

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة: الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية

أحمد، نجلاء حسن جمعة. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد
البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة:
الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية. مجلة البحوث الإدارية، مج41،
ع2 ، 1 - 64.



إعداد

سامر بنون



مناقشة للأسئلة والاهداف البحثية في دراسة: "أثر ممارسات
إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق
الخمس نجوم بالقاهرة: الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية"

أسئلة الدراسة

تُعد الأسئلة البحثية العمود الفقري لأي دراسة علمية، فهي التي توجه عملية البحث وتحدد نطاق التحليل وطرق اختبار الفرضيات، وعند تحليل الأسئلة البحثية في هذه الدراسة، يتضح أنها تمت صياغتها بأسلوب منطقي ومنهجي، حيث تعكس بشكل واضح الأهداف المحددة للبحث.

فمن خلال التركيز على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة، الأداء التنافسي، ودور المرونة الاستراتيجية كمتغير وسيط، استطاعت الدراسة تقديم إطار متكامل لتحليل الظاهرة المدروسة، مما يسهل على الباحث استنباط نتائج ذات قيمة علمية وتطبيقية.

أسئلة الدراسة

لكن رغم هذا التناسق الجيد بين الأسئلة البحثية والأهداف، كان يمكن تحقيق مزيد من الدقة من خلال تخصيص أسئلة منفصلة لكل عنصر من عناصر ممارسات الموارد البشرية المستدامة، مثل التخطيط، التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، والتعويضات المستدامة.

فبدلاً من الاكتفاء بسؤال عام حول تأثير هذه الممارسات على الأداء التنافسي، كان من الأفضل تحليل كل مكون على حدة، مما يتيح فرصة لاستكشاف أيها الأكثر تأثيراً، مما يوفر رؤى أوضح حول طبيعة العلاقة بين المتغيرات ويقلل من احتمالية تعميم النتائج.

أسئلة الدراسة

من ناحية أخرى، نجد أن الأسئلة تمت صياغتها بطريقة تجعل من الممكن الإجابة عليها باستخدام أدوات البحث العلمي المناسبة، مما يعد من نقاط القوة في الدراسة. فالسؤال الأول: "هل هناك تأثير مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة؟"، والسؤال الثالث: "هل هناك تأثير للمرونة الاستراتيجية على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة؟"، كلاهما صيغ بطريقة مباشرة وقابلة للقياس باستخدام التحليل الإحصائي مثل نموذج المعادلات الهيكلية ((SEM)، وهو ما يعزز من موثوقية البحث.

غير أن بعض الأسئلة مثل "ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على المرونة الاستراتيجية؟" جاءت بصياغة فضفاضة نسبيًا، فعبارة "ما مدى تأثير" قد تكون غير دقيقة بما يكفي، وكان يمكن استبدالها بسؤال أكثر تحديدًا مثل "إلى أي درجة تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة في تعزيز المرونة الاستراتيجية للفنادق؟"، مما يجعل الإجابة عليها أكثر وضوحًا وارتباطًا بالتحليل الإحصائي.

أسئلة الدراسة

أما فيما يتعلق بالشمولية، فقد غطت الأسئلة البحثية جميع الجوانب الأساسية للدراسة، حيث تناولت العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات بطريقة شاملة، ولكن هناك نوعاً من التداخل بين بعض الأسئلة، خاصة بين السؤالين الثاني والرابع، فالسؤال الثاني يبحث في تأثير ممارسات الموارد البشرية المستدامة على المرونة الاستراتيجية، بينما يسأل السؤال الرابع عن التأثير غير المباشر لهذه الممارسات على الأداء التنافسي عبر المرونة الاستراتيجية.

من الناحية المنهجية، يُعتبر السؤال الرابع امتداداً للسؤالين الثاني والثالث، لكنه قد لا يكون ضرورياً ككيان مستقل، بل يمكن دمجهم ضمن السؤال الثاني بحيث يتم تناول التأثير غير المباشر كجزء من التحليل بدلاً من طرحه كسؤال منفصل، حيث يقلل هذا الدمج من احتمالية التكرار ويجعل الأسئلة أكثر تركيزاً.

أسئلة الدراسة

يمكن تلخيص أن أهم نقاط القوة في الأسئلة البحثية تتمثل في وضوحها العام، تناسقها مع الأهداف البحثية، وإمكانية الإجابة عليها باستخدام المنهجية العلمية المناسبة، كما أن ترتيب الأسئلة وتسلسلها يعكس فهماً عميقاً للموضوع، مما يساعد في بناء نموذج تحليلي متماسك. وهناك بعض نقاط الضعف التي يمكن تحسينها، مثل إعادة صياغة بعض الأسئلة لجعلها أكثر تحديداً، تجنب التداخل بين الأسئلة، وتوسيع نطاق البحث ليشمل العوامل الخارجية التي قد تؤثر على النتائج.

اهداف الدراسة

تُعتبر الأهداف البحثية من أهم مكونات أي دراسة أكاديمية، حيث تحدد المسار الذي سيتبعه الباحث للوصول إلى النتائج المتوقعة. عند مراجعة الأهداف المذكورة في هذه الدراسة، نجد أنها صيغت بأسلوب واضح ومحدد، مما يجعلها مفهومة بشكل مباشر للقارئ. فقد تم تقديم هدف عام للدراسة يتمثل في اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق، مع فحص الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية. وبعد ذلك، تم تقسيم هذا الهدف العام إلى أربعة أهداف فرعية تغطي جميع المحاور الأساسية للدراسة، وهي:

- اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة.
- قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على المرونة الاستراتيجية للفنادق.
- تحديد تأثير المرونة الاستراتيجية على الأداء التنافسي للفنادق.
- فحص الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة والأداء التنافسي للفنادق.

اهداف الدراسة

هذه الأهداف تعكس وضوحًا كبيرًا في تحديد ما يسعى البحث لتحقيقه، حيث إنها مقسمة بطريقة منهجية ومنطقية تسهّل عملية التحليل العلمي، كما أن صياغتها جاءت مباشرة دون استخدام مصطلحات غامضة أو مبهمّة، مما يجعلها قابلة للقياس والتقييم بطريقة واضحة. أحد أبرز نقاط القوة في الأهداف البحثية هو صياغتها المباشرة والدقيقة، حيث تم استخدام عبارات واضحة لا تحتمل التأويل. فقد جاءت الأهداف بصيغة قابلة للقياس، مما يسمح بتطبيق أدوات البحث العلمي المناسبة لاختبار الفرضيات والتحقق من العلاقات بين المتغيرات. فعلى سبيل المثال، الهدف الأول: "اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة"، هو هدف محدد يمكن اختباره باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مما يعكس جودة الصياغة البحثية. كذلك، فإن الهدف الرابع الذي يتناول الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية يُعد إضافة متميزة، حيث يشير إلى توجه الباحث نحو تحليل العلاقات غير المباشرة، وهو ما يزيد من تعقيد الدراسة وعمقها البحثي.

اهداف الدراسة

هذه الأهداف تعكس وضوحًا كبيرًا في تحديد ما يسعى البحث لتحقيقه، حيث إنها مقسمة بطريقة منهجية ومنطقية تسهّل عملية التحليل العلمي، كما أن صياغتها جاءت مباشرة دون استخدام مصطلحات غامضة أو مبهمّة، مما يجعلها قابلة للقياس والتقييم بطريقة واضحة. أحد أبرز نقاط القوة في الأهداف البحثية هو صياغتها المباشرة والدقيقة، حيث تم استخدام عبارات واضحة لا تحتمل التأويل. فقد جاءت الأهداف بصيغة قابلة للقياس، مما يسمح بتطبيق أدوات البحث العلمي المناسبة لاختبار الفرضيات والتحقق من العلاقات بين المتغيرات. فعلى سبيل المثال، الهدف الأول: "اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي للفنادق الخمس نجوم بالقاهرة"، هو هدف محدد يمكن اختباره باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مما يعكس جودة الصياغة البحثية. كذلك، فإن الهدف الرابع الذي يتناول الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية يُعد إضافة متميزة، حيث يشير إلى توجه الباحث نحو تحليل العلاقات غير المباشرة، وهو ما يزيد من تعقيد الدراسة وعمقها البحثي.

اهداف الدراسة

وبالرغم من هذه الدقة الواضحة في تحديد الأهداف، هناك بعض الجوانب التي كان يمكن تحسينها لتعزيز جودة البحث. فمثلاً، لم تتناول الأهداف البحثية التأثيرات التفصيلية لكل عنصر من عناصر ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة بشكل منفصل، وكان من الممكن أن يتم تحليل كل عنصر مثل التخطيط، التوظيف، التدريب، التعويضات، وتقييم الأداء على حدة، بدلاً من تناولها كمجموعة واحدة. هذا التفصيل كان سيعطي الدراسة بعداً أكثر دقة، ويسمح بفهم أعمق للآثار الفردية لكل ممارسة على الأداء التنافسي والمرونة الاستراتيجية. لم تنطرق الأهداف إلى المتغيرات الخارجية التي قد تؤثر على العلاقة بين الموارد البشرية المستدامة والأداء التنافسي، فهناك العديد من العوامل المؤثرة مثل البيئة الاقتصادية، السياسات التنظيمية، والثقافة التنظيمية للفنادق، والتي قد تلعب دوراً حاسماً في تفسير النتائج. كان يمكن للباحث أن يضيف هدفاً يعالج كيفية تأثير هذه العوامل على العلاقة الرئيسية التي يتم دراستها، مما يعزز من واقعية البحث ويجعل نتائجه أكثر قابلية للتطبيق العملي.

اهداف الدراسة

يمكن القول إن الأهداف البحثية في الدراسة تمت صياغتها بشكل علمي دقيق، وهي تغطي معظم جوانب البحث بطريقة واضحة وقابلة للتحقيق. ومع ذلك، كان يمكن تحقيق مزيد من الدقة من خلال تحليل العناصر الفردية لممارسات الموارد البشرية المستدامة، وأيضًا إدراج بعض العوامل الخارجية التي قد تؤثر على النتائج. هذه التحسينات من شأنها أن تجعل البحث أكثر تفصيلًا وارتباطًا بالواقع العملي، مما يزيد من قيمته الأكاديمية والتطبيقية.

التكامل بين الأسئلة البحثية والاهداف والإطار النظري

يعتمد على تحليل الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية المستدامة وتحقيق الأداء المؤسسي المتميز، وهو ما يوفر أساساً منطقيًا للفرضيات المطروحة في البحث، فتناولت الأدبيات السابقة كيف أن التوظيف المستدام، التدريب المستدام، والتحفيز القائم على الاستدامة يمكن أن يؤثر إيجابيًا على الأداء التنافسي، وهو ما يدعم الأهداف البحثية للدراسة.

كما أن مفهوم المرونة الاستراتيجية تم استعراضه من خلال الأدبيات التي ناقشت قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات البيئية وتعزيز قدرتها التنافسية، مما يعكس التناسق مع السؤال البحثي الثالث الذي يدرس تأثير المرونة الاستراتيجية على الأداء التنافسي. وركز الإطار النظري على تحليل دور المرونة الاستراتيجية كمتغير وسيط، من خلال مراجعة الأبحاث السابقة التي أشارت إلى أن المنظمات التي تتمتع بمرونة استراتيجية عالية تكون أكثر قدرة على الاستفادة من ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة في تحقيق الميزة التنافسية، وهو ما يفسر العلاقة المطروحة في السؤال البحثي الرابع حول التأثير غير المباشر للموارد البشرية المستدامة على الأداء التنافسي عبر المرونة الاستراتيجية.

التكامل بين الأسئلة البحثية والاهداف والإطار النظري

هذا التناسق بين الأسئلة البحثية والإطار النظري يعزز من قوة الدراسة، حيث يجعلها قابلة للتحليل العلمي باستخدام أدوات البحث الكمي مثل نموذج المعادلات الهيكلية ((SEM)، الذي يعد أحد الأدوات الإحصائية القوية لقياس العلاقات بين المتغيرات الوسيطة والرئيسية. كما أن التكامل بين الأسئلة والاهداف والإطار النظري يضمن عدم وجود فجوات بحثية أو تناقضات قد تؤثر على موثوقية النتائج. إضافةً إلى ذلك، فإن وجود إطار نظري متين قائم على استعراض أدبيات حديثة يزيد من مصداقية البحث، حيث يضمن أن النتائج المستخلصة لن تكون مجرد افتراضات، بل ستعتمد على أسس علمية قوية تدعمها دراسات سابقة. ومع ذلك، كان من الممكن تعزيز الإطار النظري عبر تحليل الفروقات بين الفنادق المختلفة من حيث تبني ممارسات الموارد البشرية المستدامة، حيث أن بعض الفنادق قد تكون أكثر مرونة في تنفيذ هذه الممارسات مقارنة بأخرى، وهو ما لم يتم تناوله بشكل كافٍ في الدراسة.

تحليل نقدي إضافي

رغم قوة الترابط بين الأسئلة والأهداف، إلا أن الدراسة اعتمدت على بيئة محلية (فنادق القاهرة) مما يحدّ من تعميم النتائج على قطاعات أخرى.

كما أن التحليل لم يتناول تأثير العوامل الخارجية مثل الثقافة التنظيمية والسياسات الحكومية، وهي متغيرات مهمة في دراسات الأداء التنافسي الحديثة.

لذا يُوصى بتوسيع الإطار النظري ليشمل متغيرات بيئية وتنظيمية تعزز من دقة النتائج وواقعيتها

تحديث المراجع

ولتعزيز حداثة الإطار النظري، يمكن الاستفادة من الدراسات الحديثة التي تناولت موضوع الاستدامة في إدارة الموارد البشرية بعد جائحة كوفيد-19، مثل:

Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common good HRM: A paradigm shift in HRM practices. Human Resource Management Review.

Shen, J., & Benson, J. (2022). Sustainable HRM and organizational performance: Evidence from global hospitality sector. International Journal of Hospitality Management.

هذه الدراسات تعزز الفكرة القائلة بأن ممارسات الموارد البشرية المستدامة أصبحت شرطاً أساسياً لتحقيق المرونة والتنافسية المؤسسية في البيئات الديناميكية

خاتمة وتوصيات منهجية

يتضح أن الدراسة محل التحليل تمتاز بوضوح أهدافها ودقة منهجها، إلا أن تطويرها يتطلب:

1- تحديث المراجع بما يعكس الاتجاهات الحديثة (2020-2024).

2- إدراج متغيرات بيئية ضمن النموذج المفاهيمي.

3- تعميق المقارنة بين الدراسات الدولية والمحلية لتعزيز التعميم العلمي.

وبذلك تحقق المهمة الثالثة التكامل المطلوب بين النقد والتحليل والتطوير المنهجي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

