

قضايا بحثية 2 – الاسبوع السابع

دراسة (1)

إدارة الموارد البشرية في الشركات المتعددة الجنسيات

دراسة (2)

أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية في
جامعة شقراء

إعداد الطالب/

2025



أولاً: دراسة "إدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات"

تقييم عرض البيانات:

1. أنماط المركزية في إدارة الموارد البشرية

من خلال العرض، تبين أن الشركات متعددة الجنسيات تنتقل تدريجيًا من نموذج المركزية العرقية (Ethnocentric) إلى نموذج المركزية العالمية (Geocentric)، وهو ما يُظهر تطورًا في إدراك أهمية التكيف مع بيئات وثقافات الدول المضيفة.

النتيجة التحليلية المفترضة: لو تم جمع البيانات فعليًا، لتبين أن الشركات الأكثر نجاحًا في تحقيق ميزة تنافسية هي تلك التي تتبنى النمط الجيو-مركزي، حيث تمنح الفروع حرية أوسع في تصميم سياسات الموارد البشرية بما يتناسب مع الثقافة المحلية.

أولاً: دراسة "إدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات"

تقييم عرض البيانات:

2. التحديات في إدارة الموارد البشرية الدولية

تم تحديد تحديين رئيسيين:

- التعدد الثقافي.
- التنقل الدولي للموظفين.

التحليل: يمكن الافتراض بأن الدراسة وجدت أن ضعف إدارات الموارد البشرية في إدارة التنوع الثقافي أو إعداد الموظفين المغتربين يؤثر سلباً في استقرار القوى العاملة وبالتالي على القدرة التنافسية.

أولاً: دراسة "إدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات"

تقييم عرض البيانات:

3. الوظائف الجديدة في إدارة الموارد البشرية الدولية

أشارت الورقة إلى بروز وظائف جديدة (مثل مدير التنقل الدولي)، وهو مؤشر على أن إدارات الموارد البشرية تطورت لتصبح ذات طابع استراتيجي أكثر.

استنتاج مفترض: لو أجري استبيان، لأظهرت النتائج أن الشركات التي تبنت هذه الوظائف الجديدة شهدت تحسناً ملموساً في مرونة مواردها البشرية وقدرتها على التعامل مع الأسواق العالمية.

أولاً: دراسة "إدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات"

تقييم عرض النتائج:

رغم الطابع النظري للبحث، إلا أن تنظيمه المنطقي وتدرجه من المفاهيم إلى الممارسات أعطى تصورًا تحليليًا مقنعًا. ومع ذلك، كان بالإمكان تعزيز النتائج بجداول إحصائية، أو رسوم بيانية، أو حالات دراسية حقيقية تدعم الطرح.

ثانيًا: دراسة "أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية – جامعة شقراء"

عرض النتائج وتحليل البيانات

1. نتائج وصفية – مستوى ممارسات إدارة المواهب

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لجميع أبعاد إدارة المواهب (جذب، تنمية، احتفاظ) تراوحت بين 3.70 و4.15، ما يشير إلى أن الممارسات تُطبق بدرجة عالية نسبيًا.

تحليل: هذا يدل على وجود وعي مؤسسي لدى الجامعة بأهمية هذه الممارسات، إلا أن التباين بين المحاور قد يشير إلى تفاوت في التنفيذ بين "الاستقطاب" و"الاحتفاظ".

ثانيًا: دراسة "أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية – جامعة شقراء"

2. نتائج حول مستوى تحقيق الميزة التنافسية

جاء متوسط مستوى الميزة التنافسية بـ 4.02، ما يدل على إدراك جيد لأهمية هذا المفهوم، خاصة في بعد الجودة الأكاديمية.

تحليل: هذا يعكس جهودًا ملموسة في تحسين مخرجات التعليم والبحث العلمي في جامعة شقراء، ولكن لا يعكس بالضرورة تطورًا نوعيًا مقارنة بجامعات منافسة إلا إذا تم الربط بالنتائج المقارنة.

ثانيًا: دراسة "أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية –
جامعة شقراء"

3. نتائج الارتباط – العلاقة بين إدارة المواهب والميزة التنافسية

أظهرت اختبارات بيرسون وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب وتحقيق الميزة التنافسية، وبخاصة في بعدي "تنمية المواهب" و"الاحتفاظ بها".

تحليل: هذا يشير إلى أن مجرد جذب الكفاءات لا يكفي ما لم يُدعم بتنمية مستدامة وخطط تحفيزية.

ثانيًا: دراسة "أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية – جامعة شقراء"

4. نتائج الانحدار – تحديد التأثير المباشر

أوضحت النتائج أن أكثر الأبعاد تأثيرًا في تحقيق الميزة التنافسية هو "تنمية المواهب"، يليه "الاحتفاظ"، ثم "الجذب"، بناءً على معامل التأثير. Beta.

تحليل معمق: يمكن الاستنتاج أن التنافسية لا تتحقق عبر الاستقطاب فقط، بل من خلال قدرة المؤسسة على تمكين وتطوير كوادرها البشرية، وهو ما يشير إلى فاعلية الإستراتيجيات الداخلية أكثر من مجرد التسويق الوظيفي.

ثانيًا: دراسة "أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية – جامعة شقراء"

تقييم عرض البيانات

تميز هذا الفصل بما يلي:

- استخدام جداول تحليلية مفصلة.
- عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- استخدام واضح للاختبارات الإحصائية (Pearson, Regression).
- ربط النتائج بأسئلة وفرضيات البحث بوضوح.

لكن يُعاب عليه:

- قلة استخدام الرسوم البيانية التي كان من الممكن أن تعزز فهم الفروقات النسبية بين المتغيرات.
- عدم تحليل النتائج حسب المتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل... إلخ) مما كان سيضيف عمقًا إضافيًا.

التقييم المقارن لفصلي النتائج:

العنصر	إدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات	إدارة المواهب في جامعة شقراء
نوع البيانات	نظري/تحليلي بدون جمع ميداني	ميداني كمي باستخدام SPSS
الأدوات المستخدمة	تحليل أدبي ومفاهيمي	استبانة وتحليل انحداري
عرض النتائج	وصفي واستنتاجي عام	مفصل ببيانات رقمية دقيقة
دقة التحليل	جيدة لكن غير مدعومة بإحصاءات	عالية، مدعومة بتحليل انحدار وارتباط
نقاط القوة	تحليل تطور المفاهيم والنماذج بعمق	ربط فعلي بين الممارسات والنتائج التنظيمية
نقاط الضعف	غياب نتائج كمية/ميدانية	نقص رسومي وتحليل تفصيلي ديموغرافي

المرجع

Mecherour, M. E. (2021). إدارة الموارد البشرية في الشركات المتعددة الجنسيات. Retrieved from

<https://www.researchgate.net/search?q=%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D9%87%D8%A8%20%D9%83%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A9%20%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82%20%D9%85%D9%8A%D8%B2%D8%A9%20%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%>

اليحيى، م. ب. (2024). أثر ممارسات إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة شقراء. Retrieved from

<https://jaes.qu.edu.sa/index.php/jae/article/download/2466/2391/3066>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

