MIDOCEAN UNIVERSITY

قضايا بحثية 1

مهمة الأسبوع العاشر

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442

MIDOCEAN UNIVERSITY

أثر أدوار الموارد البشرية في تعزيز النضج الوظيفي: بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي دائرة صحة بغداد / الرصافة

علي، علي سعدون. (2024). أثر أدوار الموارد البشرية في تعزيز النضج الوظيفي: بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي دائرة صحة بغداد / الرصافة. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية*، مج*14*, ع*4* ، 163 - 180. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1528105

تقييم العنوان

جاء عنوان الدراسة دقيقًا ومباشرًا، حيث عبّر بوضوح عن طبيعة العلاقة التي تسعى الدراسة إلى فحصها، بين متغيرين رئيسيين هما "أدوار الموارد البشرية" كمتغير مستقل، و"النضج الوظيفي" كمتغير تابع، وقد راعى الباحث الصياغة العلمية من حيث الاستخدام المناسب لأدوات الربط الأكاديمي مثل "أثر" و "في تعزيز"، ما يعكس وجود فرضية ضمنية قائمة على التأثير. كما أن تحديد موقع الدراسة (دائرة صحة بغداد / الرصافة) أضفى عليها طابعًا ميدانيًا تطبيقيًا واضحًا.

وقد نجح الباحث في ترجمة هذه المتغيرات لاحقًا إلى مؤشرات قابلة للقياس، فمثلًا، جرى تفصيل أدوار الموارد البشرية إلى أربعة أبعاد فرعية: الشريك الاستراتيجي، الخبير الإداري، نصير العاملين، ووكيل التغيير، وفقًا لنموذج Conner & Ulrich، في حين تم التعبير عن النضج الوظيفي بأبعاده الأربعة (التخطيط الوظيفي، التدريب، بلورة الاتجاهات، القدرة على اتخاذ القرار) بحسب Jones & George، وهو ما يدعم وضوح العنوان نظريًا وتطبيقيًا.

المقدمة

تبدأ المقدمة بأسلوب كلاسيكي من العام إلى الخاص، حيث تستعرض أولًا التحولات التي طرأت على وظيفة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، ومن ثم تربط ذلك بالحاجة إلى قياس أثر هذه التحولات على مفاهيم مثل النضج الوظيفي. وقد نجح الباحث في الانتقال التدريجي إلى عرض متغيرات البحث، حيث أوضح الدور الحيوي لأقسام الموارد البشرية في تعزيز جاهزية وكفاءة الأفراد العاملين.

المقدمة أدرجت فقرة ختامية تمهّد للقارئ الانتقال إلى أهداف الدراسة وإشكاليتها، كما أشارت بوضوح إلى العلاقة المفترضة بين المتغيرين الرئيسيين، مما يعكس فهمًا عميقًا لبنية الورقة العلمية.

النص كان موثقًا بإشارات نظرية حول تحولات البيئة الإدارية، وإن كان يمكن تدعيمه بإحالات أكثر تنوعًا من دراسات حديثة.

مشكلة الدراسة

تُظهر صياغة المشكلة أن الباحث استند إلى فجوة معرفية واضحة تتعلق بوجود تعيينات بشرية مرتفعة الكفاءة (حَمَلَة الشهادات العليا والأوائل) دون وجود مرافقة مؤسسية كافية لتفعيل أدوار الموارد البشرية، بهدف تسريع النضج الوظيفي. وقد صيغت المشكلة من خلال تساؤلات بحثية واضحة تستهدف قياس تبني أدوار الموارد البشرية ومستوى النضج الوظيفي، وكذلك طبيعة العلاقة بينهما.

لكن يجدر القول إن ربط هذه الفجوة بالدراسات السابقة لم يكن مفصّلًا بما فيه الكفاية؛ إذ لم يتم عرض الدراسات المقارنة التي توضح كيف تم تناول المتغيرين في سياقات أخرى، ما قد يُضعف قدرة القارئ على إدراك "جدّة" الإشكالية أو خصوصيتها.

أهمية الدراسة

جاءت الأهمية النظرية للدراسة واضحة من خلال التركيز على إثراء المفاهيم المتعلقة بدور الموارد البشرية، في ضوء الأدبيات الإدارية الحديثة التي تعتبرها ركيزة أساسية للتغيير التنظيمي والاستراتيجي.

أما الأهمية التطبيقية، فقد عكستها الدراسة من خلال تركيزها على تقديم أدوات ونتائج عملية يمكن توظيفها فعليًا في دائرة صحة بغداد/الرصافة، لا سيما في تطوير ممارسات الموارد البشرية بما يسرّع النضج الوظيفي للعاملين.

وقد تم الفصل بين المحورين النظري والتطبيقي بشكل جيد، وارتبط كل منهما بالأدلة والمعطيات الواقعية للدراسة، مما يعزز من فائدة البحث لكل من الباحثين والأطراف التنفيذية..

أهداف الدراسة

صيغت أهداف الدراسة بأسلوب واضح ودقيق، حيث تناولت تحديد مستوى ممارسة أدوار الموارد البشرية، وتقييم درجة النضج الوظيفي، وفحص العلاقة بين المتغيرين.

جميع الأهداف كانت قابلة للقياس والتطبيق، وتتوفر عنها بيانات من خلال أدوات الدراسة، مما يشير إلى أن الأهداف واقعية ومنسجمة مع قاعدة SMART (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، واقعية، ومحددة بزمن).

كما تم التفريق بين الأهداف الرئيسة (الثلاثة) وبين الفرضيات الفرعية، مما يسهّل تتبع المسار المنطقي للدراسة.

الاطار النظري

تميّز الإطار النظري بتعريف دقيق لكلا المتغيرين. أُعيدت صياغة أدوار الموارد البشرية ضمن نموذج Ulrich، وتم ربط كل بعد من أبعادها بدور تنظيمي محدد، في حين عُرّف النضج الوظيفي بناءً على نموذج Jones & George بما يعكس المهارات والسلوكيات المرتبطة بالقرار والتخطيط والتوجهات.

العلاقة بين المتغيرين كانت منطقية ومدعومة بإطار مفاهيمي واضح يُظهر فرضية التأثير، مع دعم نظري عبر الأدبيات التي تربط بين تطوير الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء الفردي والجماعي.

تحليل الدراسات السابقة

رغم أن الورقة لم تتضمن فصلًا منفصلًا للدراسات السابقة، إلا أن بعض الإشارات النظرية وردت ضمن الإطار النظري. ومع ذلك، فإن قلة الإحالة إلى دراسات ميدانية سابقة مشابهة تحدّ من تفاعلية العرض المقارن، خاصة فيما يتعلق بقياس المتغيرات أو استخدام أدوات التحليل ذاتها.

ينصح بدمج دراسات مقارنة توضح كيف أثّرت أدوار الموارد البشرية على النضج الوظيفي في قطاعات أخرى أو دول مختلفة، لزيادة الإقناع بالفجوة التي تعالجها الدراسة.

تحليل الفروض

تم تقديم نموذج فرضي متكامل يحتوي على فرضيتين رئيسيتين تنصان على وجود علاقة ارتباط وتأثير بين أدوار الموارد البشرية والنضج الوظيفي، مع تفصيلها إلى ثماني فرضيات فرعية تغطي جميع الأبعاد.

وقد صيغت الفروض بلغة إحصائية دقيقة وقابلة للاختبار، وتتفق بشكل وثيق مع أسئلة الدراسة وأهدافها،و صياغة الفروض علمية، منطقية، ومتسقة مع باقي مكونات البحث.

تقديم نموذج الدراسة

قدّم الباحث نموذجًا فرضيًا مرسومًا (شكل 1) يوضّح العلاقات بين المتغيرات وأبعادها، ويُحسب له هذا التمثيل البصري الذي يسهل على القارئ فهم العلاقات المتوقعة بين المتغيرات، ويدعم المنهجية القائمة على التحليل الإحصائي، فالإطار مفاهيمي بالدرجة الأولى، ويعكس تطابقًا مع النظريات المعتمدة.

منهجية الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع توزيعها على عينة قصدية شملت 74 فردًا من مدراء الأقسام والشعب في دائرة صحة بغداد/الرصافة، كما تم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي، بما يشمل المتوسطات والانحرافات المعيارية والتحليل العاملي واختبار الثبات.

منهجية الدراسة كانت واضحة، دقيقة، ومناسبة لطبيعة الأسئلة المطروحة، وقد تم تحديد المجتمع والعينة والأدوات بدقة.

تفسير النتائج

ناقش الباحث نتائج الدراسة بأسلوب علمي قائم على الربط بين النتائج الإحصائية والإطار النظري. فقد أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أدوار الموارد البشرية بمختلف أبعادها (الشريك الاستراتيجي، الخبير الإداري، نصير العاملين، وكيل التغيير) والنضج الوظيفي بأبعاده الأربعة، مما يعكس تحقق الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة.

ومن أبرز ما توصل إليه التحليل هو أن دور الخبير الإداري كان الأكثر تأثيرًا في النضج الوظيفي، ويُعد هذا الاكتشاف متماشيًا مع ما أشارت إليه الأدبيات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، التي تؤكد أن التمكين الفني، والاحتراف في تنفيذ العمليات الإدارية (كالتدريب، والتقييم، والتحفيز) يمثل حجر الزاوية في بناء قدرات وظيفية ناضجة لدى العاملين.

كما تعزز هذه النتيجة الفكرة التي تبنّاها باحثون مثل Paauwe وDomsch، بأن الكفاءة التشغيلية تنمو طرديًا مع جودة الأدوار الإدارية لوحدات الموارد البشرية..

التوصيات

اختتم الباحث دراسته بمجموعة من التوصيات العملية التي تستجيب مباشرة للنتائج التي توصل إليها، لا سيما فيما يتعلق بالحاجة إلى تعزيز أدوار الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، وخصوصًا في قطاع الصحة، وقد دعا الباحث إلى تطوير الممارسات المهنية للإدارات المعنية بالموارد البشرية، بما في ذلك رفع كفاءة مسؤولي التوظيف والتدريب والتطوير الإداري، وتحفيزهم على تبني أدوار تتسم بالاستراتيجية والابتكار، بدلاً من الاقتصار على المهام الروتينية.

أما من الناحية البحثية، فقد اقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين أدوار الموارد البشرية ومتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والابتكار الإداري، مع إمكانية توسيع نطاق الدراسة ليشمل قطاعات خدمية وإنتاجية أخرى، كالتعليم أو الصناعة. كما أشار إلى إمكانية استخدام منهجيات نوعية أو مختلطة للحصول على فهم أعمق للأدوار السلوكية والمعنوية التي قد لا تُقاس بالأدوات الكمية وحدها.

التوصيات جاءت منسجمة مع النتائج، واقعية، وقابلة للتطبيق، وفتحت المجال أمام تطوير أجندة بحثية مستقبلية غنية ومهمة.

مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Thank You