

# تأثير مقدرات الموارد البشرية في النجاح الريادي

الباحث / أمل غازي علي

جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

The impact of human resource capabilities on  
entrepreneurial success

Researcher/ Amal Ghazi Ali

Danb05470@gmail.com

يهدف البحث إلى تشخيص مستوى توافر مقدرات الموارد البشرية ودورها في تحقيق النجاح الريادي في مستشفيات دائرة مدينة الطب التعليمية ، حيث تم اعتماد خمسة أبعاد لمقدرات الموارد البشرية ، وخمسة أبعاد للنجاح الريادي ، حيث جمعت البيانات من (158) مشاهدة من مجتمع العينة، إذ كانت العينة قصدية لمجتمع يتضمن (380) طبيب اختصاص بورد جراحة واستقصاء أرائهم ، ومن أجل معالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V.28) . وقد خلص التحليل الإحصائي لأبرز نتيجة تمثلت بتأثير مقدرات الموارد البشرية بالنجاح الريادي بشكل مباشر .الكلمات المفتاحية : مقدرات الموارد البشرية، النجاح الريادي.-

### المقدمة :

في ظل اشتداد ظروف المنافسة في مجالات كثيرة وتوسع الأعمال عالمياً باتت المنظمات اليوم تواجه العديد من التحديات في بيئة الأعمال التي تتسم بالتغيير المتسارع وعدم الاستقرار، ويعد المورد البشري أحد أهم الركائز والدعامات الأساسية لتحقيق النجاح لتلك المنظمات. في مواجهة جميع التحديات ، لذا تنطلق الإدارة الحديثة في اهتمامها بالتنمية البشرية نابع من قناعة أساسية بأن العنصر البشري يعد مفتاحاً لنجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها ، ولكي تتمكن أي منظمة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية عليها أن تهتم بشكل حثيث بمقدرات مواردها البشرية وأن تعمل على إعادة توزيع مواردها حسب مؤهلاتهم وقدراتهم في العمل لتحقيق النجاح الريادي.

### البحث الأول / منهجية البحث

#### أولاً : مشكلة البحث

يتسم الفكر الإداري بالتجدد بشكل مستمر والمنبثق من الأسبقيات والأولويات التي تضع على عاتق الباحثين الاهتمام بها والنظر إليها بـ (تركيز ، وتشخيص ، وتعليل) ، إذ تواجه المنظمات اليوم تحديات كبيرة. ذا لم تعد المنظمات بحاجة إلى ادارة الموارد البشرية بطرق تقليدية، بل يجب أن تبحث عن أنماط جديدة من الادارة لتحقيق نقلة نوعية في واقعها وتضعها في موضع المنظمات التي تتسم بالريادة ، لذا يتطلب من المنظمة أن تعرف جيداً كيف تدير الموارد البشرية ، أي بمعنى أدق الاعتماد على مقدرات مواردها البشرية .

ويكن صياغة التساؤلات الاتية في ضوء التساؤلات الرئيسية التي يثيرها البحث ، وكما يأتي:

١. ما مستوى توافر مقدرات الموارد البشرية والنجاح الريادي في مستشفيات دائرة مدينة الطب مجتمع البحث ؟

٢. ما تأثير مقدرات الموارد البشرية في النجاح الريادي في مستشفيات دائرة مدينة الطب مجتمع البحث؟

ثانياً : أهمية البحث وبالإمكان إجمال أهمية البحث كما يأتي :

١. بأهمية تتضح جلياً من خلال تناولها موضوعات لم يتم ربطها سابقاً أو البحث فيها.

٢. أهمية مقدرات الموارد البشرية في تلك المستشفيات وتمحيصها بشكل جيد للتعرف على مستواها في المستشفى والدور الذي تلعبه في التأثير في النجاح الريادي.

ثالثاً : أهداف البحث يهدف البحث الحالي إلى ما يأتي :

١. التعرف على مستوى توافر مقدرات الموارد البشرية في مستشفيات دائرة مدينة الطب مجتمع البحث.

٢. تشخيص ما اذا كانت مقدرات الموارد البشرية في المستشفيات المبحوثة تلعب دوراً في التأثير في النجاح الريادي؟

رابعاً : المخطط الفرضي للدراسة

يهدف المخطط الفرضي الى توضيح العلاقات المنطقية لمجموعة المتغيرات الرئيسية والمتغيرات الفرعية ذات العلاقة لكل منها وهي كالآتي:

١. المتغير المستقل (Independent Variable) : ويتمثل بـ (مقدرات الموارد البشرية) بأبعاده المتمثلة بـ(اكتساب المعرفة، التدريب، التعلم المستمر، الاتصال، المشاركة في صنع القرار) وفق مقياس (Kessler, 2008) .

٢. المتغير التابع (Dependent Variable) : ويتمثل بـ(النجاح الريادي) بأبعاده المتمثلة بـ(البعد المالي ، رأس المال البشري) وفق مقياس (Huang, 2014) والابعاد (تبني التكنولوجيا ، التوجه نحو الزبون) وفق مقياس (Keelson, 2019) الابداع وفق مقياس (Rasmus & Lagum]na, 2018).

**خامساً : فرضيات البحث** تمت صياغة فرضيات البحث الحالية وفقاً لمشكلة وأهداف البحث ومخططها الفرضي، إذ تحاول الإجابة على التساؤلات الواردة في المشكلة ، وإن اختبار الفرضيات إحصائياً لاحقاً سوف يحدد مدى جودة ومستوى العلاقة بين متغيرات البحث، ويمكن توضيح فرضيات البحث كما يأتي :الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمقدرات الموارد البشرية في النجاح الريادي، وتتنبأ عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

١. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمقدرات الموارد البشرية في البعد المالي للنجاح الريادي.
٢. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمقدرات الموارد البشرية في رأس المال البشري للنجاح الريادي.
٣. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمقدرات الموارد البشرية في تبني التكنولوجيا للنجاح الريادي.
٤. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمقدرات الموارد البشرية في الإبداع للنجاح الريادي.
٥. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمقدرات الموارد البشرية في التوجه نحو الزبون للنجاح الريادي.

#### سادساً: منهج البحث وأدوات جمع البيانات :

١- منهج البحث : اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج العلمي المناسب للبحث.

#### ٢- أدوات جمع البيانات :

أ- الجانب النظري : اعتمد الباحث على ما توافر من مصادر (الكتب ، والرسائل والاطاريح الجامعية ، والبحوث العلمية) المتعلقة بمتغيرات البحث ، والموجودة في المكتبات والانترنت.

ب- الجانب العملي : اعتمد الباحث على جمع البيانات والمعلومات من مستشفيات دائرة مدينة الطب وتشمل :-

١. الاستبانة تمثل الإستبانة الأداة الرئيسة التي سوف يستعملها الباحث لقياس متغيرات الدراسة، إذ سوف يقوم الباحث بتصميم فقرات الاستبانة وفقاً للمقاييس الجاهزة العربية والأجنبية والتي تتوافق مع موضوع البحث وكما موضح في الجدول (١)، ثم لاحقاً تم اجراء بعض التعديلات المهمة واللازمة عليها من الخبراء المحكمين، وقد صيغت الاستبانة على وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) ، سيكون مستوى الإجابة محصوراً بين (١-٥) ، وكما يأتي في الجدول أدناه:

أ- تم عمل نموذج استبانة لاختيار الأبعاد الخاصة بمقدرات الموارد البشرية وأبعاد النجاح الريادي.

ب- تم قياس الاستبانة مع الخبراء الأكاديميين في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد والجامعة المستنصرية إضافة إلى الخبراء المهنيين في مستشفيات دائرة مدينة الطب لتثبيت الأبعاد ( مقدرات الموارد البشرية, النجاح الريادي) .

٣. المقابلات الشخصية: أجرى الباحث مقابلات شخصية مع بعض من أفراد عينة البحث بهدف الحصول على البيانات لتشخيص المشكلة وتوضيح طبيعة البحث والهدف منه ، فضلاً عن عدد من المقابلات الشخصية مع الأكاديميين والمهنيين لتثبيت الأبعاد، ( مقدرات الموارد البشرية , النجاح الريادي).

#### سابعاً : حدود البحث

١. الحدود المكانية : في مستشفيات دائرة مدينة الطب (مستشفى بغداد التعليمي, مستشفى الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية, مستشفى الحروق, مستشفى أمراض وجراحة الجهاز الهضمي والكبد ) باعتبارها المكان الميداني لإجراء الدراسة.

٢. الحدود البشرية : تتمثل الحدود البشرية ( أطباء اختصاص بورد جراحة يعملون كفريق عمل جراحي ) .

٣. الحدود الزمانية : تتمثل الحدود الزمانية بالمدة التي تم توزيع استبانة الاستبيان على مجتمع البحث وأعادتها للفترة من (٢٠٢١/١١/٢٥) لغاية (٢٠٢٢ /٥/٢٨).

#### ثامناً : مجتمع البحث وعينته

اختار الباحث عينة قصدية من أطباء اختصاص بورد جراحة يعملون كفريق عمل جراحي في أربع مستشفيات (الشهيد غازي الحريري التخصصي, بغداد التعليمي, الحروق , أمراض وجراحة الجهاز الهضمي والكبد ) لدائرة مدينة الطب , ليكون مجتمع البحث (٣٨٠) مشاهدة ، قام الباحث بتوزيع ( ١٩٠ ) استبانة وصولاً إلى تحقيق أهداف البحث فيما استرجع الباحث ( ١٥٨ ) استبانته, وجميعها صالحة للتحليل الإحصائي.

#### ١- مقدرات الموارد البشرية human resource capabilities

لطالما تم الاعتراف بالمقدرات والابتكار كمصدر رئيس لنمو المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية، وعليه حظت مقدرات الموارد البشرية على اهتمام الممارسين والباحثين والمنظرين في الادارة، فمقدرات الموارد البشرية هي أفكار جديدة يتم تكييفها مع برامج وأنظمة وممارسات الموارد البشرية للمنظمة بقصد إضافة قيمة لها بشكل مستمر سواء أكان مباشر أم غير مباشر ( Amarakoon et al., 2016 : 1-2).

#### ٢- مفهوم مقدرات الموارد البشرية concept of human resource capabilities

أن المقدرات تعد القلب النابض لأي منظمة سواء كونها تعكس فعالية العاملين فيها، وهي عليه جزء لا يتجزأ من أنشطة الابتكار التي تسمح للمنظمة بتحقيق ميزة تنافسية وتعزيز مستويات النمو والتقدم التي يكون فيها المورد البشري بمثابة العامود الفقري ( Rashid et al., 2015 : 464). وعليه هي مجموعة من المقدرات والمهارات والمعرفة والدوافع والاتجاهات والقيم الأساسية لتطوير شخصية الفرد وتحقيق النجاح في المنظمة.

#### ٣- أهمية مقدرات الموارد البشرية importance of human resource capabilities

ولقد أصبحت مقدرات الموارد البشرية ذات أهمية متزايدة في صياغة استراتيجيات المنظمة وتأثير تلك الاستراتيجيات على نجاحها، وقد تم إدراج المعرفة والمهارات والخبرة ودرجة التفاني والالتزام من قبل العاملين بالمنظمة في الأدبيات كأجزاء أساسية من مقدرات الموارد البشرية (Saeed et al., 2022 : 346).

#### ٤- أبعاد مقدرات الموارد البشرية Dimensions of human resource capabilities

ويرى (Chuang et al., 2015 : 5) بأن مقدرات الموارد البشرية يمكن قياسها من خلال الأبعاد المتمثلة بـ(التدريب ، الدفع مقابل الأداء مكافأة الموظفين، تطوير الفريق).

إما (Tasavori et al., 2021 : 8) يرى بأن الأبعاد التي تقيس مقدرات الموارد البشرية هي (ادارة التكلفة المرنة لعمليات الموارد البشرية ، التعويض ، الاتصالات مع الموظفين ، الاحتفاظ بالموهبة ، اتخاذ القرارات ، الاستقلالية).

بناءً مما سبق يتفق الباحث ومقياس (Kessler, 2008) وذلك لموائمة وطبيعة البحث الحالي فضلاً عن اعتماده في الكثير من الدراسات والبحوث ، إلا أن الباحث قام بأعتماد الأبعاد المتمثلة بـ( اكتساب المعرفة ، التدريب، التعلم المستمر، الاتصال، المشاركة بصنع القرار) ، وقد جرى تكييف الأبعاد لتلائم المجتمع وعينة البحث من خلال القيام بمسح أولي الذي اجراه الباحث للأبعاد وفقاً للمقياس. وقد اتفق كل من الاكاديميين والمهنيين على اعتماد هذه الأبعاد.

#### ٥- النجاح الريادي: Entrepreneurial success

أكتسب موضوع النجاح الريادي أهمية الباحثين وقد تم الاعتراف بأنشطة النجاح والريادة في الاعمال في العصور الوسطى، وقد ساهم ذلك بشكل كبير في بقاء البشرية ورفاهيتها، كما يحدد التوجه الريادي أنماط سلوكيات ريادة الأعمال بما في ذلك المواقف التي تدفع الافراد للانخراط في الأعمال التجارية، يمكن اعتبار النجاح الريادي كأحد المؤشرات التي تحدد نتيجة عمل المنظمة، خصوصاً المنظمات التي تتعرض لعقبات في أنشطة الأعمال، وتشمل عوامل النجاح الريادي العمليات ، المعايير، مكونات الأعمال التي تعتبر ضرورية لانشطة المنظمة لكي تتمكن من تحقيق النمو والربح واكتساب ميزة تنافسية (Ismail et al., 2016 : 122)

#### ٦- مفهوم النجاح الريادي : Entrepreneurial success concept

يعد النجاح الريادي المفتاح الرئيس لتحقيق النمو الاقتصادي من خلال توليد المعرفة التقليدية وصولاً إلى المعرفة القائمة على الريادة، وقد تم الاهتمام بالنجاح الريادي في العقدين المنصرمين كونها تعد محركاً يعزز ثقافة ريادة الأعمال لتحقيق نمو أقوى ودائم، فضلاً عن توفير وظائف أكثر وأفضل، وبالتالي فإن معدل ريادة الأعمال الأعلى هو مؤشر على أن البلد في وضع اقتصادي أفضل ( Legas, 2015 : 23).

#### ٧- أهمية النجاح الريادي: The importance of entrepreneurial success

ويعد النجاح الريادي مهم بالنسبة للمنظمة والمجتمع كونه يسهم في خلق فرص ترفع من مستوى إداء المنظمة، والذي يوصف بأنه قدرة المنظمة على خلق نتائج وإجراءات مقبولة (Oyedele, 2014 : 14-15). ويناقش (Chatterjee & Das, 2015 : 103) بأن النجاح الريادي يركز على كيف بدلاً من لماذا، ومع ذلك ، فإن تأثير الخصائص الشخصية والنفسية هو الموضوع الرئيسي لبحث سلوك وأداء ريادة الأعمال، كما أن الأشخاص الرياديين لديهم خصائص مماثلة لرجال الأعمال سيكون لديهم فرصة أكبر لأداء مثل رواد الأعمال على عكس الأشخاص الذين يفكرون إلى هذه الخصائص.

#### ٨- أبعاد النجاح الريادي: Dimensions of entrepreneurial success

تختلف مؤشرات النجاح الريادي كما تم تقييمها من قبل رواد الأعمال عن تلك التي يأخذها في الاعتبار الأشخاص الذين يحكمون على المنظمات من الخارج، ومع ذلك ، فإن معرفتنا بنوع مؤشرات وأبعاد نجاح ريادة الأعمال ذات الأهمية لأصحاب المصلحة (مثل الموردين أو المستهلكين أو تجار التجزئة) محدودة للغاية (1 : Razmus & Laguna, 2018). ولتحديد الأبعاد المعتمدة في البحث قام الباحث بأجراء مسح ميداني في مجتمع العينة لعدد من النماذج واتفق عليها كلا من الاكاديميين والمهنيين ، حيث تم اعتماد نموذج (Dzogbenuku & Keelson, 2019) لقياس بعدي (تبني التكنولوجيا ، التوجه نحو الزبون)، ونموذج (Huang, 2014) لقياس (البعد المالي ، رأس المال البشري) ونموذج (Razmus & Laguna, 2018) لقياس بعد (الابداع).

**العلاقة بين مقدرات الموارد البشرية والنجاح الريادي** ادرك الباحثين أهمية العنصر الانساني، واعتبره الاساس في عملية التغيير والتطوير، حيث أن مقدرات الموارد البشرية تلعب دور محوري في التحسينات المباشرة المحتملة في المنظمة، إذ تساعد المقدرات والمؤهلات التي يمتلكها العاملين على تطوير مقدرات جديدة لحل المشكلات وزيادة الدافع للمشاركة في أنشطة التحسين المستقبلية. وتعد مقدرات الموارد البشرية بمثابة أصول غير ملموسة للمنظمة ومفهوم شامل يعزز البنية التحتية للمنظمة من خلال استثمار المهارات والكفاءات لتطوير المنظمة وتشغيلها وصولاً لتحقيق النجاح الريادي، وبناءً على ذلك ينظر إلى مقدرات الموارد البشرية بأنها ثروة تسهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة للدور الذي تلعبه في عملية صنع القرار لانتشار اعمال المنظمة وبناء علاقات مع الزبائن من خلال التعاون الفعال بين العاملين (Seo et al. 2005: 1). ويرى (Dundas, 2006 : 157) إلى النجاح الريادي على أنه القضية المركزية لأي منظمة للدور الذي يلعبه في تحقيق تنمية للمنظمة.

#### البحث الثالث : الاستنتاجات والتوصيات

##### الاستنتاجات

١. تبين الاهتمام المحدود باكتساب المعرفة من قبل دائرة مدينة الطب والناجم عن توظيف إمكاناتها المادية وتوفير المبالغ اللازمة لشراء الآلات والمعدات اللازمة لأداء مهامها واستثمار إمكاناتها في البحث والتطوير لاكتساب الجديد من المعرفة بشكل لم يرض افرادها.
٢. أظهرت دائرة مدينة الطب والمستشفيات التابعة لها اهتمامها بالتدريب بشكل معتدل، إذ تقدم برامج التدريب الشرح المناسب والتعليمات المطلوبة لإنجاز المهام، فضلاً عن التغذية الراجعة في الوقت المناسب لتعزيز المعلومات لدى افرادها لم تستثمر بشكل جيد.
٣. أظهرت دائرة مدينة الطب والمستشفيات التابعة اهتمام ضعيف بالبعد المالي الامر الذي أضعف من نجاحها الريادي والناجم عن محدودية الصلاحيات في توظيف الأموال واستثمارها بشكل إيجابي وبما يجعل الأرباح المتوقعة في السنوات القادمة في الأقسام الخاصة ملبياً لطموحها.
٤. اتضح اهتمام دائرة مدينة الطب والمستشفيات التابعة لها برأس مالها البشري المحدود، والناجم عن توظيف خبرات تتطابق ومجالات العمل وتؤدي الى الإنجاز المهام بمرونة عالية، والتوجه الى استقطاب افراد ذوي قدرات ومعرفة تؤدي بالضرورة الى ادخال تغييرات في محل عملهم بشكل ضعيف.

##### التوصيات

١. العمل على تحسين اهتماماتها باكتساب المعرفة والسعي الى تطوير مهارات ملاكاتها الصحية من خلال زجهم في دورات ومؤتمرات علمية توسع من دائرة التنافس واكتساب المهارات والمعرفة الجديدة، فضلاً عن الاخذ بنظر الاعتبار الاليات الاتية:
- أ. اعتماد البحث والتطوير وتوجيه جميع الإمكانيات والجهود للارتقاء به، فضلاً عن اطلاع افرادها على التجارب والمستجدات العالمية ونقلها إليهم.

ب. تبني التكنولوجيا الحديثة في مجال الخدمات الصحية ورصد المبالغ اللازمة لشراء الآلات والمعدات اللازمة لتقديم خدمات صحية تتلاءم وتوجهاتها.

٢. ينبغي الاهتمام الإضافي بالتدريب وتقديم الشرح المناسب والتعليمات المطلوبة لمساعدتهم انجاز المهام، لاسيما وان التدريب الجيد ينتج تشارك معرفي ونقل خبرة وتوسيع مهارة، فضلاً عن اعتماد الآليات الآتية :

أ. اعتماد برامج تدريبية تقدم تغذية راجعة في الوقت المناسب وتزود الدائرة بالمعلومات عن إمكانات افرادها.

ب. اعتماد برامج تدريبية تستند الى التوأمة والشراكة مع مستشفيات عالمية متخصصة.

٣. ضرورة اهتمام دائرة مدينة الطب والمستشفيات التابعة لها بالبعد المالي ، سيما وان امتلاك رأس مال كافي من خلال التخصيصات التي تمنحها الموازنة يسهم في استثمار وتطوير مشروعاتها الصحية وتحقيق العائد في الأقسام الخاصة في مستشفياتها ، فضلاً عن توجيهها الى توظيف الآليات الآتية :

أ. منح الصلاحيات في توظيف الأموال واستثمارها بشكل إيجابي بعد ان تخضع جميع التصرفات المالية الى الرقابة القبلية والبعديّة

ب. فتح اقسام جديدة تحاكي التطور في معالجة المرضى بالدول الإقليمية والعالمية.

٤. ضرورة اهتمام دائرة مدينة الطب والمستشفيات التابعة لها بالنجاح الريادي بالعمل على امتلاك رأس مال بشري يمكنها من خلاله توظيف الخبرة وبما يتطابق مع مجالات العمل التي تزيد من قدرتها على الإنجاز بمرونة عالية، فضلاً عن توظيف الآليات الآتية:

أ. العمل على تقييم أداء العاملين ومنحهم فرص التطوير الجيد والمسار الوظيفي.

ب. استقطاب أصحاب القدرة والمعرفة التي تتلاءم والتغييرات في الواقع الصحي.

ج. توفير برامج تدريب هادفة الى تحديث وتوسيع قدرات ملاكاتها الصحية.

### المصادر الاجنبية

1. Chatterjee, Namrata & Das, Niladri, (2015), “ Key Psychological Factors As Predictors Of Entrepreneurial Success: A Conceptual Framework “, Academy Of Entrepreneurship Journal Volume
2. Chuang, Huan-Ming & Liu, Mao-Jen & Chen, You-Shyang, (2015), “ The Effects of Human Resource Capability and Internal Customer Satisfaction on Organizational Effectiveness “, Hindawi Publishing Corporation International Journal of Distributed Sensor Networks Volume, <http://dx.doi.org/10.1155/2015/835194>
3. Dundas, Nola Hewitt, (2006), “ Resource and Capability Constraints to Innovation in Small and Large Plants “, Small Business Economics, DOI 10.1007/s11187-005-2140-3.9-
4. Huang, Hao-Chen, (2014), “ Entrepreneurial resources and speed of entrepreneurial success in an emerging market: the moderating effect of entrepreneurship “, Springer, DOI 10.1007/s11365-014-
5. Ismail, I., Husin, N., Rahim, N. A., Kamal, M. H. M., & Mat, R. C. (2016). Entrepreneurial Success Among Single Mothers: The Role Of Motivation And Passion. Procedia Economics And Finance, 37, 121–128. Doi:10.1016/S2212-5671(16)30102-2.
6. Kessler, Robin, (2008:29), “Competency-based performance reviews“, How to perform Employee Evaluations the Fortune 500 Way.
7. Rashid, N., Jabar, J., Yahya, S., & Samer, S. (2015). State of the Art of Sustainable Development: An Empirical Evidence from Firm’s Resource and Capabilities of Malaysian Automotive Industry. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 195, 463–472. doi:10.1016/j.sbspro.2015.06.488
8. Razmus, Wiktor & Laguna, Mariola, (2018), “ Dimensions Of Entrepreneurial Success: A Multilevel Study On Stakeholders Of Micro-Enterprises “, Frontiers In Psychology, Doi: 10.3389/fpsyg.2018.00791 Edited By: Gabriela Topa, Universidad Nacional De Educación A Distancia
9. Saeed, Gohar & Ellahi, Abida & Bakhsh, Khuda & Ishfaq, Umer & Ullah, Mahboob & Shaheen, Iram, (2022), “ Effect of Human Resource Capabilities, Supply Chain Coordination, and Responsiveness on Supply Chain Resilience “, Indian Journal of Economics and Business Vol. 21 No. 1.
10. Seo, Y-W., Han, H-S. & Lee, J-N. (2005). A Relationship Perspective to Investigate the Effect of Human Resource Capability on Information System Outsourcing Success, Research and Practice in Human Resource Management, 13(2), 1-15