

قضايا بحثية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



دراسة قضية بحثية ومناقشتها من عدة نقاط

قضايا بحثية

كلية الادارة

المادة: قضايا بحثية 1

رمز المادة: MGM811

مهمة الأسبوع التاسع: دراسة قضية بحثية ومناقشتها من عدة نقاط:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة
- الدراسات السابقة
- منهجية الدراسة
- نموذج الدراسة
- مناقشة النتائج والتوصيات
- التحليل الاحصائي

دراسة ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتب: محمد إبراهيم السليطي

العنوان هو: "استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية"
دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما

رابط النشر: https://aja.journals.ekb.eg/article_202950_55bfb854f9d0ae001971c1ed5b2104f0.pdf

العنوان

العنوان هو: "استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية": دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما

- العنوان مباشر ويوضح موضوع الدراسة وهي تعتبر حديثة ومجال الدراسة تم تطبيقه على شركة قطر فارما. ولكن تم فصل نموذج الدراسة عن العنوان , وكان من الأفضل دمجها ليكون العنوان على سبيل المثال "دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما لمعرفة أثر استراتيجيات توظيف الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية" , والعنوان يشمل على المتغيرات التالية.

متغير مستقل: استراتيجيات توظيف الموارد البشرية

متغير تابع: تحقيق الميزة التنافسية

المقدمة

- تحدث الكاتب في المقدمة عن المتغيرات في هذه الدراسة وبين أثر التطور التقني على المؤسسات وكيف تم التركيز على العنصر البشري وأهمية الموارد البشرية على تحقيق الأهداف كذلك تركز وتوضح الدراسة على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية. أيضا بالرغم من ذكر التطور التقني والتنافس العالمي الا أنه لم يتم ذكر الفجوة البحثية ولا كيف سوف تسهم إدارة الموارد البشرية بالتأثير على الميزة التنافسية في مجال الدراسة وهي شركة قطر فارم أو على المجالات الأخرى.

- حدد الكاتب المشكلة الدراسية وذكرها من ناحيتين الأولى ان العنصر البشري يعاني من بعض الصعوبات التي تعيقه على أداء المهمات التي توكل اليه وهذه نتيجة الى قصور وضعف في استثمار الموارد البشرية في المؤسسات. الثانية قصور أدوار الشركات تجاه العاملين بها وعدم منح فرص متساوية في التدريب والتقدم الوظيفي وعدم وجود سياسة المشاركة في اتخاذ القرار.
- المشكلة الكبرى التي تحدث عنها الكاتب ان هناك تطور متسارع في السوق القطري ونمو عامل المنافسة بشكل كبير مما يجعل هناك عدد من الاختيارات امام العملاء, وأصبح من الصعب الحفاظ على الأداء الثابت طوال الوقت أو تطوير هذا الأداء, وهذا يجعل السوق عرضة للخسارة والانزواء بعيدا عن المنافسة مع دخول الشركات العالمية, لهذا برزت فكرة الحاجة لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية بشركة قطر فارما.

أهمية الدراسة

لم تُذكر أهمية الدراسة بشكل واضح هنا لكن الكاتب اعتمد على ما ذكره في مشكلة الدراسة أن التطور المتسارع ودخول المنافسين العالمين سوف يضعف من أداء الشركة القطرية لذلك وجب عليه أن يبحث موضوع فكرة الحاجة لاستراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية بشركة قطر فارما.

أهداف الدراسة

أهداف الدراسة واضحة ومذكورة على شكل نقاط مباشرة وهي منحدر من الهدف الرئيسي وهو محاولة التعرف على استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق ميزة تنافسية من خلال:

- الكشف عن تأثير استقطاب واختيار الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية بالشركة القطرية فارما
- الكشف عن تأثير تعيين وتدريب الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية بالشركة القطرية فارما كذلك

مفاهيم وتعريفات الدراسة

في الإطار النظري للدراسة تم تعريف إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية بشكل علمي وهما ضمن الكلمات المفتاحية هنا, حيث تم الاعتماد على بعض المصادر والمراجع الموثوقة والتي من خلالها اكتفى الكاتب بالتعريفات من خلال ما وجدوه بهذه المصادر والمراجع

تم ذكر عدد كافي لبعض الدراسات السابقة من قبل الكاتب في بحثه وتعتبر متنوعة ومناسبة لموضوع الدراسة, منها دراسات عربية ومنها دراسات أجنبية. وتعتبر دراسات حديثة نسبياً في البعض منها الا ان هناك بعض الدراسات القديمة, وتراوح ذكر تلك الدراسات ما بين الأعوام 2018 و2013, وكان من المناسب ذكر دراسات أحدث يواكب التطور المتسارع في مجال شركة قطر فارم. وذكر الدراسات مفيد للمقارنة بينها وبين هذا البحث, حيث قال الكاتب : " بالرغم من ان هذه الدراسات أجريت في بيئات وأنظمة مختلفة الا انها متشابهة في مجتمع الدراسة وخصوصا العربية منها. وأن هذا البحث استفاد منها وكان لها أثر في بناء هذا البحث

فرضيات الدراسة

يبين ذكر الفرضية الرئيسية والفرعية في هذا البحث من تمكن الكاتب من موضوع دراسته حيث بين الفرضية الأساسية وهي "لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)"
ثم جعل للفرضية أربع فرضيات فرعية وهي كالتالي:

- 1- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)
- 2- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين اختيار الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)

فرضيات الدراسة

- 3- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين تعيين الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)
- 4- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)

- كل تلك الفرضيات تم تغطيتها ودراستها بالتحليل الاحصائي

نموذج الدراسة

لا يوجد نموذج دراسي لهذا البحث يقوم بتوضيح العلاقات بين المتغيرات أو المفاهيم التي تم ذكرها بالعنوان والتي سوف يتم دراستها. ولكن الكاتب تطرق فيما بعد في حدود دراسته للحدود العلمية واعتمد على المتغيرات:

- المتغير المستقل: استراتيجيات التوظيف وأبعاده (الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب).
- المتغير التابع: الميزة التنافسية وأبعاده (المرونة، الجودة، الابتكار، التميز).

ذكر الكاتب منهج دراسته بأنه اعتمد على الأسلوب المسحي الشامل كونه مناسب مع طبيعة الدراسة وهي من الدراسات الكمية التي تستخدم المنهج الوصفي.

لذلك مجتمع الدراسة هم من العاملين بشركة قطر فارما وعددهم 300 موظف, كما أن الأداة المستخدمة لجمع المعلومات هي استبانة الكترونية تم توزيعها بنظام الكتروني وعدد من استجاب منهم هو 257.

وكانت الاستبانة بعد التحكيم مكونة من 63 عبارة

استخدم الكاتب في عمليات التحليل الإحصائي برنامج SPSS وبعض طرق الإجراءات الإحصائية مثل معامل ارتباط بيرسون, معامل ألفا كرونباخ للثبات.
وهذا يوضح جودة استخدام الكاتب وقدرته العالية في استخدام الإحصاء لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها كذلك.

ركز الكاتب على تحليل الفرضيات الأربعة السابق ذكرها وتبين له من خلال نتائج التحليل الاحصائي أن جميع الفرضيات ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) وبذلك:

يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لاستقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لاختيار الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لتعيين الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لتدريب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

دلت جميع النتائج وأن الفرضيات 1, 3 تتفق جزئياً مع دراسة (إبراهيم 2017) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستراتيجيات الثلاثة المتمثلة بـ (الاستقطاب والتعيين والتدريب) في تحقيق الميزة التنافسية للصناعات الدوائية.

والفرضية 4 تتفق جزئياً مع دراستي (العولقي 2018) و (إبراهيم 2017) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستراتيجيات الثلاثة المتمثلة بـ (الاستقطاب والتعيين والتدريب) في تحقيق الميزة التنافسية للصناعات الدوائية, ووجود علاقة معنوية مباشرة بين ممارسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتنمية الابداع التنظيمي.

اما الفرضية 2 المتمثلة بـ اختيار الموارد البشرية, لم يذكر الكاتب انها تتفق او تختلف مع أي دراسة اخرى

تم تقديم توصيات مباشرة في هذه الدراسة وكتبت على شكل نقاط ومفادها باختصار, وضع الية للتواصل مع الجامعات القطرية لاستقطاب أفضل الكفاءات, وعمل دورات تدريبية لجميع العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الادارية والفنية مع إمكانية ارسالهم في بعثات خارجية بغرض التدريب , ووضع معيار للجودة والاتصال مباشرة مع العملاء لتقييم المنتجات

هذه التوصيات وضعت بناءً على ما تم دراسته وتحليله من قبل الكاتب لتحسين إدارة الموارد البشرية في عمليات الاختيار والتعيين والتدريب



وشكراً