

دراسات نقدية – 01 MGM813

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 04 الأسبوع: 05



عنوان الورقة البحثية

دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات التأمين الفلسطينية على تعزيز ريادة الأعمال
إعداد : انس علي عبدالفتاح عساف

https://journals.ekb.eg/article_394976.html

رابط ورقة البحث:

التكليف
04

نقد الباحث



مقدمة:

في أي بحث علمي، تُعد صياغة الأهداف بمثابة الخريطة التي ترشد مسار الدراسة، وكلما كانت هذه الأهداف واضحة وقابلة للقياس، كلما ساهمت في إثراء النتائج وتوجيهها بشكل دقيق، وفي هذه الورقة البحثية، سنقوم بالتركيز على أهداف البحث وتحليله من عدة زوايا، مع تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف، ومقترحات للتطوير.



التكليف

04

نقد الباحث

أولاً: نقاط القوة في أهداف البحث

1. الربط الواضح بين المتغيرات:

نجح الباحث في صياغة هدف رئيسي يربط بوضوح بين متغيرين أساسيين، هما:

- المتغير المستقل: الممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية.

- المتغير التابع: تعزيز ريادة الأعمال.

هذا الربط يمنح البحث تركيزاً واضحاً ويمنع التشتت.

نقد الباحث

2. التفريع المنطقي للأهداف:

- تم تفريع الهدف الرئيسي إلى أربعة أهداف فرعية تغطي:
- التشخيص (قياس مستوى الممارسات الخضراء وريادة الأعمال).
 - التحليل (قياس العلاقة بينهما).
- هذا التسلسل المنطقي يسهم في بناء إطار منهجي متكامل.

3. الاتساق مع أسئلة البحث:

الأهداف الفرائعية جاءت متوافقة مع أسئلة البحث، مما يخلق تماسكًا داخليًا ويضمن أن النتائج ستجيب بشكل مباشر على هذه الأسئلة.

نقد الباحث

ثانياً: نقاط الضعف والفرص التحسينية

1. العمومية وعدم القابلية للقياس:
 - المشكلة: استخدم الباحث مصطلحات عامة مثل التعرف على قياس مستوى، دون تحديد الآلية أو المؤشرات المستخدمة في القياس.
 - التأثير: هذا يجعل تقييم مدى تحقيق الأهداف صعباً.
 - مقترح التحسين:
 - كان من الأفضل صياغة الأهداف بطريقة قابلة للقياس، مثل:
 - قياس مستوى ممارسات الموارد البشرية الخضراء باستخدام استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي، وتقييم الأداء في مجالات (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، التقييم الأخضر).
 - تحليل العلاقة بين كل بعد من أبعاد الموارد البشرية الخضراء وريادة الأعمال باستخدام تحليل الانحدار.

نقد الباحث

2. الازدواجية والتداخل بين الأهداف:

- المشكلة: هناك تداخل بين الهدف الأول (قياس مستوى الممارسات الخضراء) والهدف الثاني (قياس مستوى ممارسة العاملين للسلوكيات الخضراء).
- التأثير: يؤدي هذا إلى تكرار غير ضروري في جمع البيانات والتحليل.
- مقترح التحسين:
دمج الهدفين في هدف واحد:
تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال قياس ممارسات الإدارة وسلوكيات العاملين.

نقد الباحث

3. الغموض في بعض الصيغ:

- المشكلة: العبارة وتحديد الاختلافات في تبني العاملين لريادة الأعمال في الهدف الثاني غير واضحة.
 - التأثير: لا يُعرف أي اختلافات يقصدها الباحث (مثل الجنس، الخبرة، المؤهل).
 - مقترح التحسين:
- تحديد هذه الاختلافات صراحة، مثل:
- تحليل الفروق في تبني ريادة الأعمال بين العاملين حسب متغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).

نقد الباحث

4. عدم تغطية جميع الأبعاد بشكل صريح:

- المشكلة: رغم أن الإطار النظري تناول أبعادًا متعددة للموارد البشرية الخضراء (كالتوظيف والتدريب والتقييم)، إلا أن الأهداف لم تُشر إلى تحليل تأثير كل بعد على حدة.
- التأثير: يُفوت فرصة التحليل المتعمق، كما ظهر في النتائج التي أظهرت أن بعض الأبعاد (مثل التدريب) لم يكن لها تأثير.
- مقترح التحسين:
- إضافة هدف فرعي مثل:
- تحليل الأثر التفاضلي لأبعاد الموارد البشرية الخضراء (التوظيف، التدريب، التقييم، المكافآت) على ريادة الأعمال.

ثالثاً: تقييم عام وتوصيات:

أهداف البحث كانت منطقية وموجهة، وساهمت في الوصول إلى استنتاجات مفيدة. ومع ذلك، كانت تعاني من عمومية الصياغة وعدم الدقة، مما أضعف جانب القياس والتطبيق.

التوصيات النهائية:

1. اعتماد صياغة SMART للأهداف:
أي أن تكون الأهداف محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، واقعية، ومرتبطة بزمان.
2. ربط الأهداف بالمنهجية مباشرة:
مثل ذكر أدوات القياس (استبانة، مقابلات) والمقاييس المستخدمة (مقياس ليكرت، تحليل انحدار).
3. تفادي التداخل:
بمراجعة الأهداف للتأكد من أن كل هدف يغطي جانبًا فريدًا لا يتكرر في أهداف أخرى.

نقد الباحث

في الختام:

نجح هذا البحث في تقديم أهداف واضحة ومرتبطة بمشكلاته الأساسية، لكنه كان بحاجة إلى صياغة أكثر دقة وتفصيلاً لتعظيم قيمته العلمية وتسهيل عملية تقييمه. التطبيقات المقترحة يمكن أن تكون دليلاً للباحثين في صياغة أهداف أكثر فعالية في المستقبل.



التكليف
04



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

