زيادة وتيرة العمل داخل المؤسسة، ويعد الاندماج مع زملاء العمل من الأسباب التي تسهم في تكثيف مجهودات العمال مما يؤدي إلى زيادة مستوى الأداء.

5. دراسة (سبيل، 2020). بعنوان " دور الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية بالتطبيق على رئاسة الشركة السودانية للتوليد الحراري ولاية الخرطوم".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي المتوفر لدى العاملين، وتفسير وتحليل أبرز العوامل التي يترتب عليها الرضا الوظيفي داخل الشركة السودانية للتوليد الحراري، بالإضافة إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية داخل الشركة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتاريخي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على عينة مكونة من (65) فرد، وتوصلت تلك الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية في رئاسة الشركة السودانية للتوليد الحراري، فضلاً عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف الشركة السودانية لتوليد الحراري.

الدراسات الأجنبية

6. دراسة (mahdi, 2022) بعنوان (the role of job Satisfaction in developing administrative performance and creativity).

هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي في تطوير الأداء الإداري، وتحديد دور الرضا الوظيفي في تطوير الإبداع الإداري بين الموظفين، وتم تطبيق التحليل في جامعة تكريت، فقد تم الاعتماد

على عينة مكونة من (77) رئيس قسم علمي في الجامعة بشكل عشوائي، وتم تخصيص مسح من 32 سؤالاً لأفراد العينة، وكان معدل الاستجابة 90٪، كما تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات التي شملها الاستطلاع إحصائياً، وتوصلت تلك الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يسبب تأثيراً إيجابياً على تطوير إبداع الموظفين، كما أثبتت التحليلات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها أن الروح المعنوية إيجابية بين إبداع الأفراد في العمل في الجامعة. كشفت الوسائل والانحرافات القياسية عن ميل المستجيبين الذين شملهم الاستطلاع إلى قبول أبعاد الرضا الوظيفي مثل النمو الوظيفي والتحفيز وبيئة العمل والمهام الوظيفية، كما كشفت الوسائل والانحرافات القياسية أن المستجيبين الذين شملهم الاستطلاع يميلون إلى قبول أبعاد الإبداع الإداري مثل حل المشكلات، وقابلية التغيير، وقبول المخاطر، وتشجيع الإبداع، واستناداً إلى النتائج الإحصائية، أوصت هذه الدراسة بمكافأة الموظفين استناداً إلى إنجازاتهم، كما يجب على إدارة الجامعة النظر في مشاكل موظفي الجامعة وحلها.

7. دراسة (Haryono, 2020) بعنوان (Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of

(Satisfaction and Work Discipline)

هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير جودة الحياة العملية على الأداء الوظيفي لمكتب الإحصاء في مقاطعة يوجياكارتا الخاصة مع الرضا الوظيفي وانضباط العمل كمتغير متدخل، وقد تم الاعتماد على أداة الاستبانة في جمع البيانات من خلال توزيعها على جميع موظفي مكتب الإحصاء في مقاطعة يوجياكارتا الخاصة كمستجيبين، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستدلالي لتقديم معلومات عن خصائص البيانات البحثية المفيدة المتعلقة بالبيانات الديمغرافية، بالإضافة إلى دراسة فرضية البحث من خلال الدراسة الاستدلالية باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) الجزئي الأقل مربعاً (PLS) باستخدام برنامج Smart PLS 3، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثيراً إيجابياً كبيراً لجودة الحياة العملية على الرضا الوظيفي للموظفين وانضباط العمل، ومع ذلك اتضح أن تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين ليس كبيراً، على عكس تأثير انضباط العمل على الأداء إيجابي بشكل كبير، وبالتالي فإن انضباط العمل هو متغير متدخل في تأثير جودة حياة العمل على الأداء، ولكن الرضا الوظيفي ليس متغيراً متداخلاً في تأثير جودة الحياة العملية على أداء الموظفين.

8. دراسة (Abu Talib, and other, 2019) بعنوان (The Effects Of Administrative Empowerment On

Employees: job satisfaction in five-star resorts in Hurghada City)

هدفت تلك الدراسة إلى استكشاف تأثير التمكين الإداري على الرضا الوظيفي في الفنادق ذات الخمس نجوم بمدينة الغردقة، تم الاعتماد على (23) منتجاً فندقياً في الغردقة، مصر، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي لتحقيق أهدافها، كما تم اختيار عينة مكونة من (500) موظف فندقية بمعدل استجابة بلغ (72.4%)، وتم الاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات وتحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS الإصدار (24)، وتوصلت النتائج إلى أن التمكين الإداري وأبعاده لهما تأثير إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية بين التمكين الإداري ورضا الموظفين في المنتجعات الفندقية ذات الخمس نجوم، وأوصت الدراسة بتمكين الموظفين وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتفويضهم بالصلاحيات لأداء مهامهم دون الحاجة إلى الرجوع للإدارة، وتشجيع العمل الجماعي، وتوفير برامج تدريبية ملائمة، بالإضافة إلى تحسين قنوات التواصل مع الإدارة العليا.

الدراسات الخاصة بالمحور الثالث (الأداء التنظيمي)

1. دراسة (بدوى، 2024)، بعنوان "تحليل أثر الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي

شركات القطاع الصناعي المصري"

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي. حيث أن الرضا الوظيفي يشمل بعدين أساسيين الرضا الوظيفي الجوهرى، الرضا الوظيفي الخارجى بالإضافة إلى أبعاد الأداء التنظيمي والتي تشمل الأداء المالى، الأداء غير المالى). اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتناسبه مع أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة وزعت على عينة الدراسة المكونة من العاملين بكلية الدراسات العليا بالأكاديمية وعددهم (٢١٤) مفردة، ، وقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية وأثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، لدى الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، بنسبة مساهمة (٦٠.٢%) ، وقد أوصت الباحثة بضرورة تدعيم القيادة الرضا الوظيفي لما لها من علاقة وأثر على الأداء التنظيمي.

2. دراسة (عبد اللاه، 2022)، بعنوان "دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الابداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية"

هدفت الدراسة الى التعرف على دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الابداع التنظيمي وذلك بالتطبيق على عينه عددها (338) مفردة من العاملين الأطباء، هيئة التمريض، الإداريين بالمستشفى الجامعي بمحافظة المنوفية، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة من خلال قائمة الاستقصاء، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (289) بمعدل استجابة (85.5%)، وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية المناسبة من خلال برنامج (SPSS V.23)، واستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) Structural Equation Model من خلال البرنامج الإحصائي (AMOS (26 version)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين أبعاد إدارة المواهب استقطاب المواهب، التفكير التصميمي تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تخطيط الاحلال الوظيفي وأبعاد الابداع التنظيمي الاطلاق الابداعية، الاصاله الابداعية، المرونة الابداعية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة والتحدي، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد إدارة المواهب في كل بعد من أبعاد الابداع التنظيمي، وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فقد اقترحت مجموعة من التوصيات أبرزها تبني إدارة المستشفى الجامعي بالمنوفية لإدارة المواهب كمدخل لتحسين الاداء العام وتنمية الابداع التنظيمي للعاملين لتطوير قدرتها على مواكبة التقدم الذي يشهده عالمنا المعاصر.

3. دراسة (زهران، 2021)، بعنوان "متطلبات تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي"

يعتبر التميز في الجامعات هو المدخل والمكون الأساسي للتميز المؤسسي من خلال تبني منظومة من القيم المؤسسية مدعومة برؤية ورسالة شاملة تتحقق باستراتيجيات عمل لمواجهة التغيرات البيئية الداخلية والخارجية، ويعد نموذج المؤسسة الأوروبية (EFQM) من أهم النماذج التميز المؤسسي التي يمكن تطبيقها على مؤسسات التعليم العالي، والذي أثبت نجاحه وانتشاره في مؤسسات عالمية كأحد الأطر الرئيسية لتقييم جودة أداء المنظمة، وتقييم الوضع المهني للعاملين، ولذلك قد هدفت الدراسة إلى السعي للوقوف على واقع التميز المؤسسي في الجامعات المصرية في ضوء معايير النموذج الأوربي (EFQM) ومستحدثات العصر الرقمي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية

بالجامعات المصرية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لما ينطوي عليه هذا المنهج من رصد للواقع، وما يتبع ذلك من تحليل وتفسير لهذا الواقع استناداً إلى الدراسات والأبحاث، وتوصل البحث إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه الجامعات المصرية وتحد من إمكانية تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي (EFQM) في ضوء مستحدثات العصر الرقمي من وجهه نظر القيادات الأكاديمية والإدارية بالكليات، وفي نهاية البحث تم وضع مجموعة من المتطلبات المقترحة لتطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي (EFQM) في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي.

4. دراسة (طبيشات، 2020)، بعنوان "دور الابداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في الأردن"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مفهوم الإبداع التنظيمي وتوضيح كيفية تطبيقه في تطوير المنظمات العامة، وكذلك التعرف على مقومات ومعوقات الإبداع التنظيمي، وما هي مجالات الاستفادة من الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة الأردنية، وقد تكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في المنظمات العامة الأردنية، وتم اعتماد الفئات القيادية على مستوى رئيس مجلس إدارة والمدراء العامون والفئات الإشرافية على مستوى المدراء وحتى رؤساء الأقسام، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الإبداع التنظيمي يساهم بدور متميز في تطوير المنظمات العامة، وأن هناك مجموعة من مقومات الإبداع التنظيمي يجب توافرها في المنظمات أهمها توافر رسالة واضحة للمؤسسة، وتحسين علاقات العمل، والاهتمام بتبسيط الإجراءات وتطوير نظم العمل والتخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع، والحرص على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية وأخيراً حرص الإدارة العليا على اكتشاف العناصر الخلاقة المبدعة داخل المنظمة. وبينت الدراسة بأن الإبداع التنظيمي يواجه مجموعة من المعوقات تحول دون الاستفادة منه في مجال العمل، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي القيادات الإدارية بدور الإبداع التنظيمي في عملية تطوير المنظمات بالاستفادة من إبداعات العاملين، إضافة إلى ضرورة إعادة صياغة مقومات الإبداع التنظيمي وتقسيمها إلى مجموعات، وإضافة عناصر جديدة لتلك الموجودة أصلاً للتوصل إلى نسبة أعلى من هذه المقومات للتعرف بالضبط على المقومات الرئيسية والأساسية للإبداع في المنظمات، ومحاولة التخلص من المعوقات للاستفادة من إبداعات العاملين في تطوير المنظمات.

5. دراسة (برقيقة، 2016)، بعنوان "أثر التفكير الابتكاري في إنشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة: دراسة ميدانية لعينة من حاملي المشاريع"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التفكير الابتكاري في إنشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة ، فضلاً عن التعرف على مستوى التفكير الابتكاري لدى أفراد العينة، أجريت الدراسة على عينة مستهدفة مكونة من 31 حامل مشروع محتضن بمشاكل كل من (ورقلة، غرداية، بسكرة) وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومجموعة من الأساليب الإحصائية وبرنامج Spss version 22 لمعالجتها و اختبار فرضيات الدراسة. وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود مستوى عال من التفكير الابتكاري لدى حاملي المشاريع ، المشاريع المقدمة من قبل أصحابها على مستوى المشاكل لا تمثل مؤسسات مصغرة مبتكرة ، عدم وجود تأثير للتفكير الابتكاري في إنشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة ، خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: نشر الثقافة المقاولانية في الأوساط العلمية ولاسيما في سن مبكرة إنشاء البيئة الابتكارية انطلاقاً من الأسرة ، وضع برامج تعليمية موجهة لتحسين والرفع من مستوى التعلم الابتكاري .

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

6. دراسة (Azamela, J. C., Tang, Z., Owusu, A, Egala, S. B., & Bruce, E. (2022) ، بعنوان " The impact of institutional creativity and innovation capability on innovation performance of public sector organizations in Ghana

لا يزال القطاع العام يتعرض لضغوط شديدة لتحسين قدرته على الابتكار، ونتيجة لذلك، يدعو أصحاب المصلحة إلى إجراء المزيد من الدراسات التجريبية حول مقدمات الابتكار، وخاصة من منظور البلدان النامية. وبدافع من هذه الدعوة، نقوم بالتحقيق في تأثير الإبداع المؤسسي والقدرة على الابتكار المؤسسي على أداء الابتكار العام في سياق غانا. والمفتاح لنموذجنا هو أن الإبداع المؤسسي والقدرة على الابتكار المؤسسي يتم تمكينهما أيضاً من خلال التعاون بين الوكالات والقيادة المؤسسية وضغوط أصحاب المصلحة. يتم استخدام نموذج معادلة الهيكل الجزئي الأقل مربحاً لتقدير استجابات المسح لـ 195 مستجيباً من خمسين مؤسسة في القطاع العام، يؤكد التحليل التجريبي أن الإبداع التنظيمي له تأثير إيجابي وهام على أداء الابتكار، وأن القدرة على الابتكار لها تأثير سلبي وغير مهم على أداء الابتكار، وأن التعاون بين الوكالات والقيادة المؤسسية يساهمان بشكل إيجابي في الإبداع المؤسسي

والقدرة على الابتكار. ومع ذلك، فإن ضغط أصحاب المصلحة يؤثر سلبًا على كل من الإبداع المؤسسي وأداء الابتكار، تساهم هذه الدراسة في المعرفة حول مقدمات أداء الابتكار العام من منظور البلدان النامية. كما أنها تقدم نظريات حول أداء الابتكار العام.

التعقيب على الدراسات

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إلقاء الاهتمام حول كافة المعلومات ذات العلاقة بدور أبعاد الموارد التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والابداع التنظيمي، وقد حققت جميعها الإجابة على كافة التساؤلات البحثية التي طرحتها كل دراسة، كما أنها توصلت إلى النتائج التي تؤيد ذلك، إلى جانب اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي وبعض المناهج الأخرى من أجل توضيح ظاهرة الدراسة، وبيان دور التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والابداع التنظيمي.

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ربط العلاقة بين متغيرات الدراسة، فالدراسة الحالية تهتم بتبسيط الضوء حول دور ابعاد التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي، أي أنها تقوم بدراسة الأثر من أبعاد مختلفة، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة، حيث تقوم الدراسة الحالية بالتطبيق على شركة فنار بالرياض.

المنطلقات النظرية للدراسة:

التنوع والشمول مفهومان مرتبطان ارتباطاً وثيقاً ببيئة العمل الحديثة، وهناك العديد من النظريات التي تحاول تفسير آثارهما وتأثيرهما على المنظمات:

♣ **نظرية الإدارة بالتنوع (Diversity Management Theory):** ترى هذه النظرية أن التنوع هو مورد قيم يمكن للمنظمات استغلاله لتحقيق ميزة تنافسية.

- **الأبعاد:** تركز على إدارة التنوع كعملية استراتيجية تتطلب تخطيطاً وتنفيذاً دقيقين، بدءاً من مرحلة التوظيف وصولاً إلى التطوير المهني.

- **الأهداف:** تحقيق بيئة عمل شاملة تساهم في زيادة الإنتاجية والإبداع والابتكار.

♣ نظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory): تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يحددون هويتهم من خلال الانتماء إلى مجموعات اجتماعية مختلفة، مثل الجنس والعرق والثقافة.

- الأبعاد: تؤكد على أهمية الشعور بالانتماء إلى مجموعة عمل، وأن هذا الشعور يؤثر على سلوك الأفراد وأدائهم.
- الأهداف: فهم كيف تؤثر الهوية الاجتماعية على التفاعلات بين الأفراد في بيئة العمل، وكيف يمكن استخدام هذه الفهم لتقليل الصراعات وتعزيز التعاون.

♣ نظرية رأس المال الاجتماعي (Social Capital Theory): ترى هذه النظرية أن العلاقات الاجتماعية هي شكل من أشكال رأس المال، ويمكن أن تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

- الأبعاد: تشدد على أهمية بناء علاقات قوية بين الموظفين من خلفيات مختلفة، وزيادة الثقة والتعاون.
- الأهداف: تعزيز التكامل الاجتماعي بين الموظفين، وتحسين الأداء التنظيمي من خلال بناء شبكات قوية.

♣ نظرية الاستيعاب (Acculturation Theory): تتناول هذه النظرية كيفية تكيف الأفراد الجدد مع ثقافة المنظمة.

- الأبعاد: تركز على العوامل التي تؤثر على سرعة وفعالية عملية الاستيعاب، مثل دعم الزملاء والمدراء، وتوفير التدريب والتوجيه.
- الأهداف: ضمان اندماج الموظفين الجدد في الثقافة التنظيمية، وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي.

♣ نظرية التحيز اللاواعي (Implicit Bias Theory): تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يحملون أحكامًا مسبقة غير واعية تجاه فئات اجتماعية معينة.

- الأبعاد: تؤكد على أهمية التعرف على التحيزات اللاواعية وتأثيرها على القرارات المتعلقة بالتعيين والتقييم والتطوير.
- الأهداف: تطوير برامج تدريبية للحد من التحيزات اللاواعية، وبناء بيئة عمل أكثر عدالة.

المنهجية وطرق البحث:

1. فرضيات الدراسة

وفقا لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

♣ **الفرضية الرئيسية الأولى :** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع والشمول على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض،

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الديموغرافي والثقافي على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الوظيفي والمهني على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع في المهارات وانماط التفكير على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشمول في التطوير المهني والتواصل على الرضا الوظيفي بشركة الفنار بالرياض.

♣ **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع والشمول على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض،

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الديموغرافي والثقافي على الأداء التنظيمي والأداء بشركة الفنار بالرياض.

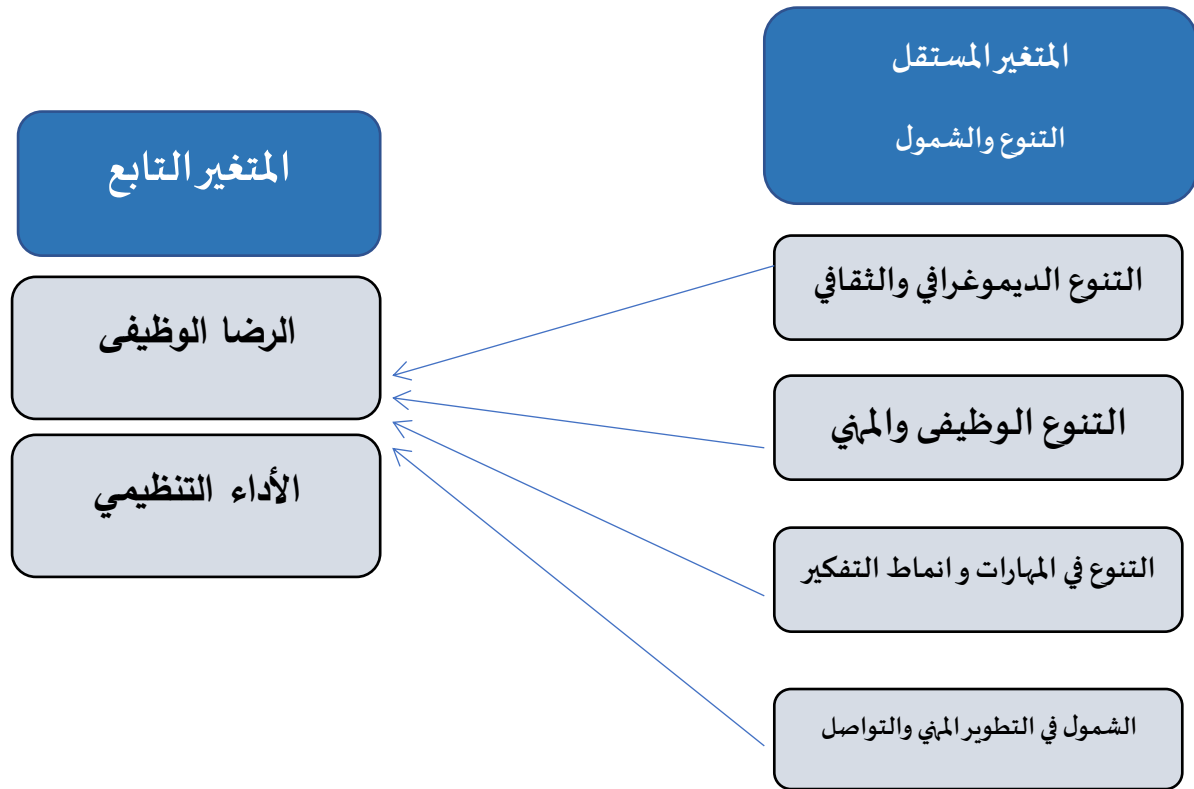
الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع الوظيفي والمهني على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنوع في المهارات وانماط التفكير على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشمول في التطوير المهني والتواصل على الأداء التنظيمي بشركة الفنار بالرياض.

2. نموذج الدراسة

شكل (1) نموذج الدراسة



3. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع الدراسة، والذي يهدف إلى توضيح العلاقة بين بعض المتغيرات ودراسة تأثيرهم، حيث سيتم من خلاله وصف العلاقة بين متغيرات محل الدراسة المتمثلة في دور التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي بالتطبيق على شركة فنار بالرياض وتمثلت متغيرات الدراسة في المتغير المستقل (التنوع الديموغرافي والثقافي، التنوع الوظيفي والمهني، التنوع في المهارات وانماط التفكير، الشمول في التطوير المهني والتواصل) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) (الأداء التنظيمي)، وتم اختيار شركة فنار بالرياض لتمثيل مجتمع الدراسة لدراسة تأثير إدارة التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي بالتطبيق على شركة فنار بالرياض عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة سابك للصناعات الأساسية بالرياض.

ب. عينة الدراسة:

بسبب كبر حجم مجتمع الدراسة يمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (ROBERT V. KREJCIE, 1970)،

بواسطة القانون التالي: (Salih, Mahdi, 2021, 473)

$$\text{حجم العينة} = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{\alpha^2}$$

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: نسبة العينة من المجتمع التي تم اختيارها 15%

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\text{حجم العينة} = \frac{1.96^2 * 0.15 * 0.85}{0.05^2} = 196 \text{ مفردة من مجتمع البحث}$$

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

◆ **المحور الأول:** سيتضمن الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين والعمال من عينة الدراسة، والمتمثلة في

(النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

◆ **المحور الثاني:** سيتضمن فقرات التنوع والشمول (المتغير المستقل).

◆ **المحور الثالث:** سيتضمن الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي و الابداع التنظيمي (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة اثر التنوع والشمول على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على شركة فنار بالرياض.
- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على عينة حجمها نحو (196) من موظفي شركة فنار بالرياض.
- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

- ◆ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- ◆ المتوسط الحسابي (Mean)، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- ◆ استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- ◆ تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغيرات التابعة
- ◆ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

♦ تقسيم الدراسة المقترح:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. الحربي، رحاب عبد الله؛ زعفراني، هتون طلال (2024)، أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، جامعة ميد أوشن، المملكة العربية السعودية، ص14531.

2. إبراهيم وآخرون.(2018)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل، مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس، المجلد(41)، العدد(3)، جمهورية مصر العربية، ص482.
3. الخفاجي، رشا مهدي.(2019)، تأثير إدارة التنوع والاحتواء العالي في أنظمة العمل عالية الأداء: دراسة ميدانية في شركة نفط ميسان. المجلة العربية للإدارة، المجلد(39)، العدد(3)، ص123.
4. أحمد، عزام عبد النبي (2017)، دراسة مقارنة لآليات إدارة التنوع بالتعليم قبل الجامعي في كل من كندا وأستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة الإدارة التربوية، جامعة بنى سويف، العدد(16)، ص293.
5. السوالقة،كوثر رزق (2024)، دور شؤون الموظفين في تعزيز التنوع والشمول في بيئات العمل، مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية، المجلد(22)، العدد(1)، ص930.
6. أبو كريشة، نهى مصطفى. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية، "رسالة دكتوراه منشورة". مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية البنات، جامعة عين شمس، ع (23).
7. الشريف، عبد الله بن عبد العزيز عبد المطلب. (2021). دور الرضا الوظيفي في الأداء المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء النظام الإداري المطبق بجامعة تبوك، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 10(1) ..
8. غزلان، رحمانى. (2021). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتأمينات saa بورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة". كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
9. حسانين، نجوى إبراهيم الدسوقي رمضان. (2022). "تطوير الأداء الإداري لمديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي على ضوء أحد المعايير الدولية"، الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، ع16.
10. سبيل، خالد آدم عبد الله؛ حمدنا الله؛ مرتضى طلحة. (2020). دور الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية بالتطبيق على رئاسة الشركة السودانية للتوليد الحراري، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

11. بدوى، شهيرة (2024)، تحليل أثر الرضا الوظيفى على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي شركات القطاع الصناعي المصري، الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد(15)، العدد(12)، ص193.
12. برفيقة، خديجة. (2016)، أثر التفكير الابتكاري في انشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة: دراسة ميدانية لعينة من حاملي المشاريع، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ص7.
13. زهران، إيمان حمدي رجب.(2021)،متطلبات تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، المجلد(2)، العدد(2)، ص 1104.
14. طبيشات، نواف نهار سليم. (2020)، دور الابداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في الأردن، المجلة العربية للإدارة، المجلد(40)، العدد(3)، الأردن، ص81.
15. عبد اللاه، هاني فتحى.(2022)، دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الابداع التنظيمي : دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، المجلد(3)، العدد(2)، ص1004.

الدراسات الاجنبية

1. Haryono, Siswoyo. (2020). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline, Advances in Economics, Business and Management Research, vol 176, pp157-169.

2. mahdi, dala saleh.(2022). the role of job Satisfaction in developing administrative performance and creativity, Journal of Asian Finance Economics and Business, vol 8, no6, pp466- 473.
3. Abo-talib, Seham & Ahmed, Mohamed Omar & Hassan, Mohamed S. (2019). The Effects of Administrative Empowerment on Employees Job Satisfaction in Five-star Resorts in Hurghada City, EKB Journal Management System, Volume 5 , No, 1.
4. Azamela, J. C., Tang, Z., Owusu, A, Egala, S. B., & Bruce, E. (2022). The impact of institutional creativity and innovation capability on innovation performance of public sector organizations in Ghana. *Sustainability*, 14(3), 1378

Mid-Ocean University

College of Management

Department: Risk Management

The Role of Diversity and Inclusion in Enhancing Job Satisfaction and Organizational
Performance: An Applied Study on Al Fanar Company in Riyadh

Name:

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

2024