

قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

محاضرة 01



عنوان الورقة البحثية

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إدارة الأزمات (دراسة ميدانية)

إعداد

د. محمود حسني محمد عطية

رابط البحث https://journals.ekb.eg/article_424091_0.html

إعداد الطالب
طلال أحمد الشمري

محاضرة

01

تعليق الباحث

العنوان :

العنوان واضح وشيق ومناسب للدراسة الأكاديمية لأنه يربط بين مجالين مهمين في الإدارة الحديثة هما إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات وكلاهما في بيئة العمل المعاصرة خصوصا في ظل التحديات الاقتصادية الحالية.

ومن حيث المتغيرات الأساسية :

المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية.

المتغير التابع: إدارة الأزمات.

أما مجال التطبيق فهو واضح من العنوان (دراسة ميدانية)

المقدمة :

فقرات المقدمة أوضحت فكرة الدراسة العامة وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية والأزمات.

محاضرة

01

تعليق الباحث

مشكلة الدراسة :

تم تحديد مشكلة الدراسة استنادا إلى ثغرات واضحة في الدراسات السابقة تتعلق بنقص الربط بين ممارسات الموارد البشرية وإدارة الأزمات كما أن المشكلة صيغت بشكل صحيح في سؤال رئيس وتساؤلات فرعية تهدف إلى إيجاد حلول عملية لتلك الفجوة البحثية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية للدراسة تكمن في إثراء الأدبيات حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات مما يعكس منظورا جديدا يفيد الباحثين في هذا التخصص.

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في قدرتها على تزويد متخذي القرار بمقترحات وحلول عملية لتحسين جاهزية المنظمات لمواجهة الأزمات عبر تطوير ممارسات الموارد البشرية وبالتالي يمكن تطبيق نتائجها فعليا في بيئات العمل.

محاضرة

01

تعليق الباحث

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة واضحة ومترابطة مع مشكلة البحث وتركز على تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية على فاعلية إدارة الأزمات وهي أهداف قابلة للتحقق ميدانيا وواقعية في ضوء المنهج المستخدم وأدوات القياس ومع ذلك يمكن تعزيزها بتحديد أوضح لمستوى الأثر أو ترتيب الأولويات بين ممارسات الموارد البشرية المختلفة.

مفاهيم وتعريفات الدراسة:

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة عرف المتغيرات بدقة مقبولة حيث حدد ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل بأبعاد فرعية واضحة (الاستقطاب التدريب تقييم الأداء الحوافز) وإدارة الأزمات كمتغير تابع بأبعاد مثل (الاستعداد الاستجابة التعافي) كما أن الترابط بين المتغيرين منطقي ومدعوم بالنظريات الإدارية والمنطق في اختيار الأبعاد يعتمد على أكثر العوامل شيوعا وتأثيرا في الأدبيات السابقة مما يعزز الاتساق العلمي للإطار.

تعليق الباحث

الدراسات السابقة :

المراجعة والأدبيات التي تناولها الباحث في البحث تحتوي على دراسات حديثة ومهمة (2020-2022) وتعرض تفاعلا بين نتائج بحوث مختلفة لذلك قابلة للاستخدام لصياغة فروض قابلة للاختبار الوثيقة تشير بوضوح إلى إجماع عام بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر إيجابا على قدرة المنظمات في إدارة الأزمات مع اختلافات في السياق والطريقة القياسية لقياس الأثر مثلا: (اختلاف نتائج حسب القطاع - حجم المنظمة أو حسب بعد الممارسة المستخدمة) مما يبين نقاط اتفاق واختلاف مفيدة لصياغة فروض وبناء إطار نظري أقوى.

تعليق الباحث

أوجه القوة:

وجود دراسات معاصرة تدعم الرابط النظري بين المتغيرين.

أوجه النقص/الاختلاف:

تفاوت في البيانات البحثية (بلدان - قطاعات) وطرق القياس مما يترك فجوة تطبيقية محلية.

النتيجة العملية:

يمكن استخراج مقترحات نظرية وفروض اختبارية.

مثال:

ممارسات التدريب والتطوير تؤثر إيجابيا على جاهزية المنظمة لإدارة الأزمات.

تقييم الأداء والحوافز يزيدان من سرعة الاستجابة أثناء الأزمة.

فرضيات الدراسة:

الفروض الرئيسية والفرعية في الدراسة تتمحور حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل) وأبعاد إدارة الأزمات (المتغير التابع) وهي فروض مرتبطة مباشرة بعنوان الدراسة وتسؤولاتها. الفروض الفرعية تغطي الأبعاد الأساسية مثل: الاستقطاب والاختيار والتعيين التدريب والتطوير تقييم الأداء الحوافز والتعويضات وترتبط بكل بعد من أبعاد إدارة الأزمات (الاكتشاف المبكر الاستعداد الاستجابة التعافي) بشكل عام الفروض منسجمة مع أهداف الدراسة وتسؤولاتها وقابلة للاختبار ميدانيا مما يجعلها منطقية ومحقة لهدف البحث في قياس تأثير الممارسات الإدارية على فاعلية إدارة الأزمات.

نموذج الدراسة:

يوجد في الدراسة نموذج أو إطار تصوري واضح يوضح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل) وإدارة الأزمات (المتغير التابع) مع بيان الأبعاد الفرعية لكل منهما النموذج يعبر بوضوح عن العلاقات المفترضة ويظهر اتجاه التأثير من ممارسات الموارد البشرية نحو فاعلية إدارة الأزمات مما يساعد في تحديد اتجاه الفروض الإحصائية واختبارها بدقة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات.

مصادر البيانات: أولية من استبانة صممت لقياس متغيرات الدراسة.

مجتمع الدراسة: شركات الأدوية العاملة في الجيزة بمصر.

العينة: عينة عشوائية من العاملين والموظفين الإداريين في تلك الشركات.

أداة جمع البيانات: استبانة مغلقة تم اختبار صدقها وثباتها (بمعامل ألفا كرونباخ مرتفع).

الأساليب الإحصائية: تم التحليل باستخدام SPSS شمل الإحصاءات الوصفية معاملات الارتباط واختبارات الانحدار وتحليل الفروض.

المنهجية متكاملة ومناسبة لأهداف الدراسة وقابلة لتكرارها ميدانياً.

تعليق الباحث

كما وجد ترابط منطقي بين النتائج والتوصيات إذ دعت التوصيات إلى تطوير سياسات التدريب والتحفيز وتخطيط الموارد البشرية لتحسين جاهزية المؤسسات للأزمات وهي قابلة للتطبيق العملي أما بخصوص المستقبل فقد قدمت الدراسة مقترحات بحثية تدعو إلى توسيع التطبيق في قطاعات مختلفة ودراسة عوامل وسيطة أو معدلة مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة في إدارة الأزمات.



مناقشة النتائج والتوصيات:

الدراسة فسرت نتائجها بوضوح وربطتها بالأدبيات السابقة إذ اتفقت معظم النتائج مع ما ورد في الدراسات السابقة التي أكدت أثر ممارسات الموارد البشرية الإيجابي على إدارة الأزمات مع اختلاف طفيف فسر بعوامل بيئية وتنظيمية تخص قطاع الأدوية في مصر تحققت أهداف الدراسة فعليا من خلال إثبات العلاقات المفترضة بين المتغيرات



Thank You