

قضايا بحثية 2

TASK 9

فوزيه عبدالله الدبيان
إدارة أعمال

الوصف: كتابة الاستنتاجات والتوصيات

في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالتين ماجستير من حيث فصل الاستنتاجات والتوصيات بناءً على النتائج والمناقشة. من حيث: ملخص النتائج الرئيسية ، تفسير النتائج، مدى تأثير النتائج التوصيات

توصيات للبحث المستقبلي

توصيات للممارسين

توصيات للسياسات

طريقة التقييم:

5 درجات: وضوح الاستنتاجات.

5 درجات: واقعية التوصيات.

عناوين وروابط الرسائل العلمية ..

الدراسة الأولى: تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها.
رسالة 9 أ. PDF.

الدراسة الثانية: ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة الأداء: دراسة على بلديات جنوب محافظة الخليل رسالة 9 ب. PDF.



وضوح الاستنتاجات ..

الدراسة الأولى: تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها.

تضمن الفصل الأخير من الدراسة ملخصاً للنتائج ولكن الباحث لم يقدّم باستعراض مناقشة وتفسير لهذه النتائج إذ ذكر ذلك في الفصل الرابع الخاص بتحليل النتائج.

استعرض الباحثة بشكل واضح النتائج المرتبطة باستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة، واستجابات الأفراد على المقابلة، وقد أدت إلى تدني مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية للتخطيط وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعيين وتقييم الأداء.

هذا وقد أحسن الباحثة في تناوله للاستنتاجات التي خرج بها بعد ما أفرزه التحليل لاستجابات أفراد العينة على الأداة، وقد كانت استنتاجات سلبية حيال ممارسات إدارة الموارد البشرية، وقد كان التعقيب جيداً حيث أبرز الباحث وجهة نظره بانحسار الممارسات في أمور روتينية متعلقة بالتوظيف وإجراءات التعيين وتطبيق النظم واللوائح المنظمة في الجوانب القانونية وعقود التوظيف المتعلقة بالحقوق والواجبات للعاملين وحساب الرواتب ومتابعة الإجازات والاحتفاظ بسجلات وبيانات العاملين.

الدراسة الثانية: ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة الأداء: دراسة على بلديات جنوب محافظة الخليل

في الفصل الخامس من هذه الدراسة تم استعراض المناقشة الخاصة بالنتائج التي خرجت بها الدراسة على خلاف دراسة أبو سنيّة (2017)، وقد عبر الباحث عن وجهة نظره بشكل جيد وفسر أسباب هذه النتيجة كما أحسن في ربط نتائجها بنتائج الدراسات السابقة.

فيما يتعلق بالاستنتاجات فقد كانت الاستنتاجات دقيقة مبنية على ما خرجت به النتائج، بل تضمنت جوهر النتائج التي خرج بها الباحث حيث نوه لتوافر ممارسات مرتفعة لإدارة الموارد البشرية في البلدية المستهدفة، وأن إدارة الموارد البشرية تمارس التحليل الوظيفي قبل القيام بتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، كما أحسن الباحث في استعراضه لطرق اختيار وتعيين الموارد البشرية من قبل إدارة الموارد البشرية في البلدية.

وبشكل عام فقد كانت الاستنتاجات واضحة وفي مكانها، وقد كانت مرتكزة بشكل كامل على النتائج، وقد عبر الباحث بطريقته عنها.

واقعية التوصيات..

الدراسة الأولى

بنيت التوصيات على ما خرجت به الدراسة من نتائج، وقد كانت واقعية وقابلة للتنفيذ، حيث هدفت بشكل عام لتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير عملها عبر بلورة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الجامعات، وبلورة استراتيجية متكاملة لممارسات إدارة الموارد البشرية بحيث تضمن مظم فرعية متكاملة يتم التنسيق بينها، وذلك من خلال عقد ورش عمل وترجمة أنشطة إدارة الموارد على شكل مجموعة من العمليات الرئيسية التي تشكل محاور أساسية لتنفيذ الواجبات والمهام، وإعداد خطط الموارد التي تحدد الخبرات والمهارات المطلوبة لشغل وظائف تم توصيفها، بمعنى أن التوصيات كانت واضحة وموزعة للباحثين والسياسات.

الدراسة الثانية

بنيت التوصيات على ما خرجت به الدراسة من نتائج، وقد كانت واقعية وقابلة للتنفيذ، ولكن التوصيات هنا لم تكن موجهة لفئات، أي نعم أنها مرتبطة بالنتائج ولكن كان من المفترض توجيه جزء منها للباحثين، وجزء آخر للممارسين وتوصيات للسياسات.

٣.٥ التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

١. الاستمرارية في المحافظة على المستوى المرتفع في ممارسات إدارة الموارد البشرية في بلديات جنوب محافظة الخليل.
٢. الابتعاد عن التقديرات الشخصية للمسؤولين عن الموارد البشرية لتحديد الاحتياجات من القوى العاملة.
٣. إعطاء فرصة أمام المتقدمين للوظائف الشاغرة في بلديات جنوب محافظة الخليل من خارج البلدية، والتقليل من التوظيف الداخلي داخل هذه البلديات، حسب ما تقتضي المصلحة.
٤. الاستمرار في تدريب أعضاء لجان التوظيف ومتابعة التطورات في هذا المجال.
٥. الاستمرار في استخدام الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية المتخصصة.
٦. المحافظة على جودة الأداء المرتفع.
٧. الاعتماد على الاستطلاعات المستمرة مع المواطنين المتعاملين مع البلدية بهدف التعرف على حاجات المراجعين المتنوعة.
٨. إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير الإجراءات السارية في البلديات على جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.

بأهمية الموارد البشرية ودورها الحيوي في أحداث التقدم على كافة المستويات في الجامعات؛ اعتماداً على

نتائج الدراسة التي تم التوصيل إليها وتم عرضها، يمكن وضع مجموعة من التوصيات التي يرى الباحث

أنها يمكن أن تساهم في تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير عملها وذلك من خلال ثلاث محاور:

دراسات مقترحة ..

الدراسة الأولى

تضمنت الدراسة عدد كافي ووافي من البحوث المقترحة، وكان مرتبطة تماماً بنتائج واستنتاجات وتوصيات هذه الدراسة، وهي قابلة للتنفيذ.

الدراسة الثانية

ارتبط البحث المقترح بشكل كبير بالنتائج والاستنتاجات والتوصيات الخاصة بالدراسة، ولكن يؤخذ على الباحث عدم تضمينه لعدة عناوين لبحوث مقترحة أخرى.

4-5 دراسات مقترحة

بناء على ما سبق من نتائج خلصت اليها هذه الدراسة، فإنه يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية، على

أمل أن تكون محل اهتمام الباحثين والدارسين لاجرائها وهي كما يلي:

1- مقارنة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

2- تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية واثرها على أداء الجامعات الفلسطينية.

3- مدى فعالية سياسة الاستقطاب في الجامعات الفلسطينية

4- التخطيط الاستراتيجي لبناء الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية

8. إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير الإجراءات السارية في البلديات على جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.

دراسة مقترحة مستقبلية:

9. إجراء دراسة مماثلة حول مدى الرضا عن سياسات الاختيار والتعيين في البلديات وتأثيرها على جودة الخدمة المقدمة من وجهة نظر متلقي الخدمة.