



العدد السادس والعشرون - الجزء الثاني - مارس - 2026 - السنة الخامسة مجلة علمية فصلية محكمة

المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

American International Journal of Humanities and Social Sciences

الالكتروني (ISSN) (3085 - 4806) / الورقي (ISSN) (3085 - 4830)

رقم الايداع القانوني في المكتبة الوطنية المغربية (2025 Pe00006)

رقم الايداع القانوني في دار الكتب والوثائق العراقية (2735)

تصدر عن الأكاديمية الأمريكية الدولية
للتعليم العالي والتدريب

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY
OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تتألف هيئة تحرير المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية من نخبة من العلماء والخبراء المتميزين من مختلف المؤسسات الأكاديمية الدولية. وتتولى الهيئة مسؤولية الحفاظ على جودة البحوث المنشورة وتقديم التوجيه الاستراتيجي لتطوير المجلة.

رئيس التحرير: أ.د. نزهة إبراهيم الصبري – نائب رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب- المملكة المغربية

نائب رئيس التحرير: أ.د. حاتم جاسم الحسون، رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.

مدير التحرير: أ.د. هند عباس على الحمادي-أستاذ بقسم اللغة العربية وعلومها-كلية التربية للبنات-جامعة بغداد، جمهورية العراق (مدقق اللغة العربية).

<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0003-0515-501X>

سكرتارية التحرير

1. أ.م.د. محمد حسن أبو رحمة . وزارة التربية – فلسطين .
2. أ.سكينة إبراهيم الصبري . الشؤون الإدارية . الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب .

أعضاء هيئة التحرير

1. أ.د. حسن يوسف – استاذ اللغة العربية آدابها – جامعة قناة السويس – مصر- المدقق العام.
2. أ.د. خالد ستار القيسي ، عميد كلية الإعلام ، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.
3. أ. مجدي عبد الله الجايح، كلية اللغات والعلوم الإنسانية، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب. (مدقق اللغة الإنكليزية)

4. المهندس اسماعيل المساق ، كلية علومالتقنية ، جامعة محمد الخامس ، الرباط، المملكة المغربية.
(التصميم)

5. أ.محمد تايه محمد - بك إدارة أعمال - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة. (التنفيذ) .
<https://orcid.org/0009-0003-6945-2806>

أعضاء الهيئة العلمية

1. Prof. Dr Hanik Mahliatussikah - State University of Malang, Indonesia, Chairman of the Association of Arabic Language Teaching Departments in Indonesia.
2. Prof. Dr. Shamnad N - University College, Thiruvananthapuram, Kerala, India.
3. Prof.Dr.Ali H. ABDUL RASOL - KDG College - Leerexpert -England.
4. Dr.MUSTAPHA ABDUL AZIZ AKANJI - Président-Fondateur des groupes scolaires et Universitaires AKANJI En Côte d'ivoire et Nigeria.
5. Dr.Nada Al-Abidi - Educational Sciences Teaching Curricula, Methods, and E-Learning - Sweden
6. أ.د. أبكر عبد البنات آدم. مدير جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم. جمهورية السودان
<https://orcid.org/0009-0009-8298-4464>
7. أ.د. رانيا الصاوي عبده عبد القوي - قسم علم نفس تربوي - كلية التربية - جامعة 6 أكتوبر - مصر
<https://orcid.org/0000-0001-7436-2774>
8. أ.د. آمال العرباوي مهدي - رئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - مصر
<https://orcid.org/0009-0005-3260-820X>
9. أ.د. أمل مهدي جبر - رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية للبنات. جامعة البصرة، جمهورية العراق
<https://orcid.org/0000-0001-7463-9876>
10. أ.د. ناهض فالح سليمان - كلية التربية للعلوم الإنسانية. قسم اللغة الإنجليزية. جامعة ديالى
<https://orcid.org/0009-0009-7896-820X>
11. أ.د نور الدين زين العابدين متولي أحمد - رئيس قسم اللغة العربية وآدابها بكلية العلوم الإنسانية بجامعة بيروت العربية - لبنان
<https://orcid.org/0009-0006-7020-7244>

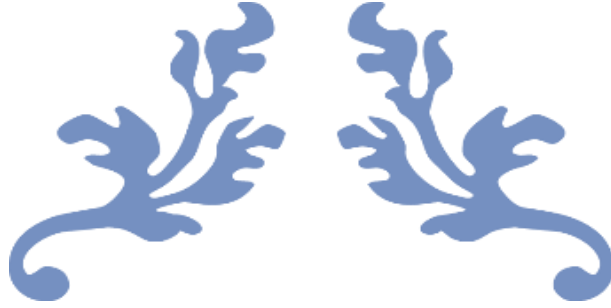
12. أ.د. نصيف جاسم أسود سالم الأحبابي . كلية التربية للعلوم الإنسانية . قسم الجغرافية . جامعة تكريت . جمهورية العراق <https://orcid.org/0009-0002-6669-4706> .
13. أ.د. نورة محمد مستغفر . أستاذ التعليم العالي مؤهل ، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ، المملكة المغربية <https://orcid.org/0009-0001-4682-2005> .
14. أ.د. هاله خالد نجم- رئيس قسم الترجمة . كلية الآداب- جامعة الموصل – جمهورية العراق . <https://orcid.org/0009-0004-3687-1788> .
15. أ.د. محمد خضير عباس الجيلاوي - كلية الطوسي الجامعة – النجف الاشرف – العراق . <https://orcid.org/0009-0001-9668-9329>
16. أ.د. محمد نيهان ابراهيم رحيم الهيتي – علوم اسلامية – جامعة الانبار – العراق . 0003-0000-6193-4092
17. أ.د. سميرة شمعاوي – استاذة باحثة بمركز التوجيه والتخطيط التربوي بالرباط – المغرب . <https://orcid.org/0009-0008-2452-6011>
18. أ.د. برزان ميسر حامد أحمد الحميد . كلية التربية للعلوم الإنسانية . جامعة الموصل . جمهورية العراق . <https://orcid.org/0009-0003-7795-3934> .
19. أ.د. محمد ازهري - جامعة السلطان مولاي سليمان - كلية الآداب والعلوم الإنسانية . بني ملال . المغرب .
20. أ.د. تارا عمر أحمد- كلية العلوم السياسية . جامعة السليمانية . جمهورية العراق <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0003-9424-6211> .
21. أ.د. تحرير علي حسين علوان – كلية الفنون الجميلة – جامعة البصرة – جمهورية العراق . <https://orcid.org/0009-0002-0076-0491>
22. محمد لؤي محمد سليم البني معهد الحضارة للتأهيل والتدريب السياحي والفندقي | دمشق ، سوريا . 7088-2826-0008-0009
23. أ.د. الشرقي عبد الحليم – كلية الآداب والعلوم الإنسانية – سايس – جامعة - سيدي محمد بن عبد الله - فاس – المملكة المغربية <https://orcid.org/0000-0002-6947-5712> .

24. أ.د. داود مراد حسين الداودي. دكتوراه العلوم السياسية. مدير وحدة البحوث والدراسات .
جامعة القادسية. كلية القانون. جمهورية العراق 3272-5899-0000-0009/orcid.org/https:// .
25. أ.م.د. عزيز عبدالرحمن محمد الاديبي -جامعة تعز - مدير عام بحوث التنمية الادارية والتدريب -
ديوان عام محافظة تعز – اليمن 2702-0495-0005-0009/orcid.org/https:// .
26. أ.م.د. علاء الدين محمد حسين عياش – رئيس قسم تكنولوجيا الاعلام -جامعة فلسطين التقنية
– فلسطين 9261-8152-0001-0000/orcid.org/https:// .
27. أ.د. سندس عزيز فارس الفارس- خبير تربوي- عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في
الاكاديمية الأمريكية. جمهورية العراق 7185-1059-0002-0009/orcid.org/https:// .
28. أ.د.عدنان فرحان الجوراني. أستاذ الاقتصاد. جامعة البصرة. جمهورية العراق).
(5714-6673-0006-0009/orcid.org/https://
29. د. حلا عدنان نيربي – كلية الاقتصاد – قسم المحاسبة – جامعة حلب - سوريا
3266-5511-0006-0009/orcid.org/https:// .
30. أ.د. ماجدولين محمد النهبي- كلية علوم التربية. جامعة محمد الخامس. الرباط، المملكة
المغربية 8689-1125-0000-0009/Orcid id.
31. د. ياسر حسن ناجي الصلوي – جامعة تعز – اليمن 7335-0006-0009/orcid.org/https:// .
3570
32. أ.د. ماهر مبدر عبد الكريم العباسي. نائب عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة ديالى .
جمهورية العراق 1033-0681-0006-0009
33. أ.د. حاكم موسى عبد الحسناوي - استاذ طرائق تدريس التاريخ - وزارة التربية - الكلية التربوية
المفتوحة - جمهورية العراق 672X-3992-0002-0000/orcid.org/https://?lang=ar .
34. د. ليلي الادريسي – دكتوراه في القانون والعلوم السياسية – كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية – جامعة محمد الخامس – الراط - المغرب.
8175-7113-0005-0009
35. أ.م.د. آوان عبد الله محمود الفيضي. دكتوراه قانون خاص. كلية الحقوق. جامعة الموصل.
جمهورية العراق 978x-8777-0001-0000/orcid.org/https:// .

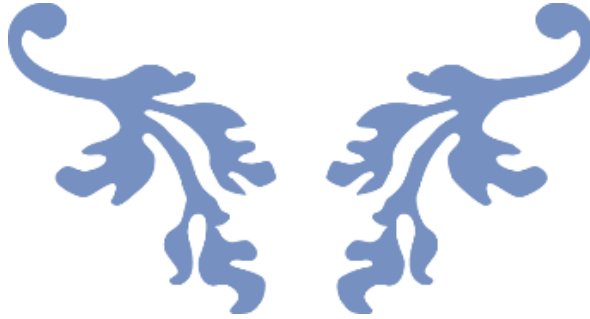
أعضاء الهيئة الاستشارية

1. أ.د. هالة مختار الوحش – استاذ اصول التربية الانسانية جامعة الازهر – مصر .
<https://orcid.org/0009-0008-8680-0194>
2. أ.د. محمد علي عباس – علوم تربوية نفسية – الاكاديمية الامريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب- أمريكا <https://orcid.org/0009-0004-2576-8136>
3. أ.د. حسن يوسف – استاذ اللغة العربية آدابها – جامعة قناة السويس - مصر.
4. د. عائشة الهوس – تخصص القانون العام والعلوم السياسية - المعهد المغربي للدراسات الاستراتيجية وإدارة الأزمات – المملكة المغربية <https://orcid.org/0009-0000-4666-3086>
5. أ.د. ناهض فالح سلمان - كلية التربية - جامعة ديالى - العراق <https://orcid.org/0009-0009-7896-820X>
6. أ.د. رائد بني ياسين- عميد كلية الأعمال .قسم نظم المعلومات . الجامعة الأردنية- فرع العقبة . المملكة الأردنية الهاشمية <https://orcid.org/0009-0004-3687-1788>
7. د. نادية فضيل – المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين – بني ملال – المغرب.
8. د. هشام الميموني، دكتور في القانون العام، جامعة الحسن الثاني - الدار البيضاء ، كلية الحقوق - المحمدية (المغرب)
0000-0002-9569-3369
9. أ.م. د. سماح هادي محمد – كلية الحقوق – جامعة النهرين – جمهورية العراق <https://orcid.org/0009-0006-9104-6347>
10. أ.م. د. ايمان محمد مصطفى – كلية الدراسات العليا لتكنولوجيا النانو – مدير معمل الطاقة الشمسية – جامعة القاهرة – مصر. X575-6465-0001-0000
11. م. د. حامد شمال مصحب - كلية الحكمة الجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذكاء الاصطناعي – العراق <https://orcid.org/0000-0002-4382-0872>

12. أ.د. ماهر جاسب حاتم الفهد – تخصص التاريخ الحديث والمعاصر - كلية الإمام الكاظم "ع" قسم التاريخ – العراق <https://orcid.org/0000-0001-5708-2527> .
13. د. نجلاء حمدان رحمة الله جادين - جامعة جازان / كلية الفنون والعلوم الإنسانية المملكة العربية السعودية <https://orcid.org/0009-0008-5146-475X> .
14. أ.د. علي سموم الفرطوسي - الجامعة المستنصرية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - أستاذ القياس والتقويم - الإحصاء - كرة السلة حكم ومراقب فني دولي بكرة السلة - العراق.
ORCID : <https://orcid.org/0000-0002-8598-5149>
15. أ.د. مازن خلف ناصر. كلية القانون. جامعة المستنصرية. جمهورية العراق .
<https://orcid.org/0000-0003-3754-4266>
16. أ.م.د. محمد عبدالفتاح زهرى- رئيس قسم الدراسات الفندقية- كلية السياحة والفنادق – جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية (ORCID.org/0000-0002-8533-6552) .
17. م.د. محمد مولود امنكور. كلية العلوم الإدارية والمالية والاقتصادية. الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب <https://orcid.org/0009-0000-8373-5528> .
18. أ.م.د. موسى إسماعيل صالح حسين - أستاذ مساعد الأدب والنقد العربي قسم اللغة العربية - جامعة جرش / الأردن <https://orcid.org/0009-0007-7197-1954>
19. أ.د. جاسم حسن سالم العطبي - طبيب عام - البصرة – العراق. 1975-2819-0001-0009



مقال العرو



بسم الله الرحمن الرحيم ، الحمد لله على فضله ونعمته ، والصلاة والسلام على رسوله الكريم وآله ، أما بعد

يسرنا أن نقدم لكم العدد 26 الجزء الثاني من المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الذي يضم مجموعة من البحوث العلمية المتميزة التي شارك بها باحثوا المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون وكذلك باحثون من مختلف دول العالم.

لقد دأبت هيئة التحرير على تطبيق معايير التقييم العلمية شأنها بذلك شأن المجالات الرصينة المثيلة في حقل التخصص والنشر العالمي ، فعرضت البحوث على محكمين لهم مكانتهم العلمية في فضائهم العلمي ، ويعودون لجنسيات مختلفة ، ومن جامعات متباينة ، منها الجامعات الحكومية التي ترجع بمرجعيتها إلى بلدان العالم المختلفة ، فضلا عن الاستعانة بخبراء من جامعات خاصة اثبتوا بشكل علمي أنهم أهل للتحكيم واطلاق الحكم على علمية البحث المقدم للمجلة ، وصلاحيته للنشر.

حرصت هيئة التحرير على عرض البحث المقدم من لدن كاتب البحث على محكمين اثنين ، وتقديمه لهما ، بتوقيعات زمنية محددة ، فإن اتفق المحكمان على صلاحية البحث ، تم تحويله إلى مرحلة التنضيد والنشر ، بعد التأكد من دقة تطبيق تعليمات النشر الخاصة بالمجلة . وإن اختلف المحكمان في التقييم المطلق على البحث المقدم ، حول البحث لمحكم ثالث ، فإن قبله ، تم تحويله للمرحلة الثانية التنضيد والنشر ، وإن رفضه ، عندئذ يرفع البحث من قائمة البحوث المعدة للنشر.

لم يختلف منهج هيئة التحرير في آلية قبول البحوث ، وعدّها للنشر عن غيرها من المجالات العلمية ؛ لأن الرصانة العلمية هو هدفها الذي تسعى للوصول إليه ، واعتمدت نظاما دقيقا في استقبال البحوث ، وتقديمها للمقومين ، واشعار الباحثين بقبول النشر ، وفقا لأمر إداري يصدر عن المجلة ، يعد مستندا في صحة نشر البحث في المجلة ، مع تثبيت العدد الذي نشر فيه مذيلا بإمضاء رئيس التحرير.

احتوى هذا العدد في طياته مجموعة من البحوث ، والتي تحمل موضوعات متنوعة ، ذات الطابع الإنساني والاجتماعي ، ضمن تخصص المجلة ، وكل الأفكار التي طرحت تحمل الرؤى العلمية وأبعادها ، والنظرية التي يؤمن بها أصحاب تلك الأفكار ، لذلك كانت المجلة دقيقة ؛ لأجل عرض تلك الأفكار من دون التدخل فيها ، مع متابعة كونها لا تؤدي إلى خلق الفوضى العلمية ، أو تحريض للعنف ، أو للتطرف العلمي والمجتمعي.

نحن فخورون أيضا أن هذا العدد يصادف حدثا مميزا في مسيرة المجلة، حيث تم اعتمادنا من قبل المكتبة الوطنية المغربية للحصول على الاعتماد القانوني، ومنحها التسلسل الرقمي الدولي (ISSN) للنسخة الإلكترونية وأيضا للنسخة الورقية. هذا الإنجاز يعكس التزامنا بتقديم محتوى علمي رصين ومتنوع، ويسهم في تعزيز مكانة المجلة كمصدر مرجعي معترف به عالميا.

13/04/2026 الرباط - المملكة المغربية

هيئة تحرير المجلة

الملاحظة القانونية

البحوث المنشورة في المجلة لا تعبر عن وجهة نظر المجلة ، بل عن رأي كاتبها.

فهرس الموضوعات	
المعرفة في زمن الآلة: حدود الإنسان وفرص الابتكار الاجتماعي دراسة تحليلية من منظور سوسيولوجي	
أ. د. حمدان رمضان محمد.....	11
الاعلاماتية واستدعاء الجسد من ميتافيزيقا القداسة إلى السايبورغ في فنون عصر بعد ما بعد الحداثة	
أ.د. ندى عايد يوسف.....	28
الهضبة الوظيفية و تأثيرها على الاداء الوظيفي - بحث تطبيقي في دائرة بلديات بغداد وزارة التعمير والاسكان والبلديات	
أ.م. د. سعد مهدي حسين / م.م فاطمة فراس كريم.....	47
العنف وتأثيره على السلم المجتمعي	
د. أميرة إسماعيل محمد العبيدي.....	66
أثر التسويق الرقمي المدعوم بالذكاء الاصطناعي التوليدي في ولاء السائح: الانغماس الرقمي متغيراً وسيطاً: دراسة ميدانية في شركات سياحة البصرة	
م.د حسن عبود ابراهيم معروف / م.م حسين هلال ثجيل الخفاجي.....	97
تأثير الحوكمة الإلكترونية في تعزيز الشفافية المؤسسية في شركات الغاز العراقية: الدور الوسيط للذكاء الاصطناعي التحليلي	
م.د حسن عبود ابراهيم معروف / م.م كرار غازي زيدان عكباوي.....	136
أثر متابعة الفيديوهات القصيرة عبر المنصات الرقمية على الصحة النفسية لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية	
د. فريد عبد الفتاح أبوضهير/ حلا خطاطبة / يمنى صلاحات./ دعاء سيف الدين أبو الرب.....	177
النظام القانوني للتعاقد الإلكتروني	
الباحثة / إيمان معطاوي.....	207
دور التكنولوجيا الذكية في الأنظمة القانونية	
الباحثة / حورية بوتل.....	220
A Comparative Study of Pragmatic and Polytechnical Curriculum Philosophies	
Prof. Dr Raghad Zaki Ghayadh.....	241



الهضبة الوظيفية و تأثيرها على الاداء الوظيفي
 بحث تطبيقي في دائرة بلديات بغداد / وزارة التعمير والاسكان والبلديات

أ.م.د. سعد مهدي حسين – م.م. فاطمة فراس كريم

جامعة التراث/ كلية الادارة والاقتصاد

Saad.mahdi@turath.edu.iq.

009647903675277

الملخص

يعد موضوع الهضبة الوظيفية من المواضيع الحساسة ذات الاثر البالغ في حياة العاملين في اي منظمة وكذلك في عملها الامر الذي يتطلب دراستها لغرض معالجتها، لذا فإن هدف البحث هو معرفة مستوى وجود هذه الهضبة التي تظهر عندما يصل الموظف الى اعلى مستوى ممكن الوصول اليه تبعا لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية وتبيان مدى علاقتها وتأثيرها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة المبحوثة، وللهدف هذا تم اختيار عينة عشوائية من (50) موظف بمختلف المستويات والتخصصات العاملين فيها وتم اعداد استبانة لمتغيرات البحث وابعاده وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام البرنامج الاحصائي (spss) وتم التأكد من صدق وثبات مفردات الاستبانة وظهرت نتائج البحث وجود تأثير للهضبة الوظيفية وابعادها المتمثلة (الهضبة الهيكلية – هضبة المحتوى –الهضبة الشخصية –الهضبة المهنية) في الاداء الوظيفي وابعاده المتمثلة ب (المعرفة بمتطلبات الوظيفة – نوعية العمل – كمية العمل – المثابرة والثوق) كما اظهر البحث ان مستوى وجود الهضبة الوظيفية عالي في هذه المنظمة مع انخفاض لمستوى جودة الاداء الوظيفي وتبعاً لهذه النتيجة التي توصل اليها الباحثان اوصوا بمجموعة من التوصيات اهمها تعديل التعليمات النافذة ذات العلاقة بالسلم الوظيفي للحد من وجود الهضبة الوظيفية وصولاً للمستوى المطلوب من جودة الاداء الوظيفي مع دعم هذه التعليمات بثقافة تنظيمية تدعم المناخ التنظيمي الذي يعزز الامن الوظيفي لرفع مستوى الاداء .

الكلمات الافتتاحية : الهضبة الوظيفية – الاداء الوظيفي .

Functional plateau and its impact on job performance

**Applied research in the Baghdad Municipality Department,
Ministry of Construction, Housing and Municipalities.**

**Assistant Professor Dr Saadd Mahdi Hussein, Lecture Fatima
Firas Karim**

Al-Turath University, College of Administration & Economics.

Abstract

The issue of the career plateau is one of the sensitive topics that has a significant impact on the lives of employees in any organisation, as well as on its work, which requires studying it for the purpose of addressing it. Therefore, the goal of the research is to know the level of existence of this plateau that appears when the employee reaches the highest level that can be reached according to a group of Internal and external factors and showing the extent of their relationship and impact on the job performance of employees in the organization under investigation For this purpose, a random sample of (50) employees at various levels and specializations working in them was selected, and a questionnaire was prepared for the research variables and its dimensions. The descriptive analytical approach was used, and the statistical program (SPSS) was used. The validity and stability of the questionnaire's items were confirmed, and the results of the research showed the presence of an effect of the functional plateau and its dimensions represented by job performance and its dimensions represented by (knowledge of job requirements, quality of work, quantity of work, perseverance and trust). The research also showed that the level of job plateau is high in this organisation, with a low level of quality of job performance. According to this result that the researchers reached, they recommended a set of recommendations, the most important of which are Amending the effective instructions related to the career ladder to reduce the presence of a career plateau to reach the required level of job performance quality, while supporting these instructions with an organizational culture that supports the organizational climate that enhances job security to raise the level of performance

اولا هدف البحث :

ان حل اي مشكلة تواجه المنظمة في اي مرحلة زمنية يتطلب دراسة هذه المشكلة من خلال المعلومات المتوفرة او التي سيتم الحصول عليها والتي تؤثر وجود فجوة في العمل من عدمه وتأثيرها على عمل المنظمة لذا فإن هدف البحث يمكن تحديده بالآتي :

- 1- تحديد نوع وطبيعة الهضبة الوظيفية الموجودة وعلاقتها بالاداء الوظيفي وصولا لمعرفة تأثيرها على المنظمة والعاملين فيها .
- 2- تحديد ما يجب اتباعه للتعامل مع الهضبة الوظيفية وآثارها السلبية للحفاظ على مستوى الاداء المطلوب .
- 3- اظهار النتائج التي سيتم التوصل اليها لتبيان العلاقة والاثار بين متغيرات البحث مع تقديم بعض التوصيات ذات العلاقة بها .

ثانيا:اهمية البحث

النتائج او الحقائق التي يتم التوصل اليها وتفسيرها بشكل دقيق هي تعبير عن اهمية البحث التطبيقي عبر المتغيرات التي يتم تناوؤها وتظهر هذه الاهمية ايضا في:

- 1- التعريف او التأطير لنظري بالمتغيرات المتمثلة بالهضبة الوظيفية وابعادها و الاداء الوظيفي وابعاده .
- 2- تبيان العلاقة بين متغيرات البحث وتأثير هذه العلاقة عليها .
- 3- الاستفادة من نتائج التطبيق التي سيتم الحصول عليها في زيادة القيمة المضافة للموارد العاملة في المنظمة المبحوث بعيدا عن العشوائية في استخدامها .

ثالثا :مشكلة البحث

لدراسة اي موضوع يتطلب تحديد مشكلته عبر توثيق نوع المشكلة والتساؤلات المتعلقة بها لكون المشكلة عبارة عن جملة استفهامية تفسر العلاقة بين متغيرات البحث والاجوبة عليها يرتبط بما يهدف اليه الباحث من اثاره هذه التساؤلات لذا يمكن صياغتها بالتساؤلات الآتية :

- 1- هل توجد الهضبة الوظيفية ومكوناتها في المنظمة وماهو مستواها لدى العاملين فيها ؟.
- 2- ماهي طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وابعادها ؟
- 3- هل تؤثر الهضبة الوظيفية على الاداء الوظيفي وجودته ؟

رابعا فرضيات البحث

الفرضيات الرئيسية

- 1- -توجد علاقة ارتباط وتأثير بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي
- 2- -لا توجد علاقة ارتباط وتأثير بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي

الفرضيات الفرعية

- أ- توجد علاقة ارتباط وتأثير بين ابعاد الهضبة الوظيفية وابعاد الاداء الوظيفي
- ب- لا توجد علاقة ارتباط وتأثير بين ابعاد الهضبة الوظيفية وابعاد الاداء الوظيفي

خامسا: -منهج للبحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل المعلومات ودراسة العلاقة والاثر بين متغيرات البحث باستعمال بعض من الاساليب الاحصائية ذات العلاقة بموضوع البحث.

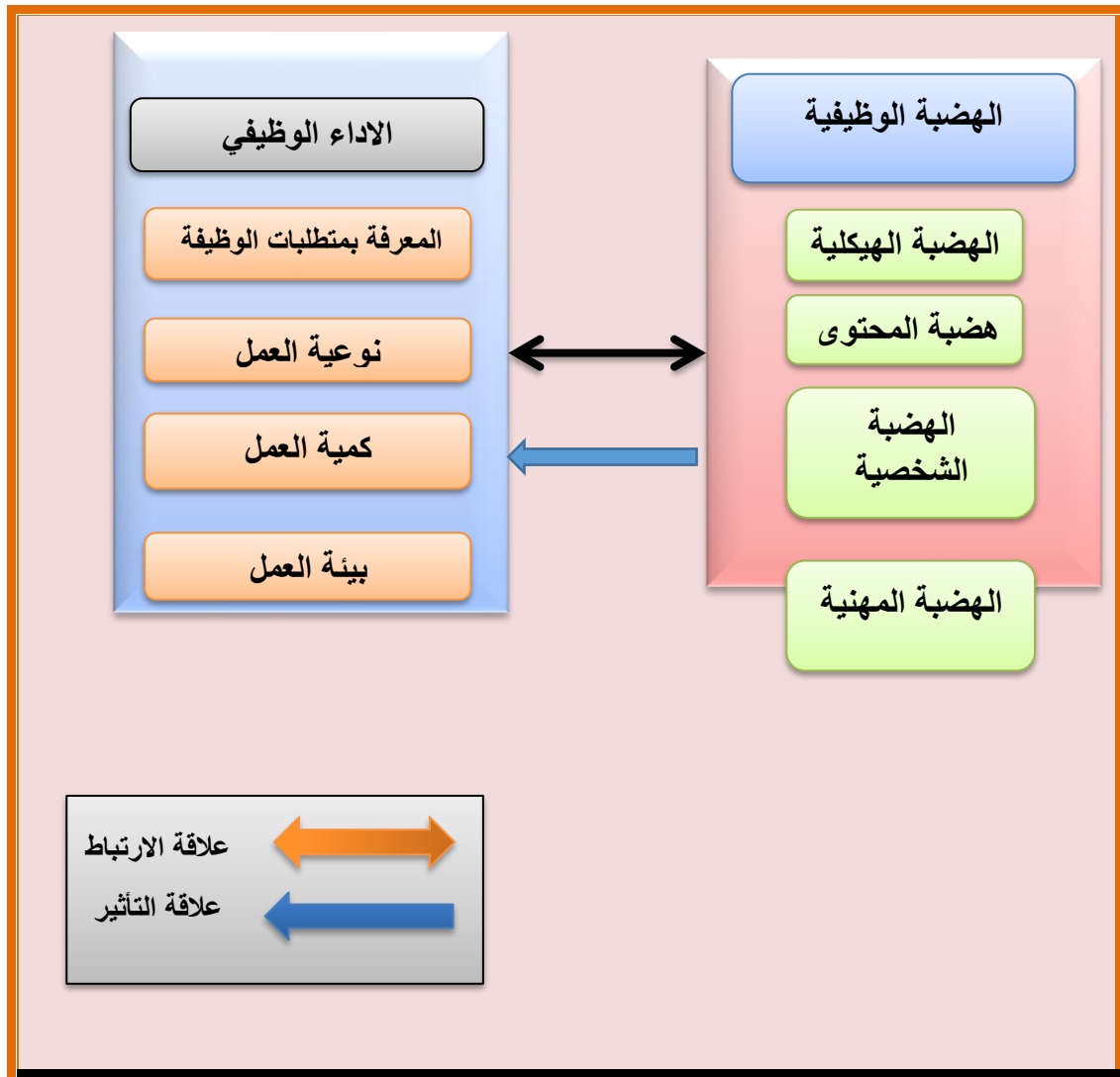
سادسا: حدود البحث

- 1- تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين بلغت (50) في مختلف الاقسام العاملة في المنظمة المبحوثة .
- 2- حدود البحث الزمانية: اقتصر البحث على تشخيص الوضع الحاضر للمنظمة خلال المدة من عام(2024-2025) .

حدود البحث المكانية: تمثل الحدود المكانية للبحث بالموقع الجغرافي لدائرة الرعاية الاجتماعية في محافظة الانبار

سابعا: المخطط الفرضي للبحث

المعالجة المنهجية لأي بحث تتطلب وجود مخطط فرضي يصممه الباحث يوضح فيه طبيعة العلاقة التطبيقية بين متغيرات البحث يعبر من خلاله عن حلوله مؤقتة للأجابة على تساؤلات مشكلة البحث كما هو موضح بالشكل الآتي :



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثان

المبحث الثاني : التأطير النظري لمتغيرات البحث :

تعاين بعض منظمات عالم اليوم من بعض التحديات ذات الاثر الكبير على عملها ومستوى اداء العاملين فيها ومن هذه التحديات الهضبة الوظيفية (**Career Plateau**) التي نراها من خلال سلوك العاملين في المنظمة الذين وصلوا الى درجة وظيفية تنعدم فيها فرص الترقية الى مستوى اعلى نتيجة لأسباب شخصية تتعلق بقدرات وقابلية الموظف التي تبدأ بالانخفاض عند مستوى معين من الحياة الوظيفية وانخفاض دافعيته كنتيجة حتمية لانخفاض الحافز المادي والمعنوي الذي يتم الحصول عليه في العمل ، او احيانا يكون سببها الظروف العائلية وتأثيرها على مستوى ادراك الموظف لما هو عليه و لما هو

مطلوب منه في العمل ، اضافة لما ورد هنالك بعض الاسباب التنظيمية التي تساعد على بروز هذه الظاهرة يكون في مقدمتها انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين المرتبط بقدراتهم وقابلياتهم .

مفهوم الهضبة الوظيفية :

هي المرحلة التي تشير الى الحياة الوظيفية التي لا يتمكن فيها الموظف من التقدم فيها الا بعد ان يضيف مهارات وقدرات لما يمتلك منها يتمكن من خلالها الوصول الى مرحلة اخرى اما افقيا او عموديا في المنظمة.

لذا يعرفها (Jung&Jinkook;2008:187) على انها النقطة التي تصبح فيها فرص الترقية المستقبلية او احتمال التقدم الوظيفي الهيكلي ضعيفة ، اما (Wikkraininghe&Jayaweera;2010:544) فيعرفونها على انها النقطة التي عندها يكون الانتقال الوظيفي المستقبلي في شكل معقول وذلك لأن المدة الزمنية في المنصب الحالي قد طالت على نحو غير ملائم . اما Beheshtifar&Modaber;2013:650 فيعرفها على انها النقطة في الوظيفية التي تكون فيها احتمال الترويج الاضافي الهرمي او الافقي منخفض

اما (Al-Dossary :2021:1) فيعرفها على انها الفترة الزمنية في حياة الموظف المحترف التي تكون فيها احتمالات الترقية اقل حيث يستمر بنفس العمل والمسؤوليات دون تحقق اي تطور . ويعرفها الباحثان اجرائيا (على انها المرحلة الوظيفية التي يمكث فيها الموظف في اي منظمة فترة طويلة تنعدم فيها فرص الترقية الهرمية او الافقية او تكون قليلة جدا) .

ابعاد الهضبة الوظيفية

الهضبة الهيكلية

تتمتع بعض الموارد البشرية العاملة في اي منظمة بالقدرات والمهارات ذات العلاقة بالعمل والتي تمكنها من الاداء العالي في العمل وخصوصا في الوظائف التي تتطلب هذا الاداء وعندما لا تتوفر لها الفرصة لتحقيق ذلك نتيجة لطبيعة هيكلية العمل فإن ذلك يقود الى نقص فرص الترقية والتقدم او العكس ان هذه الموارد وكنتيجه طبيعية لهيكلتها الثقافية والفنية لا تمتلك القدرة على تقديم الاداء العالي وتبعاً لذلك تظهر الهضبة الهيكلية ، ويشير (Kabeti,2011,p11) من ان القيود في الهيكل التنظيمي تجعل انتقال هذه الموارد الى مستوى اعلى قليلة جدا او ان هنالك عدد كبير من المنافسين ذوي القدرات والمهارات مما يجعل فرص الحصول على الترقية ضئيلة . ويرى الباحثان ان الهضبة الهيكلية هي عجزاو قصور في الهيكل التنظيمي لأي منظمة يمنع العاملين فيها من الترقية الى ما يستحقوه فعلا .

هضبة المحتوى: في الحياة الوظيفية هنالك طبيعة عمل تتطلب الاتقان واحيانا تمضي فترة من الزمن دون اي تغير في طبيعة العمل فأن ذلك سوف يقود الى بروز ظاهرة هضبة محتوى العمل لذا يعرفه كل من Miles, Gordon & (Storlie:2013:5)) هي التي تحدث للعاملين في اي منظمة عندما يواجهون مستوى منخفض من التحديات او المعنى او التعلم او الاهتمام ، ويعرفها كل من (مظهر: محمود:2019:63) على انها الهضبة التي تحدث عندما لم يعد العاملين يواجهون تحديا من خلال وظيفتهم او مسؤولياتها مع حدوث جمود بالعمل نفسه .

الهضبة الشخصية من المتعارف عليه ان بناء الشخصية تتطلب من اي فرد ان يعمل على اكتشاف ذاته وقيمه في العمل وتحديد الاهداف التي يسعى لتحقيقها واحيانا نرى البعض يجد صعوبة في التعبير عن هذه الذات في اي منظمة لأرتباط ذلك بثقافته التنظيمية التي يحملها وهذا يقود الى ظهور العديد من المشكلات مثل الارهاق النفسي او الاكتئاب وهذا ما نطلق عليه بالهضبة الشخصية وهي الهضبة التي تحدث عندما لا يرغب الموظف نفسه بالترقية نتيجة افتقاره للقدرات والمهارات التي تتطلبها طبيعة العمل التي هي اكبر مما يمتلكه من هذه القدرات وترتبط هذه الهضبة كما اشرنا بالثقافة التنظيمية التي يمتلكها الموظف العامل في المنظمة والتي تقود الى مستوى اداء منخفض في عملة نتيجة لأخفاض دافعيته للعمل ، لذا يعرفها (Kaben:2011:7) على انها الهضبة التي تحدث عندما لا يكون لدى العاملين القدرة او الرغبة والحافز للتطوير الوظيفي وتحمل مسؤوليات اضافية .

الهضبة المهنية : هي المرحلة التي يشعر فيها المورد البشري العامل في اي منظمة انه وصل اليها ولا يمكن التقدم وينتابه شعور بالملل والضيق ولا توجد اي مساحة او فرصة للنمو وينعكس ذلك سلبا على مستوى الاداء الوظيفي المطلوب ..

الاداء الوظيفي : هو الطريقة التي يقوم فيها المورد البشري العامل في اي منظمة بأنجاز المهام المكلف بها بفاعلية وكفاءة عالية تحقق الهدف منه .

المعرفة بمتطلبات العمل : هي ما يحتاجه العمل وهي اساس لأي عمل ناجح ، اذ من خلالها يتم تحديد ماهي الاهداف التي يجب العمل على تحقيقها ، كما تجدر الاشارة الى انه عندما تكون المعرفة بمتطلبات العمل واضحة ومفهومة فأنها يمكن ان القول عنها انها خارطة عمل لأنجاز ما هو مطلوب من خلال تحديد الاهداف التي تلبي متطلبات اصحاب المصلحة مع تحديد العوامل التي يمكن استخدامها لمقاييس تقييم اداء العمل ، لذا يعرف الباحثان المعرفة بمتطلبات العمل اجرائيا (على انها اختيار وتنظيم وتوظيف المعلومات ذات العلاقة بطبيعة العمل والانشطة الادارية لغرض بناء القيمة المعرفية لغرض التوصل الى افضل اداء) .

نوعية العمل : عند الحديث عن نوعية العمل فإن هذا القول يعني مستوى الجودة التي يتصف بها العمل الذي يتم انجازه من حيث الدقة والاتقان لمتطلبات العمل والابتكار لغرض تطابق المواصفات الموضوعية لهذا العمل والتي تصب بالنهاية على تحقيق اهداف المنظمة بأستخدام القدرات والمهارات التي تمتلكها الموارد البشرية العاملة في المنظمة ، ويعرف الباحثان نوعية العمل اجرائيا (هو المهنة او الوظيفة وهو الجهد الجسدي الذي يبذله المورد البشري العامل في منظمة لتحقيق هدف ما) .

كمية العمل : عندما يتم بذل جهد بدني او ذهني من قبل الموارد البشرية العاملة في اي منظمة فإن هذا الجهد يمكن القول انه العمل ، اما عندما ننظر الى حجم ونوع المخرجات المنجزة خلال فترة زمنية محددة من قبل هذه الموارد فهذا ما يمكن القول عنه انها كمية العمل ، ولما ورد يعرف الباحثان كمية العمل اجرائيا على انها (هي معدل انتاجية العامل خلال فترة او مدة محددة قياسا للمعيار الموضوع او الكمية الواجب انتاجها خلال هذه الفترة) .

بيئة العمل : عند النظر الى بيئة عمل اي منظمة تسعى للنجاح في مستوى اداؤها فلا بد ان تتكون هذه البيئة من اولا البيئة المادية التي تتضمن من حيث موقع العمل والآلات والمعدات المعتمدة في العمل وثانيا البيئة الاجتماعية التي جزء لا يتجزأ من بيئة العمل وتتضمن العلاقات الرسمية وغير الرسمية داخل المنظمة وهي ذات الاثر الكبير في نوع ومستوى الاداء الوظيفي للموارد البشرية العاملة فيها ويعزز ذلك البيئة التنظيمية التي تتضمن الثقافة التنظيمية التي تعزز المناخ التنظيمي وتلعب هذه البيئة الدور الاساس في تحقيق الامن الوظيفي الذي يعزز الرضا الوظيفي وبما يقود الى مستوى اداء وظيفي عالي لذا يعرف الباحثان اجرائيا بيئة العمل على انها (هي الظروف التي تحيط بالعاملين في المنظمة والتي لها التأثير على سلوكه وتحديد اتجاهاتهم في انجاز ما مطلوب منهم) .

الجانب التطبيقي للبحث

المطلب الأول : اختبار اداة القياس

أولاً: اختبار الثبات البنائي لأداة القياس وصدقها الهيكلي

يعد اختبار الموثوقية والثبات من اهم الاختبارات الواجب اعتمادها لكي يكتسب مقياس معين الصلاحية المناسبة للاستخدام وهو يعني ان المقياس موثوق به ويعتمد عليه ويقيس البنى النظرية المصمم من اجلها . ويعد مقياس كرونباخ

الفا من اهم المقاييس المستخدمة في قياس ثبات الاستبانة واكثرها شهرة وشيوع بين الباحثين في شتى مجالات البحث العلمي (311 : 2003 , Sekrana) ، اذ اشارت (273 : 2016 , Sharma) الى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة وكما مبين في الجدول (1) .

جدول (1) : مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات
1.	$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
2.	$\alpha \geq 0.8 < 0.9$	جيد
3.	$\alpha \geq 0.7 < 0.8$	مقبول
4.	$\alpha \geq 0.6 < 0.7$	مشكوك فيه
5.	$\alpha \geq 0.5 < 0.6$	ضعيف
6.	$\alpha < 0.5$	غير مقبول

Source : Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), P. 273.

وبعني الصدق (Validity) ان المقياس يقيس فعلاً ما وضع لقياسه، بمعنى اخر هل ان المقياس الموضوع يقيس الظاهرة تحت البحث وليس شيء اخر (Sekrana,2003:206). والصدق أنواع استخدم الباحث منها صدق المحتوى (Content Validity) وهو مقياس حكمي (Judgmental) يعتمد على التحديد الدقيق للباحث لمتغيرات موضوع البحث وهذا بالتأكيد يعتمد على حجم المعلومات التي درسها بخصوص الموضوع (Cooper & Schindler,2014:257 . والجدول (2) يوضح نتائج معاملات الثبات لمتغيرات البحث.

جدول (2) قيم معاملات الثبات لمتغيرات البحث وابعادها

ت	الابعاد	Cronbach's Alpha	الابعاد	Cronbach's Alpha
1	الهضبة الهيكلية	0.753	المعرفة بمتطلبات الوظيفة	0.736
2	هضبة المحتوى	0.723	نوعية العمل	0.778
3	الهضبة الشخصية	0.764	كمية العمل	0.719
4	الهضبة المهنية	0.751	الاداء الوظيفي	0.724
	الهضبة الوظيفية	0.806	الاداء الوظيفي	0.779

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتضح من الجدول (2) ان كافة قيم معاملات الثبات لمتغيرات البحث الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي بأبعادهما ضمن الحدود المقبولة احصائياً مما يعني ان المقياس المستخدم لقياس فقرات البحث تتمتع بثبات عالي مما يمكن الباحثان من التعويل على النتائج التي سيتم الحصول عليها لاتخاذ قرار سليم.

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

بعد ان تأكد الباحثان من أداة جمع البيانات بعد اخضاعها الى اختبار الثبات ، ولأن اختبار الفرضيات في البحث الحالية يعتمد على الإحصاء المعلمي (Parametric statistics) الذي يقوم على افتراض أساسي مفاده ان البيانات الخاضعة للتحليل يجب ان تتوزع طبيعياً (Normally distribution) ، واذا تم اعتماد الأساليب المعلمية لبيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي عندها لا يمكن الوثوق بالنتائج المتحصلة عن تلك الاختبارات (Field,2009:132).

وعلى الرغم من إشارة الاحصائيين على انه في حالة استخدام الباحث لعينة كبيرة قياساً بمجتمع البحث فانه لا داعي للقلق بخصوص التوزيع الطبيعي للبيانات (Field,2009:329) الا ان الباحثان وحرصاً منهما على دقة نتائج البحث قاما بإخضاع البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبيان الى واحد من اهم الاختبارات الخاصة بالتوزيع الطبيعي للبيانات ألا وهو اختبار (Kolmogorov– Smirnov) ، فاذا كانت معنوية (Kolmogorov–Smirnov) اكبر او قريبة من (0.05) عندها فان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ويمكن بالتالي استخدام أدوات التحليل الاحصائي المعلمي ويمكن الاطمئنان للنتائج ، وفي حال عدم خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي سوف يتم استخدام أدوات التحليل اللامعلمي (Non-Parametric). والجدول (3) يوضح نتائج التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث وابعاها.

جدول (3) اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث وابعاها

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
الهضبة الهيكلية	.188	50	.200*
هضبة المحتوى	.211	50	.200*
الهضبة الشخصية	.232	50	.200*
الهضبة المهنية	.205	50	.200*
الهضبة الوظيفية	.174	50	.200*
المعرفة بمتطلبات الوظيفة	.233	50	.200*
نوعية العمل	.191	50	.200*
كمية العمل	.260	50	.200*

بيئة العمل	.195	50	.200*
الاداء الوظيفي	.245	50	.200*

*. This is a lower bound of true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتبين من الجدول (3) ان البيانات الخاصة بالمتغيرات (الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي) سواء على المستوى الفرعي او الكلي تخضع للتوزيع الطبيعي مما يجعلها مؤهلة للخضوع لأدوات التحليل المعلمي.

المطلب الثاني : توصيف متغيرات البحث وتشخيصها

تهدف هذه الفقرة الى عرض وتحليل وتفسير نتائج إجابات افراد عينة البحث بخصوص الفقرات الواردة في استمارة الاستبيان من خلال استعراض قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لكل فقرة من فقرات متغيرات البحث.

وقد حدد البحث مستوى الإجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها لأي فئة، ولأن استمارة البحث تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً- لا اتفق تماماً) فأن هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية، وتحدد الفئة من خلال إيجاد طول المدى ($4 = 1-5$)، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) ($0.80 = 5 \div 4$). ويُعد ذلك يضاف (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5). وتكون الفئات كالاتي: (Dewberry, 2004:15)

1 - 1.80 : منخفض جداً
1.81 - 2.60 : منخفض
2.61 - 3.40 : معتدل
3.41 - 4.20 : مرتفع
4.21 - 5.00 : مرتفع جداً

Source: Dewberry, Chris (2004). Statistical Methods for Organisational Research: Theory and Practice. First published in the Taylor & Francis.

وسيتم تناول هذا الجانب وفق الفقرات الاتية :

أولاً : عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد عينة البحث بخصوص الهضبة الوظيفية

سيتم تناول فقرات هذا المتغير من خلال استخراج قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف المحسوبة سواء على المستوى الجزئي او الكلي وكما مبين في الاتي:

جدول (4) الإحصاءات الوصفية لأبعاد المهضة الوظيفية n=50

الأبعاد	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %
المهضة الهيكلية	15	9	20	4	2	3.62	1.11	30.70
النسبة %	30	18	40	8	4			72
المهضة المحتوى	14	8	20	6	2	3.52	1.13	32.26
النسبة %	28	16	40	12	4			70
المهضة الشخصية	17	9	18	3	3	3.68	1.17	31.89
النسبة %	34	18	36	6	6			73
المهضبة المهنية	8	15	20	6	1	3.46	0.96	27.84
النسبة %	16	30	40	12	2			69

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27) و Microsoft Office 2021

1. المهضة الهيكلية : يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (محايد) بنسبة (40%) حيث حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.62) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (72%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.11)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف نحو (30.70%) . مما تقدم يتضح ان المهضة الهيكلية متوافر في الدائرة عينة البحث.
2. مهضة المحتوى : يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (محايد) بنسبة (40 %) حيث حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.52) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (70%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.13)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (32.26%) مما تقدم يتضح ان البعد متوافر في الدائرة عينة البحث.
3. المهضة الشخصية: يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (محايد) بنسبة (36%) حيث حقق بُعد المهضة الشخصية وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.68) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (73%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.17)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (31.89%). مما تقدم يتضح ان البعد متوافر في الدائرة عينة البحث.

4. الهضبة المهنية : يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (محايد) بنسبة (40%) حيث حقق بُعد الهضبة المهنية وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.46) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (69%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.96)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (27.84%). مما تقدم يتضح ان البعد متوافر في الدائرة عينة البحث.

ثانياً : عرض وتحليل وتفسير استجابات افراد عينة البحث بخصوص الاداء الوظيفي

سيتم تناول فقرات هذا المتغير من خلال استخراج قيم الأوساط الحسابية الموزونة والاهمية النسبية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف المحسوبة سواء على المستوى الجزئي او الكلي وكما مبين في الاتي:

جدول (5) الإحصاءات الوصفية لأبعاد الاداء الوظيفي n=50

الأبعاد	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %
المعرفة بمتطلبات الوظيفة	9	18	19	2	3.60	0.95	26.64	72
النسبة %	18	36	38	4				
نوعية العمل	9	15	22	1	3.56	0.92	25.84	71
النسبة %	18	30	44	2				
كمية العمل	14	13	12	9	3.42	1.40	40.97	68
النسبة %	28	26	24	18				
بيئة العمل	10	15	14	3	3.42	1.15	33.63	68
النسبة %	20	30	28	6				

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27) و Microsoft Office 2021

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (محايد) بنسبة (38%) حيث حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.60) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (72%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.95)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف نحو (26.64%). مما تقدم يتضح ان بعد المعرفة بمتطلبات الوظيفة متوافر في الدائرة عينة البحث.

2. نوعية العمل: يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (محايد) بنسبة (44%) حيث حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.56) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (71%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (0.92)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (25.84%) مما تقدم من نتائج يتضح لنا جلياً ان نوعية العمل متوافر في الدائرة عينة البحث.

3. كمية العمل: يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (اتفق تماماً) بنسبة (28%) حيث حقق البعد وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.42) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (68%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.40)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (40.97%) مما تقدم من نتائج يتضح لنا جلياً ان كمية العمل متوافر في الدائرة عينة البحث.

4. بيئة العمل: يتضح ان اتجاهات إجابات افراد العينة كانت (اتفق) بنسبة (30%) حيث حقق بيئة العمل وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.42) بمعنى انه يقع ضمن فئة (مرتفع)، فيما بلغت الاهمية النسبية (68%)، اما قيمة الانحراف المعياري فكانت (1.15)، في حين بلغت نسبة معامل الاختلاف (33.63%). مما تقدم من نتائج يتضح لنا جلياً ان بيئة العمل متوافر في الدائرة عينة البحث.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

سيتم اعتماد اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار الفرضيات الرئيسة المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة وابعادها الفرعية ، ويظهر الجدول () معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات الدراسة الحالية ، ومستوى المعنوية (Sig.) الذي يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط ، وحجم العينة (n) . ولتفسير قيمة معامل الارتباط وكيفية الحكم عليه ، سيتم النظر الى قيمة معامل الارتباط الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (6) :

الجدول (6) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
2	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.00-0.30)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.31-0.70)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

Source: Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " *Research methods for business students* ", 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.459.

أولاً : اختبار الفرضية الرئيسة الاولى المتعلقة بالارتباط بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي)

ولقد تفرع عنها اربع فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه :

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهضبة الهيكلية والاداء الوظيفي بأبعاده.
 2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين هضبة المحتوى والاداء الوظيفي بأبعاده.
 3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهضبة الشخصية والاداء الوظيفي بأبعاده.
 4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهضبة المهنية والاداء الوظيفي بأبعاده.
- جدول (7) اختبار الفرضية الرئيسة الأولى (فرضية الارتباط)

		الهضبة الهيكلية	هضبة المحتوى	الهضبة الشخصية	الهضبة المهنية	الهضبة الوظيفية
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	**0.521	**0.612	**0.526	**0.404	**0.663
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	n	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يظهر جدول (7) مصفوفة الارتباط الذي اختبر الفرضية الرئيسة الأولى وما تفرع عنها من فرضيات بأن هناك علاقات ارتباط موجبة قوية (لأن قيمتها أكبر 0.50) وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين الهضبة الوظيفية ومتغير الاداء الوظيفي، إذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد، فقد كان معامل الارتباط بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي بلغت قيمته (0.663) عند مستوى دلالة (1%) وتعد علاقة قوية.

وعلى مستوى الابعاد كانت اقوى علاقة ارتباط بين كل من بُعد هضبة المحتوى والاداء الوظيفي ، اذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.612) عند مستوى دلالة (1%) وتعد علاقة طردية قوية. فيما كانت أضعف علاقة ارتباط بين بعد الهضبة المهنية والاداء الوظيفي ، اذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.404) وتعد علاقة ارتباط متوسطة .

وتأسيسا على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى وما تفرع عنها والتي تنص على انه ((توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي)).

ثانياً : اختبار الفرضية الرئيسة الثانية المتعلقة بعلاقة التأثير بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي

(لتوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة الوظيفية في الاداء الوظيفي).

ولقد تفرع عنها اربع فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه:

1. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة الهيكلية في الاداء الوظيفي بأبعاده.
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لهضبة المحتوى في الاداء الوظيفي بأبعاده.
3. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة الشخصية في الاداء الوظيفي بأبعاده.
4. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة المهنية في الاداء الوظيفي بأبعاده.

جدول (8) تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي						المتغير التابع
Sig.	F	Sig.	T	R ²	β	المتغير المستقل
0.000	45.33	0.000	15.21	0.43	0.66	الهضبة الوظيفية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتضح من نتائج الجدول (8) بلغ معامل انحدار متغير الهضبة الوظيفية على الاداء الوظيفي (0.66) وهذا يعني انه اذا تغير الهضبة الوظيفية بمقدار وحدة واحدة فإن الاداء الوظيفي سيزداد بمقدار (66%) , علماً ان التأثير معنوياً وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (15.22) معنوية عند مستوى (0.000) ..

كما يلاحظ ان الهضبة الوظيفية يفسر ما نسبته (43%) من التغيرات الحاصلة في الاداء الوظيفي واما النسبة المتبقية تعود الى متغيرات أخرى خارج النموذج البحث الحالي. علماً ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً وذلك لان قيمة (f) المحتسبة والبالغة (45.33) قيمة معنوية عند مستوى (0.000).

تأسيساً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة الوظيفية في الاداء الوظيفي)

وعند الرجوع الى الجدول (9) ولغرض اثبات الفرضيات الفرعية يتضح الاتي:

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة الهيكلية في الاداء الوظيفي

جدول (98) تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين الهضبة الهيكلية والاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي						المتغير التابع
Sig.	F	Sig.	T	R ²	β	المتغير المستقل
0.000	25.76	0.000	10.17	0.27	0.52	الهضبة الهيكلية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتبين من الجدول (9) ما يأتي:

أ. بلغ معامل الانحدار (0.52) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاداء الوظيفي سيزداد بمقدار (27%) , علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (10.17) معنوية عند مستوى (0.000).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.27) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (27%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الوظيفي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخله في النموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (25.76) معنوية عند مستوى (0.000). وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً. تأسيساً على ما تقدم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين لهضة المحتوى في الاداء الوظيفي

جدول (10) تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين هضة المحتوى والاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي						المتغير التابع
Sig.	F	Sig.	T	R^2	β	المتغير المستقل
0.000	30.25	0.000	12.36	0.37	0.61	هضة المحتوى

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتبين من الجدول (10) ما يأتي :

أ. بلغ معامل الانحدار (0.61) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاداء الوظيفي سيزداد بمقدار (61%) , علماً ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (12.36) معنوية عند مستوى (0.000).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.37) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (37%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الوظيفي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخله في النموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (30.25) معنوية عند مستوى (0.000). وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر

معنوي اجمالاً. تأسيساً على ما تقدم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة الشخصية في الاداء الوظيفي

جدول (11) تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين الهضبة الشخصية والاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي						المتغير التابع
Sig.	F	Sig.	T	R ²	β	المتغير المستقل
0.000	10.22	0.000	9.56	0.28	0.53	الهضبة الشخصية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتبين من الجدول (11) ما يأتي:

أ. بلغ معامل الانحدار (0.53) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاداء الوظيفي سيزداد بمقدار (53%) , علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (9.56) معنوية عند مستوى (0.000).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.28) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (28%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الوظيفي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخله في النموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (10.22) معنوية عند مستوى (0.000). وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر

معنوي اجمالاً. تأسيساً على ما تقدم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهضبة المهنية في الاداء الوظيفي

جدول (12) تقدير علاقة الانحدار الخطي البسيط بين الهضبة المهنية والاداء الوظيفي

الاداء الوظيفي						المتغير التابع
Sig.	F	Sig.	T	R ²	β	المتغير المستقل
0.000	7.31	0.000	7.53	0.16	0.40	الهضبة المهنية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.27)

يتبين من الجدول (13) ما يأتي :

أ. بلغ معامل الانحدار (0.40) وهذا يعني اذا تغير البعد بمقدار وحدة واحدة فان متغير الاداء الوظيفي سيزداد بمقدار (40%) , علما ان التأثير كان معنوي وذلك لان قيمة (t) المحتسبة والبالغة (7.53) معنوية عند مستوى (0.000).

ب. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) حوالي (0.16) وهذا يعني ان البعد يفسر ما نسبته (16%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الوظيفي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخله في النموذج الحالي.

ج. نجد ان قيمة (F) المحتسبة والبالغة (7.31) معنوية عند مستوى (0.000). وعليه نلاحظ ان النموذج المقدر معنوي اجمالاً. تأسيساً على ما تقدم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- 1- تظهر نتائج البحث ان مستوى الهضبة الوظيفية في المنظمة المبحوث مرتفعاً نسبياً مما يعكس محدودية فرص الترقية الوظيفية واستمرارهم لفترة طويلة في نفس الموقع.
- 2- بينت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين الهضبة الوظيفية والاداء الوظيفي الامر الذي يدل على زيادة الشعور بالركود الوظيفي مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى اداء العاملين في المنظمة موضوع البحث .
- 3- اثبتت نتائج اختبار التأثير ان الهضبة الوظيفية تسهم بدرجة واضحة في تفسير التغيرات الحاصلة في الاداء الوظيفي مما يؤكد اهميتها كعامل تنظيمي .
- 4- اظهرت نتائج البحث ان هضبة المحتوى تعد من اكثر الابعاد تأثيراً وهذا يشير الى ان رتبة العمل وقلة التحديات تلعب دوراً كبيراً في خفض مستوى الاداء الوظيفي .
- 5- في المقابل جاء تأثير الهضبة المهنية بدرجة اقل نسبياً الا انها لا تال تمثل جانباً يجب اخذه بنظر الاعتبار عند معالجة الظاهرة .
- 6- تبين ان مستوى الاداء الوظيفي لم يصل الى المستوى المطلوب رغم توفر المعرفة والقدرات والمهارات مما يدل على وجود الفجوة بين الامكانيات المتاحة والاستثمار الفعلي لهذه القدرات .
- 7- تشير النتائج الى ان بعض العوامل التنظيمية مثل ضعف التحفيز وقلة فرص التطوير تسهم في تعزيز ظاهرة الهضبة الوظيفية داخل المنظمة.

التوصيات :

- 1- ضرورة قيام ادارة المنظمة بالمحوث بأعادة تقييم السلم الوظيفي المعتمد بما يضمن توفير فرص عادلة للتقدم الوظيفي ويحدد من حالة الركود.
- 2- الاهتمام بتطوير القدرات والمهارات للعاملين من خلال تنفيذ برامج تدريبية مستمرة تتناسب مع طبيعة اعمالهم وتساعدهم على النمو المهني .
- 3- اعتماد اساليب حديثة في تصميم الوظائف بما يساهم في تقليل الروتين وزيادة التنوع والتحدى في بيئة العمل .
- 4- تعزيز نظام الحوافز بشقيه المادي والمعنوي لما له من دور كبير في رفع مستوى الدافعية وتقليل آثار الهضبة الوظيفية .
- 5- العمل على تحسين بيئة العمل التنظيمية بما يشمل العلاقات داخل العمل وتعزيز الشعور بالامان الوظيفي .
- 6- تشجيع التدوير الوظيفي بين الاقسام افقيا وعمكوديا بما يتيح للعاملين من اكتساب الخبرات الجديدة ويقلل الشعور بالجمود.
- 7- ضرورة اعتماد آليات دورية لتشخيص مستوى الهضبة الوظيفية لدى العاملين من اجل معالجتها في مراحل مبكرة.
- 8- تعزيز ثقافة تنظيمية قائمة على المشاركة والابتكار بما يشجع العاملين على تقديم افكار جديدة وتحسين الاداء .

المصادر :-

- 1- سناء خضر- سامي شاهر (2021) انعكاسات الهضبة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي / دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية نينوى / مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية / مجلد 11/ عدد 1/ 2021/ص
- 2- مظهر سالم، أيمن ، عبد الستار محمود، ناجي، 2019 ، أثر الهضبة الوظيفية في الإغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة - تكريت، المجلد 51/ العدد 41 ج/2 ص 163

3-Beheshtifar Malikeh, Modaber Hamide:2013. The Investigation of the Relationship Between Occupational Stress And Career Plateau. Interdisiplinary Journal of Contemporary Research in Business .4-11-pp 650-660 USA. 4-

4-Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2014). Business research methods (12th edn). Boston: McGraw-Hill.

5-Field, A. (2009).” Discovering statistics using SPSS”, 3rd edition. London: Sage.

6-Kabeties, Joel. Jane, 2011: Strategies of managing career plateau among secondary school teachers in Imeni South District. Business Administration, Kenyatta University, Nairobi.

7- Miles, K.Shan, Gordon, Jean, Storlie, Christine, 2013, Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study, The Journal of International Management Studies, 8-1, pp. 1- 9, USA

8-Sekrana, Uma (2003). "Research methods for business, A skill-building approach", 4th ed. John Wiley & Son



Issue - 26 - Part 2- March - 2026 - Year 5

Refereed Quarterly Scientific Journal

American International Journal of Humanities and Social Sciences

**ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY
FOR HIGHER EDUCATION AND TRAINING**

**QUARTERLY JOURNAL ON HUMANITARIAN
AND SOCIAL AFFAIRS**

(ISSN) Electronic (4806 - 3085) / (ISSN) Paper (4830 - 3085)

Legal deposit number in the Moroccan National Library (2025PE00006)

Legal deposit number in the Iraq National Library and Archives (2735)



Journal Website : <https://iajphss.us/>

