

إدارة الموارد البشرية الحديثة
التوغل في طبيعة سلوك العاملين



ALL RIGHTS RESERVED

جميع الحقوق محفوظة

جميع الحقوق محفوظة للناشر © لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله ، كلياً أو جزئياً ، في أي شكل وبأي وسيلة ، سواء بطريقة إلكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق بالموافقة من الناشر.

الطبعة الأولى – 2021

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الايداع لدى دائرة المكتبة الوطنية (٣٥٢٣/ ٢٠٢٠/٩)

٦٥٨.٣

العابدي، علي رزاق

إدارة الموارد البشرية الحديثة (التوغل في طبيعة سلوك العاملين) / علي رزاق العابدي

ر.أ: (٣٥٢٣/ ٢٠٢٠/٩)

الواصفات: /ادارة الموارد البشرية//بيئة العمل //المنظمات//الإدارة/

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

اليازوري



دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع

عمان - وسط البلد - شارع الملك حسين

هاتف: +962 6 4626626 تليفاكس: +962 6 4614185

ص.ب: 520646 الرمز البريدي: 11152

www.yazori.com info@yazori.com

إدارة الموارد البشرية الحديثة

التوغل في طبيعة سلوك العاملين

MODERN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The Farther Reaches of Employees Behavior

تأليف
الأستاذ الدكتور
علي رزاق جواد العابدي



المحتويات

١٣	تقديم
١٩	الفصل الأول: إدارة الموارد البشرية المستدامة
١٩	تمهيد:
١٩	تطور ومفهوم إدارة الموارد البشرية المستدامة
٢٦	أهمية إدارة الموارد البشرية المستدامة
٢٨	أهداف إدارة الموارد البشرية المستدامة
٢٩	العوامل التي تؤثر في إدارة الموارد البشرية المستدامة
٣٢	أبعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة
٣٥	نماذج إدارة الموارد البشرية المستدامة
٤١	الخلاصة
٤٩	الفصل الثاني: ماهية الحادثة وما بعد الحادثة في مكان العمل
٤٩	تمهيد
٤٩	التطور التاريخي للحادثة وما بعد الحادثة:
٥٢	مفهوم ما بعد الحادثة في مكان العمل
٥٦	مقارنة بين الحادثة وما بعد الحادثة من ناحية التوجهات الفلسفية
٥٨	نظريات ما بعد الحادثة في مكان العمل
٦٠	قيم ما بعد الحادثة في مكان العمل:
٦٢	جيل ما بعد الحادثة في مكان العمل:
٦٤	وجهات النظر العالمية عن الحادثة وما بعد الحادثة في المنظمات:
٦٧	الخلاصة:
٧٥	الفصل الثالث: إدارة الموارد البشرية ما بعد الحادثة

٧٥	تمهيد
٧٦	مفهوم إدارة الموارد البشرية ما بعد الحداثة:
٨٢	أهمية إدارة الموارد البشرية ما بعد الحداثة:
٨٤	دوافع ومبررات الحاجة لإدارة الموارد البشرية ما بعد الحداثة:
٩٠	نظريات إدارة الموارد البشرية ما بعد الحداثة:
٩٥	المشاكل التي تواجه إدارة الموارد البشرية ما بعد الحداثة:
٩٦	دور قيادة إدارة الموارد البشرية ما بعد الحداثة:
٩٩	منظمات ما بعد الحداثة:
١٠١	ممارسات إدارة الموارد البشرية وفق فلسفة ما بعد الحداثة:
١٠٢	الخلاصة:
١٠٩	الفصل الرابع: ملائمة الشخص للوظيفة في مكان العمل
١٠٩	تمهيد:
١٠٩	مفهوم ملائمة الشخص للوظيفة في مكان العمل:
١١٢	أهمية ملائمة الشخص للوظيفة في مكان العمل:
١١٦	نظريات ملائمة الشخص للوظيفة في مكان العمل:
١٢٠	أنواع المداخل المستخدمة للملائمة في مكان العمل:
١٢٤	نماذج ملائمة الشخص للوظيفة في مكان العمل:
١٣٠	الخلاصة:
١٣٩	الفصل الخامس: الاعتذار في مكان العمل
١٣٩	تمهيد:
١٣٩	مفهوم الاعتذار في مكان العمل:
١٤٢	أهمية الاعتذار في مكان العمل:
١٤٥	أنواع وإستراتيجيات الاعتذار في مكان العمل:

١٤٨.....	نماذج الاعتذار في مكان العمل:
١٥٠.....	أبعاد الاعتذار في مكان العمل وطرق قياسه:
١٥٥.....	علاقة الاعتذار في مكان العمل بالمفاهيم الأخرى:
١٥٨.....	الخلاصة:
١٦٧.....	الفصل السادس: الكرامة في مكان العمل
١٦٧.....	تمهيد:
١٦٧.....	التطور التاريخي للكرامة في مكان العمل:
١٧١.....	مفهوم الكرامة في مكان العمل:
١٧٣.....	أهمية الكرامة في مكان العمل:
١٧٦.....	الأسس النظرية للكرامة في مكان العمل:
١٧٧.....	حماية وانتهاك الكرامة في مكان العمل:
١٨٠.....	أبعاد الكرامة في مكان العمل:
١٨٢.....	الخلاصة:
١٨٩.....	الفصل السابع: الامتنان والتقدير في مكان العمل
١٨٩.....	تمهيد:
١٨٩.....	مفهوم الامتنان والتقدير في مكان العمل:
١٩٣.....	أهمية الامتنان والتقدير في مكان العمل:
١٩٨.....	أبعاد الامتنان والتقدير في مكان العمل:
٢٠٣.....	مستويات الامتنان في مكان العمل:
٢٠٦.....	تعزيز ثقافة الامتنان والتقدير في المنظمات:
٢٠٨.....	استراتيجيات الامتنان والتقدير في مكان العمل:
٢١٠.....	الخلاصة:
٢١٧.....	الفصل الثامن: الدبلوماسية في مكان العمل

٢١٧.....	تمهيد:
٢١٧.....	التطور التاريخي لمفهوم الدبلوماسية:
٢٢٠.....	مفهوم الدبلوماسية في مكان العمل:
٢٢٤.....	أهمية الدبلوماسية في مكان العمل:
٢٢٦.....	أنواع الدبلوماسية في الأعمال:
٢٢٨.....	أبعاد الدبلوماسية في مكان العمل:
٢٣٠.....	نظرية الدبلوماسية في مكان العمل:
٢٣١.....	مهارات الاتصال الدبلوماسي في العمل ومتطلباته:
٢٣٦.....	وظائف الدبلوماسية في مكان العمل:
٢٣٧.....	الدبلوماسية المؤسسية: القوة الناعمة
٢٤٠.....	إستراتيجية إدارة دبلوماسية الأعمال:
٢٤١.....	الخلاصة:
٢٥١.....	الفصل التاسع: العافية في مكان العمل
٢٥١.....	تمهيد:
٢٥١.....	مفهوم العافية في مكان العمل:
٢٥٥.....	أهمية برامج العافية في مكان العمل:
٢٥٨.....	تطوير نماذج لبرامج العافية في مكان العمل:
٢٦٢.....	أبعاد العافية في مكان العمل:
٢٦٧.....	مقاييس العافية في مكان العمل:
٢٧١.....	الخلاصة:
٢٨٣.....	الفصل العاشر: الحيوية في مكان العمل
٢٧٩.....	تمهيد:
٢٧٩.....	مفهوم الحيوية في مكان العمل:

٢٨٣.....	أهمية الحيوية في مكان العمل:
٢٨٦.....	سمات الحيوية في مكان العمل:
٢٨٨.....	أبعاد الحيوية في مكان العمل:
٢٩٠.....	محددات الحيوية في مكان العمل:
٢٩٣.....	الحيوية المهنية:
٢٩٤.....	أبعاد الحيوية المهنية:
٢٩٥.....	القيادة وحيوية مكان العمل:
٢٩٦.....	الخلاصة:
٣٠٥.....	الفصل الحادي عشر: الازدهار في مكان العمل
٣٠٥.....	تمهيد:
٣٠٥.....	مفهوم الازدهار في مكان العمل:
٣٠٨.....	أهمية الازدهار في مكان العمل:
٣٠٩.....	أبعاد الازدهار في مكان العمل
٣١٥.....	ثقافة الازدهار في مكان العمل:
٣١٧.....	الازدهار في مكان العمل وعلم النفس الإيجابي:
٣١٩.....	المنظمات المزدهرة:
٣٢١.....	الخلاصة:
٣٣١.....	الفصل الثاني عشر: التآلق في مكان العمل
٣٣١.....	تمهيد:
٣٣١.....	مفهوم التآلق في مكان العمل:
٣٣٤.....	أهمية التآلق في مكان العمل:
٣٣٥.....	خصائص الأفراد المتآلقين في مكان العمل:
٣٤٠.....	العوامل المؤثرة على التآلق في مكان العمل:

٣٤٥.....	أبعاد التألق التنظيمي:
٣٤٧.....	نماذج الأعمال المتألقة في المنظمات:
٣٥١.....	الخلاصة:
٣٥٧.....	الفصل الثالث عشر: حالات دراسية

تقديم

يهدف هذا الكتاب إلى معرفة حقبة جديدة في حقل إدارة الموارد البشرية في عالم الأعمال المتغير، وتحتاج هذه الحقبة إلى التوغل في طبيعة سلوك العاملين للتعرف على الجوانب الإيجابية التي تحتاجها المنظمات لكيفية التعامل مع الأفراد العاملين والتي تسمى "إدارة الموارد البشرية الحديثة".

أن في ظل التطور السريع والتكنولوجيا والعولمة ورأس المال الفكري والتغيير والمنافسة.. الخ، أقتضى على المنظمات التكيف لهذه التحديات وضغوط سوق العمل من خلال امتلاكها موارد بشرية فاعلة وكفوءة تمسك زمام الأمور نتيجة لتمتعهم المعرفة والمهارات والقدرات التي يتم توظيفها وتطبيقها في بيئة العمل.

إذ تم التركيز على مكان العمل "Workplace" المكان الذي يقضي فيه الأفراد العاملين في المنظمة أغلب أوقاتهم ويبدلون جهدهم كبيرة لتحقيق نتائج تنظيمية تنعكس على تحقيق أهدافها، وهذا يتم من خلال معرفة سلسلة من الأحداث والممارسات النفسية والسلوكية والاجتماعية ضمن مدخل "علم النفس الإيجابي Positive Psychology".

يمثل هذا الكتاب دليلاً ومرشداً للأستاذة والباحثين وطلبة الدراسات العليا ومديري الموارد البشرية في الشركات والمهتمين في حقل إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي والإدارات العليا في المنظمات للبحث في موضوعات حديثة ومتقدمة تبحث قضايا سلوكية من خلال التبحر في طبيعة عمل العاملين في المنظمة "Farther Reaches of Employee's Nature".

ووفقاً لما تقدم، فإن هذا الكتاب جاء ليقدّم إجابة واضحة للمنظمات بصدد تجسيد وقائع حقيقية في حقل إدارة الموارد البشرية الحديثة، إذ يثار هذا الواقع الحالي من خلال إن