

مهمة ٢
لمقرر مهارات بحثية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة:
عرض بحث تم الاعتماد من جانب الباحث في
أعداده على المنهج الوصفي، مع توضيح أساليب
المنهج الوصفي الذي تم الاعتماد عليها في هذه
الدراسة.



البحث

- صلاح الدين، إ. ص. (٢٠٢٤). دراسة تحليلية للعلاقة بين أبعاد الاستراتيجيات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية والبراعة التنظيمية – دراسة ميدانية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٣٨ (١).



تمهيد



تُعد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤثر في البراعة التنظيمية داخل المؤسسات. يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين هذه الاستراتيجيات—مثل التدريب، التحفيز، تقييم الأداء، والمرونة التنظيمية—ومستوى البراعة التنظيمية في شركات قطاع البترول بمصر.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي-التحليلي، حيث وصف الواقع الفعلي لتطبيق الاستراتيجيات الوظيفية دون تدخل مباشر، وجمع البيانات الميدانية من العاملين عبر استبيان، ثم حلل العلاقات بين المتغيرات إحصائيًا، مما أتاح تقديم صورة دقيقة وعلمية لدعم اتخاذ القرارات الإدارية.



منهج البحث

01

منهج البحث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو من أكثر المناهج استخدامًا في البحوث الإدارية، ويهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين متغيراتها للوصول إلى تفسيرات علمية ونتائج عملية



أساليب المنهج الوصفي المستخدم

١. الأسلوب الميداني

استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في شركات قطاع البترول في مصر.

الهدف: جمع معلومات كمية تصف مدى تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية للموارد البشرية وتأثيرها على البراعة التنظيمية. تضمن الاستبيان محاور تقيس: التدريب وتنمية الموارد البشرية. التحفيز والتقدير. تقييم الأداء. المرونة التنظيمية والابتكار.

٢. الأسلوب التحليلي الإحصائي بعد جمع البيانات، استخدم الباحث التحليل الإحصائي لاختبار العلاقات بين المتغيرات.

الأدوات الإحصائية المستخدمة تضمنت:

التحليل الوصفي المتوسطات – الانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة.
تحليل الارتباط لتحديد قوة العلاقة بين أبعاد الاستراتيجيات الوظيفية والبراعة التنظيمية.
الانحدار المتعدد لقياس أثر كل بعد من أبعاد الموارد البشرية على البراعة التنظيمية.

أساليب المنهج الوصفي المستخدم

٣. الأسلوب المقارن تم إجراء مقارنات بين الفئات الوظيفية المختلفة داخل الشركات (مديرين، مشرفين، موظفين) لمعرفة الفروق في إدراكهم لمستوى تطبيق الاستراتيجيات وتأثيرها. يهدف هذا الأسلوب إلى دعم نتائج الدراسة وتأكيد مصداقيتها من خلال المقارنة بين المجموعات.



مبررات استخدام المنهج الوصفي التحليلي

- مبررات استخدام المنهج الوصفي التحليلي طبيعة الدراسة تعتمد على الواقع الفعلي دون تدخل الباحث.
- السعي إلى الوصف الدقيق والتحليل العلمي للعلاقات بين المتغيرات الإدارية.
- سهولة تطبيقه ميدانيًا باستخدام أدوات كمية مثل الاستبيان.



ملخص

- اعتمد الباحث في دراسة العلاقة بين أبعاد الاستراتيجيات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية والبراعة التنظيمية على المنهج الوصفي-التحليلي ليتناسب مع طبيعة الدراسة.
- وتمثل استخدامه للمنهج الوصفي في عدة نقاط رئيسية:
 ١. الوصف الواقعي للظاهرة: تم وصف كيفية تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية في شركات قطاع البترول في مصر دون أي تدخل من الباحث، مما قدم صورة دقيقة عن الواقع الفعلي.
 ٢. جمع البيانات الميدانية: استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسية لجمع معلومات كمية من العاملين، بما يتيح قياس مستوى تطبيق الاستراتيجيات وتأثيرها على البراعة التنظيمية.
 ٣. التحليل العلمي للمتغيرات: بعد جمع البيانات، حللها إحصائيًا باستخدام التحليل الوصفي، تحليل الارتباط، والانحدار المتعدد لتحديد طبيعة العلاقات بين أبعاد الموارد البشرية ومستوى البراعة التنظيمية.
 ٤. المقارنة بين الفئات الوظيفية: أتاح المنهج المقارن دراسة الفروق بين المديرين والمشرفين والموظفين في إدراك تطبيق الاستراتيجيات وتأثيرها، مما عزز مصداقية النتائج.
- الخلاصة: استخدام المنهج الوصفي-التحليلي مكّن الباحث من تقديم وصف دقيق وواقعي للاستراتيجيات الوظيفية، وتحليل العلاقات بينها وبين البراعة التنظيمية، مما يجعل النتائج قابلة للتطبيق العملي في تطوير سياسات الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي.