

مهمة رقم ٧
لمقرر دراسات نقدية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات.

الورقة البحثية

عبد الله، محمد عبد الرحمن. (٢٠٢٠). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة جيااد الصناعية. جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا.

تمهيد

يُعدّ الرضا الوظيفي من أهم المتغيرات التنظيمية المؤثرة في استقرار المؤسسات الإنتاجية والخدمية، حيث يرتبط بدرجة كبيرة بفعالية الموارد البشرية، ومستوى التحفيز، ووضوح الأدوار، وظروف العمل، والعدالة التنظيمية. وتبرز أهمية دراسة الرضا الوظيفي في المؤسسات الصناعية بوصفها تواجه ضغوطًا تتعلق بالإنتاجية والتنافسية وارتفاع معدلات دوران العمالة.

وفي هذا الإطار جاءت دراسة "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في شركة جيا" لتسلّط الضوء على علاقة وظائف الموارد البشرية — بما فيها التخطيط، الاستقطاب، التدريب، الحوافز، وتقييم الأداء — بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين، اعتمادًا على منهج وصفي تحليلي مدعم باستبيان ميداني



ملخص نتائج الدراسة

١. التخطيط الجيد للموارد البشرية له تأثير إيجابي في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
٢. سياسات الاستقطاب والاختيار الحالية في الشركة تسهم بدرجة متوسطة في رضا العاملين.
٣. التدريب والتطوير من أكثر العوامل التي أثرت إيجاباً في مستوى الرضا الوظيفي، خاصة التدريب الفني.
٤. الحوافز — خصوصاً المادية — جاءت أقل من توقعات العاملين، مما أثر على مستوى الرضا العام.
٥. تقييم الأداء غير مُرضٍ للعاملين؛ يُنظر إليه باعتباره غير عادل أو غير موضوعي.
٦. الرضا العام للعاملين متوسط، مع وجود تفاوت بين الإدارات.

تحليل ونقد النتائج

١. تمثيل العينة

الدراسة اعتمدت على عينة من العاملين في شركة واحدة (جياذ)، مما يحدّ من تعميم النتائج على مؤسسات أخرى. حجم العينة قد يكون محدودًا مقارنةً بإجمالي العاملين، ما قد يؤثر على دقة الاستنتاجات.

٢. أدوات القياس

اعتمدت الدراسة على استبيان ذاتي فقط، دون استخدام مقابلات أو ملاحظات؛ وهذا يؤدي لاحتمال التحيز الذاتي لدى المشاركين. لم توضّح الدراسة مدى صدق وثبات الأداة بشكل كافٍ.

3. معالجة البيانات

تم استخدام أساليب تحليلية وصفية فقط (متوسطات وانحراف معياري)، دون التوسع في اختبارات أكثر دقة مثل: الانحدار الخطي – تحليل المسار – تحليل الارتباط. هذا يقلل من قدرة النتائج على إثبات قوة العلاقة بين المتغيرات بشكل علمي قوي.

تحليل ونقد النتائج

٤. تفسير النتائج

ركّزت الدراسة على عرض النتائج بدون نقاش معمّق يربطها بالدراسات السابقة، فكان من الأفضل مقارنة النتائج مع أدبيات الإدارة. لم تُبيّن الدراسة ما إذا كانت الاختلافات في الرضا تعود للسن أو الخبرة أو القسم.

٥. القيود

لم تُذكر قيود الدراسة بشكل واضح — وهو عنصر مهم لتحديد قوة النتائج.

ملخص التوصيات

١. ضرورة تطوير سياسات الحوافز المادية والمعنوية لجعلها أكثر عدالة وتحفيزًا.
٢. الاهتمام بتخطيط الموارد البشرية وربطها بإستراتيجية الشركة.
٣. تحسين عملية تقييم الأداء وجعلها أكثر شفافية وموضوعية.
٤. زيادة برامج التدريب ورفع جودتها خاصة في المجالات الفنية.
٥. تطوير سياسات الاستقطاب والاختيار بما يضمن اختيار العامل الأنسب.
٦. تعزيز بيئة العمل وتحسين التواصل بين الإدارة والعاملين.

تحليل ونقد التوصيات

١. عمومية التوصيات

معظم التوصيات جاءت عامة بدون خطة تنفيذية (من - إلى - كيف - مؤشرات قياس)، وهذا يقلل من قابليتها للتطبيق الواقعي.

٢. غياب الأولويات

لم تحدد الدراسة ما هي التوصيات الأكثر إلحاحًا أو التي لها أثر أكبر في تحسين الرضا.

٣. عدم ربط التوصيات بالنتائج التحليلية

بعض التوصيات لا ترتبط مباشرة بما ثبت إحصائيًا (مثل زيادة الحوافز رغم أن العاملين ذكروا مشكلات أخرى أيضًا).

ملخص عام عن الدراسة

٤. غياب المؤشرات الكمية

كان من الأفضل أن تقدّم الدراسة: مؤشرات للأداء مستويات مستهدفة للرضاء نسب تحسين متوقعة

٥. تأثير محدود للتنفيذ

لم تتعرض الدراسة لمعوقات التطبيق مثل:

التكلفة

الموارد

موقف الإدارة العليا

الثقافة التنظيمية