

قضايا بحثية 2

مهمة الأسبوع العاشر

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي
242001442



دور الارتجال التنظيمي في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بالبنوك المصرية

سعيد، وفاء فنجري مرزوق. (2021). دور الارتجال التنظيمي في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين بالبنوك المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع4 ، 69 - 112. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1206900>



تحليل الحداثة

من خلال فحص قائمة المراجع في الرسالة الأولى، نلاحظ أن الباحث بذل جهداً مقبولاً في استخدام مراجع حديثة نسبياً. المراجع العربية تتركز في الفترة من 2015 إلى 2021، وهي فترة تعكس الاهتمام بمواكبة التطورات الحديثة في مجال الإدارة والارتجال التنظيمي. على سبيل المثال، استخدم الباحث دراسة الشبلي والبناني (2021) حول الارتجال التسويقي، ودراسة لولد (2019) حول الارتجال الاستراتيجي، ودراسة حسين (2020) عن العلاقة بين التعلم الاستراتيجي والتفوق التنظيمي. أما المراجع الأجنبية، فتتراوح بين 2005 و2020، مع تركيز أكبر على الفترة من 2015 إلى 2018. رغم أن بعض المراجع تعود لعام 2005 مثل دراسة Baker & Nelson حول مفهوم Bricolage، إلا أن هذا أمر مقبول تماماً لأن هذه الدراسات تعتبر مراجع تأسيسية ومرجعية في المجال. المشكلة الحقيقية ليست في استخدام مراجع قديمة تأسيسية، بل في عدم وجود توازن كافٍ مع الدراسات الحديثة جداً.

تحليل الحداثة

من الملاحظات الإيجابية أن الباحث استخدم مراجع من السنوات الخمس الأخيرة قبل نشر الرسالة، وهو معيار مهم في البحث العلمي. ومع ذلك، كان من الممكن تعزيز الرسالة باستخدام المزيد من المراجع من عام 2020 و2021، خاصة مع التطورات السريعة في مجال الارتجال التنظيمي خلال جائحة كورونا التي فرضت على المنظمات ضرورة الارتجال والتكيف السريع.

التنوع

التنوع في المراجع يعكس قدرة الباحث على الاستفادة من مصادر متعددة ومتنوعة، مما يثري البحث ويعطيه أبعاداً مختلفة. في الرسالة الأولى، نجد أن الباحث اعتمد بشكل رئيسي على المقالات العلمية المنشورة في الدوريات المحكمة، وهو أمر إيجابي بلا شك لأن هذه المصادر تخضع لمراجعة علمية صارمة. ومع ذلك، هناك قصور واضح في التنوع من عدة جوانب.

من حيث أنواع المصادر، نلاحظ غياباً شبه تام لرسائل الدكتوراه والمجستير السابقة، رغم أنها مصادر غنية بالمعلومات والتحليلات العميقة. كما لا نجد أي إشارة إلى أوراق المؤتمرات العلمية التي تعتبر مصدراً مهماً للأفكار الحديثة والنقاشات الجارية في المجال. بالإضافة إلى ذلك، الكتب المستخدمة قليلة جداً مقارنة بالمقالات، مما يعني أن الباحث قد يكون فوت فرصة الاستفادة من المراجع الشاملة والتأسيسية في المجال.

التنوع

من الناحية الجغرافية، المراجع العربية تتركز بشكل كبير على الدراسات المصرية، مع بعض المراجع من الأردن والعراق. هذا التركيز الجغرافي قد يحد من تعميم النتائج ويقلل من الاستفادة من الخبرات العربية الأخرى. في المقابل، المراجع الأجنبية أكثر تنوعاً جغرافياً، حيث نجد دراسات من أمريكا وأوروبا وآسيا (باكستان ونيجيريا)، مما يعطي البحث بُعداً عالمياً.

من حيث اللغات، اقتصر المراجع على العربية والإنجليزية فقط. رغم أن الإنجليزية هي اللغة المهيمنة في البحث العلمي، إلا أن هناك أبحاثاً قيمة بلغات أخرى مثل الفرنسية والألمانية والإسبانية كان يمكن الاستفادة منها، خاصة في مجال الإدارة الذي يشهد تطورات في مختلف أنحاء العالم.

الاتساق

الاتساق في التوثيق يعكس الانضباط الأكاديمي للباحث والتزامه بالمعايير العلمية. في الرسالة الأولى، نجد أن الباحث استخدم نظام APA للتوثيق، وهو النظام الأكثر شيوعاً واعتماداً في العلوم الإدارية والاجتماعية. معظم المراجع موثقة بشكل صحيح داخل المتن، مع ذكر اسم المؤلف وسنة النشر بالشكل المطلوب.

ومع ذلك، لوحظت بعض الاختلافات والأخطاء الطفيفة في التوثيق، خاصة في المراجع العربية. على سبيل المثال، هناك عدم اتساق في طريقة كتابة أسماء بعض المؤلفين العرب، حيث تُكتب أحياناً بالاسم الأول ثم اسم العائلة، وأحياناً بالعكس. كما لوحظ عدم توحيد طريقة كتابة الحروف والأرقام في بعض المراجع. هذه الأخطاء رغم أنها طفيفة، إلا أنها تؤثر على الشكل العام للرسالة ومصداقيتها.

الاتساق

من حيث التوازن بين المراجع العربية والأجنبية، نجد أن عدد المراجع العربية حوالي 9 مراجع، بينما المراجع الأجنبية 19 مرجعاً. هذا التوزيع يميل بشكل واضح لصالح المراجع الأجنبية، وهو أمر مفهوم نظراً لأن البحث العلمي في مجال الارتجال التنظيمي أكثر تطوراً في الأدبيات الأجنبية. ومع ذلك، كان من الممكن زيادة عدد المراجع العربية للاستفادة من السياق المحلي والإقليمي.

من حيث الارتباط بموضوع البحث، نجد أن جميع المراجع المستخدمة ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة بالارتجال التنظيمي والإبداع والابتكار في المنظمات. هذا يعكس انتقائية جيدة من الباحث وفهماً عميقاً لموضوع بحثه. ومع ذلك، العدد الإجمالي للمراجع (28 مرجعاً) يعتبر قليلاً نسبياً لرسالة ماجستير، حيث يُتوقع عادة أن يتراوح العدد بين 40-60 مرجعاً على الأقل..

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية

غانم، الشيماء محمد محمد، راغب، محمد عبدالسلام، رجب، أيمن أحمد، و غانم، عبدالناصر. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج15، ع2، 1 - 30. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1409384>



تحليل الحادثة

الرسالة الثانية تُظهر التزاماً أكبر بمعيار الحادثة مقارنة بالرسالة الأولى. المراجع العربية تتركز في الفترة من 2013 إلى 2021، مع غالبية واضحة من الفترة 2015-2021. استخدام بعض المراجع من 2013-2014 مبرر تماماً لأنها تتناول المفاهيم الأساسية والتأسيسية في مجال إدارة الموارد البشرية مثل دراسة رضوان (2013) ودراسة أمين وآخرون (2014). هذا التوزيع الزمني يعكس نضجاً بحثياً حيث يجمع الباحث بين الأسس النظرية الراسخة والتطورات الحديثة.

تحليل الحداثة

المراجع الأجنبية في هذه الرسالة حديثة بشكل ملحوظ، حيث تتراوح بين 2014 و2020، مع تركيز قوي على الفترة من 2017 إلى 2020. هذا يُظهر اهتماماً كبيراً من الباحث بأحدث الأبحاث والدراسات في مجال الاحتراق الوظيفي وإدارة الموارد البشرية. على سبيل المثال، استخدم الباحث دراسات حديثة جداً مثل Teles et al. (2020) حول الاحتراق الوظيفي بين المعلمين، و Golonka (2019) حول الاحتراق الوظيفي وتداخله مع الاكتئاب والقلق. ما يميز هذه الرسالة أيضاً هو استخدام دراسات منشورة في عامي 2019 و2020 بشكل مكثف، مما يعني أن الباحث كان متابعاً جيداً لأحدث التطورات في مجاله. ومع ذلك، نلاحظ أنه لا توجد مراجع من عام 2021 أو 2022 رغم أن الرسالة نُشرت في 2023، وهذا قد يعني أن البحث تم إنجازه قبل عام من تاريخ النشر الرسمي..

التنوع

من حيث التنوع، تتفوق الرسالة الثانية بشكل واضح على الرسالة الأولى. الباحث استخدم مزيجاً جيداً من المصادر المختلفة، بما في ذلك المقالات العلمية من الدوريات المحكمة (وهي الغالبية)، وبعض الكتب، ورسائل ماجستير ودكتوراه سابقة. على سبيل المثال، استخدم رسالة أبو ديلج (2018) ورسالة البنوي (2017)، مما يعكس اهتماماً بالاستفادة من الأبحاث الأكاديمية المحلية السابقة.

ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة في استخدام أوراق المؤتمرات العلمية، والتقارير الفنية، والإحصاءات الرسمية من الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (رغم أنه ذكر في الرسالة). كما أن عدد الكتب المستخدمة لا يزال محدوداً مقارنة بالمقالات، مما يعني أن الباحث ربما فوّت فرصة الاستفادة من المراجع الشاملة والموسوعية.

التنوع

من الناحية الجغرافية، المراجع العربية متنوعة بشكل أفضل من الرسالة الأولى، حيث نجد دراسات من مصر، الأردن، السعودية، العراق، وفلسطين. هذا التنوع يثري البحث ويعطيه بُعداً عربياً أوسع. المراجع الأجنبية أيضاً متنوعة جغرافياً بشكل ممتاز، مع دراسات من أمريكا، أوروبا (البرتغال، تركيا)، آسيا (باكستان، ماليزيا)، وإفريقيا (نيجيريا، الكاميرون). هذا التنوع الجغرافي الواسع يعطي البحث بُعداً عالمياً حقيقياً ويسمح بالمقارنات الثقافية. من حيث اللغات، استخدمت الرسالة العربية والإنجليزية فقط، مثل الرسالة الأولى. هذا قيد مفهوم لكنه يحد من الاستفادة من البحوث المنشورة بلغات أخرى.

الاتساق

من حيث الاتساق، تُظهر الرسالة الثانية احترافية عالية. الباحث استخدم نظام APA بشكل متسق ودقيق في معظم المراجع، سواء في التوثيق داخل المتن أو في قائمة المراجع النهائية. التنسيق موحد إلى حد كبير، مع توحيد طريقة كتابة أسماء المؤلفين، وسنوات النشر، وعناوين الدوريات.

العدد الإجمالي للمراجع في هذه الرسالة أكبر بكثير من الرسالة الأولى، حيث يتجاوز 40 مرجعاً، وهو عدد مناسب جداً لرسالة ماجستير. التوازن بين المراجع العربية والأجنبية معقول، حيث يبلغ عدد المراجع العربية حوالي 18 مرجعاً، بينما المراجع الأجنبية حوالي 25 مرجعاً. هذا التوزيع يعكس توازناً جيداً بين الاستفادة من السياق المحلي والانفتاح على المعرفة العالمية.

الاتساق

من حيث الارتباط بموضوع البحث، جميع المراجع المستخدمة ذات صلة مباشرة بموضوع إدارة الموارد البشرية أو الاحتراق الوظيفي أو كليهما. هذا يعكس فهماً عميقاً من الباحث لموضوع بحثه وقدرة جيدة على انتقاء المراجع الأكثر صلة. لم نلاحظ أي مراجع "حشو" أو غير ذات صلة واضحة بالموضوع.

الأخطاء في التوثيق قليلة جداً مقارنة بالرسالة الأولى، مما يعكس دقة أكبر واهتماماً بالتفاصيل. ومع ذلك، لوحظت بعض الاختلافات الطفيفة في طريقة كتابة أسماء بعض المؤلفين العرب، خاصة فيما يتعلق بترتيب الاسم الأول واسم العائلة.

المقارنة بين الرسالتين

عند المقارنة بين الرسالتين، نجد أن الرسالة الثانية تتفوق على الأولى في جميع المعايير الثلاثة. من حيث الحداثة، الرسالة الثانية استخدمت مراجع أحدث بشكل عام، مع تركيز أكبر على السنوات الثلاث الأخيرة قبل النشر. من حيث التنوع، الرسالة الثانية أظهرت تنوعاً أكبر في المصادر والتوزيع الجغرافي، مع استخدام رسائل جامعية سابقة. من حيث الاتساق، الرسالة الثانية كانت أكثر دقة في التوثيق وأكبر في عدد المراجع.

هذا التفوق قد يعود إلى عدة عوامل: أولاً، الرسالة الثانية أحدث (2023 مقابل 2021)، مما يعني أن الباحث استفاد من تطور الأدبيات. ثانياً، موضوع الرسالة الثانية (إدارة الموارد البشرية والاحتراق الوظيفي) أكثر نضجاً في الأدبيات من موضوع الرسالة الأولى (الارتجال التنظيمي)، مما يعني توفر مراجع أكثر. ثالثاً، قد يكون الباحث الثاني أكثر خبرة أو حصل على إشراف أفضل في جانب



Thank You