

تحليل طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب
 وإدارة المعرفة في شركات
 الادوية التابعة للقطاع الخاص بجمهورية
 مصر العربية

اشراف: د. هبة الحداد
اعداد: الجوهرة السعود



توثيق الدراسة:

إعداد الباحث ياسمين محمد عبد النعيم- تحليل طبيعة العلاقة بين
إدارة المواهب وإدارة المعرفة في شركات الأدوية التابعة للقطاع
الخاص بجمهورية مصر العربية- مجلة البحوث الإدارية،
أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد 42. العدد 2.
إبريل 2024

Chapter
00



اختيار القضية البحثية ومشكلة الدراسة

Chapter
01

اختيار القضية البحثية

- تم إبراز أهمية إدارة المواهب بالنسبة للمؤسسة، وأهمية الارتقاء بها لأجل تعزيز مستوى المعرفة بالمؤسسة ونموها واستثمارها في الابتكار والابداع التنظيمي وتطوير الإنتاج.
- تم الربط بين أهمية إدارة المواهب في جذب الموظفين وتعزيز رضاهم المؤسسي.
- تم الربط بين إدارة المواهب وإدارة المعرفة ومجال شركات الأدوية بهدف الارتقاء بالمستوى الوظيفي للعاملين بهذه الشركات

Chapter
01

مشكلة الدراسة

- تم استعراض مشكلة الدراسة بعد أن تم استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة وهما إدارة المواهب وإدارة المعرفة، حيث تم توضيح أهمية الدراسة الحالية وإضافتها العلمية في إطار مقارنة مع نتائج الدراسات السابقة بأنها تعبر عن نقص الجهود المبذولة لتنمية المواهب بالإضافة لقصور تنمية المعرفة في الشركات لتحقيق الميزة التنافسية، حيث بعد قيام الباحثة بالدراسة الاستطلاعية على شركات الأدوية الثلاثة تبين وجود نقص وعي في تطبيق ممارسات إدارة المواهب وإدارة المعرفة مما ينعكس بالسلب على تحقيق الميزة التنافسية للشركة.
- تم الإشارة في التعقيب على نتائج الدراسات السابقة إبراز الفجوة البحثية للدراسة الحالية التي تسعى لتقديم نموذج عام يمكن من خلاله تحقيق ميزة تنافسية للشركات الأدوية من خلال تبني فكرة إدارة المواهب وتطبيقاتها السليمة لإدارة المعرفة.

Chapter
01

مشكلة الدراسة

- تم الإشارة في التعقيب على نتائج الدراسات السابقة إبراز الفجوة البحثية للدراسة الحالية التي تسعى لتقديم نموذج عام يمكن من خلاله تحقيق ميزة تنافسية للشركات الأدوية من خلال تبني فكرة إدارة المواهب وتطبيقاتها السليمة لإدارة المعرفة.
- ثم بعد ذلك تم استعراض تساؤل رئيسي لمشكلة الدراسة يمثل الهدف الذي تسعى الدراسة للوصول له متمثلاً في "هل توجد علاقة بين إدارة المواهب وإدارة المعرفة في الشركات الأدوية محل الدراسة؟"
- يمكن القول أن طريقة توضيح مشكلة الدراسة تعد جيدة لأن بها تفصيل واضح يبرز متغيرات الدراسة والمراد الوصول له وإضافتها العلمية.
- كان هناك وضوح في مشكلة الدراسة من حيث التحديد الدقيق في شكل سؤال مباشر.
- كان هناك حرص على إبراز أهمية مشكلة الدراسة والإضافة العلمية للدراسة الحالية.

أهمية الدراسة و الاهداف

الاهمية العلمية:

- التعرف على أهم ممارسات إدارة المواهب
- التعرف على إدارة المعرفة وأهم مراحلها
- الاثر النسبي لممارسات إدارة المواهب على إدارة المعرفة في شركات الادوية المحلية (محل الدراسة)
-

الاهمية العملية:

- تساهم في الاستفادة من استراتيجيات إدارة المواهب في قسم إدارة الموارد البشرية للقطاع الخاص بمنظمات الدوية في مصر
- المساعدة في وضع استراتيجيات في شركات الادوية محل الدراسة

تمثلت في صياغة أهداف مركزة، وتم صياغتها بشكل مباشر وواضح، وكافة الأهداف تسعى لتقديم رؤية متكاملة حول العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة التي سيتم قياسها ميدانيا المتمثلة في (إدارة المواهب- إدارة المعرفة) بهدف تحقيق هدف رئيسي نهائي للدراسة متمثل في التوصل لبرنامج عمل تنفيذي استرشادي للشركات الادوية بناء على نتائج النموذج الإحصائي الذي يربط بين متغيري الدراسة.

وبالتالي تم استعراض الأهداف في ثلاث أهداف مرتبطة ببعضها البعض وأن تنفيذ الهدف الأول يترتب عليه تنفيذ الهدف الثاني منه للثالث، وقد تمثلت هذه الأهداف في:

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب وإدارة المعرفة في شركات الأدوية محل البحث.
- 2- الوصول إلى نموذج إحصائي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- 3- التوصل إلى برنامج عمل تنفيذي استرشادي للشركات الأدوية محل البحث.

الدراسات السابقة المرتبطة بالقضية

كان هناك استعراض للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة مع التعقيب على نتائج الدراسات السابقة، حيث تم استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بإدارة المواهب، وعلاقتها بالميزة التنافسية للمؤسسات وكسب رضا الموظفين بها، وقد تبين أن عدد هذه الدراسات المرتبطة بإدارة المواهب في سياق قطاع الرعاية الصحية قليلة وتعاملت أغلب هذه الدراسات أنها متغير مستقل مؤثر كما استعرضت الدراسات الأبعاد التي تتكون منها إدارة الموهبة.

تم استعراض عدد من الدراسات السابقة المرتبطة بإدارة المعرفة وعلاقتها بالابتكار التنظيمي وتعزيز التنافسية في القطاع الصحي وغيره، كما تم استعراض عدد من الدراسات التي تربط بين إدارة المعرفة وإدارة المواهب، وقد تبين أن عدد الدراسات في القطاع الصحي أقل من باقي المجالات الأخرى.

الاطار النظري للدراسة



متغيرات الدراسة:

تم توضيح المتغيرات والربط بينهما في نموذج معتمد على تحليل نتائج الدراسات السابقة

إدارة المواهب (المستقل) ويشمل (الاستقطاب- الاختيار والتعيين- التطوير- الحفاظ على الموهوبين)
إدارة المعرفة (التابع) ويشمل (توليد المعرفة- تخزين المعرفة- نقل المعرفة- تطبيق المعرفة)

لم يتم تقديم أسئلة الدراسة وفروض بشكل عنوان منفصل، لكن تم التعبير عنهما في شكل أهداف الدراسة ونموذج الدراسة الإحصائي، وشرح مقاييس المكونة لإدارة المواهب وإدارة المعرفة.



Chapter 04

الإطار النظري:

تم توظيف نظريات علمية مرتبطة بمجال الدراسة وهو إدارة المواهب وإدارة المعرفة.

- الجانب الخاص بإدارة المواهب، تم استعراض المفهوم والتطور التاريخي لإدارة المواهب، المفاهيم والأدبيات المتعلقة بإدارة المواهب، كما تم استعراض مصفوفة التعريف المفاهيمي للمتغير والذي بناء عليه تمكنت الباحث من تحديد أهم مجالات ممارسات إدارة المواهب (الاستقطاب- الاختيار- التعيين- التنمية- الحفاظ) وقد تم الاستعانة بنتائج الدراسات السابقة في تفسير كل جزء ثم بعد ذلك تم استعراض المقاييس إدارة المواهب التي أثارها الدراسات السابقة ، ثم قامت الباحثة بتحديد المقياس الذي استندت عليه الدراسة، ومبررات استخدام هذا المقياس، ثم قيام الباحثة بتطوير المقياس الخاص بالدراسة الحالية.
- الجانب الخاص بإدارة المعرفة، تم استعراض المفهوم والتطور التاريخي لإدارة المعرفة، المفاهيم والأدبيات المتعلقة بإدارة المعرفة، كما تم استعراض مصفوفة التعريف المفاهيمي للمتغير والذي بناء عليه تمكنت الباحث من تحديد أهم مجالات ممارسات إدارة المعرفة (توليد المعرفة- نشرها- تخزين- تطبيق في وجود بيئة ملائمة) وقد تم الاستعانة بنتائج الدراسات السابقة في تفسير كل جزء ثم بعد ذلك تم استعراض المقاييس إدارة المعرفة التي أثارها الدراسات السابقة ، ثم قامت الباحثة بتحديد المقياس الذي استندت عليه الدراسة، ومبررات استخدام هذا المقياس، ثم قيام الباحثة بتطوير المقياس الخاص بالدراسة الحالية.

تساؤلات الدراسة و الفروض البحثية

تعد الدراسة وصفية حيث اعتمادها على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لتغطية الإطار النظري المتخصص في مجال إدارة المواهب وإدارة المعرفة، إلى جانب إجراء الدراسة الميدانية، وهنا تم الجمع بين الأسلوب الكيفي الوصفي والكمي معًا

و لم تعتمد الباحثة على أسلوب الفرضيات

لم يتم تقديم أسئلة الدراسة وفروض بشكل عنوان منفصل، لكن تم التعبير عنهما في شكل أهداف الدراسة ونموذج الدراسة الإحصائي، وشرح مقاييس المكونة لإدارة المواهب وإدارة المعرفة

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة:

- تم تقديم تفصيل عدد الموظفين في شركات الأدوية المحلية الخاصة بالأدوية، وقد تم تحديد معايير لاختيار هذه الشركات تتمثل في كونها الأكثر مبيعا في مصر بالفترة (2021-2022) وقد بلغ عدد موظفي مجتمع الدراسة (23.738 ألف موظف) ووصل عدد الشركات الأكثر مبيعا (10 شركات)
- تم الاستناد لتقرير أصدرته المؤسسة العالمية للمعلومات والاستشارات الدوائية لعام 2021-2022 وتم استعراض الإحصائيات للشركات المحلية الأكثر مبيعا. (وكان الجدول من إعداد الباحثة من واقع تقرير سوق الدواء)
- كان هناك مبرر لاختيار مجتمع الدراسة وذلك بالاستناد للإحصائيات الرسمية (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء) الذي كشف ان هذه الشركات تستحوذ على حجم الإنتاج بنسبة 43% من حجم الإنتاج الدوائي في مصر، كما أنها تعد من الشركات ذات الكثافة العمالية المرتفعة.

عينة الدراسة:

- تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة
- تم تحديد عينة الدراسة وفق المعادلة الإحصائية (معادلة ستيفن ثامبسون)
- تم توزيع الاستثمارات على حسب عدد الموظفين في كل شركة حيث بلغ عدد الاستثمارات الموزعة 430 موظف
- كان العدد الفعلي الصحيح 384 استثمارة حيث تم استبعاد 35 استثمارة وفقد 56 استثمارة
- قامت الباحثة باستعراض عدد الاستثمارات الموزعة على الشركات الأعلى ترتيباً (10 شركات)

ادوات جمع العينة

- اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية بهدف إتمام التحليل الكيفي للجانب النظري للدراسة وتمثلت المصادر في (البحوث والدراسات السابقة- الكتب- المراجع - الدوريات- المقالات الأكاديمية) التي تناولت إدارة المواهب والمعرفة والميزة التنافسية.
- البيانات الأولية متمثلة في إتمام المقابلات الشخصية مع كافة أقسام الشركات والاستبيان الذي تم تطبيقه بهدف قياس الاتجاهات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

