

دراسات نقدية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الثالث



اختيار رسالة في مجال التخصص مع تحليل المنهجية والأساليب
الإحصائية المستخدمة وتقييم مناسبتها للأهداف البحثية.

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

الموضوع:

مساهمة إدارة الموارد البشرية في استعداد المنظمة
للتغيير التنظيمي
- دراسة حالة مجمع "صيدال" -

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة:

أ.د: جنوحات فضيلة

بوديب دنيا

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة الجزائر 3	أستاذ	سواكري مباركة
مقررا	جامعة الجزائر 3	أستاذ	جنوحات فضيلة
ممتحنا	جامعة الجزائر 3	أستاذ محاضر - أ -	قديد فوزية
ممتحنا	جامعة بومرداس	أستاذ	حوشين كمال
ممتحنا	جامعة بومرداس	أستاذ محاضر - أ -	تواقي إدريس
ممتحنا	جامعة الجلفة	أستاذ	مداح لحضر

السنة الجامعية 2022/2021

مقدمة

خامسا: أهداف الدراسة

نسعى من خلال دراستنا لموضوع بحثنا إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمة والاتجاهات الحديثة الخاصة بها.
- التأكيد على أهمية المورد البشري في العملية التغييرية، وكيف يمكن أن يكون داعما وحتى عائقا في أحيان أخرى.
- التعرف على أحد المفاهيم الإدارية الحديثة والذي يتمثل في الاستعداد للتغيير التنظيمي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية واستعداد المنظمة للتغيير التنظيمي.
- كما نسعى أيضا من خلال دراستنا التطبيقية على مستوى مجمع "صيدال" إلى توضيح مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق استعداده للتغيير التنظيمي، والخروج بتوصيات يكون الهدف منها دعم نقاط القوة ومعالجة النقائص.

سادسا: منهج الدراسة

من أجل معالجة موضوع بحثنا والإجابة عن إشكالية الدراسة قمنا بالدمج بين المنهجين الوصفي والتحليلي، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي لجمع المادة العلمية اللازمة للتعرف على الجوانب النظرية للموضوع وضبط مختلف المفاهيم وذلك من خلال البحث في المراجع و الكتب المتخصصة في مجال التغيير التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، في حين استخدمنا المنهج التحليلي لاستخلاص العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك من خلال إبراز مكانة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الاستعداد للتغيير التنظيمي، إضافة إلى توظيفه في الجانب التطبيقي عند دراستنا حالة " مجمع صيدال " واعتمادنا على بيانات ودلالات إحصائية بغرض تفسيرها وقراءتها بطريقة سهلة.

سابعا: الدراسات السابقة

يوجد عدة باحثين تناولوا مواضيع ذات صلة بموضوع بحثنا، وسنبرز أهم هذه الدراسات من خلال توضيح النتائج المتوصل إليها والفرق بينها وبين دراستي.

الأهداف والمنهجية المستخدمة

الأهداف والمنهجية المستخدمة

❖ المنهجية العامة:

- المنهج الوصفي:

استُخدم لجمع البيانات النظرية وتحليل المفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي من خلال المراجع العلمية والكتب المتخصصة. يُعتبر هذا المنهج مناسباً لبناء الإطار النظري وفهم السياق العام للدراسة.

- المنهج التحليلي:

طُبّق لاستخلاص العلاقات بين متغيرات البحث (مثل سياسات التوظيف، التدريب، الأجور، والاستعداد للتغيير) وتحليل البيانات الميدانية. هذا المنهج مناسب لاختبار الفرضيات وتحليل التأثيرات المتبادلة بين المتغيرات.

مقدمة

من خلال هذا الطرح نستوقفنا الإشكالية التالية:

أولاً: طرح الإشكالية

كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في ضمان استعداد المنظمة للتغيير التنظيمي؟

وننتقل بهذا التساؤل من العام إلى الخاص عبر الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تأثرت إدارة الموارد البشرية بالتغيرات والتطورات البيئية المحيطة بها؟
- كيف يساهم الفرد في نجاح التغيير التنظيمي؟
- هل يمكن قياس الاستعداد للتغيير التنظيمي بشكل دقيق؟
- إلى أي مدى تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الاستعداد للتغيير على مستوى مجمع "صيدال"؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

من أجل الإجابة عن الإشكالية محل الدراسة والأسئلة الفرعية يستلزم اختبار صحة الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سياسة التوظيف والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سياسة التدريب والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سياسة الأجور والحوافز والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تسيير المسار الوظيفي والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاهتمام بالجانب النفسي للعاملين والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.

إشكالية وفرضيات الدراسة

اشكالية وفرضيات الدراسة

❖ **الاشكالية:** تحليل دور إدارة الموارد البشرية في ضمان استعداد المنظمة للتغيير التنظيمي مع التطبيق عملي على مجمع "صيدال".

❖ **الفرضيات الفرعية:**

- دراسة تأثير التغيرات البيئية (الداخلية والخارجية) على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- تحديد مدى مساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، الأجور، إلخ) في نجاح التغيير التنظيمي.
- قياس استعداد مجمع "صيدال" للتغيير التنظيمي وربطه بفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- اختبار فرضيات العلاقة بين متغيرات إدارة الموارد البشرية (مثل سياسات الأجور، التدريب، الترقية) والاستعداد للتغيير.
- مدى الاهتمام بالجانب النفسي للعاملين والاستعداد للتغيير.

أولاً: أداة الدراسة

من أجل جمع البيانات التي نحتاجها في دراستنا والإجابة على الفرضيات الموضوعة قمنا بتصميم استبيان، يحتوي على مجموعة من الأسئلة قمنا بتقسيمها على أربعة أجزاء كالآتي:

1-الجزء الأول: يضم هذا الجزء أسئلة حول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة وذلك من أجل توضيح الجنس، العمر، المستوى الدراسي، الأقدمية، عدد الوظائف التي شغلها العامل في المؤسسة.

2-الجزء الثاني: يحتوي هذا الجزء على إحدى عشر سؤال توضح حقيقة التغيير داخل مجمع صيدال وطبيعة التغييرات التي يتم إحداثها.

3-الجزء الثالث: بالنسبة لهذا الجزء فهو يرتبط بإدارة الموارد البشرية والأنشطة الخاصة بها فيما يخص العمل بمنطلق الكفاءات، تعبئة العاملين والاهتمام بالجانب النفسي لهم ، من أجل ذلك تم صياغة ثلاثون سؤالاً تم جمعها في المحاور التالية:

3-1- التوظيف: بالنسبة لهذه العملية فقد تم طرح خمسة أسئلة للكشف عن مدى اهتمام إدارة الموارد البشرية بجذب الكفاءات (السؤال رقم 13، 14، 16) والأفراد الذين يمتلكون قابلية للتعبئة (رقم 12، 15).

3-2- التدريب: تم طرح سبعة أسئلة توضح مدى اهتمام إدارة الموارد البشرية بتطوير الكفاءات بدءاً بتحديد الاحتياجات التدريبية وصولاً إلى تقديم برامج تدريبية تتناسب وطموحات العاملين (الأسئلة رقم 17، 18، 20، 22)، في المقابل وفي هذا الخصوص تم طرح أسئلة تبين مدى تقديم برامج تدريبية موجهة لتعبئة العاملين (الأسئلة رقم 19، 21، 23).

3-3- نظام الأجور والحوافز: تم صياغة ثمانية أسئلة للكشف عن مدى عدالة هذا النظام وقدرته على جذب ذوي الكفاءات والمحافظة عليهم (الأسئلة 24، 25، 26، 27، 28)، من جهة أخرى تم صياغة أسئلة توضح مدى قابلية الأجور والحوافز الممنوحة لتعبئة العاملين (الأسئلة 29، 30، 31).

أدوات جمع البيانات

أدوات جمع البيانات

❖ الاستبيان:

- تم توزيعه على عمال مجمع "صيدال" لجمع البيانات الكمية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية ومدى استعداد المنظمة للتغيير ويُعتبر أداة مناسبة لقياس آراء العاملين على نطاق واسع الا ان هناك بعض السلبيات مثل:
- قد لا يبين التعقيدات النوعية (مثل الأسباب الكامنة لمقاومة التغيير).
 - قد يعاني من تحيز في الإجابات أو صعوبة ضمان تمثيل العينة للمجتمع البحثي بالكامل.

❖ الدراسات السابقة:

تمت مقارنة النتائج مع دراسات سابقة (مثل دراسة نادج جونيا ودراسة قم ليندة) لتعميق التحليل وإثراء النقاش.

الأساليب الإحصائية

□ التحليل الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص العينة (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي).
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لقياس الاتجاه العام للاستجابات وتشتت البيانات.

□ اختبارات الارتباط (Correlation Analysis):

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لفحص العلاقة الخطية بين متغيرات البحث (مثل العلاقة بين التدريب والاستعداد للتغيير).
- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman) لبيان عدم التزام البيانات بالتوزيع الطبيعي.

الأساليب الإحصائية

□ اختبارات الفروض (Hypothesis Testing)

- اختبار (Independent T-test) لمقارنة الفروق بين مجموعتين (مثل الذكور والإناث).
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمقارنة الفروق بين أكثر من مجموعتين (مثل الفئات العمرية).

تم استخدام الرسوم البيانية والجداول: لتوضيح النتائج الإحصائية بشكل مرئي، مما يُسهّل تفسير البيانات. التحليل

الإيجابيات والتحسينات للأساليب الإحصائية

❖ هناك إيجابيات و بعض التحسينات على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة مثل:

- **الإيجابيات:**

اختبارات الارتباط والدلالة الإحصائية مناسبة لفحص فرضيات الدراسة.

- **التحسينات المقترحة:**

- إضافة تحليلات متقدمة مثل (الانحدار الخطي) لقياس تأثير متغيرات إدارة الموارد البشرية على الاستعداد للتغيير.
- توضيح حدود العينة (مثل حجمها، نسبة الاستجابة).

تقييم الدراسة وفقاً للنتائج

- الهدف العام (تحليل دور إدارة الموارد البشرية): تم تحقيقه من خلال:
 - تحليل نظري لدور إدارة الموارد البشرية في دعم التغيير (الفصل الأول والثالث).
 - تطبيق عملي على مجمع "صيدال" باستخدام استبيانات واختبارات إحصائية (الفصل الرابع).
- الدليل: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة متوسطة التأثير بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والاستعداد للتغيير.

• الأهداف الفرعية:

- أ. دراسة تأثير التغيرات البيئية: نوقشت التحديات الخارجية (مثل العولمة، التكنولوجيا) والداخلية (مثل الهيكل التنظيمي) لكن لم تُربط بشكل مفصل بممارسات "صيدال".

تابع

ب. تحديد مساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية: تم تحقيقها من خلال اختبار الفرضيات مثل:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات التدريب والاستعداد للتغيير.

- تأثير الأجور والحوافز على الاستعداد للتغيير.

ج. قياس استعداد "صيدال": تم تحقيقه عبر تحليل نتائج الاستبيان الميداني، حيث أظهرت النتائج أن استعداد المجمع

للتغيير **متوسط** بسبب ضعف بعض الممارسات.

د. اختبار الفرضيات: تم تأكيد بعض الفرضيات (مثل تأثير التدريب والأجور) بينما لم تذكر نتائج أخرى بوضوح (مثل

تأثير الجانب النفسي).

النتائج ومدى الارتباط بأهداف وفرضيات الدراسة

بشكل عام الدراسة **ناجحة في تحقيق أهدافها** ضمن الإطار الزمني والموارد المتاحة لكنها تحتاج إلى مزيد من التفصيل في التوثيق والتحليل المتقدم لتعزيز مصداقية النتائج ولتصبح أكثر شمولية.

□ الأساليب الإحصائية المُستخدمة **مناسبة بشكل عام و ملائمة لأهداف الدراسة** حيث حققت الآتي:

- الاختبارات المُستخدمة (مثل الارتباط واختبارات الفروض) مناسبة لفحص فرضيات الدراسة وقياس العلاقات بين المتغيرات.
- قياس العلاقات بين متغيرات إدارة الموارد البشرية والاستعداد للتغيير.
- مقارنة الفروق بين مجموعات العينة.
- التحليل الوصفي يُقدم نظرة شاملة عن خصائص العينة وتوزيع البيانات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

