

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير

تحت اشراف : د. هبة الحداد
اعداد : د . رنا السعود

دراسات نقدية



Chapter

عنوان الدراسة:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير

اسم الباحث:

الأستاذ مصطفى محمد حمدان محمد، والدكتور جمال محمد محمد شحاته، والدكتور محمد عبد الستار أحمد محمود

توثيق الدراسة:

دراسة تطبيقية على العاملين في الشركات التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران
نشرَ هذا البحث في المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة في جامعة دمياط،
5 (2) 3، 83-116.

رابط المجلة: <https://cfc.journals.ekb.eg/>

القضية البحثية

- ذكر الباحث في الملخص الهدف من البحث، وحدّده في نقطتين:

- ١- فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير.
- ٢- فهم تأثير الأبعاد المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير.

- أشار الباحث إلى المنهج المستخدم في الدراسة:

- ١- استخدم المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة الموضوع المطروح.
- ٢- دراسة الميدانية التي أجراها باستقصاء على عيّنة 400 مفردة من العاملين في 6 شركات تابعة للشركة القابضة لمصر للطيران، بعدد مجتمع بلغ 6603.

- أوجزَ الباحث في عرضه لنتيجة الدراسة لتي تمثلت في:
 - ١- وجود أثر سلبي معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على الالتزام المستمر بالتغيير.
 - ٢- وجود أثر معنوي إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على كل من الالتزام العاطفي والمعياري بالتغيير في الشركات محل الدراسة.
- دارت الكلمات المفتاحية للدراسة حول: ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير، الممارسات التمكينية لإدارة الموارد البشرية، التدريب، التواصل، فرق العمل، الالتزام بالتغيير.

الآثار العلميّة والنظريّة المترتبة على نتائج الدراسة

- الآثار العلمية

- ١- تتمثل في توضيح الباحث لدور إدارة الموارد البشرية أثناء التغيير، ما يساهم بشكلٍ إيجابيٍّ في إدارته.
- ٢- المساهمة في تحسين النظرية والأبحاث حول دور ممارسات إدارة الموارد البشرية خلال التغيير التنظيمي.

- الآثار النظرية

- ١- تتمثل في حشد دراسات سابقة كثيرة عن مضمون الدراسة.
- ٢- من ناحية تقديم إطار نظري يتعلّق بالمصطلحات أو الأبعاد وما إلى ذلك؛ فهو ضعيف ، إذ لا توجد مصطلحات دراسة، ولا توجد نظريات تتعلّق بتفاصيل الدراسة النظرية.

٣- حشد الباحث الدراسة بالأساليب الإحصائية مباشرةً من دون وجود إطار نظري تفصيلي واضح، وربما يرجع هذا الأمر لكون الدراسة ميدانية تطبيقية بحتة، لكن هذا لا يبرّر الاستغناء عن الإطار النظري وفقاً للمعايير الأكاديمية.

التوصيات

- أوصى الباحث بضرورة تأييد مبادرات التغيير التي يبادرها العاملون من مديري المنظمات، لذلك فعليهم أن يضمنوا دعم العاملين للتغيير.
- كما أنه أوصى بالاهتمام بتبني ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير قبيل وأثناء مبادرات التغيير التنظيمي.
- ألقت الباحثة الانتباه في فقرة التوصيات إلى أنه من الضروري أن ينتقل الاهتمام من الإطار النظري إلى الإطار التطبيقي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

