



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



كلية الإدارة

برنامج الدكتوراه

المقرر

قضايا بحثية 1

الموضوع

مناقشة قضية بحثية

اسم الباحث

حامد البحاري

2021200251

Saturday, July 25, 2024

"دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع بهيئة قناة السويس"

مجلة البحوث الإدارية
المجلد الحادي والأربعون، العدد الثالث ، يوليو 2023

مجال شيق للدراسة:

- مجال شيق للدراسة: يعتبر دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع من المواضيع الحيوية والحديثة التي تثير اهتمام الباحثين وصناع القرار على حد سواء. هيئة قناة السويس تلعب دوراً اقتصادياً واستراتيجياً مهماً على المستوى العالمي، ودراسة كيفية تحقيق الإبداع فيها عبر إدارة الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحسين كفاءة الأداء ورفع مستوى التنافسية.

المتغيرات الأساسية:

- المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية.
- المتغير التابع: تحقيق الإبداع.

وضوح مجال التطبيق:

- مجال التطبيق واضح: العنوان يوضح بشكل جلي أن الدراسة ستجرى على هيئة قناة السويس، وهي جهة معروفة ذات طبيعة خاصة في مصر، مما يسهل تحديد نطاق الدراسة وفهم الإطار التنظيمي الذي تعمل فيه.

التقييم:

- وضوح الهدف: العنوان يحدد بوضوح الهدف الرئيسي للدراسة، وهو استكشاف دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع داخل هيئة قناة السويس.
- أهمية الموضوع: يسلط الضوء على موضوع ذو أهمية عملية وعلمية كبيرة، حيث يمكن أن تساهم نتائجه في تقديم توصيات لتحسين الأداء والإبداع داخل الهيئة.
- ترابط المتغيرات: العنوان يشير إلى وجود علاقة سببية بين المتغيرات، مما يساعد على بناء فرضيات بحثية قوية وتحليل شامل للعوامل المؤثرة في تحقيق الإبداع.

توصيات:

1. تعميق الدراسة: ينصح الباحث بتركيز الدراسة على بعض الأبعاد المحددة داخل إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، التحفيز، وتقييم الأداء، وكيف تؤثر هذه الأبعاد تحديداً على الإبداع.
2. تنويع الأدوات البحثية: يمكن استخدام منهجيات بحثية متعددة مثل الاستبيانات، المقابلات، وتحليل البيانات الثانوية لضمان الحصول على نتائج شاملة وموثوقة.
3. مراعاة العوامل المؤثرة الأخرى: يمكن أن تشمل الدراسة عوامل خارجية مثل السياسات الحكومية والتغيرات الاقتصادية التي قد تؤثر على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع.

بشكل عام، العنوان يعد مجالاً شيقاً وجديراً بالدراسة مع وضوح في تحديد المتغيرات ومجال التطبيق.

تحليل الفقرة المقدمة

فقرة المقدمة تعطي لمحة شاملة عن أهمية العنصر البشري والإبداع في العملية الإنتاجية. ومع ذلك، هناك بعض النقاط التي يمكن تحسينها لجعل المتغيرات الدراسية أكثر وضوحاً ودقة.

1. متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية.
- المتغير التابع: تحقيق الإبداع.
- المتغير الوسيط: يمكن أن يتضمن عوامل مثل المناخ التنظيمي، القيادة، والتدريب.
- المتغير المعدل: قد تشمل عوامل مثل التكنولوجيا المستخدمة، السياسات الحكومية، والموارد المالية.

2. وضوح المتغيرات:

- الفقرة تركز بشكل كبير على أهمية العنصر البشري والإبداع، لكنها لا تربط بوضوح بين إدارة الموارد البشرية وتحقيق الإبداع.
- يمكن تحسين الوضوح بذكر كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على الإبداع بشكل مباشر.

تحليل أهداف الدراسة ومدى إمكانية وواقعية التوصل إليها

الهدف الرئيسي:

تحليل طبيعة العلاقة والأثر بين إدارة الموارد البشرية وتحقيق الإبداع في هيئة قناة السويس.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد أثر تقييم أداء العاملين كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع.

- تحليل: هذا الهدف منطقي ومهم، حيث يُعتبر تقييم أداء العاملين جزءًا أساسيًا من إدارة الموارد البشرية. دراسة تأثيره على الإبداع يمكن أن تكشف كيف يمكن لتحسينات في نظام التقييم أن تعزز الابتكار.
- الإمكانية والواقعية: يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال جمع البيانات من سجلات تقييم الأداء ومقابلة الموظفين والمشرفين. تحليل هذه البيانات يمكن أن يوفر رؤى حول كيفية تأثير التقييم على الإبداع.

2. تحديد تأثير الحوافز والترقيات كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع.

- تحليل: الحوافز والترقيات تعتبر من أهم العوامل المحفزة للعاملين. دراسة تأثيرها على الإبداع يساعد في فهم كيفية تصميم أنظمة حوافز فعالة تعزز الابتكار.
- الإمكانية والواقعية: يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال استبيانات أو مقابلات مع الموظفين لجمع بيانات حول رضاهم عن الحوافز والترقيات وتأثيرها على مستوى إبداعهم. تحليل هذه البيانات يمكن أن يوفر دلائل قوية على العلاقة بين الحوافز والإبداع.

3. الوصول إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تفيد القيادات الإدارية في هيئة قناة السويس، والوزارات المعنية، والمهتمين بهذا المجال.

- تحليل: بناءً على النتائج التي سيتم التوصل إليها من الأهداف الفرعية السابقة، يمكن تقديم توصيات محددة لتحسين إدارة الموارد البشرية بهدف تعزيز الإبداع.
- الإمكانية والواقعية: هذا الهدف يعتمد على تحقيق الأهداف الفرعية السابقة. إذا تم جمع وتحليل البيانات بشكل جيد، فإن الوصول إلى توصيات عملية ومفيدة سيكون أمرًا ممكنًا.

تقييم واقعية التوصل إلى الأهداف

- منهجية البحث: لتحقيق هذه الأهداف، ينبغي اتباع منهجية بحثية تعتمد على جمع البيانات الكمية والنوعية، من خلال الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق.
- مصادر البيانات: يجب أن تكون البيانات متاحة وموثوقة. يمكن الحصول عليها من سجلات الأداء، وسياسات الحوافز والترقيات، والمقابلات مع الموظفين والإداريين.
- التطبيق العملي: النتائج المتوقعة يمكن أن تكون قابلة للتطبيق إذا كانت التوصيات تستند إلى بيانات دقيقة وتحليل شامل.

الاستنتاج:

الأهداف المحددة واقعية ويمكن تحقيقها من خلال منهجية بحثية دقيقة وشاملة. تحليل تأثير تقييم الأداء والحوافز والترقيات على الإبداع في هيئة قناة السويس سيوفر رؤى قيمة يمكن أن تساعد في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز الإبداع في الهيئة.

الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة

ارتباط الفروض بعنوان الدراسة:

- الفروض: الفروض الرئيسية والفرعية تتناول بشكل مباشر العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع في هيئة قناة السويس، وهو ما يتطابق تمامًا مع العنوان المقترح.

تقييم الفروض:

- ترابط الفروض مع العنوان والمتغيرات: الفروض مرتبطة بشكل وثيق بالعنوان وتوضح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. الفرض الرئيسي يتناول الأثر العام لإدارة الموارد البشرية على الإبداع، بينما الفروض الفرعية تفصل هذا الأثر من خلال دراسة جوانب محددة من إدارة الموارد البشرية.

- مساهمة الفروض في تحقيق الأهداف: الفروض تساعد في تحقيق الأهداف من خلال توضيح كيفية تأثير جوانب محددة من إدارة الموارد البشرية (تقييم الأداء، الحوافز والترقيات) على الإبداع. النتائج المتوقعة من اختبار هذه الفروض ستوفر أساسًا للتوصيات العملية، مما يساعد في تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الإبداع في هيئة قناة السويس.

الاستنتاج:

الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة مرتبطة بشكل منطقي ووثيق مع عنوان الدراسة، متغيراتها، وتسألاتها الرئيسية والفرعية. هذه الفروض تساهم بوضوح في تحقيق أهداف الدراسة من خلال توفير إطار لاختبار العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع وتحديد العوامل المحددة التي تؤثر على هذه العلاقة.

العلاقات بين المتغيرات

- النموذج يعبر عن العلاقات المتوقعة بين إدارة الموارد البشرية (بأبعادها المختلفة) والإبداع (بأبعاده المختلفة) كما يلي:
- العلاقة بين تقييم أداء العاملين والإبداع: يُفترض أن يكون هناك تأثير إيجابي لتقييم أداء العاملين على جوانب مختلفة من الإبداع مثل الطلاقة الفكرية، الأصالة، الحساسية للمشكلات، والمرونة الذهنية.
 - العلاقة بين الحوافز والترقيات والإبداع: يُفترض أن يكون هناك تأثير إيجابي للحوافز والترقيات على نفس الأبعاد المختلفة للإبداع.

مدى وضوح النموذج والإطار:

النموذج يعبر بوضوح عن العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. كل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية (تقييم أداء العاملين، الحوافز والترقيات) يتم تحليله في سياق تأثيره على أبعاد الإبداع المختلفة (الطلاقة الفكرية، الأصالة، الحساسية للمشكلات، المرونة الذهنية).

توصيف النموذج:

- نموذج هيكلي: يوضح العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة (إدارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (الإبداع).
- نموذج قياسي: يُستخدم لقياس تأثير أبعاد محددة من إدارة الموارد البشرية على أبعاد محددة من الإبداع، وذلك من خلال أدوات قياس محددة.

مؤشرات القياس:

- تقييم أداء العاملين: قد يشمل مؤشرات مثل التقييم الدوري، ملاحظات الأداء، تحقيق الأهداف.
- الحوافز والترقيات: قد تشمل مؤشرات مثل المكافآت المالية، الترقيات الوظيفية، برامج التحفيز.
- الإبداع: يشمل مؤشرات مثل عدد الأفكار الجديدة المقدمة، جودة الحلول المقدمة، القدرة على التفكير خارج الصندوق، الاستجابة للمشكلات بطرق مبتكرة.

الاستنتاج:

نموذج الدراسة يعبر بوضوح عن العلاقات المفترضة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع. النموذج يحدد بدقة المتغيرات الأساسية والفروض التي سيتم اختبارها، مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة وتوفير فهم شامل لطبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع في هيئة قناة السويس.

طرق جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها قام الباحث بإعداد وتصميم قائمة استقصائية موجهة إلى العاملين في هيئة قناة السويس بجمهورية مصر العربية وكانت كالتالي:

أساليب التحليل الإحصائي

أ. الإحصاء الوصفي:

ب. الإحصاء الاستدلالي:

تقييم مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج ومدى اتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات

- تفسير وشرح النتائج:

- الدراسة قدمت تفسيرات واضحة لنتائج تحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع.
- بينت الأسباب وراء ضعف الأداء والإبداع في الهيئة.

- اتفاق أو اختلاف مع الأدبيات:

- الدراسة أشارت إلى اختلاف نتائجها مع نتائج دراسات سابقة مثل دراسة (Baskin et al., 2015).
- الاختلافات قد تكون نتيجة لخصوصية الهيئة أو الظروف المحلية التي تعمل فيها.

الاتجاهات المستقبلية:

- توصيات لتحسين الأداء والإبداع:
- ضرورة تحسين عملية تقييم أداء العاملين لتستند على معايير وممارسات مناسبة.
- إعادة النظر في السياسات والبرامج الإدارية للحوافز والترقيات لتستند على الجدارة والكفاءة.
- تعزيز المرونة الذهنية لدى العاملين من خلال برامج تدريبية وتنموية.
- توفير المقومات الأساسية لتعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

الاستنتاج:

- الدراسة قدمت تفسيراً شاملاً ومدعماً لنتائجها، مع التركيز على نقاط الضعف الحالية في إدارة الموارد البشرية في هيئة قناة السويس.
- الأهداف والنتائج كانت واقعية وقابلة للتحقيق بشرط تطبيق التوصيات المستنتجة من الدراسة.
- الاختلاف مع الأدبيات السابقة يبرز أهمية مراعاة الظروف المحلية والتكيف مع متطلبات البيئة الفعلية للمؤسسة.

تحقيق أهداف الدراسة وتوضيح الارتباط بين نتائج الدراسة والتوصيات

1. تحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع:

- الدراسة نجحت في تحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية (تقييم الأداء، الحوافز والترقيات) وتحقيق الإبداع في هيئة قناة السويس.
- تم تحديد أثر تقييم أداء العاملين والحوافز والترقيات على تحقيق الإبداع.

2. تحديد العناصر الأساسية اللازمة لتفعيل إدارة الموارد البشرية:

- تم التأكيد على أهمية العناصر الأساسية (تقييم الأداء، الحوافز والترقيات) لتفعيل إدارة الموارد البشرية في الهيئة.
- الدراسة أوضحت أن هذه العناصر هي المقومات التي يجب توفرها لتحقيق الأهداف المرجوة.

توضيح الارتباط بين النتائج والتوصيات:

1. توصيات لتحسين الأداء:

- ضرورة تحسين عملية تقييم أداء العاملين.
- تطوير السياسات والبرامج الإدارية للحوافز والترقيات بحيث تستند إلى مبدأ الجدارة والكفاءة.
- التركيز على تنمية وتطوير مهارات العاملين لزيادة المرونة الذهنية وتحقيق الإبداع.

2. إمكانية تطبيق التوصيات في الواقع العملي:

- التوصيات المقترحة واقعية وقابلة للتطبيق في هيئة قناة السويس.
- تحتاج الهيئة إلى تطوير وتطبيق هذه التوصيات لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

توصيات ومقترحات للبحوث المستقبلية:

1. توسع نطاق البحث:

- إجراء بحوث مشابهة في قطاعات أخرى داخل مصر وخارجها لمعرفة مدى تطبيق النتائج على نطاق أوسع.
- دراسة تأثير عناصر أخرى من إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير والتواصل الفعال.

2. تعمق في جوانب محددة:

- بحث تفصيلي حول كيفية تحسين تقييم الأداء بشكل يتناسب مع معايير محددة وممارسات دولية.
- دراسة تأثير الحوافز غير المادية مثل التقدير والاعتراف المهني على تحقيق الإبداع.

3. البحوث المتعلقة بالإبداع:

- بحث تأثير البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية على الإبداع.
- دراسة دور التكنولوجيا والتطور الرقمي في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات.

الاستنتاج:

- الدراسة حققت أهدافها بشكل كبير، وقدمت تفسيرات واضحة ودقيقة للنتائج.
- التوصيات المقدمة متصلة بوضوح مع النتائج وتعتبر قابلة للتطبيق في الواقع العملي.
- تم تقديم مقترحات عملية للبحوث المستقبلية تساهم في توسيع وعمق الفهم حول إدارة الموارد البشرية وتحقيق الإبداع.

[article_269702_5b1c8fb095edc279748b6d5d4ae77416.pdf \(ekb.eg\)](https://ekb.eg/article_269702_5b1c8fb095edc279748b6d5d4ae77416.pdf)

وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم