

Eng. Abdullah M Alzahrani
Ph.D. in Management
261002763

مهمة رقم 9: شرح وتحليل لقضية بحثية

قضايا بحثية 1

د/فادي عبد الفتاح



شرح وتحليل لقضية بحثية

مهمة رقم 9

Prepared by
Eng. Abdullah M Alzahrani

عنوان ورابط الورقة البحثية

عنوان الورقة :

High-Performance Work Systems and Employee Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment

أنظمة العمل عالية الأداء وأداء الموظفين: الدور الوسيط للتمكين النفسي

رابط الورقة :

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12297258/>

العنوان: يعكس بوضوح العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء والتمكين النفسي وأداء الموظفين ويظهر وجود نموذج سببي متكامل يربط بين المتغيرات الرئيسية بشكل مباشر كما يساعد القارئ على فهم الإطار العام للدراسة قبل الدخول في التفاصيل ويعطي تصور أولي لطبيعة التحليل المستخدم ويظهر أن الدراسة تعتمد على نموذج وسيط وليس علاقة مباشرة فقط.

- المقدمة تقدم خلفية علمية واضحة حول أهمية الموارد البشرية في تحقيق التنافسية وتربط بين الأنظمة الإدارية الحديثة وسلوك الموظفين داخل المنظمة .
- كما توضح أن الأداء لا يعتمد فقط على وجود أنظمة متقدمة بل يعتمد على كيفية إدراك الموظف لهذه الأنظمة ومدى شعوره بالتمكين داخل بيئة العمل وتبرز الفجوة بين التطبيق النظري والتطبيق العملي داخل المؤسسات.

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح العلاقة الحقيقية بين أنظمة العمل عالية الأداء والأداء الوظيفي حيث تشير بعض الدراسات إلى وجود تأثير مباشر بينما تشير دراسات أخرى إلى وجود متغيرات وسيطة تؤثر في هذه العلاقة ولذلك جاءت هذه الدراسة لمحاولة تفسير هذه العلاقة بشكل أكثر عمق من خلال إدخال التمكين النفسي كمتغير وسيط.

- تظهر الأهمية النظرية في تطوير الفهم العلمي للعلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي.
- كما تقدم الدراسة إضافة علمية من خلال اختبار نموذج وساطة يساعد الباحثين في بناء نماذج مستقبلية أكثر دقة أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في تقديم أدوات عملية تساعد المديرين على تحسين الأداء من خلال التركيز على تمكين الموظفين وليس فقط تطبيق الأنظمة.

- تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير أنظمة العمل عالية الأداء على الأداء الوظيفي بشكل مباشر وغير مباشر.
- كما تسعى إلى اختبار دور التمكين النفسي كعامل وسيط بالإضافة إلى بناء نموذج تفسيري يساعد في فهم آلية التأثير بين المتغيرات ويعزز من قدرة المنظمات على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات علمية.

- تعرف الدراسة أنظمة العمل عالية الأداء بأنها مجموعة من الممارسات الإدارية المتكاملة التي تهدف إلى تحسين الإنتاجية .
- بينما يعرف التمكين النفسي بأنه شعور الموظف بالقدرة والتأثير والاستقلالية في العمل .
- أما الأداء الوظيفي فيقاس من خلال مستوى الكفاءة وجودة الإنجاز ويظهر الترابط بين هذه المفاهيم بشكل واضح داخل الإطار النظري.

- اعتمدت الدراسة على مجموعة من الدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي .
- حيث تم توظيف أدبيات قوية تدعم النموذج المقترح كما تم الاستناد إلى دراسات تناولت التمكين النفسي وعلاقته بالأداء.
- إلا أن التحليل النقدي بين هذه الدراسات كان محدود ولم يتم التعمق في أوجه الاختلاف بشكل كافٍ.

- تقوم الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تفترض وجود علاقة إيجابية بين أنظمة العمل عالية الأداء والأداء الوظيفي .
- كما تفترض وجود علاقة بين أنظمة العمل والتمكين النفسي.
- بالإضافة إلى وجود تأثير إيجابي للتمكين على الأداء.
- كما تفترض أن التمكين النفسي يلعب دور الوسيط في هذه العلاقة مما يعزز من قوة النموذج النظري.

- يوضح نموذج الدراسة العلاقة بين المتغيرات حيث تؤثر أنظمة العمل عالية الأداء على التمكين النفسي والذي بدوره يؤثر على الأداء الوظيفي .
- ويعكس هذا النموذج بساطة في التصميم وسهولة في التطبيق .
- إلا أنه لا يأخذ في الاعتبار متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة.

- استخدمت الدراسة منهج كمي يعتمد على جمع البيانات من خلال استبيان موجه للموظفين .
- حيث تم اختيار عينة مناسبة من عدة قطاعات وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة .
- ويظهر أن المنهج مناسب لطبيعة الدراسة إلا أن الاعتماد على البيانات الذاتية قد يؤثر على دقة النتائج.

- تم استخدام تحليل الانحدار وتحليل المسار واختبار الوساطة لفحص العلاقات بين المتغيرات .
- حيث سمحت هذه الأدوات بفهم التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق.
- إلا أن الدراسة لم تستخدم اختبارات إضافية مثل تحليل الفروق بين المجموعات مما قد يقلل من عمق التحليل.

- أظهرت النتائج أن التمكين النفسي يلعب دور وسيط قوي في العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء والأداء الوظيفي .
- حيث تبين أن تأثير الأنظمة لا يكون فعال إلا إذا شعر الموظف بالتمكين .
- كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز بيئة العمل الداعمة وتدريب القادة على تمكين الموظفين.
- إلا أن التوصيات جاءت عامة ولم تقدم خطوات تنفيذية واضحة يمكن تطبيقها مباشرة داخل المنظمات.

- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>



Thank You