

مهارات بحثية 1 (MGM777)

(التكليف السادس): عرض أهداف وفروض الدراسة

إعداد: تشريك علم الدين عموري

أستاذة المقرر: د. ميرفت محمد

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد  
البشرية





عنوان الدراسة: تأثير ممارسات الموارد البشرية على إدارة الأزمات (دراسة ميدانية)

للباحث: د. محمود حسني محمد عطية

عام النشر: 2025م

الرابط: [https://zcom.journals.ekb.eg/article\\_422163.html](https://zcom.journals.ekb.eg/article_422163.html)

### أولاً: أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إدارة الأزمات من خلال دراسة العلاقة والأثر بينهما .

الأهداف الفرعية:

- التعرف على العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعاد إدارة الأزمات في شركات -الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

- التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أبعاد إدارة الأزمات في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

- اقتراح توصيات لدعم تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة الأزمات : بناء على نتائج الدراسة، سيتم تقديم توصيات عملية لدعم تعزيز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين قدرة الشركات على مواجهة الأزمات.



ثانياً: فرضيات الدراسة

استناداً إلى أهداف الدراسة وأبعادها النظرية، تم صياغة الفرضيات التالية لاختبار العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعاد إدارة الأزمات في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية حيث يمكن تحقيق أهداف البحث من خلال اختبار صحة الفروض التالية :

الفرض الرئيسي الأول: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعاد إدارة الأزمات في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (أبعاد إدارة الأزمات)

الفرض الرئيسي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على أبعاد إدارة الأزمات في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية،

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (أبعاد إدارة الأزمات)

وينبثق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية كما يلي :

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف إشارات الإنذار المبكر في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (اكتشاف إشارات الإنذار المبكر)



الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على الاستعداد والوقاية في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (الاستعداد والوقاية)  
الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على الاحتواء وتقليل الأضرار في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (الاحتواء وتقليل الأضرار)  
الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على التحسن واستعادة النشاط في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.  
المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (التحسين واستعادة النشاط)



الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على التعلم في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (التعلم)

الفرض الفرعي السادس: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على إدارة الأزمات في شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية.

المتغير المستقل (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية) – المتغير التابع (إدارة الأزمات)



# Thank You