



شهادة مشاركة

يسر جامعة عمان العربية / كلية الأعمال أن تتقدم بالشكر والتقدير من

د. إلياس سالم

وذلك لمشاركتكم العلمية المتميزة بورقة بحثية في المؤتمر العلمي الدولي الرابع

" رأس المال البشري في عصر المعرفة "

2019/4/14-13

متمنين لكم مستقبلاً علمياً مزدهراً، ونتطلع إلى مساهمتكم في مؤتمراتنا العلمية القادمة

رئيس الجامعة
د. ماهر سليم



جامعة عمان العربية
AMMAN ARAB UNIVERSITY



جمعية رجال الأعمال الأردنيين
Jordanian Businessmen Association



Faculty of Business
كلية الأعمال

المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الأعمال بالمشاركة مع جمعية رجال الأعمال الأردنيين

بعنوان:

" رأس المال البشري في عصر المعرفة "

ISSN:2414-7761

13 - 14 نيسان 2019

بدعم:



البنك العربي الاسلامي الدولي
ISLAMIC INTERNATIONAL ARAB BANK



اليوم الاول
السبت 13 نيسان 2019
مدرج الجامعة

التسجيل	10:30 - 10:00
<p>- السلام الملكي - آيات من الذكر الحكيم - كلمة الأستاذ الدكتور نمر السليحات ، رئيس المؤتمر . عميد كلية الأعمال - كلمة معالي الأستاذ حمدي الطباع ، رئيس جمعية رجال الأعمال الأردنيين - كلمة عطوفة الأستاذ الدكتور ماهر سليم ، رئيس الجامعة - كلمة دولة الأستاذ فيصل الفايز ، رئيس مجلس الأعيان (راعي المؤتمر)</p>	<p>الجلسة الافتتاحية 12:00 - 11:00</p>
استراحة 12:30-12:00	
<p>المتحدث الرئيس: معالي الدكتور إبراهيم بدران رئيس الجلسة: أ. د. فؤاد الشيخ سالم مدرج الجامعة</p>	1:30 - 12:30
الجلسة الاولى 1:00 - 3:00	
<p>قاعة جرش (A2-1) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. محمد أبو صالح المقرر: د. سحر أبو بكر</p>	
عنوان البحث	الباحث
دور استراتيجيات التمكين في التغيير المنظمي (دراسة استطلاعية لتراء المدراء في عينة من المصارف الخاصة بمدينة أربيل / العراق)	الدكتورة: نظيمة أحمد رحيم الجاف الأستاذ: شيروان عمر اوامر الأستاذ: هاورى نورالدين صابر الأستاذ: زانا مجيد صادق
أثر إدارة المواهب في تمكين العاملين - دراسة استطلاعية لتراء عينة من أصحاب المواهب في الجامعة التقنية الوسطى- بغداد	الدكتورة: أصفاد مرتضى سعيد الجامعة التقنية الوسطى-بغداد
دور التمكين الإداري والوظيفي في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي	أ. د. عمر محمد عبد الله الخرابشة / جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن
أثر ردود أفعال المتدربين تجاه البرنامج التدريبي في جودة الأداء (دراسة ميدانية في المصارف الإسلامية في سورية)	الدكتورة: مزنة أحمد هشام المارديني / جامعة دمشق - سوريا

البعد التنموي لممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير واستخدام رأس مال البشري مع التأكيد على التجربة الجزائرية.	الدكتور: رياض عبد القادر الدكتور: بوسوسة نعيمة جامعة الجزائر3 – الجزائر
أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف	د. جمانة بشير أبو رمان د. عبد الرحمن غسان الصديقي جامعة الطائف -السعودية
إدارة رأس المال البشري كمقاربة حديثة لإدارة الموارد البشرية	أ. د. عبد الناصر موسي / جامعة بسكرة – الجزائر
التعلم التنظيمي كاتجاه حديث لتطوير الكفاءات والمهارات البشرية بالمؤسسات الاقتصادية	أ. د. منصف بن خديجة الأستاذة: سلمى عمارة / جامعة سوق أهراس، الجزائر
دور المعرفة التسويقية في تحسين القدرة التنافسية / دراسة تطبيقه على الصناعات الكهربائية الأردنية	الدكتور: ظاهر رداد لقرشي / جامعة عمان العربية الأستاذة: لارا ظاهر القرشي باحثة تسويق \ الجامعة الأردنية

قاعة البحر الميت (A2-24)

محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. مأمون الدبعي

المقرر: د. محمد شبيطة

عنوان البحث	الباحث
دور القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة تطبيقه على المصارف التجارية الليبية"	الدكتور: حمزة محمد محمود اكريم / جامعة بنغازي - ليبيا
أثر رأس المال البشري على العائد على حقوق الملكية في المصارف التجارية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي	أ. د. عبد الناصر نور - جامعة النجاح الوطنية – فلسطين الأستاذة: كاميليا «محمد خير» أحمد المومني- جامعة تيرنجانو/ ماليزيا
قصور المعايير المحاسبية وتأثيرها على القياس والافصاح عن رأس المال البشري في القوائم المالية (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأكاديميين المختصين في إقليم كردستان العراق)	الدكتور: دلير موسى أحمد الدكتور: نصرت طاهر شيخة الدكتور: جيوار أحمد سالر جامعة صلاح الدين - أربيل
امكانية القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في تحسين قيمة الوحدة الاقتصادية	الأستاذ الدكتور: سعود جايد مشكور العامري الأستاذ: جعفر فالح ناصر جامعة المثنى – العراق

حاضنات الأعمال ودورها في رعاية الأعمال الريادية المتناهية في الصغر - دراسة وصفية تحليلية لدور صندوق الرفد في سلطنة عمان	الاستاذ الدكتور: أرشد فؤاد مجيد التميمي / كلية البريمي الجامعية – سلطنة عمان
دور إدارة المعرفة في أداء المحفظة المالية دراسة حالة: مصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية للفترة 2007-2016	الدكتورة: رويما عمر بن همام الدكتورة: نبيلة علي العمودي الدكتور: فوزي علي بلحاج - جامعة حضرموت، اليمن
دور الكادر البشري في منح التمويل المصرفي بصيغة المشاركة « دراسة تطبيقية على عينة من المصارف السودانية»	الدكتور: محمد فضل المولى عبد الوهاب حماد جامعة الضعين / السودان
The Effect of Microfinance Institutions Activities on Economic Growth in Arab Countries	الدكتورة: لبنى سمير خلف / باحثة الدكتورة: نهيل إسماعيل سقف الحيط / الجامعة الأردنية
قاعة عراق الأمير (A2-20) محور التسويق \ رئيس الجلسة: أ. د. فؤاد الشيخ سالم المقرر: د. ظاهر القرشي	
عنوان البحث	الباحث
النوع الاجتماعي وقياس محددات رأس المال الفكري (البشري والهيكلية والعلاقاتي والابداعي) في كلية العلوم الإدارية / جامعة عدن	الدكتورة: ليلى قائد قاسم سعيد / جامعة نجران - السعودية
وسم التوظيف بالعلامة التجارية كضرورة استراتيجية لتسويق الموارد البشرية في المنظمات) دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر	الدكتورة: نجوى سعودي الأستاذة: ريمة بلفيطح الأستاذة: سمية سلامي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر
تأثير الكفايات التسويقية على الأداء التسويقي في شركات الأدوية الأردنية	الدكتور: عماد يوسف مسعود جامعة الشرق الأوسط - الأردن الأستاذ: أدهم كنعان / باحث مستقل
مدى مساهمة التسويق الرقمي في تحسين الحصة السوقية لشركة أمنية من وجهة نظر العملاء	الدكتور: فتحي عبد الله الشرع الدكتور: عبد الباسط مسلم الخوالدة/جامعة جدارا - الأردن الدكتور: علي فلاح الزعبي - جامعة عمان العربية
مدى تأثير اقتصاديات المعلومات في تبني مفهوم التسويق الأخضر - دراسة تطبيقية	الدكتور: طارق علي جاسم الأستاذة: هيام علي طالب جامعة النهرين - العراق

توظيف رأس المال البشري في تنمية التسويق الرقمي – دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في شركات الانترنت المنزلي في مدينة الموصل	الدكتور: محمد محمود حامد الملا حسن الأستاذ: سيف خالد عبد العزيز زكريا/جامعة الموصل – العراق
دور رأس المال البشري في تحقيق رضا الزبائن: أثر خصائص موظفي المكاتب الأمامية على رضا الزبائن-دراسة حالة خدمات متعامل الهاتف النقال جيزي- قسنطينة، الجزائر	الدكتورة: جيلي هدى /جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة - الجزائر
دور المبادرات النسائية في دعم أنشطة المرأة والتسويق الإلكتروني لها كمورد بشري منتج وليس مستهلك – دراسة حالة مبادرة «لأنني اهتم»	الدكتورة: عالية ادريس /جامعة الزرقاء الدكتورة: أسمي الشراب العبادي / وزارة التربية والتعليم

قاعة وادي رم (A2-4)

محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. بلال برهم

المقرر: د. عماد معل

عنوان البحث	الباحث
دور تطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري بجامعة سكيكدة	أ. د. فريد كورتل / جامعة فرحات عباس سطيف-الجزائر الدكتورة: الهام بو غليطة الأستاذة: خولة زياتي - جامعة سكيكدة
دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية	الدكتور: حديد مختار الأستاذ: هريكش مسعود جامعة جيجل-الجزائر
واقع تطبيق ممارسات مشاركة المعرفة وأثرها على تطوير أداء العاملين « دراسة تطبيقية على مكتب التعليم بمحافظة خميس مشيط – المملكة العربية السعودية»	الأستاذ: محمد سالم عبيد باهادي جمعية التنمية الأسرية / خميس مشيط / السعودية الدكتور: إبراهيم عبد الحميد أبو السندس/كلية ابن رشد للعلوم الإدارية - أبها/ السعودية
العلاقة بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية - دراسة تحليلية لدول عربية مختارة	الدكتورة: دينا أحمد عمر الجامعة التقنية الشمالية /المعهد التقني نينوى
تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير الموارد البشرية	الدكتور: شمس ضيات خلفلوي / جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على ريادة الأعمال المؤسسية - دراسة ميدانية في المنظمات الصناعية العاملة بشركة المكن الصناعية الأردنية)	الأستاذ الدكتور: محرز الشاهر جامعة تونس - تونس الأستاذ: راكان نايف أبو زيد جامعة تونس المنار - تونس

تنمية رأس المال الفكري في المؤسسات من خلال إدارة المعرفة	الدكتور: مزعيش جمال الدكتورة: عقون سعاد جامعة بومرداس الجزائر الدكتورة: دغوش العطرة -جامعة الجزائر3
Airline Activities as a Moderator of the Relationship between: Destination Drivers and Branding Case of Dubai vis--vis Emirates Airline	Prof.Rashad Al Saed; Amman Arab University; Business Administration Prof.Mohammad Subhi; Amman Arab University; Business Administration Prof. AmitabhAmitabh Upadhya; Skyline University Colleg;Tourism Department
قاعة البتراء (A2-3)	
محور الإدارة وإدارة الاعمال / رئيس الجلسة: د. غسان العمري	
المقرر: د. رامي هناندة	
عنوان البحث	الباحث
سبل تعزيز دور رأس المال الفكري في تحسين المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية العراقية ببغداد / دراسة تحليلية على عينة من التدريسيين	الأستاذ الدكتور: سعد علي حمود العنزي / كلية آشور الجامعة / العراق الأستاذ: علي عبد السلام عبد الدائم / الجامعة العراقية/العراق
دور الجامعة الجزائرية في تكوين رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة	الدكتور: يوسف عاشور الأستاذة: أمير جازية جامعة المدية - الجزائر
واقع استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى شركة جازي للاتصالات – الجزائر	الأستاذ الدكتور: زايد مراد الأستاذ الدكتور: حسين علي جامعة الجزائر3، الجزائر
تحليل العلاقة بين أبعاد إعادة هندسة الموارد البشرية وأبعاد النجاح التنظيمي (دراسة ميدانية بالتطبيق على ديوان عام محافظة سوهاج بجمهورية مصر العربية)	د. السيد الحضري أحمد محمود جامعة الطائف / المملكة العربية السعودية
دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري كبديل للخروج من التبعية لقطاع المحروقات - دراسة حالة الجزائر	أ. د. أحمد غربي الأستاذة: شفيقة ضويفي جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية /الجزائر
جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ودورها في تعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال والإبداع - مساق الريادة والإبداع -نموذجاً	الدكتور: سامر عياصرة الدكتور: متوكل ممدوح عبيدات الأستاذ الدكتور: قتيبة خطاطبة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

تمكين الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الأداء العالي في قطاع الصناعات الغذائية في فلسطين	الدكتور: سامر محمد عرقاوي / جامعة فلسطين التقنية الدكتورة: أمال عبد المجيد الحيلة / كلية فلسطين التقنية
استخدام العنصر البشري لتحسين جودة الخدمات: متطلبات النجاح	الدكتورة: كفاية عبد الله ديوان الخدمة المدنية / الأردن
الإطار المفاهيمي للعلاقة بين التمكين والابداع الاداري بين العاملين	الدكتور: عماد محمد المعلا الدكتور: خالد محمد بني حمدان جامعة عمان العربية الدكتور: عبدالله محمد الحميان جامعة حائل – السعودية
قاعة الأزرق (A2-22) محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. قحطان السامرائي المقرر: د. رأفت البطينة	
عنوان البحث	الباحث
تحليل فجوة المهارات في القطاع المصرفي والتمويل في العراق: متطلبات النظام التعليمي	أ. د. هجير عدنان زكي الأستاذ: أحمد حسين لطيف جامعة النهرين - العراق
دور القروض البنكية المدعمة في تمويل المشاريع الفلاحية في الجزائر	الدكتور: بن ساعد عبد الرحمان الأستاذ: بن ساعد يمينة / جامعة الجزائر 3- الجزائر
تحليل أثر الإفصاح عن رأس المال البشري وانعكاسه على قيمة الأسهم - دراسة في عينة من الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية	الدكتورة: سعاد عدنان نعمان وزارة التربية العراقية / العراق الدكتور: أحمد طاهر كاظم العنبيكي / كلية دجلة الجامعية
دور الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في تعظيم قيمة المنشأة في بيئة الأعمال الأردنية	الدكتور: حسن محمود الشطناوي - جامعة إربد الأهلية الدكتور: رزكار عبدالله صابر الأستاذ: فيصل نجم الدين عبدالله - جامعة صلاح الدين – أربيل
أثر الحد الأدنى للأجور على الاستثمار في الأردن	الدكتور: أيمن أحمد الخطيب / وزارة الصناعة والتجارة-الأردن الدكتورة: نهيل إسماعيل سقف الحيط / الجامعة الأردنية \ الأردن

أثر المتوقع لاستخدام لغة تقارير الأعمال الموسعة (XBRL) في تعزيز جودة التقارير المالية من وجهة نظر مكاتب التدقيق في الأردن	الدكتور: سليمان راجي وشاح / جامعة البلقاء التطبيقية الدكتور: محمد محمود حميدات الدكتورة: إسراء علي النسور الدكتور: إبراهيم مروان الخانجي
دور الإبداع في تحسين مؤشرات الأداء التشغيلي في الشركات المساهمة العامة المدرجة ببورصة عمان (دراسة تحليلية)	أ. د. سليمان حسين البشتاوي - جامعة العلوم الإسلامية العالمية الدكتور: عادل عبدالله الماطوني - صندوق الضمان الاجتماعي - ليبيا
العلاقة بين تقارير الأداء في المنظمات غير الهادفة للربح ومحاسبة الاستدامة	الدكتور: رزكار علي أحمد / جامعة السليمانية الأستاذة: كوجر إبراهيم عبد الرحمن / جامعة السليمانية

قاعة أم قيس (A2-16)

محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. سعد العنزي

المقرر: د. مالك السرحان

عنوان البحث	الباحث
دور الاستثمار في رأس المال البشري في دعم الريادة والإبداع في ظل إدارة المعرفة	الدكتور: براق عيسى الدكتورة: عبدة سليمة الدكتورة: عبدة سعاد جامعة البليدة 2 / الجزائر
تنمية الريادة والابداع لدى شباب قرى SOS (دراسة تطبيقية على شباب قرى SOS في بيوت الشباب السبعة داخل المملكة الأردنية الهاشمية)	الدكتور: محمود عيسى سعيد النعيمات الرابطة الدولية للباحثين العرب / مركز النهر المقدس
أثر الثقة التنظيمية على رأس المال البشري بجامعة عمر المختار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية في فرع درنة	الدكتور: وائل محمد جبريل جامعة عمر المختار (ليبيا)
مدى تبني منظمات الاعمال لإدارة المعرفة للتوجه نحو الاقتصاد المعرفي بغية تنمية المورد البشري / دراسة حالة: اتصالات الجزائر وكالة (المسيلة) 2018	أ. د. معين أمين السيد الدكتور: مهلال عبد الكريم جامعة الجزائر -3/ الجزائر
اختبار العلاقة بين خصائص نظم المعلومات وأبعاد التوجه الريادي في المصارف السعودية: دراسة تطبيقية على فروع مصرف الراجحي العاملة في منطقة مكة المكرمة	الدكتور: معاذ يوسف الذنبيات – جامعة الطائف - السعودية
إدارة المعرفة في ظل تحقيق أبعاد رأس المال البشري (دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الغذائية)	الدكتور: عبد العزيز براك محسن الدكتور: محمود شكر محمد جامعة المأمون - السعودية

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لاستدامة الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. دراسة حالة شركة الكوابل سيدي بن ذهيبية CSB بمستغانم (الجزائر)	الدكتورة: قصاص زكية جامعة مستغانم - الجزائر الأستاذ: طاري عبد القادر أ. د. بن الشنهو سيدي محمد جامعة تلمسان – الجزائر
دور إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري	الدكتورة: عبيدة سليمة الدكتورة: خليد عائشة / جامعة البليدة 2 / الجزائر

قاعة العقبة (A2-15)

محور نظم المعلومات / رئيس الجلسة: أ. د. رياض الشلبي

المقرر: د. امينة خدام

عنوان البحث	الباحث
طبيعة المخاطر التي تهدد أمن المعلومات في الجوازات العامة والأحوال المدنية في الأردن	الدكتور: عدنان عواد الشوابكة جامعة الطائف / السعودية
انعكاس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء المنظمي - دراسة استطلاعية لتراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي - بغداد	الدكتور ثائر أحمد سعدون السمان الأستاذة: أطياف أياد ابراهيم جامعة الموصل
Critical Success Factors of E-Commerce in the Hotel and Travel Industry: A Literature Review	Gaith Al Shammare Haitham Alali Mutia Sobihah Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA), Terengganu, Malaysia
دور نظام معلومات الموارد البشرية في تنمية رأس المال البشري	أ. د. كورتل فريد - جامعة فرحات عباس سطيف-1 الجزائر الدكتورة: حناش حبيبة الدكتورة: فنيط حديجة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة / الجزائر
المعرفة التقنية ودورها في تطوير نظم معلومات الأعمال في ظل استخدام تقنيات المعلومات الحديثة	الأستاذة: إيمان منصور أبو زقية جامعة المرقب (ليبيا)
An Integrated Model for Electronic Risk Management into Electronic Project Environment	د. مفلح الجراح جامعة عمان العربية
تكامل نظم المعلومات الإدارية ودورها في إدارة الأزمات -دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية	الدكتورة: أمينة عبد الحليم خدام جامعة عمان العربية

أثر رقاقة نظم سلسلة التوريد على القدرة على التعلم في الشركات اللوجستية الأردنية	الأستاذ : أحمد خليل منصور الدكتور : هيثم محمود العلي الأستاذ بكر إبراهيم خليفات جامعة عمان العربية
دور إدارة الإعلام الأمني في مواجهة الشائعات الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في إدارة الإعلام الأمني في الأردن	الاستاذ : مصعب محمد علي الرحاطة الدكتور : مفلح الجراح جامعة عمان العربية
أثر رقاقة نظم سلسلة التوريد على القدرة على التعلم في الشركات اللوجستية الأردنية	الأستاذ: أحمد خليل منصور الدكتور: هيثم محمود العلي الأستاذ: بكر إبراهيم خليفات جامعة عمان العربية

اليوم الثاني
الأحد 14 نيسان 2019
مدرج الجامعة

المتحدثون : الأستاذ غسان خرفان (تجارب أردنية ريادية) Prof. Mutia Sobihah - University Sultan Zainal Abidin رئيس الجلسة: د. مالك السرحان - جامعة عمان العربية مدرج الجامعة	الساعة: 9:30 - 11:00 صباحا
---	----------------------------

استراحة 11:00 – 11:30

قاعة جرش (A2-1)
محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. رشاد الساعد
المقرر: د. خلدون الخوالدة

عنوان البحث	الباحث
تمكين العاملين ودوره في تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات الأعمال	الدكتور: إلياس سالم / جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر
مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري لشركات الاتصالات الجزائرية	الدكتور: عبد المطلب بيمار الدكتور: عباس فرحات الدكتور: القرني عبد الرحمن جامعة محمد بوضياف المسيلة / الجزائر
تشارك المعرفة وأثرها في تنمية رأس المال البشري	د/ عادل السبتي بو مجان د/ جوهرة علي أقطي جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الصحة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية	الاستاذ الدكتور: سليمان إبراهيم الحوري جامعة آل البيت الدكتورة: رهام زهير المومني جامعة عمان العربية
أثر استدامة إدارة المعرفة على تميز الأداء في المؤسسة الصحية - حالة الجزائر	أ. د. بوقرة رابح / جامعة المسيلة - الجزائر الأستاذة: سراي أم السعد / جامعة برج بو عريج - الجزائر
واقع المكانة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات النفطية بالجزائر	الدكتور: رجم خالد / جامعة ورقلة - الجزائر الدكتور: عبد الكريم وهراني الدكتورة: صباح غربي الأستاذة ختيمة لوأتي المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت - الجزائر
التدريب كمصدر للميزة التنافسية حالة مؤسسة سونا طراك (العينة المدروسة: مديرية الصيانة)	الدكتورة: سكر فاطمة الزهراء - جامعة الجزائر 3 أ. د. شتاتحة عائشة - جامعة عمار ثلجي بالأغواط / الجزائر
أثر إدارة المواهب على رشاقة الموارد البشرية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن	الاستاذة: ضحي محمد أبو غزال الدكتور: غسان عيسى العمري - جامعة عمان العربية
أثر استخدام الانترنت على تسويق خطاب الكراهية» من وجهة نظر المحللين وذوي الخبرة والعلاقة والفنيين من مختلف شرائح المجتمع الأردني	الدكتور: ظاهر رداد حسن القرشي الدكتور: تيسير محمد العفيشات - جامعة عمان العربية
أثر رشاقة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الأردنية	الاستاذة: مرادم رياض حسن الدكتور: غسان عيسى العمري جامعة عمان العربية
أثر التخطيط الاستراتيجي في تحقيق ريادة شركة مجموعة منير سحتيان التجارية	الأستاذة: أمال أحمد عبد علان الدكتور: غسان عيسى العمري جامعة عمان العربية

قاعة البتراء (A2-3) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. عبد الناصر موسي المقرر: د. رهام المومني	
عنوان البحث	الباحث
أهمية رأس المال الاجتماعي في تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية ومواجهة التحديات	الاستاذ الدكتور: سعود جايد مشكور العامري الدكتور: عقيل حميد جابر الحلو الأستاذ: محمد حسن رشم جامعة المثنى – العراق
استثمار المعرفة الخضراء في بناء المنظمات الذكية دراسة تحليلية في شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق	الدكتور: هاشم فوزي العبادي الدكتور: وليد عباس جبر الدعيمي جامعة الكوفة /العراق
The Business Curriculum and the Future Employment Market: the Views of Jordanian Business Leaders	أ. د. بلال برهم الدكتور: خلدون الخوالدة جامعة عمان العربية - الأردن
تطبيق عمليات إدارة لمعرفة كتوجه جديد لتفعيل أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية	الدكتور: هواري مغبية الدكتورة: ملال ربيعة جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة -الجزائر
استراتيجية تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية من أجل تحقيق ميزة تنافسية مستدامة - دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الأدوية	الدكتورة: طبائية سليمة جامعة 8 ماي 1945 قالمة - الجزائر الأستاذ: مرابط بلال / جامعة الجزائر 3 الدكتورة: بوهرين فتيحة / جامعة قسنطينة 2
Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment on Employees of Arab Bank	Prof. Rashad Al Saed, Amman Arab University. Dr. Al Hareth Abu Hussien, Amman Arab University.
أثر الكفاءات البشرية على تسويق الخدمات العلاجية في المستشفيات الأردنية الخاصة من وجهة نظر المرضى غير الأردنيين	الدكتور: ظاهر رداد لقرشي الدكتور: محمود حسين أبو جمعه /جامعة عمان العربية
تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظور الفلسفي الإسلامي (تجربة وممارسة من التاريخ الإسلامي)	الدكتور: محمد صلاح الدين رزمة جامعة العلوم الإسلامية العالمية - الأردن
قياس مستوى رضا المرضى عن الخدمات المقدمة في المستشفيات الحكومية الأردنية: دراسة حالة مستشفى النديم الحكومي	الدكتورة: سحر محمد أبو بكر / جامعة عمان العربية الأستاذ: محمد علي مجاور العمر / باحث مستقل – الأردن

دور جودة خدمات نظم الأعمال الإلكترونية في تحقيق الميزة التنافسية في شركات التأمين العاملة في الأردن	الدكتور: أحمد فتحي الحيت الدكتور: جمال الدوري - جامعة عمان الأهلية
قاعة عراق الأمير (A2-20) محور التسويق / رئيس الجلسة: أ. د. يونس مقدادي المقرر: د. تيسير العفشيات	
عنوان البحث	الباحث
دور مواقع التواصل الاجتماعي الإلكترونية في دعم تقانة التسويق الفيروسي - دراسة ميدانية في عينة من الشركات العراقية	الدكتور: علي عبد الفتاح الشاهر / العراق
أثر إدارة علاقات الزبائن الإلكترونية في رضا العملاء في شركات الاتصالات في الأردن	أ. د. سليمان إبراهيم الحوري - جامعة آل البيت الدكتورة: بروين حكمت الكردي / جامعة عمان العربية
دور رأس المال النفسي في تعزيز الابداع التسويقي (دراسة تحليلية لثراء عينة من موظفي معمل الألبسة الرجالية في النجف الأشرف)	الدكتور: ضرغام علي مسلم العميدي الدكتور: رافد حميد عباس الحدراوي الدكتور: أمير نعمة مخيف الكلابي جامعة الكوفة – كلية الإدارة والاقتصاد
أثر التسويق الشمولي في الأداء العام للشركات العاملة في القطاع الخاص – مسح أولي لحالة العراق	الأستاذ الدكتور: سعدون حمود الربيعاوي الأستاذ: مصطفى محمود محمد الصميدعي / جامعة بغداد
أثر تكنولوجيا المعرفة في تحسين إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية من خلال إدارة المعرفة -دراسة حالة مؤسسة ميناء عنابة الجزائر	الدكتور: حمزة بعلي الدكتور: بن جلول خالد - جامعة قالمة / الجزائر
تقييم واقع رأس المال العلائقي لدى متعاملي الهاتف النقال بالزائر من منظور عينة من مستخدمي وكالات المسيلة بالجزائر (موبيليس، أوريدو، جازي).	الدكتور: بن البار موسى الأستاذ: فودي محمد الأمين جامعة المسيلة / الجزائر
Internal Marketing and Employees Productivity in the Industrial Enterprises in Jordan	الدكتور: غيث العبدالله / جامعة العلوم التطبيقية – الأردن
أثر الذكاء التسويقي في الإبداع والريادة التكنولوجية في شركة الاتصالات الأردنية (دراسة تحليلية)	الدكتور: علي فلاح الزعبي الدكتور: أحمد صالح النصر جامعة عمان العربية

أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تسويق الوجهات السياحية العلاجية بالأردن: الفييس بوك	Mahmoud Alghizzawi Mohammed Habes University Sultan Zainal Abidin, Malaysia Said A. Salloum University of Fujairah, UAE
أثر الإعلانات الإلكترونية عبر شبكات التواصل الاجتماعي على دوافع الشراء لدى طلبة الجامعات الأردنية الخاصة	الاستاذ: قصي محمد خير سليمان الدومي الاستاذ الدكتور: يونس عبدالعزيز مقدادي جامعة عمان العربية
تأثير ظهور المشاهير في الإعلانات التلفزيونية على السلوك الشرائي « دراسة تطبيقية على المنتجات التجميلية للسيدات»	الأستاذ: عامر حسان الحراسيس / باحث مستقل الدكتور: ظاهر رداد القرشي - جامعة عمان العربية
قاعة الأزرق (A2-22) محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. هجير عدنان زكي المقرر: د. زياد السعيدات	
عنوان البحث	الباحث
الحكومة والإفصاح على رأس المال البشري	الأستاذة: مالطي سناء الأستاذة: مقرامنت عبد القادر - جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس / الجزائر
التدقيق والإفصاح على رأس المال البشري	الأستاذة: مقرامنت عبد القادر الأستاذة: مالطي سناء جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس / الجزائر
الإجارة المنتهية بالتملك بين النظرية والتطبيق كما يجريها البنك العربي الإسلامي الدولي في الأردن	الدكتور: محمود أبو شريعة الدكتور: مالك الحرافشة جامعة عمان العربية- الاردن
أثر الروافع على مكونات الأداء المالي كموضوع اهتمام الموارد البشرية «دراسة اختيارية على الشركات الصناعية التحويلية المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي	الدكتور: عبدالرحيم قدومي الدكتور: علاء البوات جامعة عمان العربية
أثر ابتكارات الهندسة المالية في الحد من مخاطر المؤسسات المالية المدرجة بيورصة عمان للأوراق المالية	الدكتورة: عبيد احسان هاني سمارة / جامعة فيلادلفيا أ. د. قحطان عبد سعيد السامرائي الدكتور: عمار ياسر المنصور جامعة عمان العربية

أثر التزام المدقق الخارجي بمعيار التدقيق الدولي رقم (240) على جودة الإبلاغ المالي – دراسة ميدانية في الشركات المساهمة العامة الأردنية	الدكتور: زياد السعيدات الأستاذ الدكتور: نمر السليحات جامعة عمان العربية
أثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية في رفع كفاءة رأس المال البشري في البنوك التجارية الأردنية	الدكتور: يونس الشوبكي الدكتور: زياد المطارنة جامعة عمان العربية
أثر استخدام المشتقات المالية على الأداء المالي للبنوك التجارية الأردنية	الأستاذ الدكتور: قحطان السامرائي الأستاذ: أسامة الكرابلة
أثر هيكل رأس المال على المسؤولية الاجتماعية للشركات الصناعية الأردنية	الأستاذ: مصطفى محمد فياض الدليمي الدكتور: رأفت محمد البطاينة جامعة عمان العربية
أثر ممارسات إدارة الأرباح على الرافعة المالية في الشركات المساهمة العامة الأردنية المدرجة في بورصة عمان	الاستاذ: أحمد حسين الحليق الدكتور: زياد سعيدات جامعة عمان العربية
قاعة وادي رم (A2-4) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. هاني ارتيمة المقرر: د. صخر النجداوي	
عنوان البحث	الباحث
المستوى الخامس للقيادة: التناقض المؤدي إلى النجاح مع الإشارة إلى تجربة القائد «داروين سميث»	أ. د. مخلوفي عبد السلام د. شريف مسعودة جامعة طاهري محمد - بشار، الجزائر
هيئات دعم وتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) نموذجا.	الدكتورة: بو شعير لويزة الأستاذ: مرزوق فاتح جامعة الجزائر 3 / الجزائر
فاعلية ومساهمات مؤسسات المجتمع الأردني في تطوير رأس المال البشري في الأردن	الأستاذ: عز الدين محمد الزعبي كلية القيادة والأركان الملكية / الأردن
أثر التوجه الريادي في نجاح المشاريع وأداء المنظمات (دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة العاملة في محافظة عمان)	الدكتور: محمد خير سليم أبو زيد الأستاذة: لقاء عمر العدوان الأستاذ: زكريا أحمد العطيّات
دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير القدرات التسويقية للأعمال الريادية في الجامعات الأردنية – دراسة حالة: حاضنة أعمال جامعة عمان العربية CORE	د. مطيع صالح الشبلي جامعة عمان العربية

المراة ورأس المال البشري	الدكتور: عاطف حسين الحاح وزارة التخطيط والتعاون الدولي / الأردن
حاضنات الأعمال في الاقتصاد الجزائري بين الواقع والمأمول.	الدكتور: أيت محمد مراد الدكتورة: أمزيان أنيسة- جامعة الجزائر3
أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي» دراسة ميدانية لمؤسسة الجرارات الفلاحية ETRAG ، مؤسسة المحركات EMO، مؤسسة الجرارات ATC.	الأستاذة: بلكرمي وداد الأستاذة: ديب نورة جامعة أحمد مهري قسنطينة 2 / الجزائر
التجارب الريادية الأجنبية والعربية والدروس المستفادة منها على صعيد الدول ومنظمات الأعمال	الأستاذ: داود زياد بشير جامعة العلوم الإسلامية – الأردن الأستاذة: فاطمة موسى عمران باحثة مستقلة / الأردن
الصفات القيادية ودورها في التخطيط الاستراتيجي التسويقي في البنوك التجارية العاملة في الأردن	الدكتور: ظاهر رداد القرشي / جامعة عمان العربية الأستاذة: بلقيس سمير المحيسن / باحثة مستقلة
أثر تكامل سلسلة التوريد على نمو مجموعة السيفوي	الأستاذ: باسل رشيد أسعد صفا الأستاذ الدكتور: محمد صبحي أبو صالح جامعة عمان العربية
أثر الإدارة الإلكترونية للتعويضات والامتيازات على أداء العاملين في عمان	الأستاذة: بتول محمد ياقتي أ. د. بلال برهم - جامعة عمان العربية
قاعة أم قيس (A2-16) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. زايد مراد المقرر: د. معتز الزعبي	
عنوان البحث	الباحث
أهمية تفعيل رأس مال البشري لإنجاح المشاريع المصغرة الممولة من مؤسسات الزكاة -دراسة حالة صندوق الزكاة الجزائري	الأستاذ: عبد الحكيم بزاولية المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان الأستاذة: مروة مويسي جامعة غرداية –الجزائر
أبعاد منظمة التعلم وأثرها على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية	الدكتور: غسان عيسى العمري
دور الثقافة التنظيمية وأهميتها في بناء رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية: تحليل الواقع ومتطلبات التوجه نحو المستقبل	الدكتورة: مجد حسن ريان جامعة البتراء - الأردن

The impact of E-government on Job Performance on Civil Status and Passport Department in Jordan	Khaled Mahmoud Al Mashaqbeh, Kalsom Ali USIM- UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
تأثير الاجماع الاستراتيجي في السلوك الاستراتيجي والخيارات الاستراتيجية – مسح لرواد الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العراق	الدكتورة: سناء عبد الرحيم العبادي الأستاذ: مصطفى محمود محمد الصميدعي - جامعة بغداد
دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الابداع بحث استطلاعي تحليلي في مصرف آشور الأهلي	الدكتورة: شفاء بلاسم حسن الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية / العراق
أثر الدورات التدريبية في تنمية الموارد البشرية- دراسة حالة ابتكار قسم التحليل المالي الشرعي	الدكتورة: تمارا يحيى ملكاوي / الأردن
إدارة المعرفة وأثرها على التعلم المنظمي	الدكتور: سلمان محمد أبو لحية الدكتور: محمود أبو جمعه جامعة عمان العربية
Leadership, Knowledge Management and Human Capital Development	الدكتور : صخر النجداوي الدكتور : رامي هناندة جامعة عمان العربية
أثر استراتيجية التوزيع على الأداء التنظيمي في مجموعة المناصير الأردنية للإسمنت	الأستاذ: أحمد عادل الربيعي أ. د. رشاد محمد الساعد جامعة عمان العربية
التمكين الإداري وعلاقته بالاتجاه نحو ممارسة قيادة التغيير من وجهة نظر الموظفين الإداريين في كليات المجتمع المتوسطة بالمحافظات الجنوبية	الأستاذ: إبراهيم خليل روقه الدكتور: محمد محمد عليان الدكتور: محمد هاشم أغا غزة - فلسطين
مدى توافر متطلبات تطبيق الإنتاج الرشيق وأثرها على مرونة التصنيع: دراسة على المشاريع الصناعية الصغيرة الأردنية	الدكتورة: سحر محمد أبو بكر جامعة عمان العربية الأستاذ: وسام محمد موسى جبريل / باحث مستقل – الأردن

قاعة البحر الميت (A2-24) محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. عبد الناصر نور المقرر: د. سلمان أبو لحية	
عنوان البحث	الباحث
تحليل واقع الاستثمار في المورد البشري وسوق العمل في العراق بعد عام 2003	الدكتورة: حمديّة شاكّر مسلم اليازمي - جامعة بغداد الأستاذة: نادية لطفي جبر الجبوري - وزارة التخطيط / دائرة التنمية البشرية
Microfinance - An Emerging Tool for Women's Economic Empowerment	الدكتورة: لبنى سمير خلف / باحثة الدكتورة: نهيل إسماعيل سقّف الحيط الجامعة الأردنية
مشاكل الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية كونها أحد بنود الموجودات طويلة الأجل وعرضها في القوائم المالية	د. كمال النقيب جامعة المنصور - بغداد - العراق
أثر مبادئ الحاكمية المؤسسية في الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية	د. أحمد عدنان أبو الهيجاء جامعة اربد الاهلية - الاردن
أثر السيولة والملاءة المالية على ربحية البنوك التجارية الأردنية	لأستاذ: رakan راتب فريجات الدكتور: عمّار ياسر المنصور جامعة عمان العربية - الاردن
تحديد وقياس المخاطر الداخلية والخارجية ومعرفة أثرها على الخسائر المحتملة في مؤسسات التمويل الأصغر	الدكتور: عمّار ياسر المنصور - جامعة عمان العربية الدكتور: سليم فيصل النابلسي - باحث مستقل
أثر تطبيق قواعد الحاكمية المؤسسية على المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية الأردنية	الدكتور: معتز كامل الزعبي الدكتور: ناهض حابس الرواشدة جامعة عمان العربية - الأردن
أثر خصائص لجان التدقيق في مستوى الإفصاح عن بيانات رأس المال البشري في البنوك التجارية الأردنية «دراسة تطبيقية»	الدكتور: محمد فوزي شبيطة جامعة عمان العربية - الأردن الدكتور: حسن محمود الشطناوي - جامعة إربد - الأردن
التمويل الأصغر، تجارب وقصص نجاحات عربية وعالمية	الأستاذ الدكتور: قحطان عبد سعيد السامرني جامعة عمان العربية - الأردن الدكتورة: منى محمد حبش - باحثة

أثر زيادة رأس المال على القوة الإيرادية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية	الأستاذة: ريم علي عبد الله سبيتان الدكتور: مازن أحمد العمري - جامعة عمان العربية
أثر تغير سعر الصرف وسعر الفائدة على القيمة السوقية للشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية	الأستاذ: فهد فيصل غازي السامرائي أ. د. قحطان عبد سعيد السامرائي جامعة عمان العربية
أثر تأخير تدقيق الإقرار الضريبي على العبء الضريبي للمكلف	الأستاذ: بهاء رشيد عبد الله الماضي الدكتور: مازن أحمد العمري جامعة عمان العربية
قاعة العقبة (A2-15) محور نظم المعلومات / رئيس الجلسة: أ. د. فريد كورتل المقرر: د. هيثم العلي	
عنوان البحث	الباحث

الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق اقتصاد المعرفة قائم على تطوير الإبداع في الوطن العربي	الدكتورة: أمينة مزيان أ. د. عبد الرحمان بن عنتر جامعة أمحمد بوقرة بومرداس - الجزائر
دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم.	الدكتورة: خوله عبد العزيز حماد الصانع وزارة التربية والتعليم - الأردن
تنمية الموارد البشرية من منظور تبني استراتيجيات التعلم التنظيمي لخلق كفاءات محورية	الدكتورة: مانع سيرينة - جامعة خنشلة الجزائر الدكتورة: ملال ربيعة - جامعة سعيدة الجزائر
علاقة المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية لمنظمات الاعمال والمزايا التنافسية في منظمات الاعمال في ليبيا	الأستاذ: يوسف عبدالله محمد شناك الأستاذ: الهادي أحمد حماد جامعة افريقيا - دولة ليبيا
دور القيادة الاخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية في البنك التجاري الأردني	الأستاذ: أشرف محمد أبو الراغب أ. د. رشاد محمد الساعد جامعة عمان العربية
أثر إدارة المعرفة في مهارات التفكير الاستراتيجي للقيادات في شركات الاتصال في الأردن	أ. د. رشاد محمد الساعد الأستاذ: مؤيد جهاد علي احمد جامعة عمان العربية



أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على عمليات إدارة المعرفة من خلال سلوك المواطنة التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية	الأستاذة: مرام عدنان حسن الشрман الدكتورة: سحر محمد أبو بكر - جامعة عمان العربية
أثر عناصر المزيج التسويقي على أداء متاجر السلسلة في الأردن	الأستاذ: سيف الدين محمود المحيسن الدكتور: ظاهر رداد القرشي جامعة عمان العربية / الأردن
أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز رأس المال المعرفي في مجموعة طلال أبو غزاله في الأردن	الأستاذة: تسنيم حكم وصفي الحطاب الدكتور: غسان عيسى العمري جامعة عمان العربية

الجلسة الختامية 2:00 – 3:00

رئيس الجلسة: أ. د. نمر السليحات

مقرر الجلسة: د. علي الزعبي

مدرج الجامعة

البيان الختامي

والتوصيات

والاعلان عن طبعة المؤتمر العلمي الدولي الخامس لكلية الأعمال 2020

استراحة : 3:00 - 5,00 / مدينة جرش

جامعة عمان العربية
AMMAN ARAB UNIVERSITY



جمعية رجال الأعمال الأردنيين
Jordanian Businessmen Association



Faculty of Business
كلية الأعمال

المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الأعمال بالمشاركة مع جمعية رجال الأعمال الأردنيين

بعنوان:

" رأس المال البشري في عصر المعرفة "

ISSN:2414-7761

13 - 14 نيسان 2019

بدعم:



البنك العربي الاسلامي الدولي
ISLAMIC INTERNATIONAL ARAB BANK



اليوم الاول
السبت 13 نيسان 2019
مدرج الجامعة

التسجيل	10:30 - 10:00
<p>- السلام الملكي - آيات من الذكر الحكيم - كلمة الأستاذ الدكتور نمر السليحات ، رئيس المؤتمر . عميد كلية الأعمال - كلمة معالي الأستاذ حمدي الطباع ، رئيس جمعية رجال الأعمال الأردنيين - كلمة عطوفة الأستاذ الدكتور ماهر سليم ، رئيس الجامعة - كلمة دولة الأستاذ فيصل الفايز ، رئيس مجلس الأعيان (راعي المؤتمر)</p>	<p>الجلسة الافتتاحية 12:00 - 11:00</p>
استراحة 12:30-12:00	
<p>المتحدث الرئيس: معالي الدكتور إبراهيم بدران رئيس الجلسة: أ. د. فؤاد الشيخ سالم مدرج الجامعة</p>	1:30 - 12:30
الجلسة الاولى 1:00 - 3:00	
<p>قاعة جرش (A2-1) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. محمد أبو صالح المقرر: د. سحر أبو بكر</p>	
عنوان البحث	الباحث
دور استراتيجيات التمكين في التغيير المنظمي (دراسة استطلاعية لتراء المدراء في عينة من المصارف الخاصة بمدينة أربيل / العراق)	الدكتورة: نظيمة أحمد رحيم الجاف الأستاذ: شيروان عمر اوامر الأستاذ: هاورى نورالدين صابر الأستاذ: زانا مجيد صادق
أثر إدارة المواهب في تمكين العاملين - دراسة استطلاعية لتراء عينة من أصحاب المواهب في الجامعة التقنية الوسطى- بغداد	الدكتورة: أصفاد مرتضى سعيد الجامعة التقنية الوسطى-بغداد
دور التمكين الإداري والوظيفي في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي	أ. د. عمر محمد عبد الله الخرابشة / جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن
أثر ردود أفعال المتدربين تجاه البرنامج التدريبي في جودة الأداء (دراسة ميدانية في المصارف الإسلامية في سورية)	الدكتورة: مزنة أحمد هشام المارديني / جامعة دمشق - سوريا

البعد التنموي لممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير واستخدام رأس مال البشري مع التأكيد على التجربة الجزائرية.	الدكتور: رياض عبد القادر الدكتور: بوسوسة نعيمة جامعة الجزائر3 – الجزائر
أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف	د. جمانة بشير أبو رمان د. عبد الرحمن غسان الصديقي جامعة الطائف -السعودية
إدارة رأس المال البشري كمقاربة حديثة لإدارة الموارد البشرية	أ. د. عبد الناصر موسي / جامعة بسكرة – الجزائر
التعلم التنظيمي كاتجاه حديث لتطوير الكفاءات والمهارات البشرية بالمؤسسات الاقتصادية	أ. د. منصف بن خديجة الأستاذة: سلمى عمارة / جامعة سوق أهراس، الجزائر
دور المعرفة التسويقية في تحسين القدرة التنافسية / دراسة تطبيقه على الصناعات الكهربائية الأردنية	الدكتور: ظاهر رداد لقرشي / جامعة عمان العربية الأستاذة: لارا ظاهر القرشي باحثة تسويق \ الجامعة الأردنية

قاعة البحر الميت (A2-24)

محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. مأمون الدبعي

المقرر: د. محمد شبيطة

عنوان البحث	الباحث
دور القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة تطبيقه على المصارف التجارية الليبية"	الدكتور: حمزة محمد محمود اكريم / جامعة بنغازي - ليبيا
أثر رأس المال البشري على العائد على حقوق الملكية في المصارف التجارية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي	أ. د. عبد الناصر نور - جامعة النجاح الوطنية – فلسطين الأستاذة: كاميليا «محمد خير» أحمد المومني- جامعة تيرنجانو / ماليزيا
قصور المعايير المحاسبية وتأثيرها على القياس والافصاح عن رأس المال البشري في القوائم المالية (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأكاديميين المختصين في إقليم كردستان العراق)	الدكتور: دلير موسى أحمد الدكتور: نصرت طاهر شيخة الدكتور: جيوار أحمد سالر جامعة صلاح الدين - أربيل
امكانية القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في تحسين قيمة الوحدة الاقتصادية	الأستاذ الدكتور: سعود جايد مشكور العامري الأستاذ: جعفر فالح ناصر جامعة المثنى – العراق

حاضنات الأعمال ودورها في رعاية الأعمال الريادية المتناهية في الصغر - دراسة وصفية تحليلية لدور صندوق الرفد في سلطنة عمان	الاستاذ الدكتور: أرشد فؤاد مجيد التميمي / كلية البريمي الجامعية – سلطنة عمان
دور إدارة المعرفة في أداء المحفظة المالية دراسة حالة: مصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية للفترة 2007-2016	الدكتورة: رويما عمر بن همام الدكتورة: نبيلة علي العمودي الدكتور: فوزي علي بلحاج - جامعة حضرموت، اليمن
دور الكادر البشري في منح التمويل المصرفي بصيغة المشاركة « دراسة تطبيقية على عينة من المصارف السودانية»	الدكتور: محمد فضل المولى عبد الوهاب حماد جامعة الضعين / السودان
The Effect of Microfinance Institutions Activities on Economic Growth in Arab Countries	الدكتورة: لبنى سمير خلف / باحثة الدكتورة: نهيل إسماعيل سقف الحيط / الجامعة الأردنية
قاعة عراق الأمير (A2-20) محور التسويق \ رئيس الجلسة: أ. د. فؤاد الشيخ سالم المقرر: د. ظاهر القرشي	
عنوان البحث	الباحث
النوع الاجتماعي وقياس محددات رأس المال الفكري (البشري والهيكلية والعلاقاتي والابداعي) في كلية العلوم الإدارية / جامعة عدن	الدكتورة: ليلى قائد قاسم سعيد / جامعة نجران - السعودية
وسم التوظيف بالعلامة التجارية كضرورة استراتيجية لتسويق الموارد البشرية في المنظمات) دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر	الدكتورة: نجوى سعودي الأستاذة: ريمة بلفيطح الأستاذة: سمية سلامي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر
تأثير الكفايات التسويقية على الأداء التسويقي في شركات الأدوية الأردنية	الدكتور: عماد يوسف مسعود جامعة الشرق الأوسط - الأردن الأستاذ: أدهم كنعان / باحث مستقل
مدى مساهمة التسويق الرقمي في تحسين الحصة السوقية لشركة أمنية من وجهة نظر العملاء	الدكتور: فتحي عبد الله الشرع الدكتور: عبد الباسط مسلم الخوالدة/جامعة جدارا - الأردن الدكتور: علي فلاح الزعبي - جامعة عمان العربية
مدى تأثير اقتصاديات المعلومات في تبني مفهوم التسويق الأخضر - دراسة تطبيقية	الدكتور: طارق علي جاسم الأستاذة: هيام علي طالب جامعة النهرين - العراق

توظيف رأس المال البشري في تنمية التسويق الرقمي – دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في شركات الانترنت المنزلي في مدينة الموصل	الدكتور: محمد محمود حامد الملا حسن الأستاذ: سيف خالد عبد العزيز زكريا/جامعة الموصل – العراق
دور رأس المال البشري في تحقيق رضا الزبائن: أثر خصائص موظفي المكاتب الأمامية على رضا الزبائن-دراسة حالة خدمات متعامل الهاتف النقال جيزي- قسنطينة، الجزائر	الدكتورة: جيلي هدى /جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة - الجزائر
دور المبادرات النسائية في دعم أنشطة المرأة والتسويق الإلكتروني لها كمورد بشري منتج وليس مستهلك – دراسة حالة مبادرة «لأنني اهتم»	الدكتورة: عالية ادريس /جامعة الزرقاء الدكتورة: أسمي الشراب العبادي / وزارة التربية والتعليم

قاعة وادي رم (A2-4)

محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. بلال برهم

المقرر: د. عماد معل

عنوان البحث	الباحث
دور تطبيقات إدارة المعرفة في تنمية رأس المال البشري بجامعة سكيكدة	أ. د. فريد كورتل / جامعة فرحات عباس سطيف -الجزائر الدكتورة: الهام بو غليطة الأستاذة: خولة زياتي - جامعة سكيكدة
دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية	الدكتور: حديد مختار الأستاذ: هريكش مسعود جامعة جيجل-الجزائر
واقع تطبيق ممارسات مشاركة المعرفة وأثرها على تطوير أداء العاملين « دراسة تطبيقية على مكتب التعليم بمحافظة خميس مشيط – المملكة العربية السعودية»	الأستاذ: محمد سالم عبيد باهادي جمعية التنمية الأسرية / خميس مشيط / السعودية الدكتور: إبراهيم عبد الحميد أبو السندس/كلية ابن رشد للعلوم الإدارية -أبها/ السعودية
العلاقة بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية - دراسة تحليلية لدول عربية مختارة	الدكتورة: دينا أحمد عمر الجامعة التقنية الشمالية/المعهد التقني نينوى
تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير الموارد البشرية	الدكتور: شمس ضيات خلفلوي / جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على ريادة الأعمال المؤسسية - دراسة ميدانية في المنظمات الصناعية العاملة بشركة المحدث الصناعية الأردنية)	الأستاذ الدكتور: محرز الشاهر جامعة تونس - تونس الأستاذ: راكان نايف أبو زيد جامعة تونس المنار - تونس

تنمية رأس المال الفكري في المؤسسات من خلال إدارة المعرفة	الدكتور: مزغيش جمال الدكتورة: عقون سعاد جامعة بومرداس الجزائر الدكتورة: دغوش العطرة - جامعة الجزائر3
Airline Activities as a Moderator of the Relationship between: Destination Drivers and Branding Case of Dubai vis--vis Emirates Airline	Prof.Rashad Al Saed; Amman Arab University; Business Administration Prof.Mohammad Subhi; Amman Arab University; Business Administration Prof. AmitabhAmitabh Upadhya; Skyline University Colleg;Tourism Department
قاعة البتراء (A2-3)	
محور الإدارة وإدارة الاعمال / رئيس الجلسة: د. غسان العمري	
المقرر: د. رامي هناندة	
عنوان البحث	الباحث
سبل تعزيز دور رأس المال الفكري في تحسين المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية العراقية ببغداد / دراسة تحليلية على عينة من التدريسيين	الأستاذ الدكتور: سعد علي حمود العنزي / كلية آشور الجامعة / العراق الأستاذ: علي عبد السلام عبد الدائم / الجامعة العراقية/العراق
دور الجامعة الجزائرية في تكوين رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة	الدكتور: يوسف عاشور الأستاذة: أمير جازية جامعة المدية - الجزائر
واقع استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى شركة جازي للاتصالات - الجزائر	الأستاذ الدكتور: زايد مراد الأستاذ الدكتور: حسين علي جامعة الجزائر3، الجزائر
تحليل العلاقة بين أبعاد إعادة هندسة الموارد البشرية وأبعاد النجاح التنظيمي (دراسة ميدانية بالتطبيق على ديوان عام محافظة سوهاج بجمهورية مصر العربية)	د. السيد الحضري أحمد محمود جامعة الطائف / المملكة العربية السعودية
دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري كبديل للخروج من التبعية لقطاع المحروقات - دراسة حالة الجزائر	أ. د. أحمد غربي الأستاذة: شفيقة ضويفي جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية /الجزائر
جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ودورها في تعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال والإبداع - مساق الريادة والإبداع - نموذجاً	الدكتور: سامر عياصرة الدكتور: متوكل ممدوح عبيدات الأستاذ الدكتور: قتيبة خطاطبة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

تمكين الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الأداء العالي في قطاع الصناعات الغذائية في فلسطين	الدكتور: سامر محمد عرقاوي / جامعة فلسطين التقنية الدكتورة: أمال عبد المجيد الحيلة / كلية فلسطين التقنية
استخدام العنصر البشري لتحسين جودة الخدمات: متطلبات النجاح	الدكتورة: كفاية عبد الله ديوان الخدمة المدنية / الأردن
الإطار المفاهيمي للعلاقة بين التمكين والابداع الاداري بين العاملين	الدكتور: عماد محمد المعلا الدكتور: خالد محمد بني حمدان جامعة عمان العربية الدكتور: عبدالله محمد الحميان جامعة حائل – السعودية
قاعة الأزرق (A2-22) محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. قحطان السامرائي المقرر: د. رأفت البطينة	
عنوان البحث	الباحث
تحليل فجوة المهارات في القطاع المصرفي والتمويل في العراق: متطلبات النظام التعليمي	أ. د. هجير عدنان زكي الأستاذ: أحمد حسين لطيف جامعة النهرين - العراق
دور القروض البنكية المدعمة في تمويل المشاريع الفلاحية في الجزائر	الدكتور: بن ساعد عبد الرحمان الأستاذ: بن ساعد يمينة / جامعة الجزائر 3- الجزائر
تحليل أثر الإفصاح عن رأس المال البشري وانعكاسه على قيمة الأسهم - دراسة في عينة من الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية	الدكتورة: سعاد عدنان نعمان وزارة التربية العراقية / العراق الدكتور: أحمد طاهر كاظم العنبيكي / كلية دجلة الجامعية
دور الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في تعظيم قيمة المنشأة في بيئة الأعمال الأردنية	الدكتور: حسن محمود الشطناوي - جامعة إربد الأهلية الدكتور: رزكار عبدالله صابر الأستاذ: فيصل نجم الدين عبدالله - جامعة صلاح الدين – أربيل
أثر الحد الأدنى للأجور على الاستثمار في الأردن	الدكتور: أيمن أحمد الخطيب / وزارة الصناعة والتجارة-الأردن الدكتورة: نهيل إسماعيل سقف الحيط / الجامعة الأردنية \ الأردن

أثر المتوقع لاستخدام لغة تقارير الأعمال الموسعة (XBRL) في تعزيز جودة التقارير المالية من وجهة نظر مكاتب التدقيق في الأردن	الدكتور: سليمان راجي وشاح / جامعة البلقاء التطبيقية الدكتور: محمد محمود حميدات الدكتورة: إسراء علي النسور الدكتور: إبراهيم مروان الخانجي
دور الإبداع في تحسين مؤشرات الأداء التشغيلي في الشركات المساهمة العامة المدرجة ببورصة عمان (دراسة تحليلية)	أ. د. سليمان حسين البشتاوي - جامعة العلوم الإسلامية العالمية الدكتور: عادل عبدالله الماطوني - صندوق الضمان الاجتماعي - ليبيا
العلاقة بين تقارير الأداء في المنظمات غير الهادفة للربح ومحاسبة الاستدامة	الدكتور: رزكار علي أحمد / جامعة السليمانية الأستاذة: كوجر إبراهيم عبد الرحمن / جامعة السليمانية

قاعة أم قيس (A2-16)

محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. سعد العنزي

المقرر: د. مالك السرحان

عنوان البحث	الباحث
دور الاستثمار في رأس المال البشري في دعم الريادة والإبداع في ظل إدارة المعرفة	الدكتور: براق عيسى الدكتورة: عبدة سليمة الدكتورة: عبدة سعاد جامعة البليدة 2 / الجزائر
تنمية الريادة والابداع لدى شباب قرى SOS (دراسة تطبيقية على شباب قرى SOS في بيوت الشباب السبعة داخل المملكة الأردنية الهاشمية)	الدكتور: محمود عيسى سعيد النعيمات الرابطة الدولية للباحثين العرب / مركز النهر المقدس
أثر الثقة التنظيمية على رأس المال البشري بجامعة عمر المختار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية في فرع درنة	الدكتور: وائل محمد جبريل جامعة عمر المختار (ليبيا)
مدى تبني منظمات الاعمال لإدارة المعرفة للتوجه نحو الاقتصاد المعرفي بغية تنمية المورد البشري / دراسة حالة: اتصالات الجزائر وكالة (المسيلة) 2018	أ. د. معين أمين السيد الدكتور: مهلال عبد الكريم جامعة الجزائر -3/ الجزائر
اختبار العلاقة بين خصائص نظم المعلومات وأبعاد التوجه الريادي في المصارف السعودية: دراسة تطبيقية على فروع مصرف الراجحي العاملة في منطقة مكة المكرمة	الدكتور: معاذ يوسف الذنبيات – جامعة الطائف - السعودية
إدارة المعرفة في ظل تحقيق أبعاد رأس المال البشري (دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الغذائية)	الدكتور: عبد العزيز براك محسن الدكتور: محمود شكر محمد جامعة المأمون - السعودية

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لاستدامة الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. دراسة حالة شركة الكوابل سيدي بن ذهبية CSB بمستغانم (الجزائر)	الدكتورة: قصاص زكية جامعة مستغانم - الجزائر الأستاذ: طاري عبد القادر أ. د. بن الشنهو سيدي محمد جامعة تلمسان – الجزائر
دور إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري	الدكتورة: عبيدة سليمة الدكتورة: خليد عائشة / جامعة البليدة 2 / الجزائر

قاعة العقبة (A2-15)

محور نظم المعلومات / رئيس الجلسة: أ. د. رياض الشلبي

المقرر: د. امينة خدام

عنوان البحث	الباحث
طبيعة المخاطر التي تهدد أمن المعلومات في الجوازات العامة والأحوال المدنية في الأردن	الدكتور: عدنان عواد الشوابكة جامعة الطائف / السعودية
انعكاس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء المنظمي - دراسة استطلاعية لتراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي - بغداد	الدكتور ثائر أحمد سعدون السمان الأستاذة: أطياف أياد ابراهيم جامعة الموصل
Critical Success Factors of E-Commerce in the Hotel and Travel Industry: A Literature Review	Gaith Al Shammare Haitham Alali Mutia Sobihah Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA), Terengganu, Malaysia
دور نظام معلومات الموارد البشرية في تنمية رأس المال البشري	أ. د. كورتل فريد - جامعة فرحات عباس سطيف-1 الجزائر الدكتورة: حناش حبيبة الدكتورة: فنيط حديجة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة / الجزائر
المعرفة التقنية ودورها في تطوير نظم معلومات الأعمال في ظل استخدام تقنيات المعلومات الحديثة	الأستاذة: إيمان منصور أبو زقية جامعة المرقب (ليبيا)
An Integrated Model for Electronic Risk Management into Electronic Project Environment	د. مفلح الجراح جامعة عمان العربية
تكامل نظم المعلومات الإدارية ودورها في إدارة الأزمات -دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية	الدكتورة: أمينة عبد الحليم خدام جامعة عمان العربية

الأستاذ : أحمد خليل منصور الدكتور : هيثم محمود العلي الأستاذ بكر ابراهيم خليفات جامعة عمان العربية	أثر رقاقة نظم سلسلة التوريد على القدرة على التعلم في الشركات اللوجستية الأردنية
الاستاذ : مصعب محمد علي الرحاطة الدكتور : مفلح الجراح جامعة عمان العربية	دور إدارة الإعلام الأمني في مواجهة الشائعات الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في إدارة الإعلام الأمني في الأردن
الأستاذ: أحمد خليل منصور الدكتور: هيثم محمود العلي الأستاذ: بكر ابراهيم خليفات جامعة عمان العربية	أثر رقاقة نظم سلسلة التوريد على القدرة على التعلم في الشركات اللوجستية الأردنية

اليوم الثاني
الأحد 14 نيسان 2019
مدرج الجامعة

المتحدثون : الأستاذ غسان خرفان (تجارب أردنية ريادية) Prof. Mutia Sobihah - University Sultan Zainal Abidin رئيس الجلسة: د. مالك السرحان - جامعة عمان العربية مدرج الجامعة	الساعة: 9:30 - 11:00 صباحا
---	----------------------------

استراحة 11:00 – 11:30

قاعة جرش (A2-1)
محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. رشاد الساعد
المقرر: د. خلدون الخوالدة

عنوان البحث	الباحث
تمكين العاملين ودوره في تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات الأعمال	الدكتور: إلياس سالم / جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر
مساهمة عمليات إدارة المعرفة في تطوير رأس المال البشري لشركات الاتصالات الجزائرية	الدكتور: عبد المطلب بيمار الدكتور: عباس فرحات الدكتور: القرني عبد الرحمن جامعة محمد بوضياف المسيلة / الجزائر
تشارك المعرفة وأثرها في تنمية رأس المال البشري	د/ عادل السبتي بو مجان د/ جوهرة علي أقطي جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الصحة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية	الاستاذ الدكتور: سليمان إبراهيم الحوري جامعة آل البيت الدكتورة: رهام زهير المومني جامعة عمان العربية
أثر استدامة إدارة المعرفة على تميز الأداء في المؤسسة الصحية - حالة الجزائر	أ. د. بوقرة رابح /جامعة المسيلة- الجزائر الأستاذة: سراي أم السعد /جامعة برج بو عريج - الجزائر
واقع المكانة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات النفطية بالجزائر	الدكتور: رجم خالد /جامعة ورقلة-الجزائر الدكتور: عبد الكريم وهراني الدكتورة: صباح غربي الأستاذة ختيمة لوأتي المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت - الجزائر
التدريب كمصدر للميزة التنافسية حالة مؤسسة سونا طراك (العينة المدروسة: مديرية الصيانة)	الدكتورة: سكر فاطمة الزهراء - جامعة الجزائر 3 أ. د. شتاتحة عائشة - جامعة عمار ثلجي بالأغواط / الجزائر
أثر إدارة المواهب على رشاقة الموارد البشرية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن	الاستاذة: ضحي محمد أبو غزال الدكتور: غسان عيسى العمري - جامعة عمان العربية
أثر استخدام الانترنت على تسويق خطاب الكراهية» من وجهة نظر المحللين وذوي الخبرة والعلاقة والفنيين من مختلف شرائح المجتمع الأردني	الدكتور: ظاهر رداد حسن القرشي الدكتور: تيسير محمد العفيشات - جامعة عمان العربية
أثر رشاقة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في شركات الأدوية الأردنية	الاستاذة: مرادم رياض حسن الدكتور: غسان عيسى العمري جامعة عمان العربية
أثر التخطيط الاستراتيجي في تحقيق ريادة شركة مجموعة منير سحتيان التجارية	الأستاذة: أمال أحمد عبد علان الدكتور: غسان عيسى العمري جامعة عمان العربية

قاعة البتراء (A2-3) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. عبد الناصر موسي المقرر: د. رهام المومني	
عنوان البحث	الباحث
أهمية رأس المال الاجتماعي في تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية ومواجهة التحديات	الاستاذ الدكتور: سعود جايد مشكور العامري الدكتور: عقيل حميد جابر الحلو الأستاذ: محمد حسن رشم جامعة المثنى – العراق
استثمار المعرفة الخضراء في بناء المنظمات الذكية دراسة تحليلية في شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق	الدكتور: هاشم فوزي العبادي الدكتور: وليد عباس جبر الدعيمي جامعة الكوفة /العراق
The Business Curriculum and the Future Employment Market: the Views of Jordanian Business Leaders	أ. د. بلال برهم الدكتور: خلدون الخوالدة جامعة عمان العربية - الأردن
تطبيق عمليات إدارة لمعرفة كتوجه جديد لتفعيل أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية	الدكتور: هواري مغبية الدكتورة: ملال ربيعة جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة -الجزائر
استراتيجية تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية من أجل تحقيق ميزة تنافسية مستدامة - دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الأدوية	الدكتورة: طبائية سليمة جامعة 8 ماي 1945 قالمة - الجزائر الأستاذ: مرابط بلال / جامعة الجزائر 3 الدكتورة: بوهرين فتيحة / جامعة قسنطينة 2
Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment on Employees of Arab Bank	Prof. Rashad Al Saed, Amman Arab University. Dr. Al Hareth Abu Hussien, Amman Arab University.
أثر الكفاءات البشرية على تسويق الخدمات العلاجية في المستشفيات الأردنية الخاصة من وجهة نظر المرضى غير الأردنيين	الدكتور: ظاهر رداد لقرشي الدكتور: محمود حسين أبو جمعه جامعة عمان العربية
تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظور الفلسفي الإسلامي (تجربة وممارسة من التاريخ الإسلامي)	الدكتور: محمد صلاح الدين رزمة جامعة العلوم الإسلامية العالمية - الأردن
قياس مستوى رضا المرضى عن الخدمات المقدمة في المستشفيات الحكومية الأردنية: دراسة حالة مستشفى النديم الحكومي	الدكتورة: سحر محمد أبو بكر / جامعة عمان العربية الأستاذ: محمد علي مجاور العمر / باحث مستقل – الأردن

دور جودة خدمات نظم الأعمال الإلكترونية في تحقيق الميزة التنافسية في شركات التأمين العاملة في الأردن	الدكتور: أحمد فتحي الحيت الدكتور: جمال الدوري - جامعة عمان الأهلية
قاعة عراق الأمير (A2-20) محور التسويق / رئيس الجلسة: أ. د. يونس مقدادي المقرر: د. تيسير العفشيات	
عنوان البحث	الباحث
دور مواقع التواصل الاجتماعي الإلكترونية في دعم تقانة التسويق الفيروسي - دراسة ميدانية في عينة من الشركات العراقية	الدكتور: علي عبد الفتاح الشاهر / العراق
أثر إدارة علاقات الزبائن الإلكترونية في رضا العملاء في شركات الاتصالات في الأردن	أ. د. سليمان إبراهيم الحوري - جامعة آل البيت الدكتورة: بروين حكمت الكردي / جامعة عمان العربية
دور رأس المال النفسي في تعزيز الابداع التسويقي (دراسة تحليلية لثراء عينة من موظفي معمل الألبسة الرجالية في النجف الأشرف)	الدكتور: ضرغام علي مسلم العميدي الدكتور: رافد حميد عباس الحدراوي الدكتور: أمير نعمة مخيف الكلبي جامعة الكوفة – كلية الإدارة والاقتصاد
أثر التسويق الشمولي في الأداء العام للشركات العاملة في القطاع الخاص – مسح أولي لحالة العراق	الأستاذ الدكتور: سعدون حمود الربيعاوي الأستاذ: مصطفى محمود محمد الصميدعي / جامعة بغداد
أثر تكنولوجيا المعرفة في تحسين إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية من خلال إدارة المعرفة -دراسة حالة مؤسسة ميناء عنابة الجزائر	الدكتور: حمزة بعلي الدكتور: بن جلول خالد - جامعة قالمة / الجزائر
تقييم واقع رأس المال العلائقي لدى متعاملي الهاتف النقال بالزائر من منظور عينة من مستخدمي وكالات المسيلة بالجزائر (موبيليس، أوريدو، جازي).	الدكتور: بن البار موسى الأستاذ: فودي محمد الأمين جامعة المسيلة / الجزائر
Internal Marketing and Employees Productivity in the Industrial Enterprises in Jordan	الدكتور: غيث العبدالله / جامعة العلوم التطبيقية – الأردن
أثر الذكاء التسويقي في الإبداع والريادة التكنولوجية في شركة الاتصالات الأردنية (دراسة تحليلية)	الدكتور: علي فلاح الزعبي الدكتور: أحمد صالح النصر جامعة عمان العربية

أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تسويق الوجهات السياحية العلاجية بالأردن: الفييس بوك	Mahmoud Alghizzawi Mohammed Habes University Sultan Zainal Abidin, Malaysia Said A. Salloum University of Fujairah, UAE
أثر الإعلانات الإلكترونية عبر شبكات التواصل الاجتماعي على دوافع الشراء لدى طلبة الجامعات الأردنية الخاصة	الاستاذ: قصي محمد خير سليمان الدومي الاستاذ الدكتور: يونس عبدالعزيز مقدادي جامعة عمان العربية
تأثير ظهور المشاهير في الإعلانات التلفزيونية على السلوك الشرائي « دراسة تطبيقية على المنتجات التجميلية للسيدات»	الأستاذ: عامر حسان الحراسيس / باحث مستقل الدكتور: ظاهر رداد القرشي - جامعة عمان العربية
قاعة الأزرق (A2-22) محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. هجير عدنان زكي المقرر: د. زياد السعيدات	
عنوان البحث	الباحث
الحكومة والإفصاح على رأس المال البشري	الأستاذة: مالطي سناء الأستاذ: مقرامنت عبد القادر - جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس / الجزائر
التدقيق والإفصاح على رأس المال البشري	الأستاذ: مقرامنت عبد القادر الأستاذة: مالطي سناء جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس / الجزائر
الإجارة المنتهية بالتملك بين النظرية والتطبيق كما يجريها البنك العربي الإسلامي الدولي في الأردن	الدكتور: محمود أبو شريعة الدكتور: مالك الحرافشة جامعة عمان العربية- الاردن
أثر الروافع على مكونات الأداء المالي كموضوع اهتمام الموارد البشرية «دراسة اختيارية على الشركات الصناعية التحويلية المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي	الدكتور: عبدالرحيم قدومي الدكتور: علاء البوات جامعة عمان العربية
أثر ابتكارات الهندسة المالية في الحد من مخاطر المؤسسات المالية المدرجة بيورصة عمان للأوراق المالية	الدكتورة: عبيد احسان هاني سمارة / جامعة فيلادلفيا أ. د. قحطان عبد سعيد السامرائي الدكتور: عمار ياسر المنصور جامعة عمان العربية

أثر التزام المدقق الخارجي بمعيار التدقيق الدولي رقم (240) على جودة الإبلاغ المالي – دراسة ميدانية في الشركات المساهمة العامة الأردنية	الدكتور: زياد السعيدات الأستاذ الدكتور: نمر السليحات جامعة عمان العربية
أثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية في رفع كفاءة رأس المال البشري في البنوك التجارية الأردنية	الدكتور: يونس الشوبكي الدكتور: زياد المطارنة جامعة عمان العربية
أثر استخدام المشتقات المالية على الأداء المالي للبنوك التجارية الأردنية	الأستاذ الدكتور: قحطان السامرائي الأستاذ: أسامة الكرابلة
أثر هيكل رأس المال على المسؤولية الاجتماعية للشركات الصناعية الأردنية	الأستاذ: مصطفى محمد فياض الدليمي الدكتور: رأفت محمد البطاينة جامعة عمان العربية
أثر ممارسات إدارة الأرباح على الرافعة المالية في الشركات المساهمة العامة الأردنية المدرجة في بورصة عمان	الاستاذ: أحمد حسين الحليق الدكتور: زياد سعيدات جامعة عمان العربية
قاعة وادي رم (A2-4) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. هاني ارتيمة المقرر: د. صخر النجداوي	
عنوان البحث	الباحث
المستوى الخامس للقيادة: التناقض المؤدي إلى النجاح مع الإشارة إلى تجربة القائد «داروين سميث»	أ. د. مخلوفي عبد السلام د. شريف مسعودة جامعة طاهري محمد - بشار، الجزائر
هيئات دعم وتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) نموذجا.	الدكتورة: بو شعير لويزة الأستاذ: مرزوق فاتح جامعة الجزائر 3 / الجزائر
فاعلية ومساهمات مؤسسات المجتمع الأردني في تطوير رأس المال البشري في الأردن	الأستاذ: عز الدين محمد الزعبي كلية القيادة والأركان الملكية / الأردن
أثر التوجه الريادي في نجاح المشاريع وأداء المنظمات (دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة العاملة في محافظة عمان)	الدكتور: محمد خير سليم أبو زيد الأستاذة: لقاء عمر العدوان الأستاذ: زكريا أحمد العطييات
دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير القدرات التسويقية للأعمال الريادية في الجامعات الأردنية – دراسة حالة: حاضنة أعمال جامعة عمان العربية CORE	د. مطيع صالح الشبلي جامعة عمان العربية

المراة ورأس المال البشري	الدكتور: عاطف حسين الحاح وزارة التخطيط والتعاون الدولي / الأردن
حاضنات الأعمال في الاقتصاد الجزائري بين الواقع والمأمول.	الدكتور: أيت محمد مراد الدكتورة: أمزيان أنيسة- جامعة الجزائر3
أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي» دراسة ميدانية لمؤسسة الجرارات الفلاحية ETRAG ، مؤسسة المحركات EMO، مؤسسة الجرارات ATC.	الأستاذة: بلكرمي وداد الأستاذة: ديب نورة جامعة أحمد مهري قسنطينة 2 / الجزائر
التجارب الريادية الأجنبية والعربية والدروس المستفادة منها على صعيد الدول ومنظمات الأعمال	الأستاذ: داود زياد بشير جامعة العلوم الإسلامية – الأردن الأستاذة: فاطمة موسى عمران باحثة مستقلة / الأردن
الصفات القيادية ودورها في التخطيط الاستراتيجي التسويقي في البنوك التجارية العاملة في الأردن	الدكتور: ظاهر رداد القرشي / جامعة عمان العربية الأستاذة: بلقيس سمير المحيسن / باحثة مستقلة
أثر تكامل سلسلة التوريد على نمو مجموعة السيفوي	الأستاذ: باسل رشيد أسعد صفا الأستاذ الدكتور: محمد صبحي أبو صالح جامعة عمان العربية
أثر الإدارة الإلكترونية للتعويضات والامتيازات على أداء العاملين في عمان	الأستاذة: بتول محمد ياقتي أ. د. بلال برهم - جامعة عمان العربية
قاعة أم قيس (A2-16) محور الإدارة وإدارة الأعمال / رئيس الجلسة: أ. د. زايد مراد المقرر: د. معتز الزعبي	
عنوان البحث	الباحث
أهمية تفعيل رأس مال البشري لإنجاح المشاريع المصغرة الممولة من مؤسسات الزكاة -دراسة حالة صندوق الزكاة الجزائري	الأستاذ: عبد الحكيم بزاولية المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان الأستاذة: مروة مويسي جامعة غرداية –الجزائر
أبعاد منظمة التعلم وأثرها على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية	الدكتور: غسان عيسى العمري
دور الثقافة التنظيمية وأهميتها في بناء رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية: تحليل الواقع ومتطلبات التوجه نحو المستقبل	الدكتورة: مجد حسن ريان جامعة البتراء - الأردن

The impact of E-government on Job Performance on Civil Status and Passport Department in Jordan	Khaled Mahmoud Al Mashaqbeh, Kalsom Ali USIM- UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
تأثير الاجماع الاستراتيجي في السلوك الاستراتيجي والخيارات الاستراتيجية – مسح لرواد الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العراق	الدكتورة: سناء عبد الرحيم العبادي الأستاذ: مصطفى محمود محمد الصميدعي - جامعة بغداد
دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الابداع بحث استطلاعي تحليلي في مصرف آشور الأهلي	الدكتورة: شفاء بلاسم حسن الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية / العراق
أثر الدورات التدريبية في تنمية الموارد البشرية- دراسة حالة ابتكار قسم التحليل المالي الشرعي	الدكتورة: تمارا يحيى ملكاوي / الأردن
إدارة المعرفة وأثرها على التعلم المنظمي	الدكتور: سلمان محمد أبو لحية الدكتور: محمود أبو جمعه جامعة عمان العربية
Leadership, Knowledge Management and Human Capital Development	الدكتور : صخر النجداوي الدكتور : رامي هناندة جامعة عمان العربية
أثر استراتيجية التوزيع على الأداء التنظيمي في مجموعة المناصير الأردنية للإسمنت	الأستاذ: أحمد عادل الربيعي أ. د. رشاد محمد الساعد جامعة عمان العربية
التمكين الإداري وعلاقته بالاتجاه نحو ممارسة قيادة التغيير من وجهة نظر الموظفين الإداريين في كليات المجتمع المتوسطة بالمحافظات الجنوبية	الأستاذ: إبراهيم خليل روقه الدكتور: محمد محمد عليان الدكتور: محمد هاشم أغا غزة - فلسطين
مدى توافر متطلبات تطبيق الإنتاج الرشيق وأثرها على مرونة التصنيع: دراسة على المشاريع الصناعية الصغيرة الأردنية	الدكتورة: سحر محمد أبو بكر جامعة عمان العربية الأستاذ: وسام محمد موسى جبريل / باحث مستقل – الأردن

قاعة البحر الميت (A2-24) محور المحاسبة والتمويل / رئيس الجلسة: أ. د. عبد الناصر نور المقرر: د. سلمان أبو لحية	
عنوان البحث	الباحث
تحليل واقع الاستثمار في المورد البشري وسوق العمل في العراق بعد عام 2003	الدكتورة: حمديّة شاكر مسلم اليازمي - جامعة بغداد الأستاذة: نادية لطفي جبر الجبوري - وزارة التخطيط / دائرة التنمية البشرية
Microfinance - An Emerging Tool for Women's Economic Empowerment	الدكتورة: لبنى سمير خلف / باحثة الدكتورة: نهيل إسماعيل سقف الحيط الجامعة الأردنية
مشاكل الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية كونها أحد بنود الموجودات طويلة الأجل وعرضها في القوائم المالية	د. كمال النقيب جامعة المنصور - بغداد - العراق
أثر مبادئ الحاكمية المؤسسية في الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية	د. أحمد عدنان أبو الهيجاء جامعة اربد الاهلية - الاردن
أثر السيولة والملاءة المالية على ربحية البنوك التجارية الأردنية	لأستاذ: رakan راتب فريجات الدكتور: عمّار ياسر المنصور جامعة عمان العربية - الاردن
تحديد وقياس المخاطر الداخلية والخارجية ومعرفة أثرها على الخسائر المحتملة في مؤسسات التمويل الأصغر	الدكتور: عمّار ياسر المنصور - جامعة عمان العربية الدكتور: سليم فيصل النابلسي - باحث مستقل
أثر تطبيق قواعد الحاكمية المؤسسية على المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية الأردنية	الدكتور: معتز كامل الزعبي الدكتور: ناهض حابس الرواشدة جامعة عمان العربية - الأردن
أثر خصائص لجان التدقيق في مستوى الإفصاح عن بيانات رأس المال البشري في البنوك التجارية الأردنية «دراسة تطبيقية»	الدكتور: محمد فوزي شبيطة جامعة عمان العربية - الأردن الدكتور: حسن محمود الشطناوي - جامعة إربد - الأردن
التمويل الأصغر، تجارب وقصص نجاحات عربية وعالمية	الأستاذ الدكتور: قحطان عبد سعيد السامرني جامعة عمان العربية - الأردن الدكتورة: منى محمد حبش - باحثة

أثر زيادة رأس المال على القوة الإيرادية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية	الأستاذة: ريم علي عبد الله سبيتان الدكتور: مازن أحمد العمري - جامعة عمان العربية
أثر تغير سعر الصرف وسعر الفائدة على القيمة السوقية للشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية	الأستاذ: فهد فيصل غازي السامرائي أ. د. قحطان عبد سعيد السامرائي جامعة عمان العربية
أثر تأخير تدقيق الإقرار الضريبي على العبء الضريبي للمكلف	الأستاذ: بهاء رشيد عبد الله الماضي الدكتور: مازن أحمد العمري جامعة عمان العربية
قاعة العقبة (A2-15) محور نظم المعلومات / رئيس الجلسة: أ. د. فريد كورتل المقرر: د. هيثم العلي	
عنوان البحث	الباحث

الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق اقتصاد المعرفة قائم على تطوير الإبداع في الوطن العربي	الدكتورة: أمينة مزيان أ. د. عبد الرحمان بن عنتر جامعة أمحمد بوقرة بومرداس - الجزائر
دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم.	الدكتورة: خوله عبد العزيز حماد الصانع وزارة التربية والتعليم - الأردن
تنمية الموارد البشرية من منظور تبني استراتيجيات التعلم التنظيمي لخلق كفاءات محورية	الدكتورة: مانع سيرينة - جامعة خنشلة الجزائر الدكتورة: ملال ربيعة - جامعة سعيدة الجزائر
علاقة المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية لمنظمات الاعمال والمزايا التنافسية في منظمات الاعمال في ليبيا	الأستاذ: يوسف عبدالله محمد شناك الأستاذ: الهادي أحمد حماد جامعة افريقيا - دولة ليبيا
دور القيادة الاخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية في البنك التجاري الأردني	الأستاذ: أشرف محمد أبو الراجب أ. د. رشاد محمد الساعد جامعة عمان العربية
أثر إدارة المعرفة في مهارات التفكير الاستراتيجي للقيادات في شركات الاتصال في الأردن	أ. د. رشاد محمد الساعد الأستاذ: مؤيد جهاد علي احمد جامعة عمان العربية



أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على عمليات إدارة المعرفة من خلال سلوك المواطنة التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية	الأستاذة: مرام عدنان حسن الشрман الدكتورة: سحر محمد أبو بكر - جامعة عمان العربية
أثر عناصر المزيج التسويقي على أداء متاجر السلسلة في الأردن	الأستاذ: سيف الدين محمود المحيسن الدكتور: ظاهر رداد القرشي جامعة عمان العربية / الأردن
أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز رأس المال المعرفي في مجموعة طلال أبو غزاله في الأردن	الأستاذة: تسنيم حكم وصفي الحطاب الدكتور: غسان عيسى العمري جامعة عمان العربية

الجلسة الختامية 2:00 – 3:00

رئيس الجلسة: أ. د. نمر السليحات

مقرر الجلسة: د. علي الزعبي

مدرج الجامعة

البيان الختامي

والتوصيات

والاعلان عن طبعة المؤتمر العلمي الدولي الخامس لكلية الأعمال 2020

استراحة : 3:00 - 5,00 / مدينة جرش

جامعة عمان العربية

بالمشاركة مع جمعية رجال الأعمال الأردنية

المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الأعمال حول : "رأس المال البشري في عصر المعرفة"

عنوان البحث: "تمكين العاملين ودوره في تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات الأعمال"

إعداد: د. إلياس سالم – أستاذ محاضر – أ-

قسم العلوم التجارية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر

بريد الكتروني: salemilyes@yahoo.fr

هاتف: 00213661182894

Abstract	ملخص
<p>This research aims to shed light on a modern and important subject in the contemporary managerial literature, who is the subject of empowering workers, which is an new approach of organizational development, because it has the ability to find the qualified and capable human resource who has the authority, power and participation in decision making, in addition to the ability and skill to innovate, to improve productivity, respond to customer requirements, and achieve competitive advantages. The study concluded that business competitiveness can be achieved through the implementation of empowerment approach.</p> <p>Key words: empowerment, competitive advantage, organizational development, competitive strategies</p>	<p>يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على موضوع حديث ومهم في الأدبيات الإدارية المعاصرة، وهو موضوع تمكين العاملين، والذي يعد مدخلا من مداخل التطوير التنظيمي، لما له من قدرة على إيجاد المورد البشري المؤهل والممكن، الذي يملك السلطة والصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرار، وكذلك القدرة والمهارة التي تمكنه من الابتكار والإبداع وتحسين الإنتاجية وتحقيق الاستجابة الملائمة لمتطلبات الزبائن، وتحقيق الميزة التنافسية؛ ولقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها إمكانية تحقيق المزايا التنافسية لمنظمة الأعمال من خلال تطبيق مدخل التمكين.</p> <p>الكلمات المفتاحية: تمكين العاملين، الميزة التنافسية، التطوير التنظيمي، الاستراتيجيات التنافسية</p>

يعد مفهوم تمكين العاملين من المفاهيم الحديثة في الإدارة، والذي لقي اهتماما كبيرا خلال تسعينيات القرن الماضي على الصعيدين النظري والتطبيقي، خاصة مع التطور في الفكر الإداري والاتجاه نحو نموذج المنظمة الممكنة والتي تتبع الهيكل التنظيمي المفطح قليل المستويات التنظيمية،

ومع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال المعاصرة واشتداد حدة المنافسة واتساع نطاقها، صارت المنظمات أكثر اقتناعا بضرورة تحقيق المزايا التنافسية، ومع تزايد الاهتمام بالمورد البشري كمصدر للمزايا التنافسية، أصبح لزاما على إدارة

المنظمة ايجاد العامل الممكن والذي يملك السلطة والصلاحيه والحافز وإمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية في مختلف المستويات التنظيمية، و ضرورة تنمية مهاراتهم وقدراتهم لحل المشاكل التي تواجههم، ومنحهم الفرصة للمبادرة وقبول وتحمل المخاطرة؛ مما يساعد على الابتكار والابداع وتحسين الانتاجية والاستجابة الملائمة لمتطلبات الزبائن، .. بما يمكن من تحقيق المزايا التنافسية والتي تعبر عن مواطن التفوق في أداء المنظمة بما يمكنها من تحقيق سبق التنافسي .

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة سؤال الإشكالية الرئيس على النحو التالي:

كيف يساهم تمكين العاملين في تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات الأعمال؟

أهداف البحث:

- التعرف على مفهوم تمكين العاملين كاتجاه إداري حديث.
- التعرف على مفهوم الميزة التنافسية، مصادرها واستراتيجياته.
- معرفة دور تمكين العاملين في تدقيق المزايا التنافسية لمنظمات الأعمال.
- محاولة لفت انتباه الدارسين والممارسين إلى أهمية التمكين في تحقيق التميز التنافسي.

أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من كونه يتناول أحد أهم الموضوعات والاتجاهات الحديثة في الإدارة المعاصرة، والذي يعد أحد مداخل التطوير التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وأحد مقومات تحقيق التميز التنافسي في ظل التحديات التي تعرفها بيئة الأعمال المعاصرة على غرار المنافسة الشديدة المحلية والدولية، العولمة، التطور التكنولوجي.. وسعي المنظمات الى البحث عن المزايا التنافسية والتي تمكنها من تحقيق أهداف: البقاء، النمو ، الاستمرار والتوسع.

الدراسات السابقة

- دراسة أحمد صادق محمد الرقب (2010) تحت عنوان: "علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" ، كانت تهدف إلى توضيح علاقة وأهمية القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.
- دراسة تيسير زاهر (2012): والموسومة بعنوان: "أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين - دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف خمس نجوم في محافظة دمشق وريفها"، وكان الهدف من الدراسة التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي في تمكين العاملين؛ وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد المناخ التنظيمي في تمكين العاملين.
- دراسة أزهار نعمة أبو غنيم و رحاب حسين جواد (2012) والتي كانت بعنوان: "تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمة التسويقية - دراسة تطبيقية في معمل السجاد اليدوي في الحلة" ، وهدفت الدراسة إلى تحديد أثر تمكين العاملين في إدارة الأزمة التسويقية، وكانت أبعاد: وضوح الغرض، المشاركة والاتصالات الفعالة أكثر أهمية وتأثيراً، بينما العمل الجماعي والاعتراف والتقدير أقل أهمية.

تقسيمات البحث

أولاً: تمكين العاملين: ماهيته، قواعده ومبادئه، أنواعه ومتطلبات تطبيقه

ثانياً: الميزة التنافسية: ماهيتها، أنواعها و مصادرها

ثالثاً: التمكين ودوره في تحقيق المزايا التنافسية

أولاً: تمكين العاملين: ماهيته، قواعده ومبادئه، أنواعه ومتطلبات تطبيقه

1- ماهية تمكين العاملين

1-1 مفهوم التمكين

يمكن تعريفه بأنه: "عملية السماح للعاملين بوضع الأهداف، صنع القرار وحل مشاكلهم ضمن حدود مسؤولياتهم وسلطاتهم"¹.

كما عرف بأنه: "علاقة شخصية تشجع الثقة المتبادلة بين المديرين والمرووسين وهذه العلاقة تدفع كافة العاملين للكفاح من أجل أوفي اتجاه التحسين المستمر للجودة والإنتاجية، وتقديم الخدمات المتميزة للعملاء وخفض التكاليف"². فهو يعتبر كوسيلة لازمة لتحقيق الابتكار التنظيمي والفعالية التنظيمية³

فهو يعتبر "أحد المبادرات الفعالة التي يقوم بها القادة في المنظمة تجاه العاملين، والتي من شأنها منح مزيد من السلطات لهم في أداء أعمالهم، مع تعهد والتزام العاملين بمسؤولية الاستخدام الفعال لهذه السلطات و بما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل لكل من العاملين والمنظمة"⁴.

1-2 نشأة مفهوم التمكين:

يعد مفهوم التمكين من المفاهيم الإدارية المعاصرة، حيث بدأ استعماله مع بداية التسعينات من القرن الماضي؛ غير أنه لم يظهر فجأة، بل نتيجة تطورات تراكمية في الفكر الإداري.

فمع بداية العشرينات من القرن الماضي بدأ الاهتمام بالجوانب الإنسانية في العمل، بعدما ساد الاهتمام بالجوانب المادية فقط وكان ذلك مع دراسات مدرسة العلمية والتي أغفلت الجوانب الإنسانية وما لها من بالغ الأثر على الكفاءة والإنتاجية والروح المعنوية، فجاءت مجموعة النظريات العلمية والتي أثبتت ذلك.

1-3 خصائص التمكين

يتسم تمكين العاملين بمجموعة من الخصائص التي يمكن أن نوردتها فيما يلي⁵:

- يحقق تمكين العاملين زيادة النفوذ الفعال للأفراد وفرق العمل، وإعطائهم المزيد من الحرية لأداء مهامهم.
- يركز تمكين العاملين على القدرات الفعلية للأفراد في حل مشكلات العمل والأزمات.
- يهدف تمكين العاملين إلى استغلال الكفاءات التي تكمن داخل الأفراد استغلالاً كاملاً، فهم يمثلون ثروة مهمة وقوة يجب توجيهها لصالح العمل.

¹ - Gregory moon I Ricky Griffen, Organizational behavior, 4th edition, Houghton mifflin company, USA, 1995, p 453.

² - عابدة سيد خطاب وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دون ذكر دار النشر، دون ذكر البلد، 2006، ص 275 .

³ - المرجع نفسه، ص 275 .

⁴ - سيد محمد جاد الرب: إستراتيجية تطوير و تحسين الأداء، مطبعة العشري، مصر، 2009، ص 253 .

⁵ - تيسير زاهر: أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد الثاني، ص 265.

- يجعل تمكين العاملين الأفراد أقل اعتمادا على الإدارة في إدارة نشاطهم بإعطائهم السلطة الكافية، فضلا عن مسؤوليتهم عن نتائج أعمالهم وقراراتهم.

1-4- مزاي التمكين:

تساعد عملية التمكين على تحقيق مزايا عديدة لكل من العاملين والمنظمة معا، أهمها⁶:

- السرعة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات خاصة المستوى التشغيلي.
- الاستفادة من خبرات ومهارات العاملين في التفكير والإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرارات على مستواهم التنفيذي.
- إسعاد العاملين و زيادة درجات الرضا والفخر والاعتزاز بوظائفهم ومهامهم.
- يساهم التمكين في بناء الإحساس بالانتماء للمنظمة
- ة والالتزام تجاهها.
- التمكين يبني الثقة ويزيد من التواصل الفعال بين الإدارة والعاملين، فالتفويض والتعليم والتمكين هي التي تشكل عمل القائد وليس الإدارة الأتوقراطية.
- زيادة درجة الاستقرار وولاء وإخلاص العاملين.
- تخفيض معدلات دوران العمل ومعدلات الغياب والتغيب.
- تخفيض معدلات الحوادث والإهمال والسرقة والتالف.
- زيادة الإنتاجية وزيادة الربحية.
- الاتجاه نحو التحسين المستمر وتحقيق التميز التنافسي.

1-5- أهداف التمكين:

إن عملية تمكين العاملين تهدف إلى تحقيق جملة من المستهدفات في سبيل تطوير أداء العاملين والمنظمة، وهي كما يلي:

- التمكين من خلال المشاركة: وتهتم بتمكين العاملين بسلطة اتخاذ القرار في بعض الأمور و المهام المتعلقة بالعمل والتي كانت في الأساس من اختصاص المديرين. ويتضمن التمكين من خلال المشاركة تمكين الموظفين لاتخاذ قرارات استجابة لطلبات الزبائن الفورية وتولي خدمة العملاء، ويتم تشجيع هذا الاتجاه و السلوك في العمل بالتدريب على الاهتمام بالعملاء و التدوير الوظيفي.

- التمكين من خلال الاندماج: ويهتم أساسا بالاستفادة من خبرة وتجربة الأفراد في حل المشكلات، حيث يحتفظ المدير بسلطة اتخاذ القرار ولكن يشارك الموظفون في تقديم المعلومات، حيث تستخدم الاجتماعات الدورية بكثرة لتوصيل المعلومات واستشارة الموظفين للحصول على معلومات مسترجعة.

- التمكين من خلال الالتزام: ويتضمن تمكين العاملين من خلال التزامهم بأهداف المنظمة وتشجيعهم على تحمل مسؤوليات أكبر عن أدائهم. ويمكن الحصول على التزام العاملين من خلال تحسين رضاهم عن العمل والشعور بالانتماء، وأن أي محاولة لتحقيق التزام العاملين يمكن أن تتداخل مع تمكين العاملين من خلال المشاركة والاندماج.

- التمكين من خلال تقليل المستويات الإدارية: إن الهيكل التنظيمي المسطح بمستويات وخطوط سلطة أقل من الممكن أن يوفر بيئة ملائمة للتمكين تسمح للعاملين باتخاذ القرارات في الوقت المناسب، ويتطلب هذا الإطار إزالة المستويات الإدارية الوسطى من خلال إعادة توزيع العمالة والتقاعد والتخلص من العمالة الزائدة، وبجانب ذلك يتم التركيز على تدريب وتطوير الموظفين، ويصاحبه زيادة الاستثمار في عملية التدريب.

⁶ - المرجع نفسه، ص 256-257 .

2- قواعد ومبادئ التمكين الفعال:

يقوم مفهوم تمكين العاملين على مجموعة من المبادئ عند تطبيقه، كما أن هناك جملة من القواعد التي تحكم عملية التمكين الفعال، نوردتها كما يلي:

2-1- قواعد التمكين:

هناك مجموعة من القواعد التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند القيام بتمكين العاملين، حتى يحقق أهدافه بكفاءة منها⁷:

- التمكين ليس عملية مطلقة ، وإنما هناك بعض القرارات التي تحتاج إلى فرق عمل فعالة وإلى خبراء ومستشارين وإلى تدخل الإدارة العليا في المنظمة، وهناك أيضا أوقات وظروف قد لا تسمح بالتمكين خاصة في الأحداث الطارئة أو في المنظمات الصغيرة.
- يعتمد التمكين على المجازفة والمخاطرة من قبل الإدارة العليا، لذا فالتمكين هو من سمات القيادة الفعالة، كما قد تحتاج إلى نظام للانضباط في استخدام التمكين يعتمد على الحوافز والتشجيع وأيضا على العقاب والتأديب لمن يسيء استخدام التمكين.
- أن نجاح أو فشل التمكين يجب أن يكون تحت سيطرة قيادة المنظمة، وأن يكون لديهم الرؤية الكاملة لتنفيذ ما يقولون نحو تشجيع ودعم وتحفيز العاملين، وأن تكون هناك اتصالات مستمرة بين الرؤساء والمرؤوسين ولا يجب أن يكون التمكين سائرا يفصل بين الإدارة والعاملين فيها.
- التمكين يحتاج إلى برامج متميزة للتدريب و التعليم والتعلم، لذا يجب أن تكون الاستثمارات اللازمة لإنجاح عملية التمكين.
- التمكين ليس عملية مقطوعة أو مبتورة، وإنما تحتاج إلى متابعة وتقييم وتنشيط وإعادة ترتيب خاصة على مستوى مديري الإدارة الوسطى والذين سوف يفقدون جزءا أساسيا وكبيرا من سلطاتهم الرقابية على المرؤوسين في مواقع التنفيذ في ظل عملية التمكين .

2-2- مبادئ عملية تمكين العاملين:

يعتقد توماس ستير (Thomas Stirr) أن هناك سبعة مبادئ للتمكين مستمدة من الأحرف الأولى لكلمة EMPOWER وهي كما يلي⁸ :

- **تعليم العاملين Education:** حيث ينبغي تعليم كل فرد في المنظمة لأن التعليم يؤدي إلى زيادة فعالية العاملين فيها الأمر الذي يؤدي بدوره إلى نجاحها، وذلك من خلال إكسابهم مهارات التحليل، مهارات صنع القرار، فض النزاعات والتدريب، مهارات تسهيل إجراءات العمل والاتصالات.....
- **الدافعية Motivation:** ويتعلق الأمر بتشجيع المرؤوسين لتقبل فكرة التمكين وبيان دورهم الحيوي في المنظمة من خلال برامج التوجيه والتنوع، وبناء فرق العمل واعتماد سياسة الباب المفتوح، وحرية إبداء الآراء والتعبير والمبادرة بما يخلق جوا مفعما بالدافعية والالتزام لدى الأفراد .

⁷ - المرجع نفسه، ص 258 . 259 .

⁸ - يوسف بومدين: دراسة أثر إدارة الجودة الشاملة على الأداء الحالي للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 148-149 .

- وضوح الهدف Purpose: إن نجاح التمكين مرهون بمدى فهم الأفراد لأهداف ومهمة وفلسفة المنظمة، على أن صلب عملية التمكين توجيه الإمكانيات الإبداعية للأفراد لتحقيق أهداف المنظمة وعليه يجب على كل فرد أن يعرف ويقبل ويلتزم بأهداف المنظمة .
- الملكية Ownership: يقترح stirr معادلة للتمكين تتكون من ثلاثة أحرف يسميها

3(As) تمثل الأحرف الأولى لمتغيرات المعادلة وهي: Authority + Accountability = Achievement

السلطة المسؤولية الإنجاز

ولتحقيق الإنجاز فإن على الإدارة والعاملين فيها قبول المسؤولية عن أفعالهم وقراراتهم، ويمكن للمسؤولية أن تكون ممتعة خاصة إذا تم تشجيعهم على تقديم أفكارهم للإدارة العليا وكان مسموح لهم ممارسة سلطاتهم على أعمالهم.

- الرغبة في التغيير **Willingness to change**: يمكن أن يؤدي التمكين إلى التغيير في طرق وسائل العمل من خلال إدخال طرق حديثة، لأن من شأن برامج التدريب أن تخلق الاستعداد والرغبة لدى الأفراد للتغيير بغية تطوير أداء مهامهم .
- **نكران الذات Ego Elimination**: يتصف بعض المدراء بحب الذات وإتباع النمط الإداري القديم المتمثل في السيطرة والسلطة وينظرون إلى التمكين على أنه تحد لهم، وليس طريقا لتحسين مستوى التنافسية والربحية للمنظمة أو فرصة لنموهم شخصيا كمدراء وكموجهين، لأن كثيرا من المدراء ليس لديهم الرغبة لتغيير أدوارهم القديمة من المدير الشرطي إلى المدير الخدمي، ولكي يزدهر التمكين ويتعزز ينبغي أن يتولد لدى كبار المدراء الرغبة في التضحية بكبريائهم إذا كان ذلك ضروريا لتخليص المنظمة من الآثار القاتلة لظاهرة حب الذات .
- **الاحترام Respect**: يعتبر احترام العاملين قيمة جوهرية في ثقافة التمكين حتى تمكن من تقديم النتائج المرجوة، لذا يجب على المنظمات التي تسعى إلى التمكين احترام أفرادها وأن تسمح لهم باستخدام مبادراتهم للإبداع في سياساتهم وأنظمتهم الرقابية.

3-أنواع التمكين ومتطلبات تطبيقه

يمكن التمييز بين عدة أنواع منها الظاهري ومنها السلوكي ومنها المتعلق بالنتائج؛ كما أن تطبيقه يستوجب مجموعة من المتطلبات، إضافة إلى أنه يرتكز على عدة مرتكزات، هي كما يلي.

3-1- أنواع التمكين:

قسم SOUMINEN عملية تمكين العاملين إلى ثلاثة أنواع⁹:

- التمكين الظاهري:

ويشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والنشاطات التي يقوم بها، وتعد المشاركة في اتخاذ القرار هي المكون الجوهرية لعملية التمكين الظاهري.

- التمكين السلوكي:

ويشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل المشكلات وتعريفها وتحديدها، وكذلك تجميع البيانات عن مشكلات العمل ومقترحات حلها، ومن ثم تعليم الفرد مهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

• التمكين المتعلق بالنتائج:

ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها، وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة

3-2- متطلبات التمكين

يتطلب تطبيق التمكين في المنظمة توافر مجموعة من المتطلبات أو الشروط والتي يمكن إجمالها فيما يلي¹⁰:

- القوة والسيطرة: ينبغي للمنظمة أن يكون لديها الرغبة في تغيير هيكلية السلطة (القوة) في المنظمة، والسماح بالحصول على موارد بشكل أكبر، وتشجيع حرية التصرف للعاملين؛ كما يجب أن يكون لدى العاملين الرغبة في زيادة سلطتهم ومسؤوليتهم على اعتبار أن عملية التحول في القوة وانتقالها لن يتم، بالإضافة إلى أن الأفراد الذين يرغبون في سيطرة أكبر يكونون أكثر اندماجا ومتابعة لفرص التمكين.
- الثقة: تنشأ الثقة عن الإيمان بالنوايا الحسنة من قبل قادة المنظمة، ومن دعم وتعاون من الزملاء والعاملين، إضافة إلى أن التجربة الايجابية مع مشاركة الممارسات التنظيمية تساعد في تسريع عملية بناء الثقة.
- تحمل المخاطرة: تحتاج عملية التمكين إلى التغيير من قبل المنظمة والأفراد نحو الابتكار والتعليم المستمر، ويتطلب الأمر تعزيز سلوك الجرأة والمغامرة، وعندما يعتبر تحمل المخاطرة جزءا من عادات المنظمة ويكافأ عليه، فإن العاملين يكونون أكثر ميلا لإتباع اتجاهات جديدة واكتساب قدرات ومهارات جديدة وبالتالي مبادرات جديدة؛ وبدون رغبة العاملين في تحمل المخاطرة فإن التغيير سوف يصبح مستحيلا، لأن جوهر التمكين هو عمل أشياء مختلفة.

ثانيا: الميزة التنافسية: ماهيتها، أنواعها و مصادرها

يرجع الكثير من الكتاب والباحثين سر تفوق الكثير من المنظمات خاصة العالمية منها إلى تقديمها لمنتجات حساسة للسعر تجاه المنافسين بمعنى أن أسعار منتجاتها منخفضة بالمقارنة مع منافسيها، أو أنها تقدم منتجات بخصائص فريدة تدفع الزبائن لاقتنائها حتى وإن كانت بأسعار مرتفعة أي أن هذه المنتجات متميزة عن منتجات المنافسين¹¹، وهو ما اصطلح عليه كتاب الإدارة الاستراتيجية وإدارة الأعمال بالميزة التنافسية، التي يعزى إليها سبب تفوق العديد من المنظمات في ظل منافسة حادة، بحيث يصفها كوتلر (P. Kotler) بأنها سلاح ناري في يد متنافس يواجه خصما يحمل سلاحا أبيضاً.¹²

1- ماهية الميزة التنافسية

يشغل مفهوم الميزة التنافسية حيزا كبيرا ومكانة هامة في مجالات إدارة الأعمال والإدارة الاستراتيجية، إذ تعتبر العنصر الاستراتيجي الحرج الذي يقدم فرصة جوهرية لكي تحقق المنظمة ربحية متواصلة بالمقارنة مع المنافسين.

¹⁰ - Foster-Fishman, Pennie G: The inserted pyramid: How a well meaning attempt to initiate employee empowerment ran afoul of the culture of a public bureaucracy. Academy of management best paper proceeding, 1995, P365

¹¹ - JEAN PIERRE DETRIE et autres: stratégor; 4eme édition, DUNOD, Paris, 2005, p124.

¹² - Philip kotler :les clés du marketing, traduit par marie – France paillet, Pearson, Paris, 2003, p12.

ويعتبر هذا المفهوم امتدادا لمفهوم الميزة النسبية (avantage comparatif) الذي ظهر على يد الاقتصادي دافيد ريكاردو (DAVID RICARDO) في بدايات القرن التاسع عشر (1800)،

وفي بداية الثمانينات بدأت فكرة الميزة التنافسية في الانتشار والتوسع وخاصة بعد ظهور كتابات مايكل بورتر (MICHAEL PORTER) حول الميزة التنافسية واستراتيجيات التنافس ، حيث اعتبر أن مفهوم الميزة التنافسية لا يعني حاجة البلد لميزة نسبية لكي ينافس في الأسواق المحلية والأجنبية وإنما يعتمد على التكنولوجيا، المعرفة، جودة الإنتاج، فهم حاجات ورغبات المستهلك، والعامل الأكثر أهمية في تحديد نجاح المنظمات هو الموقف التنافسي لها في الصناعة .

1-1- مفهوم الميزة التنافسية:

لتحديد تعريف للميزة التنافسية جاءت العديد من المحاولات في ذلك واختلفت باختلاف وجهات نظر الكتاب إلا أن جها يصب في مصب واحد ومن بين هذه التعاريف نجد:

الميزة التنافسية هي: " ميزة أو عنصر تفوق يتم تحقيقه في حالة إتباعه لاستراتيجية معينة للتنافس".¹³

كما تعرف بأنها: "المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه المنافسون ويؤكد تميزها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز حيث تحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه الآخرون"¹⁴.

وتعتبر الميزة التنافسية مرجعا للخصائص والصفات لمنتج أو علامة والتي يعطي للمنظمة بعض التفوق عن منافسيها المباشرين، وأن هذه الخصائص والصفات للمنتج أو العلامة قد تختلف وقد تكون على علاقة مباشرة بالمنتج نفسه أو عبارة عن خدمة إضافية تصحب المنتج أو طريقة توزيعه"¹⁵.

وأورد طلعت أسعد عبد الحميد أن الميزة التنافسية: "هي كل ما تختص به المنظمة دون غيرها من المنظمات وما يعطي قيمة مضافة إلى العملاء بشكل يزيد أو يختلف عن ما يقدمه المنافسون في السوق، بحيث تستطيع المنظمة تقديم مجموعة من المنافع أكثر من المنافسين ، أو تقديم نفس المنافع بسعر أقل"¹⁶.

ويرى بورتر (PORTER): أن الميزة التنافسية تنشأ بمجرد توصل المنظمة الى اكتشاف طرائق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين ، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع"¹⁷.

كما عرفت الميزة التنافسية أيضا بأنها: " قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط، وتحقق الميزة التنافسية من خلال الاستغلال الأفضل للإمكانيات والموارد الفنية والمادية والمالية والتنظيمية والمعلوماتية، بالإضافة إلى القدرات والكفاءات وغيرها من الإمكانيات التي تتمتع بها المنظمة والتي تمكنها من تصميم وتطبيق استراتيجياتها التنافسية، ويرتبط تحقيق الميزة التنافسية ببعدين أساسيين هما: القيمة المدركة لدى العميل وقدرة المنظمة على تحقيق التميز"¹⁸.

من التعاريف السابقة نجد أن بعض هذه التعاريف يركز على خلق القيمة والمنفعة للعميل بأفضل من المنافسين، ويهتم البعض الآخر بمصدر الميزة التنافسية والمتمثلة في إتباع استراتيجيات التنافس ، الإبداع، والاختلاف عن المنافسين في تقديم المنتجات ومختلف الخدمات الملحقة ، إلا أن هذه التعاريف في مجملها تركز على :

¹³ - علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب، القاهرة، 2001، ص 104.

¹⁴ - نبيل مرسى خليل : الميزة التنافسية في مجال الأعمال ، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1998، ص 37.

¹⁵ JEAN-JACQUES LAMBIN: marketing stratégique، 3eme édition، ediscience internationale. -

¹⁶ - طلعت أسعد عبد الحميد: التسويق الفعال، الطبعة التاسعة، دار الطباعة المتحدة، القاهرة، 1999، ص 190.

¹⁷ - MICHAEL PORTER: l'avantage concurrentiel des nations، interedition، Paris، 1993، p 48.

¹⁸ - معالي فهمي حيدر: نظم المعلومات مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، 2002، ص 08.

- مصدر الميزة التنافسية وهو استراتيجيات التنافس من خلال السيطرة على التكاليف وتحقيق التمايز والتفوق والإبداع في خصائص المنتج ومختلف المهارات والكفاءات في المنظمة .
- بالإضافة إلى التركيز على القدرة على تقديم منتجات تلبي حاجات ورغبات المستهلكين بما يحقق قيمة مضافة لهم ويزيد من أرباح المنظمة ومركزها التنافسي.
- كما تجدر الإشارة إلى أن الميزة التنافسية تعبر عن الوضعية التنافسية للمنظمة تجاه المنافسين ، أو كيف تستطيع المنظمة أن تتفوق على باقي المنافسين في السوق، ويمكن ذلك إما عن طريق تقديم منتجات ذات خصائص منفردة وبجودة عالية وأسعار تنافسية، أو بواسطة تقديم خدمات ملحقة (ما بعد البيع) وتتجلى نتائج الميزة التنافسية في زيادة الحصة السوقية والأرباح.

1-2- أهمية الميزة التنافسية

تكمن أهمية الميزة التنافسية فيما يلي:

- خلق قيمة للعملاء تلبي احتياجاتهم وتضمن ولاءهم وتدعم وتحسن سمعة وصورة المنظمة في أذهانهم.
- تحقيق التميز الاستراتيجي عن المنافس في السلع والخدمات المقدمة للعملاء مع إمكانية التميز في الموارد والكفاءات والاستراتيجيات المنتهجة في ظل بيئة شديدة التنافس.
- تحقيق حصة سوقية للمؤسسة وكذا ربحية عالية للبقاء والاستمرار في السوق.

1-3- أبعاد الميزة التنافسية:

يقصد بأبعاد الميزة التنافسية تلك الخصائص التي تختارها المنظمة وترتكز عليها عند تقديم منتجاتها لتلبية للطلب السوقي بغية تحقيق التفوق على المنافسين، ولقد تعددت وجهات النظر في تحديد أبعاد الميزة التنافسية، إلا أن هناك شبه إجماع على أربعة أبعاد تعتبر جامعة لكل الأبعاد الممكنة للمنظمة أن تنافس وتتفوق من خلالها وهي: التكاليف المنخفضة، الجودة العالية، المرونة والتسليم، وفيما يلي توضيح لكل هذه الأبعاد:

1-3-1- التكاليف:

يشير بعد التكاليف إلى قدرة المنظمة على تقديم منتجات بأقل التكاليف، لما يتيح لها إمكانية تحقيق ميزة التكلفة الأقل ومن ثم بيع منتجاتها بأسعار أقل من أسعار المنافسين وتحقيق ميزة تنافسية سعرية، لما يمكنها من التفوق على المنافسين وكذا اعتبار ذلك حاجزا في وجه الداخلين الجدد.

1-3-2- الجودة:

تعتبر الجودة من أهم الأبعاد المميزة للميزة التنافسية على اعتبار أن المنتجات ذات الجودة هي تلك التي يمكن الاعتماد عليها والثقة بها لإنجاز الوظائف المصممة لأدائها، إذ تمكن الجودة من تقديم منتجات تلبي حاجات ورغبات العميل أو تفوقها، مما يعكس إيجابا على الحصة السوقية للمؤسسة وربحيته نتيجة لإقبال العملاء على هذه المنتجات عالية الجودة.

1-3-3- المرونة:

إن التغير في الظروف البيئية وتغير وتنوع حاجات ورغبات العملاء ووسائل الإشباع غير من قواعد التنافس، فلم يصبح التنافس فقط على أساس التكلفة المنخفضة والجودة العالية، بل تعداه إلى سرعة الاستجابة للتغيرات في طلبات العملاء وكذا زمن التسليم من خلال تقليص وقت الاستجابة .
وتشير المرونة إلى " الاستجابة السريعة للتغير في طلب الزبون فضلا عن زيادة رضا الزبون في التسليم الموجه بواسطة تقليص الوقت"¹⁹.

¹⁹- مؤيد حسن علي الهاشمي : مبادئ إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحديد الأسبقيات التنافسية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة الكوفة، العراق، 2006، ص 43.

كما أنها تشير أيضا إلى المقدرة على إنتاج مدى واسع من المنتجات والخيارات، وتستطيع المنظمات التي يمكنها أن تغير خطوط المنتج بسرعة أكبر في مواجهة التغييرات في طلبات المستهلك واستغلال التقنيات الحديثة أن تكسب ميزة تنافسية²⁰.

وتظهر المرونة في :

- مرونة المنتجات: وهي قدرة المنظمة على مسايرة التغييرات في تصميم المنتجات والناجمة عن تغير تفضيلات العملاء والتطورات التكنولوجية.
- مرونة الحجم: وهي القدرة على تغير حجم الإنتاج زيادة أو نقصانا لمتابعة التغييرات في مستوى الطلب.

1-3-4- التسليم (الوقت):

بعد ظهور مفهوم المنافسة المعتمدة على الزمن (competition based- on time)، سعت المنظمات إلى التركيز على وقت تسليم / إيصال المنتج إلى العميل، ويشير وقت التسليم إلى إجمالي الوقت اللازم للمنظمة كي تسلم المنتج النهائي الذي يحقق احتياجات العملاء ويدعى وقت الانتظار ويتضمن وقت التصميم، الهندسة، المشتريات، الاختبار، التغليف والشحن²¹.

2- أنواع الميزة التنافسية:

يمكن تصنيف الميزة التنافسية إلى نوعين رئيسيين وهما التكلفة الأقل والتمايز (différenciation):

1-2- التكلفة الأقل (قيادة التكلفة):

وتعني قدرة المنظمة على إنتاج وتسويق منتجاتها بتكاليف أقل بالمقارنة مع المنافسين، بما يؤدي في النهاية إلى عوائد أكبر، فهي تعني أيضا القدرة على إنتاج وتسويق المنتجات بسعر أقل من متوسط سعر المنظمات المنافسة، ولا يتأتى ذلك فقط بالضغط على تكاليف الإنتاج بل يتعداه إلى ضرورة الأخذ في الاعتبار تكاليف التسويق، الخدمات المقدمة ونفقات البنية التحتية للمنظمة²²... بحيث يمكن أن يكون كل نوع من هذه التكاليف مصدرا لميزة التكلفة الأقل، إذ تسمح التكاليف المنخفضة بهوامش ربح مرتفعة وأسعار منخفضة، والأسعار المنخفضة مقارنة مع المنافسين تتيح للمنظمة إمكانية الحصول على حصص سوقية جديدة.

2-2- التمايز: (la différenciation):

يعتبر التمايز واحدا من نوعي الميزة التنافسية التي تستطيع المنظمة الحصول عليه بتميز المنظمة عن منافسيها عندما تصل الى اكتساب خاصية فريدة وذات قيمة من وجهة نظر العملاء²³، ويكون ذلك مستوى الجودة، الإبداع التكنولوجي، خدمات ما بعد البيع، من خلال توظيف قدراتها، مهاراتها، تقنيات التكنولوجيا المتطورة للإنتاج، استخدام قنوات التوزيع الفعالة، إتباع سياسات ترويجية وسعرية من أجل ضمان سمعة مرموقة لدى الزبائن؛ ويحقق التمايز العديد من المزايا فهو: يسهل التعرف على منتجات المنظمة، يحمي المنتج من خلال التعرف على مصدره وجودته، إدراك المستهلك للاختلاف بين منتج المنظمة والمنتجات المنافسة.

3- مصادر الميزة التنافسية:

يعتبر هدف الوصول إلى ميزة تنافسية مستدامة من أكبر التحديات التي تواجه منظمة الأعمال في بيئة الأعمال الحالية، نظرا لتعدد مصادر الحصول على هذه الأخيرة، بالإضافة إلى سهولة تقليدها في كثير من الأحيان، مما يصعب على

²⁰ - جمسين ايفان وجيس دين: الجودة الشاملة - الإدارة - التنظيم والاستراتيجية-، ترجمة: سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ للنشر، الرياض، 2009، ص 502.

²¹ - المرجع نفسه، ص 507.

²² نعيمة غلاب: التحليل الاستراتيجي في التسويق، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، العدد 04، 2005، ص 144-145.

المنظمة المحافظة على هذه الميزة لمدة أطول، وعليه يتوجب على المنظمة فهم مصادر الميزة التنافسية وتنويع هذه المصادر لحمايتها من التقليد، وفيما يلي عرض لأهم مصادر الميزة التنافسية:

3-1- استراتيجية التنافس كأساس للميزة التنافسية:

تعرف استراتيجية التنافس على أنها مجموعة متكاملة من التصرفات تؤدي الى تحقيق ميزة تنافسية متواصلة ومستمرة عن المنافسين، وهي تتحدد من خلال ثلاثة مكونات أساسية²⁴:

3-1-1- **طريقة التنافس:** وتشمل استراتيجية المنتج، استراتيجية الموقع، استراتيجية التسعير، استراتيجية التوزيع، استراتيجية التصنيع وهكذا.

3-1-2- **حلبة التنافس:** وتتضمن اختيار ميدان التنافس، الأسواق والمنافسين.

3-1-3- **أساس التنافس:** ويشمل الأصول والمهارات المتوفرة لدى الشركة والتي تعتبر أساس الميزة التنافسية المتواصلة و الأداء في الأجل الطويل ، إذ تعتبر الأصول والمهارات الصحيحة بمثابة حواجز أمام المنافسين حيث لا يمكنهم تقليدها أو مواجهتها ومن ثم استمرارها على مدار الزمن.

3-2- الاستراتيجيات العامة للتنافس

في هذا الصدد اقترح Porter ثلاث استراتيجيات عامة للتنافس بغرض تحقيق أفضل أداء عن بقية المنافسين وهي:

- استراتيجية السيطرة عن طريق التكاليف.
- استراتيجية التمايز.
- استراتيجية التركيز.

ثالثاً: التمكين ودوره في تحقيق المزايا التنافسية

1- تمكين العاملين و تقليل التكاليف

يمكن التمكين من تقليل التكاليف (ميزة التكلفة الأقل) خاصة ما تعلق منها بالجانب الإداري من خلال تقليل أو التخلي عن الطبقة في الإدارة، إذ يمكن للعامل أن يتخذ مجموعة من القرارات دون الرجوع إلى مسؤوله المباشر و يمنحه السرعة في الاستجابة للتغيرات أو الطوارئ خصوصاً فيما تعلق بمتطلبات العملاء أو احتياجاتهم و الرد على شكاويهم و معالجتها، ويشمل ذلك العملاء الداخليين، بالإضافة إلى أن التمكين يساعد على تحسين الإنتاجية كما ونوعاً، وذلك لأنه يقلل من الأخطاء الناجمة عن العمل بحيث يستخرج من العمال أقصى طاقاتهم وأفضل إبداعاتهم .

2- تمكين العاملين و التمايز

يتيح التمكين للعاملين فرص اتخاذ قرارات معينة مما يجعلهم أكثر التزاماً بها ورضاً عن منظماتهم ويعزز من ولائهم لها، وينتج ذلك عن حرية التصرف والاستقلالية التي تمنحها لهم وتشجع العاملين على التفكير الإبداعي وروح المبادرة وتقديم الأفكار المبتكرة، وتجعلهم أكثر قدرة ورغبة على التطوير والتجديد وتقديم مخرجات تلبي حاجات و رغبات وتطلعات العملاء بأفضل مما يقدمه المنافسون، إضافة إلى الاستجابة السريعة والمرونة في الاستجابة لهذه الاحتياجات في ظل تنامي المنافسة المعتمدة على الوقت .

إن العامل الممكن مصدر هام في إيجاد أفكار جديدة لخدمة العملاء نتيجة للتواصل الدائم معهم، ومنه خدمتهم بأفضل طريقة ممكنة يحقق و يكسب ولاءهم ويبني سمعة جيدة للمنظمة في السوق.

يمكننا اعتبار التمكين طريقة جديدة من بين أهم المداخل الإدارية للتطوير التنظيمي وتحسين تنافسية المنظمات لما يتيح من مرونة وقدرة على التكيف والاستجابة للتغيرات وإدراكاً لحاجات العملاء وتلبيتها وتطوير الحصة السوقية للمنظمة وتعزيز مزاياها التنافسية.

الخاتمة

تناولت هذا الورقة البحثية موضوعا بالغ الأهمية في الأدبيات الإدارية المعاصرة ومداخل التطوير التنظيمي، ألا وهو موضوع تمكين العاملين، وتتبع أهميته من كونه يوجد العامل الماهر والقادر على التعامل مع المشكلات التي تواجهه وحلها بما يملك من قدرة ومهارة وكذا السلطة والصلاحيات الممنوحة له من قبل مسؤوله، بما يمكنه من الابداع والابتكار وتحسين الإنتاجية والاستجابة الملائمة لمتطلبات الزبائن ، دون الرجوع إلى مسؤوله المباشر، وبما يساعد على تحقيق مزايا تنافسية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نجملها فيما يلي:

- تمكين العاملين هو تلك العملية التي يستطيع من خلالها المسؤول نقل السلطة والصلاحيات والحرية لمروؤسيه بالتصرف في المواقف المختلفة في حدود مسؤولياتهم.
- يمكن التمكين من اكساب القدرة والمهارة الكافيتين، بالإضافة الى المشاركة في تحديد الاهداف واتخاذ القرارات.
- يسمح التمكين ويشجع على بناء الثقة بين الرئيس والمروؤس بما يولد الدافع من أجل التحسين والتطوير بما يساعد على تحقيق نتائج مرضية للمنظمة والعاملين.
- يساعد التمكين على زيادة رضا العاملين والاعتزاز لديهم بوظائفهم ومنظمتهم، بما يعزز من الإحساس بالانتماء والولاء للمنظمة، ويدعم الاستقرار والإخلاص في خدمتها.
- يساعد التمكين في خلق المزايا التنافسية من خلال تقليل التكاليف الناتجة عن تقليل الحوادث والإهمال وتقليل المعيب والفاقد وزيادة الإنتاجية والتحسين المستمر للجودة والإنتاجية والخدمة المتميزة للعملاء وزيادة الربحية وتنمية الحصة السوقية.

التوصيات

في ختام هذا البث يمكن أن نقدم التوصيات التالية:

- نوصي المهتمين بالإدارة من مسؤولين ومديرين بضرورة الاهتمام بجانب التطوير الإداري لمنظمتهم، لما له من أهمية بالغة في تطوير الأداء والنتائج.
- نوصي أيضا بضرورة الاهتمام بمشاركة العاملين في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات في مختلف المستويات التنظيمية ، لأنه من شأن ذلك أن يخلق الدافع والالتزام لتحقيق الأهداف وتنفيذ القرارات التي شاركوا في صناعتها.
- يعتمد التمكين بشكل أساسي بالتعليم المستمر للعاملين وإكسابهم المهارات اللازمة لتسهيل إجراءات العمل، وكذا تشجيعهم لتحمل المسؤولية، وإعطائهم الحرية الكافية للتعبير عن آرائهم والمبادرة بما يساعد على خلق جو من الابداع والابتكار والدافعية والالتزام.

المراجع

- 1- عابدة سيد خطاب وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دون ذكر دار النشر، دون ذكر البلد، 2006.
- 2- سيد محمد جاد الرب: إستراتيجية تطوير و تحسين الأداء، مطبعة العشري، مصر، 2009 .
- 3- تيسير زاهر: أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد الثاني، 2012.
- 4- يوسف بومدين: دراسة أثر إدارة الجودة الشاملة على الأداء الحالي للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006 .
- 5- علي عبد الوهاب: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2002.
- 6- علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب، القاهرة، 2001.
- 7- نبيل مرسى خليل : الميزة التنافسية في مجال الأعمال ' مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1998.
- 8- طلعت أسعد عبد الحميد: التسويق الفعال، الطبعة التاسعة، دار الطباعة المتحدة، القاهرة، 1999.
- 9- معالي فهمي حيدر: نظم المعلومات مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، 2002.

- 10- مؤيد حسن علي الهاشمي : مبادئ إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحديد الأسبقيات التنافسية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة الكوفة، العراق، 2006.
- 11- جمسين ايفان وجيس دين: الجودة الشاملة -الإدارة- التنظيم والاستراتيجية- ، ترجمة : سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ للنشر، الرياض، 2009.
- 12- نعيمة غلاب: التحليل الاستراتيجي في التسويق، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، العدد 04 ، 2005.
- 13- Foster-Fishman, Pennie G: The inserted pyramid: How a well meaning attempt to initiate employee empowerment ran afoul of the culture of a public bureaucracy. Academy of management best paper proceeding, 1995.
- 14- Gregory moon I Ricky Griffen, Organizational behavior, 4th edition, Houghton mifflin company, USA, 1995.
- 15- JEAN PIERRE DETRIE et autres: stratégor; 4eme édition· DUNOD·Paris· 2005
- 16- JEAN-JACQUES LAMBIN: marketing stratégique· 3eme édition·ediscience internationale.
- 17- MICHAEL PORTER: l'avantage concurrentiel- comment devancer ses concurrents et maintenir son avance, édition Dunod, Paris, 1999.
- 18- MICHAEL PORTER: l'avantage concurrentiel des nations·interedition· Paris· 1993
- 19- Philip kotler :les clés du marketing, traduit par marie – France paillet ، Pearson, Paris, 2003