

## دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد

### البشرية - دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

## The Role of Big Data Management in Improving High-Involvement Management Practices for Human Resources - A Field Study on The Branches of Mobile Phone Operators in Jijel State -

عبد الحق عليون\*<sup>1</sup>، صالح حميمدات<sup>2</sup>

<sup>1</sup>جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، (الجزائر)، abdelhak.alioune@univ-jijel.dz

<sup>2</sup>جامعة محمد الصديق بن يحيى، (جيجل)، s.hamimdat@univ-jijel.dz

تاريخ النشر: .../.../.....

تاريخ قبول النشر: .../.../.....

تاريخ الإستلام: .../.../.....

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور إدارة البيانات الضخمة من خلال (توافر الإمكانيات المادية، توافر الإمكانيات البشرية، توافر البيئة التنظيمية الملائمة) في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من خلال (المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، مشاركة المعلومات، مشاركة العوائد، مشاركة المعرفة)، وذلك بالقيام بدراسة ميدانية شملت جميع فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل (شركة "جيزي"، شركة "أوريدو"، شركة "موبيليس")، تم تناول أهم التصورات الفكرية لمتغيرات البحث، مع استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات بتوزيعه على (42) عاملا بالشركات المعنية، وبالاعتماد على برنامج SPSS<sub>v25</sub> تم تحليل مختلف البيانات، لتتوصل الدراسة في الأخير إلى أن لإدارة البيانات الضخمة دورا مهما في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية.

**الكلمات مفتاحية:** إدارة البيانات الضخمة؛ الاحتواء العالي للموارد البشرية، متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل.

### Abstract:

This study aimed to know the role of big data management through (the availability of physical capabilities, the availability of human capabilities, the availability of an appropriate organizational environment) in improving the high-involvement management practices for human resources through (participation in decision-making, information sharing, revenue sharing, knowledge sharing), by carrying out a field study that included all branches of mobile phone operators in the state of Jijel ("Djezzy", "Ooredoo" and "Mobilis"), the most important intellectual perceptions of the research variables were addressed, with the use of the questionnaire as a tool for data collection by distributing it to (42) Workers, In the concerned companies, and based on the SPSS<sub>v25</sub> program, various data were analyzed, and the study finally concluded that big data management has an important role in improving high-improvement management practices of human resources.

**Keywords:** Big data management; High-Involvement for Human Resources; Mobile phone operators in Jijel state.

## 1. مقدمة :

أفرزت الثورة الصناعية الرابعة تطورًا تكنولوجيا رهيبيًا شهدت خلاله انتشارًا واسعًا لشبكة الأنترنت مع ارتباطها بجميع مناحي حياة الإنسان، كل هذه التغيرات وغيرها جعلت من بيئة منظمات الأعمال تتشابه وتزداد تعقيدًا، مع نمو سريع للبيانات فازدياد حجمها وشكلت بذلك تحديًا حقيقيًا في كيفية تنظيمها ومعالجتها. لقد أضحى الاهتمام بالموارد البشري والعمل على تنميته من خلال الاستثمار الفعال في طاقاته، من المفترض أن يكون هو الحل الأمثل لتعزيز الاستفادة من هذه البيانات الضخمة، لذا بات من الضروري على منظمات الأعمال اليوم وأكثر من أي وقت مضى التفكير والتطلع للأساليب الإدارية المعاصرة ومنها إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية التي يشعر فيها العاملين بأنهم مسئولون ويتم احتوائهم (إشراكهم) في نجاح المنظمة كونها تتألف من مجموعة من ممارسات الموارد البشرية ذات الاعتماد المتبادل والتي تزيد من المخرجات الوظيفية للعاملين. من هنا برزت فكرة البحث والتي تحاول إمادة اللثام عن دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية، وهذا بدراسة ميدانية على جميع فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل تمثلت في شركة: "جيزي" (Djezzy)، شركة "أوريدو" (Ooredoo)، شركة "موبيليس" (Mobilis) بكل من مدينتي الميلية، الطاهير وجيجل وسط.

### 1.1. إشكالية الدراسة

ضمن السياق السالف ذكره، تبلورت لنا إشكالية الدراسة، والتي يمكن تحديدها في التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بفروع متعاملي

#### الهاتف النقال بولاية جيجل؟

هذا التساؤل الرئيسي يقود إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالبيانات الضخمة، وما هي أهم أنواعها وخصائصها؟
- ما المقصود بممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية، وما هي أهم أبعادها؟
- ما مدى توافر كل من: إدارة البيانات الضخمة وكذا ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بدلالة أبعادها بفروع متعاملي الهاتف النقال محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة تأثير دالة إحصائية بين أبعاد إدارة البيانات الضخمة وأبعاد ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بفروع متعاملي الهاتف النقال محل البحث وهذا من وجهة نظر عينة الدراسة؟

### 2.1. فرضيات الدراسة

## دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية - دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

لمعالجة إشكالية البحث، وتماشيا مع أهدافها واختبارا لمخططها فقد اعتمد الباحثان على فرضية رئيسية واحدة تندرج ضمنها مجموعة من الفرضيات الفرعية المرافقة لها وذلك كمايلي:

**الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

هذه الفرضية الرئيسية تتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

**H<sub>1</sub>:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛

**H<sub>2</sub>:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛

**H<sub>3</sub>:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

### 3.1. أهداف الدراسة

إن لهذه الدراسة عدة أهداف نوجزها في النقاط التالية:

- تطوير الإطار المفاهيمي لمتغيرات البحث من خلال تسليط الضوء على كل من إدارة البيانات الضخمة من جهة وممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من جهة أخرى والتطرق لأهم التصورات الفكرية المرتبطة بهما؛
- التعرف على واقع إدارة البيانات الضخمة وكذا ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية ومدى تبنيهما من قبل فروع متعاملي الهاتف النقال محل الدراسة؛
- محاولة بناء نموذج يوضح بدقة دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية انطلاقا من مختلف الأدبيات السابقة التي تناولت مثل هكذا مواضيع مشاهمة؛
- إبراز دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من وجهة نظر عينة من عمال فروع متعاملي الهاتف النقال محل الدراسة.

### 4.1. منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج الملائم لدراسة العلاقة بين المتغيرات، ولإثراء الجانب النظري وفهم المتغيرات بشكل جيد فقد تم الاعتماد على مجموعة من مصادر المعلومات (كتب ومقالات... إلخ)، أما في الجانب التطبيقي فقد تم فيه استخدام دراسة حالة، مع تطوير استبانة البحث بالاعتماد على الدراسات السابقة واستخدامها كأداة لجمع البيانات الأولية.

## 5.1. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

سيتم تبيان الإطار النظري لمتغيرات البحث من خلال التطرق لأهم المفاهيم المرتبطة بكل من إدارة البيانات الضخمة من جهة، وممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من جهة أخرى.

### 1.5.1. إدارة البيانات الضخمة Big Data Management

#### أولاً: مفهوم البيانات الضخمة

هي: عبارة عن كمية هائلة من مختلف البيانات المعقدة والمتداخلة التي تحقق مستويات عالية من التوزيع، وتمتاز مصادر بياناتها بالكم الكبير والسرعة الفائقة مع التنوع، بحيث يفوق حجمها قدرة البرمجيات والحاسبات الآلية التقليدية على تخزينها، وغالبا ما تتاح هذه البيانات في وقتها وتأخذ أشكالا متنوعة إذا ما فهمت بشكل أعمق واستخدمت على نحو أفضل في عملية اتخاذ القرارات التنظيمية (الغبيري و حسن، 2019، صفحة 35).

في حين يعرفها الباحثان بأنها: عبارة عن كمية هائلة من البيانات المعقدة التي تمتاز بمستويات مرتفعة من حيث الحجم والسرعة والتنوع، يفوق حجمها قدرة البرمجيات والحاسبات التقليدية على إدارتها والتعامل معها.

#### ثانياً: أنواع البيانات الضخمة

من أبرز الأنواع التي قدمت نجد ماييلي (عيد، 2021، صفحة 788):

- **بيانات هيكلية:** هي بيانات منظمة وعادة ما تكون في صورة جداول أو قواعد بيانات تمهيدا لمعالجتها، وما يميزها هو إمكانية البحث فيها ومعالجتها بسهولة بواسطة أدوات معالجة البيانات التقليدية.
- **بيانات غير هيكلية:** وهي النسبة الغالبة من البيانات الضخمة، وتولد من الكتابات النصية أو صور الفيديو وغيرها من الأنماط الصادرة عن تكنولوجيا الأنترنت.
- **بيانات شبه هيكلية:** يكون موقعها بين النوعين السابقين.

#### ثالثاً: خصائص البيانات الضخمة

تتميز البيانات الضخمة بمجموعة من الخصائص يمكن إجمالها في ماييلي (الأكلي، 2018، صفحة 5):

- الحجم الكبير جداً؛ التنوع في المصدر والمجال والشكل؛ سرعة إنتاجها؛ غزارة القيمة المضافة لهذه البيانات.
- إن معالجة البيانات الضخمة للمنظمات وتحليلها يمكن التوصل إلى مستويات متقدمة جداً من الذكاء التنبئي والقدرة على فهم نمط وسلوكيات ورغبات الأشخاص الذين تتعامل معهم المنظمة.

#### رابعا: متطلبات استخدام إدارة البيانات الضخمة للإفادة منها

هناك عدة متطلبات لكن من أبرزها نذكر:

- أ- توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة: إن عملية جمع البيانات الضخمة وتخزينها وتحليلها تتطلب إمكانيات مادية، فلا بد من توفيرها لإدارة البيانات الضخمة بشكل فعال (التكنولوجيا المتطورة سواء تعلق الأمر

دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية  
- دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية بجيجل -

بالعتاد أو بالأنظمة)، لأن البيانات الضخمة تتطلب توصيلات فعالة ذات سرعة عالية مزودة بأدوات تنزيل سريعة (موسى و بلال، 2019، صفحة 81).

**ب- توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة:** يتطلب التعامل مع البيانات الضخمة توافر خبرات لدى العاملين القائمين على استخدامها وتحليلها، الأمر الذي من شأنه زيادة القدرات التنافسية للشركة، مما يزيد من معرفتهم بمدى ارتباط البيانات الضخمة بتخصص شركة عملهم (حماد، 2021، صفحة 163). إضافة لتلك المهارات، على أخصائي المعلومات الإلمام بمختلف نظم إدارتها مثل نظم دعم القرار والنماذج والبيانات التي من شأنها مساعدة متخذي القرار في حل مشكلات العمل بسرعة وفعالية (Poletto & al, 2015, p. 12).

**ج- توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة:** كلما كانت البيئة التنظيمية تتمتع بدرجة كبيرة من الجودة في أنظمة الاتصال والرقابة، ومناخ العمل المناسب، كلما كان بالإمكان تطبيق إدارة البيانات الضخمة بفعالية وجودة (محمد، 2014، صفحة 153).

### 2.5.1. إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية High-Involvement Management for H-R

#### أولا. مفهوم إدارة الاحتواء العالي

- حسب (Gollan 2005) فإنها: نصح يمكن اعتباره مبادرة إدارية قائمة على بناء علاقات إيجابية بين الإدارة والموظفين، من خلال تمكينهم من الانخراط والمشاركة الفعالة بهدف زيادة أداء المنظمة ورفع الكفاءة (p.22)؛  
- أما (Garbe & Miguel 2012) فيرون بأنها: حزمة من ممارسات الموارد البشرية لديها القدرة على تحسين مواقف العاملين، بهدف خفض مستويات التغيب ودوران العمل وزيادة مستويات الإنتاجية والجودة (p.2).

مما سبق يمكن القول بأن "إدارة الاحتواء العالي" هي: هندسة تنظيمية أو تشكيلة من الأساليب والممارسات الخاصة بالموارد البشرية، مصممة لزيادة التزام العاملين وتحسين سلوكهم وتحقيق النجاح التنظيمي من خلال إشراكهم واحتوائهم، كما تعتبر مدخلا إداريا حديثا قائم على أساس بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين من خلال رفع مستويات تمكينهم ومشاركتهم، مما يؤدي إلى رفع أدائهم وتحقيق أهداف المنظمة.

#### ثانيا. ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية

إن الشيء المتفق عليه هو أن العنصر الرئيسي لمنظمات الاحتواء العالي هو نفسه لأي منظمة أخرى في بيئة الأعمال، ألا وهو التناغم والتناسق، إذ يجب أن تتواءم الممارسات الفردية سوية (العنزي، 2017، صفحة 249).  
في مايلي سيتم تناول هذه الممارسات بشيء من التفصيل:

#### ▪ المشاركة في صنع واتخاذ القرارات Participation in Décision Making

إن مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات هي فكرة قديمة، تم تنشيطها والعمل بها من قبل العديد من المنظمات وتبناها أجيال من الممارسين الإداريين في جميع دول العالم، وأقدم نظام موثق رسمي لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات هو مستند يسمى بـ"نظام اقتراح العامل" (Employee Suggestion System) أنشأه Eastman Kodak عام 1898، وقد عرفت هذه الممارسة تطوراً كبيراً، بل وأصبحت في الكثير من المنظمات جزءاً مهماً من ثقافتها التنظيمية (Ricardo & Vera, 2001, pp. 12-28).

يعرفها Kentab (2018) بأنها: "دعوة من القائد لمروسيه لمناقشة مشاكلهم الإدارية ومحاولة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم للانخراط في التطوير، وإيجاد الحلول للمشاكل" (P.883).

#### ■ مشاركة المعلومات Share Information

إن أحد المكونات المهمة لعمل الاحتواء العالي هو منح العاملين كل المعلومات المطلوب شمولها ومشاركتها، من دون تحميلها المفرط بالمعلومات التي لا يحتاجون لها، فضلاً عن أن المعلومات تعزز الثقة لدى العاملين فهي تضع العاملين أمام مسؤوليات أكبر فيضعون أقدامهم على أول لبنة من بناء الثقة الحقيقية بقناعة الإدارة بإمكانياتهم (صالح، 2020، صفحة 132). كما أنه في المنظمات ذات التوجه المبني على الاحتواء العالي تم تعويض النظم المركزية، بالنظم التي تعتمد على مشاركة المعلومات التنظيمية، والتي تعني أن أي فرد وبغض النظر عن عنوانه الوظيفي لا بد أن يكون مخولاً للحصول على المعلومات التي تخص وظيفته (Zacharatos & al, 2005, p. 80).

#### ■ المشاركة في العوائد Share Rewards

تعتمد أنظمة عمل إدارة الاحتواء العالي على مبدأ ربط الأداء بالمكافأة، وهذا الربط سيؤدي حتماً بالعاملين للسعي على نحو طبيعي إلى تحقيق النتائج المفيدة وعلى نحو متبادل لهم وللمنظمة، كما أن ربط المكافأة بالأداء التنظيمي يضمن العدالة أيضاً، فيضمن اشتراك العاملين في الأرباح الناتجة عن أي تحسن في مستويات الأداء (خروفة و عبودي، 2020، صفحة 203). هذا ويؤكد Lawler (1986) بأن المنظمات ذات الاحتواء العالي تحتاج إلى نظام مكافآت مختلف عن المنظمات التقليدية، فهي تدعو بالتحديد لأن يكون راتب العامل مرتبطاً بالمهارة، فالراتب المعتمد على المهارة يعد عنصراً مهماً جداً في تطوير المعرفة (العنزي، 2017، صفحة 253).

#### ■ تشارك المعرفة Share Knowledge

التشارك المعرفي هو نظام يلتقط المعرفة بشكل هادف لدمجها في استراتيجيات وسياسات وممارسات الأعمال على جميع مستويات الشركة (Aitalegbe, 2017, p. 15). كما تشير عملية تشارك المعرفة إلى ضمان وصول المعرفة الملائمة للشخص الباحث عنها في الوقت الملائم، ووصولها لأكثر عدد ممكن من الأشخاص العاملين، وهناك عدة أساليب تستعمل في هذه العملية منها (فرق المشروع المتنوعة معرفياً، التشارك الداخلي، شبكة المعلومات الداخلية، التدريب من خلال العاملين القدامى) (أبو ليفة، 2016، صفحة 283).

## 6.1. نموذج الدراسة

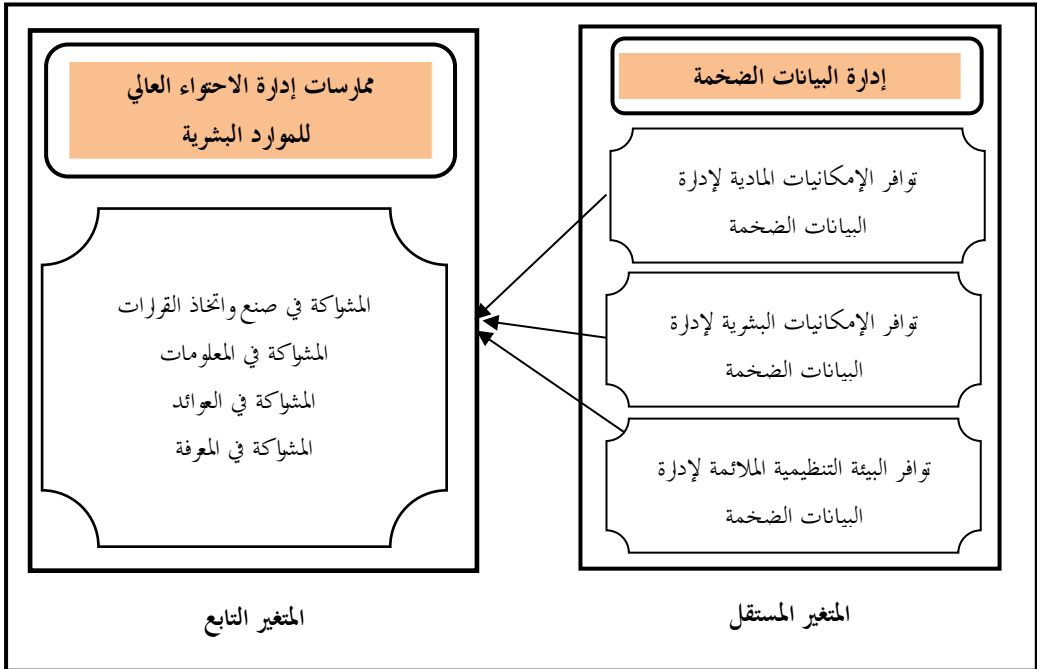
قصد الإجابة على إشكالية الدراسة، فقد تم تطوير النموذج الموضح في الشكل أدناه، استنادا لمختلف الأدبيات التي درست أحد أو بعض أبعاد إدارة البيانات الضخمة ودورها في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية كمايلي:

**1.6.1. المتغير المستقل:** يتمثل في "إدارة البيانات الضخمة" حيث يتكون من ثلاثة (03) أبعاد (توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة، توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة، توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة).

**2.6.1. المتغير التابع:** يتمثل في: "ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية" حيث يتكون من أربعة (05) أبعاد تتمثل في كل من: المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، المشاركة في المعلومات، المشاركة في العوائد، المشاركة في المعرفة.

ويمكن توضيح نموذج الدراسة في الشكل التالي:

شكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مختلف الأدبيات

## 2. الدراسة الميدانية

سيتم توضيح مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى شرح أداة البحث مع التعرف على أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

### 1.2. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من ثلاثة (03) شركات تنشط ضمن قطاع الاتصالات بولاية جيجل بالجزائر، تندرج ضمن متعاملي الهاتف النقال وهي: فروع كل من شركة "جيزي" (Djezzy) وشركة "أوريدو" (Ooredoo) وشركة "موبيليس" (Mobilis) بكل من مدينتي الميلية والطاهير، وجيجل وسط، وتكونت العينة المدروسة فقط من موظفي هذه الشركات العاملين في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال والذين تم اختيارهم بطريقة قصدية، في حين تم استبعاد العمال الآخرين لاحتمال عدم إلمامهم بمتغيرات البحث، هذا وقد تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة من تاريخ: 2022 /04 /28 إلى غاية تاريخ: 2022 /05 /10.

ويرجع السبب وراء اختيارنا لهذا النوع من العينات هو لعدم إمكانية إجراء الدراسة على كافة المجتمع الأصلي نظرا لكون حجم مجتمع الدراسة، وهو ما يتطلب وقتا طويلا لمسحه وجمع كافة معلوماته. واستلمت هذه المؤسسات (46) استبانة، تم استرجاع منها (44) استبانة منها (02) غير صالحة للدراسة بسبب عدم الإجابة على كل عباراتها، ليكون بذلك عدد الاستبيانات الصالحة للدراسة يقدر بـ(42) استبيان. والجدول الموالي يوضح مجتمع وعينة الدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة:

جدول رقم 01: مجتمع وعينة الدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

اسم الشركة	فروع الشركة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات الصالحة
Djezzy	الميلية	4	4	4
	الطاهير	5	5	5
	جيجل	6	5	5
Ooredoo	الميلية	3	3	3
	الطاهير	7	7	6
	جيجل	5	5	5
Mobilis	الميلية	6	5	5
	الطاهير	3	3	3
	جيجل	7	7	6
المجموع	/	46	44	42

المصدر: من إعداد الباحثين.

## 2.2. الأساليب الإحصائية وأداة الدراسة المعتمدة

سيتم تبيان أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة، مع التعرف على الأداة المعتمدة كذلك في جمع البيانات.

### 1.2.2. الأساليب الإحصائية

تم الاعتماد على عدة أساليب إحصائية، جزء منها استخدم للتحقق من جودة البيانات المجمعة، والجزء الآخر للتحقق من صحة الفرضيات، وتمثل في: (معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الالتواء والتفطح، معامل تضخم التباين والتباين المسموح، معامل  $D-W$ ، وأخيرا الانحدار الخطي المتعدد).

### 2.2.2. أداة الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم تصميم استبانة شملت على جزأين، تكون الجزء الأول من البيانات الأولية خصص ل(المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة)، وشملت على أربعة متغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي)، أما الجزء الثاني فقد خصص لاستطلاع آراء أفراد عينة الدراسة عن واقع إدارة البيانات الضخمة من جهة، وممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من جهة أخرى، كما يلي:

**أولا. المتغير المستقل:** يتمثل في إدارة البيانات الضخمة، حيث تكون من ثلاث (03) أبعاد تتمثل في (توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة، توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة، توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة) وخصص لكل بعد عبارتين (02) بمجموع ستة (06) عبارات.

**ثانيا. المتغير التابع:** يتمثل في ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية شملت (04) أبعاد (المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، مشاركة المعلومات، مشاركة العوائد، مشاركة المعرفة) بحيث خصص لكل بعد عبارتين (02) بمجموع ثمانية (08) عبارات لجميع الأبعاد.

ليقدر بذلك إجمالي العبارات بأربعة عشر (14) عبارة، وقد كانت من النوع المغلق، وتم عرضها وفقا للمقياس

المعروف باسم "ليكرت" (Likert Scale) الخماسي:

جدول رقم 02: معاملات ترجيح أداة الدراسة وفق مقياس "ليكرت الخماسي"

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين.

## 3.2. صدق وثبات الأداة

فيما يلي سيتم التأكد من الصلاحية الإحصائية للاستبانة من خلال اختبار صحتها وثباتها كما يلي:

أولاً. **صدق الأداة:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال توزيعها على مجموعة من الأساتذة من ذوي مصف الأستاذية في نفس مجال الاختصاص، تم اختبارها أيضاً من خلال الاتساق الداخلي وذلك بإيجاد معامل الارتباط "بيرسون" (Person) بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك بين كل بعد والمحور الذي ينتمي إليه، وظهرت النتائج كما هي موضحة في الجدولين أدناه:

جدول رقم 03: معاملات ارتباط "بيرسون" (Person) بين العبارة والبعد الذي تنتمي إليه  
(محور إدارة البيانات الضخمة)

Sig	Person	رقم العبارة	البعد	المحور
0.000	0.410**	01	توافر الإمكانيات المادية لإدارة	إدارة البيانات الضخمة
0.000	0.666**	02	البيانات الضخمة	
0.000	0.654**	03	توافر الإمكانيات البشرية لإدارة	
0.000	0.177**	04	البيانات الضخمة	
0.000	0.564**	05	توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة	
0.000	0.652**	06	البيانات الضخمة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss \*\* دال عند 0.01

من الجدول أعلاه، نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين جميع عبارات أبعاد إدارة البيانات الضخمة والمحور الكلي الذي تنتمي إليه وهذا عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت بين: (0.177) للعبارة رقم (04) في الحد الأدنى، و (0.666) في الحد الأعلى للعبارة رقم (02)، وهذا ما يدل على قوة التماسك الداخلي لجميع عبارات هذا المحور لذا تم الاحتفاظ بجميع العبارات كما هي لأنها حققت الهدف من وجودها.

جدول رقم 04: معاملات ارتباط "بيرسون" (Person) بين العبارة والبعد الذي تنتمي إليه  
(محور ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية)

Sig	Person	رقم العبارة	البعد	المحور
0.000	0.566**	07	المشاركة في صنع	ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية
0.000	0.722**	08	والتخاذ القرارات	
0.000	0.325**	09	مشاركة المعلومات	
0.000	0.758**	10		
0.000	0.610**	11	مشاركة العوائد	
0.000	0.411**	12		
0.000	0.366**	13	مشاركة المعرفة	
0.000	0.567**	14		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss \*\* دال عند 0.01

دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية  
- دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

من نتائج الجدول أعلاه، يتضح لنا كذلك أن جميع عبارات المحور الثاني المتعلق بممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية ترتبط بدرجة قوية موجبة مع المجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه وكلها عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط في حدها الأدنى بين: (0.325) في العبارة رقم (09) والقيمة (0.758) في حدها الأعلى للعبارة رقم (10)، ومنه نستنتج أن جميع عبارات أبعاد ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وهذا دليل على سلامة بنائها، هذا وقد تم حساب معاملات الارتباط بين كل من درجة كل بعد والدرجة الكلية، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم 05: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وأبعادها

المحاور	الأبعاد	معامل الارتباط	Sig
إدارة البيانات الضخمة	توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة	0.421**	0.000
	توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة	0.681**	0.000
	توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة	0.861**	0.000
ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية	المشاركة في صنع واتخاذ القرارات	0.456**	0.000
	مشاركة المعلومات	0.561**	0.000
	مشاركة العوائد	0.412**	0.000
	مشاركة المعرفة	0.661**	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss \*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول، أن جميع أبعاد محوري الدراسة قد حققت ارتباطات ذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية لكل محور الذي تنتمي إليه، وقدرت في حدها الأدنى ب: (0.412) لبعد مشاركة العوائد، وفي حدها الأعلى ب: (0.861) لبعد توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة، ما يدل على أن الاستبانة في صورتها النهائية تتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

#### ثانيا. ثبات أداة الدراسة

لتحديد نسبة الثبات تم استخدام مقياس "ألفا كرونباخ" (Gronbach's Alpha) الذي يقيس مدى إمكانية الحصول على نفس البيانات لو تم توزيع الاستبيان لأكثر من مرة، وقد ظهرت النتائج كمايلي:

جدول رقم 06: معامل الثبات Cronbach's Alpha

معالمل ثبات المحور	Alpha Cronbach's	عدد العبارات	الأبعاد	المحاور
0.786	0.722	02	توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة	إدارة البيانات الضخمة
	0.866	02	توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة	
	0.771	02	توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة	
0.691	0.669	02	المشاركة في صنع واتخاذ القرارات	ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية
	0.714	02	مشاركة المعلومات	
	0.770	02	مشاركة العوائد	
	0.614	02	مشاركة المعرفة	
0.738		/	معامل ثبات الاستبانة الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

من الجدول أعلاه، يتبين أن النتائج النهائية لمعاملات الثبات Cronbach's Alpha محصورة بين القيمة: (0.614) والقيمة (0.866)، كما بلغ المعامل الكلي للثبات: (0.738) أي أكبر من (0.70)، وهذا دليل على أن ثبات أداة الدراسة محقق وهذا حسب دراسة (Tavakol & Dennick, 2011, pp. 53-55).

### 3. التحليل والمناقشة

في هذا العنصر سيتم تقديم وصف إحصائي لأفراد عينة الدراسة، مع تشخيص واقع المتغيرات الرئيسية وأبعادها بالشركات محل الدراسة، وهذا من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة، فضلا عن اختبار الفرضيات المستقاة من نموذج البحث.

#### 1.3 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية

في الجداول الموالية سيتم تبيان التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعا لعدد من المتغيرات وذلك كمايلي:  
أولا. الجنس والمستوى التعليمي: الجدول أدناه يوضح نتائج التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة بناء على متغير الجنس والمستوى التعليمي.

دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية  
- دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

جدول رقم 07: التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بناء على متغير الجنس والمستوى التعليمي

مجموع أفراد عينة الدراسة		المستوى التعليمي	مجموع أفراد عينة الدراسة		الجنس
التكرار	النسبة المئوية		التكرار	النسبة المئوية	
00	00.00%	البكالوريا أو أقل	03	07.14%	ذكر
42	100%	جامعي	39	92.85%	أنثى
42	100%	المجموع	42	100%	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من جنس الإناث بنسبة (92.85%)، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على طبيعة العمل بهذه الشركات، حيث أن نشاطها خدمي لا يتطلب جهدا عضليا، كما أنها تدخل ضمن استراتيجية الشركات الثلاث بحيث أن غالبية العينة المستجوبة تعمل في الفضاءات التجارية. كما نلاحظ أن نسبة (100%) من مجموع العمال هم جامعيين ودلالة ذلك هو طبيعة العمل بهذه الشركات، والتي تحتاج في جميع فروعها لعمال ذوي مهارات فنية وتقنية لتسييرها وتشغيل ومعالجة البيانات، وكذا العينة المستهدفة (قصدية) تكونت من العاملين في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال في حين تم استبعاد العمال الآخرين لاحتمال عدم إلمامهم بمتغيرات البحث.

ثانيا: العمر وسنوات الخدمة: في الجدول الموالي سيتم عرض نتائج التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة بناء على متغير العمر وسنوات الخدمة.

جدول رقم 08: التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة بناء على متغير العمر وسنوات الخدمة

مجموع أفراد عينة الدراسة		سنوات الخدمة	مجموع أفراد عينة الدراسة		العمر
التكرار	النسبة المئوية		التكرار	النسبة المئوية	
05	11.90%	أقل من 05 سنوات	08	19.04%	أقل من 30 سنة
24	57.14%	من 05 إلى 10 سنوات	29	69.04%	من 30 إلى 40 سنة
10	23.80%	من 10 إلى أقل من 15 سنة	05	11.90%	من 40 إلى 50 سنة
03	7.14%	15 سنة فأكثر	00	00.00%	50 سنة فأكثر
42	100%	المجموع	42	100%	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

تبين نتائج الجدول أعلاه في جزئه المتعلق بالعمر أن غالبية عمال الشركة محل الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (30 إلى 40 سنة)، أي من الشباب بنسبة قدرت ب (69.04%) وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الشركات الثلاثة تفتح أبوابها لتوظيف فئة الشباب الذين يحققون أهدافها لما يتمتعون به من حيوية وإبداع وبالتالي

ضمان القدرة التنافسية، أما في الجزء الخاص بسنوات الخدمة، فنلاحظ أن غالبية العمال تتراوح سنوات خدمتهم بالشركات الثلاثة من (05 إلى 10) سنوات بنسبة قدرت بـ (57.14%) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة العمال الذين تتجاوز عدد سنوات خدمتهم (15 سنة فأكثر) حيث لم تتجاوز (7.14%)، وهذا في حقيقة الأمر يرجع لفئة الشباب الغالبة بالشركة وهو ما يؤكد ما جاء في الجزء الأول من الجدول أعلاه.

**2.3. درجة توافر إدارة البيانات الضخمة وممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بالشركات محل الدراسة**  
لتحديد مستوى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات ومحاور الاستبانة سيتم الاعتماد على قيم المتوسط الحسابي والوزن النسبي بشكل أساسي، مع الأخذ بعين الاعتبار قيم الانحراف المعياري حسب ما توصي به الدراسات الإحصائية.

جدول رقم 09: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية وفق تدرج Likert

مستوى الموافقة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
الوسط الحسابي	[1.8 - 1]	[2.6 - 1.8]	[3.40 - 2.6]	[4.20 - 3.40]	[5 - 4.20]
الانحراف المعياري	0.25 - 0	0.5 - 0.26	1.0 - 0.51	1.50 - 1.01	2.0 - 1.51
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% - 51.9%	52% - 67.9%	68% - 83.9%	أكثر من 84%

المصدر: من إعداد الباحثان

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا الأوزان النسبية يمكن الاعتماد عليها لإعطاء دلالة ترجيحية واضحة على مستوى الموافقة، ولتحديد درجة تطبيق متغيرات الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية، وذلك على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 10: درجة توافر أبعاد رأس المال الفكري والقدرات الإبداعية للموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة

الترتيب	مجموع أفراد عينة الدراسة		ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية	الترتيب	مجموع أفراد عينة الدراسة		إدارة البيانات الضخمة
	الانحراف المعياري	المتوسط			الانحراف المعياري	المتوسط	
03	0.93	3.46	البعد 01	03	0.88	3.40	البعد 01
04	0.86	3.12	البعد 02	01	0.82	3.55	البعد 02
01	0.98	3.91	البعد 03	02	0.92	3.42	البعد 03
02	0.87	3.80	البعد 04				
/	<b>0.91</b>	<b>3.57</b>	المتوسط العام	/	<b>0.87</b>	<b>3.45</b>	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

## دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية - دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

يشير الجدول أعلاه، إلى نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بكل من المحور الأول الخاص بإدارة البيانات الضخمة بأبعاده الثلاثة، وكذا المحور الثاني الخاص بممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بأبعاده الأربعة أيضا. بالرجوع لبيانات الجدول رقم (09) يمكن تحليل نتائج الجدول رقم (10) كمايلي:

- المتوسطات الحسابية لجميع أبعاد المحور الأول كانت بدرجة مرتفعة حيث كانت محصورة بين (3.40 و 3.55)، كما كان المتوسط العام للمحور الأول بدرجة مرتفعة قدرت ب(3.45)، وهذا يدل على درجة القبول المرتفعة لمعظم أفراد العينة المستجوبة بالاهتمام الذي توليه مؤسساتهم بتعزيز إدارة البيانات الضخمة، وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها تقل جميعها عن الواحد الصحيح سواء الخاصة بالأبعاد أو بالمحور الكلي، مما يدل على وجود درجة عالية من التوافق في آراء مفردات العينة حول هذا المتغير، وبالتالي توافر أبعاد إدارة البيانات الضخمة بالشركات محل الدراسة؛

- يلاحظ كذلك أن المتوسطات الحسابية للمحور الثاني تراوحت من المتوسطة إلى المرتفعة، حيث كانت بدرجة متوسطة للبعد الثاني الخاص بمشاركة المعلومات وبلغت قيمتهما (3.12)، في حين كانت بدرجة مرتفعة لباقي الأبعاد وكانت قيمها محصورة بين (3.46 و 3.91)، كما كان المتوسط العام للمحور الثاني بدرجة مرتفعة قدر ب(3.57)، أي أن هناك درجة قبول مرتفعة لمعظم أفراد عينة الدراسة المستجوبة بالنهج الذي تتبعه مؤسساتهم المتعلق بتحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي، وكانت كذلك قيم الانحراف المعياري جميعها أقل من الواحد الصحيح بقيمة بلغت (0.91)، وهذا يدل على العموم على وجود درجة عالية من التوافق في آراء مفردات العينة حول هذا المتغير، وبالتالي توافر أبعاد ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بالشركات محل الدراسة.

### 3.3. التحقق من ملائمة وجاهزية البيانات للتحليل الإحصائي

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لا بد من توفر بعض الشروط والمتطلبات للتأكد من سلامة وصحة الاختبار، كأن تكون البيانات موزعة توزيعا طبيعيا، ووجوب استقلالية متغيرات الدراسة وعدم التداخل فيما بينها، مع وجوب كذلك ارتباط كل متغير نفسه بدرجة أعلى من ارتباطه مع كل من المتغيرات الأخرى.

#### أولا. طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

لتحديد طبيعة توزيع متغيرات الدراسة، والتأكد من أنها تخضع للتوزيع الطبيعي تم الاعتماد على كل من معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 11: معاملي الالتواء Skewness والتفطح Kurtosis

المحاور	الأبعاد	Skewness	Kurtosis
إدارة البيانات الضخمة	توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة	-0.675	0.237
	توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة	0.091	-0.982
	توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة	0.051	-0.874
ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية	المشاركة في صنع واتخاذ القرارات	-0.344	-0.112
	مشاركة المعلومات	-1.141	-0.316
	مشاركة العوائد	0.054	0.124
	مشاركة المعرفة	0.222	-0.125

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن معامل الالتواء Skewness ينحصر بين القيمتين (-1.141 و 0.222) أي أنه ينتمي إلى المجال [-3 و 3]، في حين نجد أن معامل التفطح Kurtosis ينحصر بين القيمتين (-0.982 و 0.237) أي أنه أقل من المقدار (20)، وهذا يدل على أن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، وبالتالي السماح بإكمال الدراسة واختبار مدى صحة الفرضيات باستخدام الاختبارات المعلمية وهذا حسب دراسة (Cao & Dowlatshahi, 2005, pp. 531-550).

ثانياً. تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح

للتأكد من عدم ارتباط المتغيرات المستقلة فيما بينها، تم حساب معامل تضخم التباين VIF والتباين المسموح Tolérance، والجدول الموالي يبين النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم 12: معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolérance
المشاركة في صنع واتخاذ القرارات	1.376	0.528
مشاركة المعلومات	1.462	0.687
مشاركة العوائد	1.162	0.875
مشاركة المعرفة	1.253	0.858

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية  
- دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor ينتمي إلى المجال [1.162 ؛ 1.462] وهي أقل من المقدار: (10)، في حين كانت قيمة التباين المسموح Tolérance تنتمي إلى المجال [0.528 ؛ 0.875] وهي أكبر من المقدار: (0.1)، إذن لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة وهو ما يسمح باختبار صحة فرضيات الدراسة، وهذا حسب دراسة (Bryantr & al, 2009, pp. 1-42).

ثالثا. اختبار ملائمة النموذج والفرضية الرئيسية

يعد اختبار "Durbin-Watson" من بين أهم الاختبارات المستخدمة للتأكد من عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي في معادلة خط الانحدار، ومن شروط هذا المؤشر أن تكون قيمته أقل من المقدار (2)، وهذا حسب دراسة (Carroll & al, 2002, pp. 1-8)، والنتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 13: نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variances)

(المتغير التابع = ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية)

Durbin-Watson	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	نموذج Model
1.912	0.0128	0.742	0.045	3.055	2.412	4	10.468	الانحدار
					0.840	88	73.320	الخطأ المتبقي
						92	82.781	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة مؤشر Durbin-Watson تبلغ: (1.912) وهي أقل من المقدار: (2)، وهذا دليل أنه لا وجود لمشكل الارتباط الذاتي، نلاحظ كذلك أن مستوى الدلالة ( $F=0.045 < 0.05$ ) وهذا دليل على أن النموذج ذو أهمية إحصائية، كما يعبر معامل التحديد R<sup>2</sup> عن تباين المتغير المستقل الذي يظهر نتيجة التغير الحاصل في المتغير المستقل، إذ بينت النتائج أن قيمة معامل التحديد بلغت: (0.742) أي أن (74 %) من التباين في ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية كان نتيجة التغير الحاصل إدارة البيانات الضخمة، وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بالشركات محل البحث.

رابعا. اختبار صحة الفرضيات الفرعية

في الجدول الموالي تم اختبار أثر أبعاد إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من جهة نظر أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم 14: نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Régression Analysis)

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	المعاملات غير النمطية		النموذج Model	
		Beta	الخطأ المعياري	B	
0.001	-0.119		725.0	2.188	ثابت Constant
0.012	2.120	007.0	0.112	0.142	توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة
0.044	2.694	0.110	0.185	0.121	توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة
0.043	2.100	0.012	0.107	0.133	توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss

من الجدول أعلاه، نلاحظ مايلي:

- قيمة T المحسوبة لبعد توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة قدرت ب(2.120) وهي أكبر من قيمة T الجدولية، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة لهذا البعد قدر ب(0.012) وهي أقل من قيمة المعنوية (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى (H1) والتي تنص على أنه: يوجد أثر لبعد توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بشركات الاتصالات محل الدراسة؛
  - قيمة T المحسوبة لبعد توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة قدرت ب (2.694) وهي أكبر من قيمة T الجدولية، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة لهذا البعد قدر ب(0.044) وهي أقل من قيمة المعنوية (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية (H2) والتي تنص على أنه: يوجد أثر لبعد توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بشركات الاتصالات محل الدراسة؛
  - قيمة T المحسوبة لبعد توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة قدرت ب (2.100) وهي أكبر من قيمة T الجدولية، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة لهذا البعد قدر ب(0.043) وهي أقل من قيمة المعنوية (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة (H3) والتي تنص على أنه: يوجد أثر لبعد توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بشركات الاتصالات محل الدراسة.
- كما نلاحظ أن قيمة B لجميع الأبعاد موجبة أي أن هذا الأثر هو أثر إيجابي.

#### 4. تفسير نتائج الدراسة

من خلال ما سبق ذكره تم الوصول إلى نتيجة نهائية لهذه الدراسة وهي أن لإدارة البيانات الضخمة بأبعاده الثلاث (توافر الإمكانيات المادية لإدارة البيانات الضخمة، توافر الإمكانيات البشرية لإدارة البيانات الضخمة، توافر البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة) أثر إيجابي في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بأبعاده الأربعة (المشاركة

في صنع واتخاذ القرارات، مشاركة المعلومات، مشاركة العوائد، مشاركة المعرفة) بفروع شركات الاتصالات محل الدراسة وهي على التوالي: شركة "جيزي" (Djezzy) وشركة "أوريدو" (Ooredoo) وشركة "موبيليس" (Mobilis) بكل من مدينتي الميلية، الطاهير، جيجل مقر، ويمكن تقديم تفسير نهائي لنتائج الدراسة كمايلي:

■ إن المستوى العام لمتوسط محور إدارة البيانات الضخمة كان بدرجة مرتفعة لدى العمال في جميع فروع شركات الاتصالات محل الدراسة، يعطي نوعا من التفاؤل بضرورة استمرار هذه الشركات في دعم جهودها المتعلقة بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية وكذا البيئة التنظيمية الملائمة لإدارة البيانات الضخمة، خاصة وأنها تنشط ضمن بيئة سريعة التغير والمنافسة المتزايدة؛

■ إن المستوى العام لمتوسط محور ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية بجميع فروع شركات الاتصالات محل الدراسة تراوح كان مرتفعا كذلك لدى عينة الدراسة، دليل على اهتمام هذه الشركات بتنمية هذه الممارسات لزيادة فعالية مواردها البشرية والمحافظة عليها، وهو الأمر كذلك الذي مكناها من تعزيز تنافسيتها سواء من حيث الحصص السوقية أو النوعية.

## 5. الخاتمة

إن للبيانات الضخمة قيمة استراتيجية مهمة للغاية، ونظرا لتعقيدها فلا بد من وجود ممارسات تنظيمية قادرة على إدارتها، لتقدمها لمتخذي القرار والمخططين للاستفادة من مكنوناتها في الوقت والمكان المناسبين، وتعتبر ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية من أهم الآليات التي لجأت إليها أغلب المنظمات للتعامل مع البيانات الضخمة كونها تؤدي إلى تنمية مختلف قدرات الكوادر البشرية كما سبق وأن رأينا في هذه الدراسة، وقد توصل الباحثان بعد هذا البحث لعدة نتائج استنادا لها قدمت مجموعة من المقترحات، سيتم توضيحها في مجموعة من النقاط.

## 6. مقترحات الدراسة

تبعاً للنتائج المتحصل عليها يمكن تقديم جملة من المقترحات لمتعاملي الهاتف النقال محل الدراسة، وهذا من أجل زيادة دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية كمايلي:

- على الشركات محل الدراسة توفير مختلف الإمكانيات المادية والبشرية والبيئية لإدارة البيانات الضخمة لضمان فعاليتها، كما أنها مطالبة بالاستغلال الأمثل لمختلف مواردها البشرية؛
- تدعيم مختلف الإمكانيات المتعلقة بمعالجة البيانات الضخمة والعمل على تحديثها للاستجابة لمختلف التغيرات التكنولوجية الحاصلة في هذا المجال.

## 7. قائمة المراجع

### 1.1. المراجع باللغة العربية

- جمال عبد الله محمد. (2014). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي (المجلد 1). عمان - الأردن: دار المعزز للنشر والتوزيع.
- رغد محمد خروفة، و صفاء إدريس عبودي. (سبتمبر، 2020). دور مبادئ إدارة الاحتواء العالي في الحد من آثار الضغوط الوظيفية: دراسة حالة في شركة الحريري للبناء والمقاولات. المجلة العربية للإدارة، 40(3)، 199-212.
- سعد علي العنزي. (2017). الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية - منظور عالمي. بغداد: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- سماح فرج محمد عيد. (2021). أثر إدارة البيانات الضخمة على فعالية القرارات الإدارية (دراسة تطبيقية على البنك الأهلي المصري). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 12(4)، 806-778.
- سناء محمد أبو ليفة. (2016). علاقة الإدارة بالاحتواء العالي في تعزيز الإبداع الإداري -دراسة ميدانية مطبقة على شركة أسبوت لتكرير البترول - . المجلة العربية للإدارة، 36(1)، 279-305.
- عبد الله موسى ، و أحمد حبيب بلال. (2019). الذكاء الاصطناعي (المجلد 1). القاهرة - مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- علي بن ذيب الأكلبي. (2018). البيانات الضخمة واتخاذ القرار في جامعة الملك سعود. مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، 1-12.
- فلاح حسين ورد، و كاظم عبد الله حسن. (2010). إدارة الاحتواء العالي وأثرها في الأداء التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية - . مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 12(1)، 85-96.
- محمد أحسن الغبيري، و عبد الرحمان حسن حسن. (2019). البيانات الضخمة وأثرها في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 دراسة تطبيقية. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 9 (03 مكرر (الجزء الأول))، 32-51.
- محمد صالح. (2020). أثر تطبيق إدارة المواهب في تحقيق إدارة الاحتواء العالي باتصالات الجزائر - جيجل. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 6(1 مكرر 1)، 123-148.
- محمد محمد محمود حماد. (2021). أثر تطبيقات البيانات الضخمة على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الدولية في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 12(1)، 150-190.

## 2.7. المراجع باللغة الاجنبية

- Aitalegbe, N. (2017). Knowledge Management. london: Peaches Publications.
- Bryantr, K., & al. (2009). Market Valuation of Intangible Resources: The Use of Strategic Human Capital. In Advances in Management Accounting, 17, 1-42.
- Cao, Q., & Dowlatshahi, S. (2005). The Impact Of Alignment Between Virtual Enterprise And Information Technology On Business Performance In A Agile Manufacturing Environment. Journal of Operation Management, 23, 531-550.
- Carroll, N., & al. (2002). Application of Segmented Regression Analysis to the Kaiser Permanente Colorado Critical Drug Interaction Program. SAS and all other SAS Institute Inc, 1-8.
- Poletto, T., & al. (2015). The Roles of Big Data in the Decision-Support Process: An Empirical Investigation. In International conference on decision support system technology, 10-21.
- Ricardo, J., & Vera, C. (2001, May). THE CORRELATION OF EMPLOYEES INVOLVEMENT (EI) AND TURNOVER. Master of Science Degree in Management Technology, 1-73. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.
- Gollan, P. J. (2005). High involvement management and human resource sustainability: The challenges and opportunities. Asia Pacific Journal of Human Resources, 43(1), 18-33.
- Garbe, J.-N., & Miguel, G.-C. (2012). Ownership and Human Resources Strategy :The case of Spanish manufacturing firms. Academy of Management Proceedings, 2012(1).
- Kentab, M. Y. (2018). Reality of Participation in Decision-making: A Field Study on the Supervisory Offices in Riyadh City. Universal Journal of Educational Research(6), 181-896.

دور إدارة البيانات الضخمة في تحسين ممارسات إدارة الاحتواء العالي للموارد البشرية  
- دراسة ميدانية على فروع متعاملي الهاتف النقال بولاية جيجل -

---

- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical*, 2, 53-55.
- Zacharatos, A., & al. (2005). High-Performance Work Systems and Occupational Safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 77-93.