

مقارنة بحثية

اشراف: د. هبة الحداد
اعداد: د رنا السعود

دراسات نقدية



01

الدراسة الاولى

عنوان الدراسة

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي.

إعداد الباحثين

محمد محمد غانم، محمد عبد السلام راغب
أيمن أحمد رجب، عبد الناصر غانم

توثيق الدراسة

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 2023.

02

الدراسة الثانية

عنوان الدراسة

أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي.

إعداد الباحثين

جمال درهم زيد، حورية
سمير أحمد غالب الزعيمي

توثيق الدراسة

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي 2022.

ملخص الدراسة

الدراسة الأولى

يعد ملخصا وافيا، حيث يتضمن توضيح المشكلة والمنهج المتبع وعينة الدراسة وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة مع تقديم أبرز التوصيات.

الدراسة الثانية

يعد ملخصا وافيا، حيث يتضمن توضيح المشكلة والمنهج المتبع وعينة الدراسة وأبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة مع تقديم أبرز التوصيات.

يوجد اتفاق بين الدراستين في طريقة تقديم الملخص

مقدمة الدراسة

الدراسة الأولى

- تم إبراز أهمية الموارد البشرية في المؤسسة، وأهمية الارتقاء بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة، مع إبراز نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة وهما الموارد البشرية والاحتراق الوظيفي.
- في نهاية المقدمة تم إبراز العناصر التي تتكون منها متغيرات الدراسة وهما الموارد البشرية (التدريب- التعويضات- تخطيط المسار الوظيفي- الأمن والسلامة- نظم العمل المرن) ومتغير الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي- تبلد المشاعر- نقص الشعور).

الدراسة الثانية

- إبراز أهمية العنصر البشري في المؤسسة، وأهمية الإدارة التنظيمية في الحفاظ على العنصر البشري، مع الاستعانة بمراجعة عربية حديثة نوعاً ما.
- التأكيد في المقدمة على أهمية النظم الإدارية الجيدة في خلق بيئة عمل محفزة للعنصر البشري.

هناك تقارب في استعراض وافي في المقدمة لمتغيرات الدراسة
والعلاقة بينهم

مشكلة الدراسة

الدراسة الأولى

استعراض مشكلة الدراسة بعد أن تم استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة وهما إدارة الموارد البشرية والاحتراق الوظيفي.

الدراسة الثانية

استعراض مشكلة الدراسة في قسمين الأول:

- ١- فقرة تبرز أهمية العنصر البشري وتوفير بيئة عمل إنتاجية وتساعد على الإنتاج، وكل ما سبق يؤدي لاستمرارية الموظف، مع توضيح الأثر السلبي في حالة بيئة العمل غير المحفزة .
- ٢- تلخيص فكرة الدراسة والهدف الذي تسعى له في تساؤل رئيسي واحد وهو "ما هو أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي في شركات مجتمع الدراسة؟"

هناك اختلاف في ابراز مشكلة الدراسة

اهداف الدراسة

الدراسة الأولى

تمثلت في صياغة أهداف مركزة، وتم صياغتها بشكل مباشر وواضح، وكافة الأهداف تسعى لتقديم رؤية متكاملة حول العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة التي سيتم قياسه.

الدراسة الثانية

تمثلت في أربع اهداف محددة وتم صياغتها في شكل جمل قصيرة مباشرة توضح ما تسعى الدراسة لتنفيذه والوصول له.

يوجد اتفاق في تحديد الدقيق والمباشر لأهداف الدراسات

اهمية الدراسة

الدراسة الأولى

تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية والعملية، من حيث الربط بين أهمية دور الموارد البشرية والحد من الاحتراق الوظيفي، وتوضيح الأثر الهام للدراسة على الواقع الفعلي، وإضافتها العلمية في مجال البحوث الإدارية.

الدراسة الثانية

- تكشف عن توجه الدراسة المتمثل في الوقوف على أثر العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي من الناحية النظرية والبحثية إي توضيح الإضافة البحثية وكذلك توضيح أثر نجاح هذه العلاقة في الواقع الفعلي على الشركات.
- توضيح الباحثين للأهمية العائدة من تنفيذ هذه الدراسة عمليا على الشركات لتطوير وتحسين المورد البشري

كان هناك اتفاق في إبراز أهمية الدراسة

متغيرات الدراسة

الدراسة الأولى

- متغيرات الدراسة بشكل تفصيلي والتي تسعى لقياسها وهما متغيري ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب- الاختيار- التدريب- التعويضات- تخطيط المسار الوظيفي – الأمن والسلامة- نظم العمل المرن).
- متغير التابع وهو الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي- تلبد المشاعر- نقص الشعور بالإنجاز) والمتغيرات الوسيطة (الديموجرافية) (النوع- الفئة العمرية- المستوى التعليمي – الوظيفة- سنوات الخدمة).

الدراسة الثانية

- متغيرات الدراسة كانت بشكل تفصيلي والتي تسعى الدراسة لقياسها وهما متغيري العدالة التنظيمية بأبعادها (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية- العدالة التفاعلية- العدالة المعلوماتية) .
- متغير الاحتراق الوظيفي (الانهك العاطفي- قصور التفاعلات الاجتماعية – الشعور).

كان هناك اتفاق

حدود الدراسة

الدراسة الأولى

تمثلت في استعراض الحدود المكانية والزمانية والموضوعية لكن إطار توضيح عينة الدراسة في منهجية الدراسة

الدراسة الثانية

تمثلت في استعراض الحدود المكانية والزمانية والموضوعية لكن ليس تحت عنوان الحدود للدراسة لكن في إطار استعراض عينة الدراسة في منهجية الدراسة

تم الاتفاق في توضيحها

اسئلة الدراسة

الدراسة الأولى

- تم صياغة تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية بشكل مباشر وواضحة وموجزة ومعبرة عن متغيرات الدراسة بأبعادها.
- اتسمت التساؤلات بكونها تفصيلية للأهداف الفرعية التي تسعى الدراسة لقياسها.
- أسئلة الدراسة
 - ١- ما مدى تأثير التدريب على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) للعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي بمنطقة شرق الإسكندرية ؟
 - ٢- ما درجة تأثير التعويضات على الإحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) للعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي بمنطقة شرق الإسكندرية ؟

كان هناك اتفاق في إبراز أهمية الدراسة

٣- ما مدى تأثير تخطيط المسار الوظيفي على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) للعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي بمنطقة شرق الإسكندرية؟

٤- ما مدى تأثير الأمن والسلامة على الاحتراق الوظيفي وأب

الدراسة الثانية

لم يتم صياغة تساؤلات للدراسة، حيث اعتمدت الدراسة على وجود فرضيات للدراسة.

كان هناك اختلاف في توفير عنصر التساؤل

فرضيات الدراسة

الدراسة الأولى

صياغة فروض الدراسة بشكل إثبات، وكذلك مع تحديد النتيجة المستهدف دراستها والوصول لنتائج بخصوصها حيث يتقارب الهدف مع طريقة التساؤلات حيث الربط بين أبعاد المتغيرات في شكل فروض.

الدراسة الثانية

صياغة فروض الدراسة بشكل إثبات، وكذلك مع تحديد النتيجة المستهدف دراستها والوصول لنتائج بخصوصها مع إبراز تميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات الأخرى

كان هناك اتفاق في صياغة الفروض

الإطار النظري للدراسة

الدراسة الأولى

- تم تقديم شرح تفصيلي لمصطلحات الدراسة والمفاهيم الإجرائية النظرية المطبقة في الدراسة.
- تم توظيف نظريات علمية مرتبطة بمجال الدراسة النظريات المفسرة للاحتراق النفسي: (التحليل النفسي- النظرية السلوكية- النظرية الوجودية)

الدراسة الثانية

- لم يتم توضيح مصطلحات لأنه تم تفسير متغيرات الدراسة في الإطار المعرفي.
- لم يتم توظيف نظرية علمية في الدراسة بل كان الاستناد إلى التأصيل المعرفي في بناء فروض الدراسة وتعريف متغيرات الدراسة

الدراسة الأولى تضمنت مصطلحات والثانية لم تتضمن كما ان
كان هناك اختلاف من حيث توظيف أطر نظرية

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

- استعراض للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة مع التعقيب على نتائج الدراسات السابقة.
- استعراض الفرق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، حيث تم استعراض المحاور والقضايا التي تم مناقشتها في ممارسات الموارد البشرية (الاستقطاب- الاختيار- التدريب- التعويضات- تقييم الأداء- المسار- الأمن- المشاركة).
- عدم تعرض تلك الدراسات إلى مجموعة العوامل المؤثرة التي تناولتها الدراسة بشكل كلي أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي، وهذا يبرز أهمية الدراسة الحالية خاصة في مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية.
- توضيح الفجوة البحثية التي تثيرها الدراسة الحالية.

- هناك بعض الاختلافات بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، وأبرز هذه الاختلافات تنوع وشمول الدراسة الحالية، خاصة وأن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة والتي تناولت جزئيات معينة من أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي، وبصفة خاصة داخل مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث بعض الأهداف الخاصة بمتغيرات الدراسة وأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في المدارس.

الدراسة الثانية

- لم يتم استعراض دراسات سابقة بشكل مباشر لكن تم استعراض المتغيرات في إطار المعرفي ونتائج البحثية السابقة بطريقة نقدية في الإطار المعرفي.
- ينقص هذه الدراسة جزء خاص باستعراض نتائج الدراسات السابقة وربطه بمتغيرات الدراسة وإبراز أوجه الاستفادة منها.

كان هناك اختلاف في استعراض وافي من الدراسة الأولى لكن الثانية لم يكن بها دراسات

منهجية الدراسة

الدراسة الأولى

- تعد الدراسة وصفية ميدانية على مجتمع التعليمي حيث تمثل في المديرين والوكلاء والمدرسين والعاملين بالوظائف الإدارية بمختلف مسمياتهم الوظيفي في مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق إسكندرية.
- تم الاعتماد على أسلوب العينة الطبقية، بواقع 500 مفردة
- إضافة متمثلة في اعداد دراسة استطلاعية ثم استعراض خصائص عينة الدراسة.

الدراسة الثانية

- تعد دراسة وصفية ميدانية على مجتمع موظفي الشركة الدوائية الحديثة والشركة العالمية لصناعة الدواء، وقد كان
- هناك مراعاة لتوضيح خطوات سحب العينة التي اتصف بكونها عينة عشوائية. بسيطة، وقد بلغ حجم العينة (253) موظف وموظفة.
- مراعاة لتوضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة لتحليل النتائج لاختبار الصدق والثبات

اختلاف في منهجية الدراسة الأولى عن الثانية حيث تضمن الأولى
دراسة استطلاعية

الإطار المعرفي

الدراسة الأولى

تم استعراضها بشكل تفصيلي تعريف متغيرات الدراسة من حيث المفهوم والأبعاد والأهمية.

الدراسة الثانية

- تم استعراضها بشكل تفصيلي تعريف متغيرات الدراسة من حيث المفهوم والأبعاد والأهمية.
- يعد هذا الجزء مهماً لأنه يمثل تعويضا لعدم وجود مصطلحات للدراسة كما أنه يوضح كيفية قياس متغيرات الدراسة عمليا.
- الاستعانة بالمراجع العربية والأجنبية تم الاستعانة بالمراجع القديمة أكثر من المراجع الحديثة.

الاهتمام بالتأصيل المعرفي الذي تبني عليه الشق العملي

الفصل العملي

الدراسة الأولى

- استعراض النتائج بشكل تفصيلي من خلال استعراض فروض الدراسة والشرح الوافي والربط مع متغيرات الدراسة.
- توضيح النتائج تفصيلا عن النموذج المعرفي للدراسة .
- توظيف أساليب إحصائية انحدار لتوضيح الآثار.

الدراسة الثانية

- استعراض خصائص عينة الدراسة.
- توضيح نتائج محاور الدراسة من خلال استعراض الفروض وربطها تفصيلا بأبعاد متغيرات الدراسة.
- توظيف أساليب إحصائية انحدار لتوضيح الآثار.

كان هناك مراعاة لتوضيح النتائج بدقة وإن تميزت الأولى بتوضيح النتائج على نموذج المعرفي للدراسة في حين لم يتم اتباع نفس الطريقة في الثانية على الرغم من تضمنها نموذج معرفي أيضا

الخاتمة والتوصيات

الدراسة الأولى

كان هناك تلخيص موجز لأهم النتائج مع التركيز على التوصيات مع إضافة مجالات بحثية مستقبلية .

الدراسة الثانية

كان هناك تلخيص موجز لأهم النتائج مع التركيز على التوصيات.

كان هناك اتفاق في طريقة العرض



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

