

# قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

التكليف: 05 الأسبوع: 06



## عنوان ورقة البحث

أثر النماذج الحديثة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على تعزيز  
الرشاقة التنظيمية للمؤسسات: دراسة تحليلية وصفية

إعداد: مها محمد الرخيص و فاطمة محمد الرخيص

رابط ورقة البحث: مرفق على المنصة التعليمية مودل

التكليف  
05

## نقد الباحث



### عنوان البحث:

يُعد عنوان البحث عنوانًا واضحًا ومباشرًا، ويعكس موضوعًا حديثًا وشيقًا في المجال الإداري فالعالم التنظيمي اليوم يتجه نحو اعتماد الرشاقة كأحد أهم عوامل النجاح في بيئات تتسم بالتغيير السريع، ولذلك فإن ربط هذا المفهوم بإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية يجعل الدراسة ذات قيمة عملية وتطبيقية.

## نقد الباحث

## فقرات المقدمة:

فقرات المقدمة أوجزت وأوضحت متغيرات الدراسة بدقة حيث عرضت بوضوح المتغير المستقل المتمثل في نماذج إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، ووضحت تأثيره على المتغير التابع وهو الرقابة التنظيمية للمؤسسات، كما ربطت ذلك بالتحديات الحالية للمنظمات وبينت سبب أهمية دراسة العلاقة بينهما، مما يجعل صياغة المتغيرات واضحة ومبررة علميًا.

## تحديد مشكلة الدراسة:

تم تحديد مشكلة الدراسة استنادًا إلى الثغرات في الدراسات السابقة، حيث عرضت الباحثتان الفجوات البحثية بوضوح ثم صاغتا المشكلة في تساؤل رئيسي مع تساؤلات فرعية مشتقة منه، والصياغة جاءت بهدف البحث عن حلول مقترحة لهذه المشكلة من خلال اختبار أثر نماذج الموارد البشرية الاستراتيجية على الرقابة التنظيمية، ما يؤكد أن المشكلة مرتبطة مباشرة بالفجوات العلمية ومحاولة معالجتها.

التكليف

05

## نقد الباحث

## أهمية الدراسة النظرية:

الدراسة لها أهمية نظرية لأنها تعالج موضوعًا حديثًا يربط بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والرشاقة التنظيمية، وتسهم في توسيع الأدبيات العربية في هذا المجال، مما يفيد الباحثين المستقبليين في بناء نماذج وأبحاث جديدة على النتائج المتوقعة منها.

أما الأهمية التطبيقية فهي واضحة لمتخذ القرار داخل المؤسسات، حيث يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير سياسات الموارد البشرية، وتحسين استجابات المنظمة للتغيرات، وتعزيز مرونتها وسرعة قرارها، كما يمكن تقديم مقترحات وحلول عملية قابلة للتطبيق مثل تصميم استراتيجيات تدريب وتطوير، تحسين إجراءات العمل، وتبني نماذج حديثة للموارد البشرية تدعم التحول نحو الرشاقة التنظيمية.

## نقد الباحث

التكليف

05

## أهداف الدراسة:

جاءت منطقية وواضحة فهي تهدف إلى بناء خلفية نظرية حول نماذج الموارد البشرية الاستراتيجية، واستخلاص علاقتها بالرشاقة التنظيمية، ثم التحقق من هذه العلاقة من خلال تحليل الدراسات السابقة. هذه الأهداف قابلة للتحقيق وواقعية لأن الدراسة تعتمد على منهج وصفي تحليلي، وهو مناسب تمامًا لاستخلاص نتائج من الأدبيات السابقة والتوصل إلى علاقات واضحة بين المتغيرات، كما أن توفر عدد كبير من الأبحاث السابقة في هذا المجال يجعل الوصول للنتائج أمرًا ممكنًا وعمليًا.

## نقد الباحث

التكليف

05

## الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة قَدِّم تعريفًا واضحًا للمتغيرات:

المتغير المستقل: النماذج الحديثة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وتم تحديد أبعاد فرعية له بشكل واضح، وهي:

- نموذج الأداء العالي
- نموذج التوافق الاستراتيجي
- نموذج الالتزام العالي
- نموذج أفضل الممارسات

وهذه الأبعاد مختارة لأنها تمثل أشهر وأقوى النماذج المعترف بها في الأدبيات الحديثة للموارد البشرية، وتم تبرير اختيارها لأنها ترتبط مباشرة بتحسين أداء الموظفين، ودعم المرونة والتناغم داخل المؤسسة.

## نقد الباحث

## الإطار النظري والمفاهيمي:

المتغير التابع: الرشاقة التنظيمية وتم تعريفه من خلال عناصر أساسية مثل:

- سرعة الاستجابة
- سهولة انسياب إجراءات العمل
- القدرة على التكيف مع التغيرات المفاجئة
- استيعاب التطور التقني

## الترابط بين المتغيرات جاء منطقياً:

الإطار النظري أوضح أن تطبيق نماذج الموارد البشرية الاستراتيجية يؤدي إلى تطوير قدرات الأفراد والهيكل، مما يعزز سرعة القرار والمرونة، وبالتالي يدعم الرشاقة التنظيمية.

هذا الربط قائم على أدلة من الدراسات السابقة، وليس مجرد افتراض نظري.

## نقد الباحث

التكليف

05

## الدراسات السابقة والأدبيات:

الدراسات السابقة في البحث تم عرضها بشكل تفاعلي ومنهجي، حيث تناولت نماذج الموارد البشرية الاستراتيجية من أكثر من منظور، ثم ربطت نتائجها بمفهوم الرشاقة التنظيمية وأغلب الدراسات حديثة نسبياً (من 2015 إلى 2019)، مما يعكس حداثة المحتوى وارتباطه بالواقع التنظيمي الحالي.

## أوجه الاتفاق بين الدراسات:

- جميعها أكدت أن ممارسات الموارد البشرية الحديثة تؤدي إلى تحسين أداء الأفراد والمنظمة.
- هناك اتفاق واسع على أن سياسات الموارد البشرية المرنة تسهم في تعزيز القدرة على التكيف والاستجابة السريعة للتغيرات.
- الدراسات اتفقت على أن تطوير الهيكل والإجراءات ودعم الموظفين يؤدي إلى رشاقة تنظيمية أعلى.

## نقد الباحث

التكليف

05

## الدراسات السابقة والأدبيات:

## أوجه الاختلاف:

- بعض الدراسات ركزت على البعد السلوكي والالتزام الوظيفي، بينما أخرى ركزت على الابتكار والتقنيات أو أفضل الممارسات.
- دراسات ركزت على القطاع الصناعي، وأخرى على التعليم أو الخدمات، مما قد يؤدي لاختلاف بعض النتائج التطبيقية.

## قدرتها على بناء فروض علمية:

العرض لم يكن مجرد سرد، بل استخلاص منطقي من نتائج تلك الدراسات، وبناءً عليها تم صياغة فروض واضحة حول أثر كل نموذج من نماذج الموارد البشرية الاستراتيجية على الرشاقة التنظيمية.

## نقد الباحث

التكليف

05

## الفروض الرئيسية والفرعية:

الدراسة قدمت فرضاً رئيسياً، هو أن النماذج الحديثة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تسهم في تعزيز الرقابة التنظيمية للمؤسسات وتم تفريع هذا الفرض إلى أربعة فروض فرعية، كل واحد يرتبط ببعد من أبعاد المتغير المستقل:

- تعزيز ممارسات نموذج الأداء العالي يزيد من الرقابة التنظيمية.
- ممارسات نموذج التوافق الاستراتيجي تؤدي إلى زيادة الرقابة التنظيمية.
- ممارسات نموذج الالتزام العالي تؤدي إلى تعزيز الرقابة التنظيمية.
- ممارسات نموذج أفضل الممارسات تؤدي إلى رفع مستوى الرقابة التنظيمية.

## نقد الباحث

التكليف

05

## الفروض الرئيسية والفرعية:

مدى ارتباطها بالعنوان والمتغيرات:

الفروض متطابقة تمامًا مع عنوان الدراسة ومتغيراتها، حيث كل فرض يربط بوضوح بين نموذج استراتيجي للموارد البشرية (المستقل) و الرشاقة التنظيمية (التابع).

مدى ارتباطها بالتساؤلات:

كل فرض فرعي هو في الأصل إجابة مقترحة لكل سؤال فرعي في الدراسة، والفرض الرئيسي يطابق السؤال الرئيسي.

مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف:

هذه الفروض تقود مباشرة لاختبار العلاقة بين المتغيرات وتساعد في الوصول إلى النتائج والمقترحات، وبالتالي تسهم في تحقيق أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية بوضوح.

## نموذج أو إطار الدراسة:

الدراسة تضمنت نموذجًا نظريًا للعلاقة بين المتغيرات، حيث تم عرض شكل يوضح:

- المتغير المستقل: النماذج الحديثة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، ممثلة في أربعة أبعاد ( الأداء العالي – التوافق الاستراتيجي – الالتزام العالي – أفضل الممارسات).
  - المتغير التابع: الرقابة التنظيمية للمؤسسات.
- النموذج كان واضحًا في توجيه العلاقات، إذ استخدم أسهمًا تشير إلى اتجاه التأثير من كل بعد من أبعاد الموارد البشرية نحو الرقابة التنظيمية وبذلك عبر النموذج بشكل مباشر عن العلاقات والفرضيات التي سيتم اختبارها، مما يجعل الإطار النظري متسقًا مع عنوان الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها.

### تلخيص منهجية الدراسة:

نوع المنهج: وصفي تحليلي.

مصادر جمع البيانات: الأدبيات والأبحاث السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والرشاقة التنظيمية.

المجتمع والعينة: لم يتم تحديد مجتمع أو عينة ميدانية، الدراسة قائمة على التحليل النظري.

أسلوب جمع البيانات: مراجعة وتحليل الدراسات السابقة.

الأساليب الإحصائية: لم تُستخدم أي أساليب إحصائية؛ الاعتماد على التحليل النظري والاستنتاج المنطقي.

### تحديد مساهمة الدراسة:

#### 1. تفسير النتائج واتفاقها مع الأدبيات:

**الاتفاق:** أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية بين النماذج الأربعة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (الأداء العالي، التوافق الاستراتيجي، الالتزام العالي، أفضل الممارسات) وزيادة الرقابة التنظيمية.

**التفسير:** أوضحت الدراسة أن هذه النماذج تعزز سرعة الاستجابة، المرونة، التكيف مع التغيرات، وتحسين الأداء المؤسسي.

**الأدلة:** استشهدت بنتائج متوافقة مع دراسات سابقة.

### تحديد مساهمة الدراسة:

#### 2. تحقيق أهداف الدراسة:

حققت الدراسة أهدافها من خلال:

- تحليل العلاقة بين النماذج الأربعة والرشاقة التنظيمية.
- التحقق من صحة الفرضيات الأربع المطروحة.

#### 3. الارتباط بين النتائج والتوصيات:

التوصيات مستمدة مباشرة من النتائج، مثل:

- تصميم استراتيجيات موارد بشرية قائمة على النماذج الأربعة.
- تبسيط الإجراءات وتحسين الهياكل التنظيمية لزيادة المرونة.

## نقد الباحث

## 5. توصيات للبحوث المستقبلية:

لم تذكر الدراسة توصيات محددة للبحوث المستقبلية، لكن يمكن اقتراح:

- إجراء دراسات ميدانية كمية لتأكيد النتائج.

- توسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات مختلفة (خاص، حكومي، غير ربحي).

- دراسة تأثير العوامل الثقافية على تطبيق النماذج في البيئة العربية.

**خلاصة:** الدراسة قدمت إطاراً نظرياً متكاملًا ودعمت فرضياتها بأدلة من

الأدبيات، مع توصيات عملية قابلة للتطبيق، لكنها تحتاج لمزيد من البحث

التطبيقي في المستقبل.



## 4. إمكانية التطبيق العملي:

التوصيات قابلة للتطبيق في المؤسسات العربية مع:

- تخصيص الموارد اللازمة.

- تدريب القيادات والموظفين.

- مواءمة السياسات مع البيئة المحلية.



# Thank You