

قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

التكليف: 07 الأسبوع: 08



عنوان ورقة البحث

تأثير الابداع التقتي في براعة إدارة الموارد البشرية
من خلال الانغراز الوظيفي

إعداد: دعاء محمد جبار

رابط ورقة البحث

<https://jeasiq.uobaghdad.edu.iq/index.php/JEASIQ/article/view/2076/1901>

إعداد الطالب
طلال أحمد الشمري

التكليف

00

نقد الباحث

عنوان البحث:

العنوان يعكس فكرة واضحة وذات أهمية، فهو يربط بين الابتكار التقني ودوره في تعزيز مرونة إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الانغراز الوظيفي كعامل وسيط يفسر كيفية انتقال أثر الابتكار إلى الموارد البشرية. موضوع الدراسة يُعد مجالاً حديثاً وشيقاً لأنه يجمع بين التحول الرقمي والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وهي قضايا جوهرية في المنظمات المعاصرة كما أن المتغيرات في البحث محددة بوضوح، فالابتكار التقني هو المتغير المستقل، ومرونة الموارد البشرية هي المتغير التابع، بينما يشكّل الانغراز الوظيفي المتغير الوسيط أما مجال التطبيق، فهو واضح أيضاً لكون الدراسة تستند إلى عينة من القطاع الصناعي، مما يجعل الإطار التطبيقي محدداً ومتناسباً مع طبيعة الموضوع.

التكليف

00

نقد الباحث

فقرات المقدمة:

فقرات المقدمة أوضحت متغيرات الدراسة بدقة وبشكل كافٍ، فقد عرفت بوضوح الابتكار التقني وارتباطه بقدرة المنظمة على التطور، وبيّنت مفهوم مرونة براعة إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز التكيف، كما عرضت الانغراز الوظيفي كعامل مؤثر يربط بينهما، المقدمة قدمت العلاقات بينهم بشكل منطقي ومتربط، وبالتالي كانت موجزة وواضحة في شرح المتغيرات الأساسية للدراسة.

التكليف

00

نقد الباحث

تحديد مشكلة الدراسة:

تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على ثغرات واضحة في الدراسات السابقة، إذ أشارت المقدمة إلى نقص البحث في كيفية تأثير الابتكار التقني على مرونة إدارة الموارد البشرية عبر الانغراز الوظيفي، كما تمت صياغة المشكلة في تساؤل رئيسي مدعوم بتساؤلات فرعية تهدف إلى استكشاف العلاقات بين المتغيرات وتقديم حلول مقترحة لمعالجة تلك الفجوة البحثية.

نقد الباحث

أهمية الدراسة النظرية:

الأهمية النظرية:

الدراسة تضيف فهمًا أعمق للعلاقة بين الابتكار التقني ومرونة إدارة الموارد البشرية عبر الانغراز الوظيفي، مما يوسع البناء المعرفي في تخصص الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ويقدم إطارا يمكن أن يستند إليه الباحثون في دراسات مستقبلية.

الإضافة للباحثين:

توفر الدراسة نموذجًا نظريًا يمكن تطويره واختباره في قطاعات أخرى، وتفتح المجال لبحوث إضافية حول الدور الوسيط أو المعدل لعوامل سلوكية وتنظيمية أخرى.

نقد الباحث

التكليف

00

الأهمية التطبيقية لصانع القرار:

تساعد النتائج المديرين على فهم كيف يمكن للابتكار التقني أن يحسن أداء الموارد البشرية، وتوضح أهمية تعزيز الانغراز الوظيفي لرفع مرونة العاملين.

إمكانية تقديم مقترحات عملية:

يمكن تقديم حلول قابلة للتطبيق مثل:

- تطوير برامج تدريب تقني مستمر.
- إعادة تصميم الوظائف لزيادة الارتباط والملاءمة.
- تبني نظم تكنولوجية تدعم سرعة اتخاذ القرار ومرونة العمل.
- وهذه الإجراءات يمكن تنفيذها مباشرة في بيئة العمل.

نقد الباحث

التكليف

00

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة جاءت واقعية وقابلة للتحقق لأنها تركز على قياس علاقات واضحة بين متغيرات يمكن رصدها ميدانيا الابتكار التقني، مرونة الموارد البشرية، والانغراز الوظيفي، كما أنها أهداف منهجية ومنطقية لأنها تسعى لاختبار أثر مباشر وآخر غير مباشر، وهو ما يتوافق مع الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

وبشكل تحليلي، فالأهداف ليست مبالغاً فيها، ويمكن الوصول إليها فعليا لأن كل متغير تمت ترجمته إلى مؤشرات قابلة للقياس، مما يجعل التوصل للنتائج أمرا واقعيًا ومناسبًا لإطار الدراسة وعينتها.

نقد الباحث

الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة قدم تعريفات دقيقة وواضحة لكل متغير، حيث وصف الابتكار التقني كممارسات تتعلق بتطوير المنتجات والعمليات، بينما عرفت مرونة براعة إدارة الموارد البشرية كمقدرة المنظمة على التكيف والاستجابة بسرعة، في حين قدم الانغراز الوظيفي كعامل يرتبط بروابط الفرد وملاءمته وتضحياته داخل المنظمة.

العرض النظري أظهر ترابطاً منطقياً بين المتغيرات، فالابتكار التقني يتوقع أن يحسن كفاءة الموارد البشرية، بينما الانغراز الوظيفي يفسر كيف تنتقل تأثيرات الابتكار إلى مرونة العاملين، مما يجعل العلاقة السببية مترابطة ومبررة.

نقد الباحث

الإطار النظري والمفاهيمي:

أما الأبعاد الفرعية فقد تم تحديدها بوضوح:

- الابتكار التقني: إبداع المنتج، تحسين المنتج، إبداع العملية، تحسين العملية.
- مرونة الموارد البشرية: الاستكشاف، الاستثمار.
- الانغراز الوظيفي: الروابط، الملاءمة، التوضحية.

اختيار هذه الأبعاد منطقي لأنها تعد الأكثر شيوعا في الأدبيات وتغطي الجوانب العملية والسلوكية التي تسهم في تفسير العلاقات بين المتغيرات، مما يعكس اختيارا مبررا ومدعوما بالنظريات السابقة.

نقد الباحث

الدراسات السابقة والأدبيات:

الدراسات السابقة المعروضة في البحث جاءت حديثة نسبياً وتعتمد على مراجع من السنوات الأخيرة، مما يعزز حداثة الإطار النظري، عرض الأدبيات كان تفاعلياً، أي أنه لم يكتف بسرد الدراسات بل قارن بينها من حيث تركيزها على الابتكار التقني، مرونة الموارد البشرية، والانغراز الوظيفي.

أوجه الاتفاق:

معظم الدراسات أكدت أن الابتكار التقني يعزز الأداء التنظيمي، وأن مرونة الموارد البشرية تتأثر بالبيئة الرقمية، وأن العوامل السلوكية كالاتصال والانغراز الوظيفي تلعب دوراً وسيطاً.

أوجه الاختلاف:

بعض الدراسات ركزت على الابتكار كمتغير تابع، وأخرى كمتغير مستقل، فيما اختلفت الدراسات في نوعية العوامل الوسيطة والمعدلة مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة بينما ركز هذا البحث على الانغراز الوظيفي. هذا التنوع مكن الباحث من تحديد فجوة واضحة عدم دراسة العلاقة الثلاثية بين الابتكار التقني ومرونة الموارد البشرية عبر الانغراز الوظيفي، مما يمهد لصياغة فروض علمية قابلة للاختبار تقوم على:

- أثر مباشر بين المتغيرات.
 - أثر غير مباشر عبر المتغير الوسيط.
- وهو منطق بحثي مدعوم بما ورد في الأدبيات.

نقد الباحث

التكليف

00

الفروض الرئيسية والفرعية:

- الفروض الرئيسية والفرعية في الدراسة جاءت منسجمة مع عنوان البحث، إذ ركزت على:
 - أثر الابتكار التقني على مرونة براعة إدارة الموارد البشرية.
 - أثر الابتكار التقني على الانغراز الوظيفي.
 - أثر الانغراز الوظيفي على مرونة براعة الموارد البشرية.
 - وجود أثر غير مباشر للابتكار التقني على مرونة الموارد البشرية عبر الانغراز الوظيفي.
- هذه الفروض صيغت كفروض رئيسية تتفرع عنها فروض فرعية تتعلق بالأبعاد (مثل الإبداع، التحسين، الروابط، الملاءمة).

نقد الباحث

الفروض الرئيسية والفرعية:

مدى ارتباطها بالعنوان والمتغيرات:

الترابط واضح فالفروض تعكس تماما ما يشير إليه عنوان الدراسة من علاقة بين الابتكار التقني ومرونة إدارة الموارد البشرية عبر وسيط هو الانغراز الوظيفي.

مدى اتصالها بالتساؤلات:

كل فرض يعادل تساؤلا تمت صياغته في المقدمة، ما يجعل البناء المنهجي متسقا بين المشكلة والتساؤلات والفروض.

مدى إسهامها في تحقيق الأهداف:

الفروض تقود مباشرة إلى اختبار العلاقات التي تهدف الدراسة إلى كشفها، وبالتالي فهي تسهم بصورة مباشرة في تحقيق أهداف الدراسة وتفسير المشكلة البحثية.

نموذج أو إطار الدراسة:

يوجد نموذج إطار واضح للدراسة، وهو معروض في شكل يبين العلاقات بين المتغيرات الثلاثة:

- الابتكار التقني (مستقل)
- مرونة براعة إدارة الموارد البشرية (تابع)
- الانغراز الوظيفي (وسيط)

النموذج يظهر اتجاه العلاقات والفروض بوضوح من خلال الأسهم التي تشير إلى:

1. تأثير مباشر من الابتكار التقني على مرونة الموارد البشرية.
2. تأثير مباشر من الابتكار التقني على الانغراز الوظيفي.
3. تأثير مباشر من الانغراز الوظيفي على مرونة الموارد البشرية.
4. تأثير غير مباشر يمر عبر المتغير الوسيط.

وبذلك فإن النموذج يمثل الفروض بدقة ويسهل فهم الاتجاهات التي سيتم اختبارها، مما يجعله مناسباً ومرتبطة بمنطق الدراسة وأهدافها.

تلخيص منهجية الدراسة:

تم اعتماد المنهج الكمي الوصفي في هذه الدراسة، وتم تطبيقها في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية.

- مجتمع الدراسة والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية، وبلغ حجم العينة 107 فردا من المديرين والموظفين على مستوى الإدارات العليا والمتوسطة والتنفيذية.

- أداة جمع البيانات:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت من قسمين:

القسم الأول: أسئلة تعريفية (ديموغرافية).

القسم الثاني: أسئلة متخصصة بلغت 70 فقرة، موزعة على متغيرات الدراسة (براعة إدارة الموارد البشرية، الإبداع التقني، الانفraz الوظيفي).

تلخيص منهجية الدراسة:

• الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و (SMART PLS) مع استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل:

- الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري.
 - معامل بيرسون والانحدار الخطي البسيط.
 - التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي.
 - اختبار سوبل لفحص الوساطة.
 - اختبارات الصدق والثبات (مثل معامل ألفا كرونباخ).
- هذه المنهجية ساعدت في فحص الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة بكفاءة.

نقد الباحث

تحديد مساهمة الدراسة:

- الاتفاق مع الأدبيات: أكدت الدراسة وجود تأثير إيجابي براعة إدارة الموارد البشرية في تعزيز الإبداع التقني، وهو ما يتوافق مع أدبيات الإدارة الحديثة التي تؤكد على دور الموارد البشرية في دعم الابتكار.
- الاختلاف والتميز: أظهرت النتائج أن الانفraz الوظيفي (الروابط، الملائمة، التضحية) يعمل كوسيط غير مباشر في هذه العلاقة، مما يضيف بعدا جديدا لم يتم التطرق له بشكل كاف في الدراسات السابقة، خاصة في البيئة العراقية.

تحقيق أهداف الدراسة:

- تم تحقيق الأهداف الرئيسية، حيث تم:
- قياس تأثير براعة الموارد البشرية على الإبداع التقني.
- التحقق من الدور الوسيط للانفraz الوظيفي.
- تقديم نموذج إحصائي واضح يربط هذه المتغيرات.

نقد الباحث

الارتباط بين النتائج والتوصيات:

التوصيات مستمدة مباشرة من النتائج مثل:

- تعزيز استقطاب الموارد البشرية المتنوعة.
- تعزيز الروابط والتضحية بين الموظفين.
- تحسين العمليات الإنتاجية عبر الاستثمار في الابتكار.

إمكانية التطبيق العملي للتوصيات:

يمكن تطبيقها، خاصة في الشركات الصناعية العراقية، من خلال:

- برامج تدريبية لتعزيز البراعة والانفraz الوظيفي.
- اعتماد أنظمة حوافز تعزز الروابط والابتكار.
- التعاون مع الجامعات لاستقطاب الكفاءات.

نقد الباحث

الخلاصة:

الدراسة قدمت إضافة عملية ونظرية واضحة، مع توصيات قابلة للتطبيق يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الابتكاري في البيئات الصناعية المشابهة.



توصيات للبحوث المستقبلية:

- دراسة نفس المتغيرات في قطاعات أخرى (خدمية، حكومية).
- توسيع النموذج ليشمل متغيرات وسيطة إضافية مثل الثقافة التنظيمية.
- إجراء دراسة مقارنة بين منظمات عربية مختلفة.



Thank You