

عادل الطياري

قضايا بحثية 2

ملخص بأهم الأبحاث العلمية في موضوع "دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الأداء التنظيمي:
"تطوير إطار مفاهيمي"

عنوان الدراسة: "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء التنظيمي: مراجعة الأدبيات ومقترحات
للبحث المستقبلي

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى مراجعة الأدبيات السابقة حول الإدارة الاستراتيجية للموارد
البشرية وتأثيرها على الأداء التنظيمي، وتقديم مقترحات للبحوث المستقبلية.

المنهجية المستخدمة: استخدمت الدراسة مراجعة أدبية تحليلية لمجموعة من الأبحاث السابقة.

النتائج الرئيسية: حددت الدراسة العلاقة الإيجابية بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء
التنظيمي، مع التأكيد على أهمية التوافق بين استراتيجيات الموارد البشرية واستراتيجيات العمل
العامة.

الاستنتاجات: أكدت الدراسة على الحاجة إلى مزيد من الأبحاث لفهم الديناميكيات بين استراتيجيات
الموارد البشرية والأداء التنظيمي في مختلف السياقات الثقافية والصناعية.

عنوان الدراسة: "تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي: أدلة من الشركات
المصنعة النيجيرية.

هدف الدراسة: تقييم تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات
المصنعة النيجيرية

المنهجية المستخدمة: استخدمت الدراسة منهج البحث الكمي من خلال استبيانات وزعت على مديري الموارد البشرية في الشركات.

النتائج الرئيسية: أظهرت النتائج أن الشركات التي تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تحقق أداءً تنظيمياً أفضل من تلك التي لا تعتمد عليها.

الاستنتاجات: شددت الدراسة على أن تبني الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي في قطاع التصنيع النيجيري.

عنوان الدراسة: "ممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء التنظيمي: دور النتائج المتعلقة بالموظفين كوسيط."

هدف الدراسة: تحليل العلاقة بين ممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء التنظيمي، مع التركيز على دور النتائج المتعلقة بالموظفين كوسيط.

المنهجية المستخدمة: اعتمدت الدراسة على منهج البحث الكمي باستخدام استبيانات موجهة إلى موظفي الشركات.

النتائج الرئيسية: أشارت النتائج إلى أن ممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي من خلال تحسين رضا الموظفين والتزامهم.

الاستنتاجات: أوضحت الدراسة أن التركيز على رضا الموظفين يمكن أن يعزز من فعالية استراتيجيات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي.

عنوان الدراسة: "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والابتكار التنظيمي: دور رأس المال البشري كمحور للتعديل.

هدف الدراسة: فحص تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الابتكار التنظيمي، ودور رأس المال البشري كمحور للتعديل

المنهجية المستخدمة: استخدمت الدراسة منهج البحث الكمي من خلال استبيانات وزعت على مديري الموارد البشرية في الشركات الابتكارية.

النتائج الرئيسية: وجدت الدراسة أن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تعزز من الابتكار التنظيمي، وأن رأس المال البشري يلعب دورًا تعديليًا في هذه العلاقة.

الاستنتاجات: أكدت الدراسة على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز الفوائد من استراتيجيات الموارد البشرية.

الاتجاهات البحثية السائدة في مجال الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء التنظيمي

1- المواءمة بين استراتيجيات الموارد البشرية واستراتيجيات العمل: هناك تركيز كبير على كيفية توافق استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف العامة للشركة لتحسين الأداء التنظيمي.

2- التأثير الوسيط للعوامل المتعلقة بالموظفين*: العديد من الدراسات ركزت على دور رضا الموظفين، التزامهم، وتفاعلهم كعوامل وسيطة تؤثر في العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والأداء التنظيمي.

الابتكار التنظيمي: تحليل كيف يمكن للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية أن تدعم الابتكار داخل المنظمة، مع التركيز على دور رأس المال البشري.

التنوع الثقافي والصناعي: دراسة تأثير السياقات الثقافية والصناعية المختلفة على فعالية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

الفجوات البحثية في هذا المجال

الدراسات المقارنة بين الصناعات المختلفة: هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تقارن تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية عبر صناعات مختلفة