

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير

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

قضايا بحثية



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/>

سبب اختيار القضية البحثية

- علل الباحث اختياره للقضية البحثية على:

١- أهمية التغيير في ظلّ التطورات الحاصلة في ميادين المجتمع، إلى جانب الثورات المعرفية والعلمية والمهنية التي تطرق المجالات كافة.

٢- دور الموارد البشرية الكبير الذي يدير هذا التغيير، ولأسيما أنّ نجاح التغيير يُبنى على سلوكيات ومواقف العاملين.

- من هنا كان هاجس الباحث بالوقوف على أثر ممارسات الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير، بتطبيق الدراسة على ستّ شركات تابعة للشركة القابضة لمصر للطيران.

ملخص و مقدمة الدراسة

- لخص الهدف من البحث، في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير، و فهم تأثير الأبعاد المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير.
- أشار الباحث إلى المنهج المستخدم في الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي.
- تطرق للدراسة الميدانية التي أجراها باستقصاء على عينة 400 مفردة .
- اوجز الباحث في عرضه لنتيجة الدراسة لتي تمثلت في وجود أثر سلبي و وجود أثر معنوي إيجابي.
- دارت الكلمات المفتاحية للدراسة حول: ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير، الممارسات التمكينية لإدارة الموارد البشرية، التدريب، التواصل، فرق العمل، الالتزام بالتغيير.

مشكلة الدراسة و تساؤلاتها

- حدّد الباحث مشكلة الدراسة بعد ملاحظته لضعف التزامه العاملين في الشركات قيد الدراسة بالتغيير.
- وتأكّد الباحث من هذه الملاحظة من خلال مؤشرات استخلصها من استطلاع ثانوي قام به قبل البدء في الدراسة، إذ أوضح هذا الاستطلاع انخفاض جودة الخدمة المقدّمة للعملاء، وضعف الأداء الوظيفي، وانخفاض الروح المعنوية للعاملين، إضافةً إلى تدني مستويات الرضا الوظيفي.
- دارت تساؤلات الدراسة حول الأسئلة التالية:
 - هل تلاحظ في سلوكيات العاملين بأنّ لديهم الرغبة في دعم التغيير التنظيمي؟
 - هل تلاحظ أنّ العاملين يشعرون بأهميّة التغيير بالنسبة لهم وبالنسبة للمنظمة؟
 - هل تلاحظ أنّ العاملين يبذلون جهود إضافية كبيرة أو لديهم استعداد لبذل جهود إضافية كبيرة قد لا تتعلق بمهامهم الوظيفية في سبيل إنجاح التغيير؟

- هل تلاحظ في سلوكيات العاملين بأنهم يسعون إلى إنجاز مهامهم بالشكل السليم؟
- هل تلاحظ في سلوكيات العاملين بأنهم حريصون على إنجاز المهام المكلفون بها فقط؟ ولا يبذلون جهود إضافية في سبيل إنجاح التغيير؟
- هل تلاحظ أن العاملين يؤمنون بأن عدم إجراء التغيير الذي تتبناه الشركة يؤدي لتحملهم لتكلفة كبيرة؟

الفجوة البحثية

نرى أنّ الباحث قد لاحظ ضعف التزام العاملين في المحل قيد الدراسة بالتغيير، التي نبّهت إليه الدراسات التي عرضها الباحث، والنظريات التي قدّمها علم الإدارة والأعمال، ومن المتوقّع والمنطقي أن هذا الضعف بالوعي بالتغيير سيؤثر على جودة العمل والحياة العمليّة، ومن هنا كان وجود الفجوة بين الواقع والمتوقّع.

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية للبحث:
- زيادة ثروة المكتبة العربية، ولاسيما بعد ملاحظتنا للندرة النسبية في الدراسات التي تناولت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير، ومن ثمّ فهذا البحث يسهم في سدّ هذه الفجوة البحثية.
- دور إدارة الموارد البشرية أثناء التغيير، وهو ما يساهم في إدارته بشكلٍ إيجابيٍّ، إضافةً إلى أنّ البحث يسهم في تحسين النظرية والأبحاث التي تتعلق بدور ممارسات إدارة الموارد البشرية خلال التغيير التنظيمي

- الأهمية العملية للبحث:

- أهمية الشركة القابضة لمصر للطيران، ولاسيما في تنمية الاقتصاد القومي المصري، إذ تقوم بشراء منتجات من السوق المحلي بقيمة 25 مليار جنيه سنوياً، كما بلغ إجمالي الضرائب التي سددتها حوالي 8 مليارات جنيه، خلال الفترة بين 2010 حتى 2018م، كما أنها تعدّ من مصادر ضخّ العملة الصعبة، لذلك كان لابدّ من إعادة الهيكلة للشركة، لتحسين أداء المحفظة المالية، والوصول بالشركة إلى حجمها الأمثل، وتخفيض التكاليف وتبسيط الإجراءات، وتحقيق التكامل بين الشركات.

اهداف الدراسة

- معرفة مدى تبني المنظمات محل الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير قبيل وأثناء التغيير.
- برار واقع التزام العاملين بالتغيير في المنظمات موضوع البحث.
- اختبار الأثر المباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير.
- تقديم التوصيات اللازمة لزيادة التزام العاملين بالتغيير.
- وضوح الأهداف وملاءمتها لمضمون البحث، إذ تصبّ الأهداف في خدمة التغيير والتزام العاملين به، لرفد العملية المهنية وتطويرها وتحسين أدائها.

الدراسات السابقة

عرض الباحث لمجموعة من الدراسات وفقاً لهذه المحاور

1-المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير

وقد رأى الباحث في هذا المحور أنّ الدراسات أكدت على أنّ إدارة الموارد البشرية تضيف قيمة للمنظمة عندما تشارك في التغيير، إذ تؤدي ممارساتها دوراً يسهّل من التغيير بشكلٍ يؤهلها لتؤدي دور الداعم.

2-المتغير التابع: التزام العاملين بالتغيير

الذي حازَ على اهتمام الباحثين بصورةٍ أكبر من أي مفهوم متعلّق بالموقف تجاه التغيير، وتمكّن الباحثون من خلال الدراسات التي قاموا بها من فهم التزام العاملين بوضوح، واقترحوا نماذج للالتزام بالتغيير.

3-الدراسات التي تناولت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير على التزام العاملين بالتغيير:

- ندرةً في الدراسات التي تعرضت لأثر الممارسات التمكينية لإدارة الموارد البشرية على التزام العاملين بالتغيير.
- إذ توصل الباحث إلى دراسة واحدة طُبِّقت على مستخدمي إحدى تطبيقات التواصل الاجتماعي في دولة الصين الشعبية، وقد أكدت هذه الدراسة على أنَّ الممارسات التمكينية كان لها أثراً إيجابياً معنوياً على كلِّ من الالتزام العاطفي والمعياري بالتغيير.
- صلت الدراسات التي تطرقت إلى أثر التدريب على الالتزام بالتغيير، إلى أنَّ للتدريب أثر إيجابي معنوي مباشر، سواء على الالتزام بالتغيير أو على بعض أبعاده. بالمقابل كثرت الدراسات التي أثبتت أنَّ للتواصل أثر إيجابي على التزام العاملين بالتغيير

فروض الدراسة

- الفرض الرئيس:

اثر ممارسات الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير تأثيراً إيجابياً معنوياً مباشراً على الالتزام بالتغيير للعاملين في الشركات التي خضعت للتغيير التنظيمي.

- الفروض الفرعية:

- اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير تأثيراً سلبياً معنوياً مباشراً على الالتزام المستمر بالتغيير.

- اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير تأثيراً إيجابياً معنوياً مباشراً على الالتزام العاطفي بالتغيير.

- اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير تأثيراً إيجابياً معنوياً مباشراً على الالتزام المعياري بالتغيير.

تحديد مجتمع وعينة الدراسة

- جميع العاملين في الشركات التي شملتها إعادة الهيكلة للشركة القابضة لمصر للطيران (مصر للطيران للنقل الداخلي والإقليمي، مصر للطيران للشحن الجوي، مصر للطيران للخدمات الطبية، مصر للطيران للسياحة والأسواق الحرّة، مصر للطيران للصناعات المكملّة، مصر للطيران للخدمات الجوية)، البالغ عددهم 6603 موظّفاً.

- بالنسبة لحجم العيّنة في كلّ شركة، فقد وزّعت العيّنة وفقاً لما يلي:

20 مفردة لمصر للطيران للنقل الداخلي والإقليمي.

64 مفردة لمصر للطيران للشحن الجوي.

84 مفردة لمصر للطيران للسياحة والأسواق الحرّة.

72 مفردة لمصر للطيران للخدمات الطبية.

28 مفردة لمصر للطيران للصناعات المكملّة.

132 مفردة لمصر للطيران للخدمات الجوية.

بإجمالي عدد 400 مفردة، نظراً لكون مجتمع البحث كبير ويتعدّى على الباحث الإلمام بالنتائج في وجود هكذا عدد.

تحديد أدوات جمع البيانات والتحليل الإحصائي للدراسة

- أدوات جمع البيانات:
- استخدم الاستقصاء متضمناً مجموعة من العبارات التي تعكس الأبعاد الخاصة بمفاهيم البحث والعناصر المكونة له، معتمداً في هذا الاستقصاء على أداة قياس لكرت الخماسية.
- أدوات التحليل الإحصائي:
- اعتمد الباحث في تحليل البيانات على برنامج SPSS.
- تحليل الوصفي للمتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بالتغيير) وقد أشار التحليل إلى أن المتوسط الإجمالي لعبارات ممارسات الإدارة المرتبطة بالتغيير مالت نحو إجابة تفيد بأن مستوى ممارسات إدارة الموارد المرتبطة بالتغيير هو مستوى متوسط.

- التحليل الوصفي للمتغير التابع (التزام العاملين بالتغيير)، وبنائج التحليل الإحصائي تبين أن مستوى الالتزام بالتغيير لدى العاملين بهذه الشركات هو مستوى متوسط.

- تم اختبار الفروض باستخدام:
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

