

التكليف السادس: تحليل ومقارنة دراستين

إعداد: تشريك علم الدين عموري
باحث دكتوراه الموارد البشرية
الرقم الجامعي: 243001229

أستاذ المادة: د. طارق نائل هاشم

دراسات نقدية 3



الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026) - أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بهيئة ميناء دمياط.

<https://www.ainegypt.org/wp-content/uploads/2026/06/52-21.pdf>

الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026) - أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين - دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية العززية.

<https://doi.org/10.65405/aqc0k702>

التكليف السادس: تحليل ومقارنة دراستين

- 1- تحليل دراستين في نفس المجال مع التركيز على الاختلاف في المنهجية والنتائج.
- 2- تقييم الاسهام العلمي بتحديد قيمة كل دراسة علميا.

أوجه المقارنة	الدراسة الأولى: الشريبي وهلال (2026)	الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)
العنوان	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بهيئة ميناء دمياط	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين - دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية العزيرية
الهدف	قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، التحفيز والمكافآت، تقييم الأداء، المشاركة والتمكين) على أداء العاملين.	التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء) على أداء العاملين.
المنهج	وصفي تحليلي	وصفي تحليلي
المجتمع	1800 عامل في هيئة ميناء دمياط	36 عاملاً في المعهد العالي للعلوم والتقنية العزيرية (ليبيا)
العينة الموزعة	278 مفردة (عينة عشوائية بسيطة)	36 مفردة (مسح شامل لجميع أفراد المجتمع)
العينة الصالحة	228 استبانة (نسبة استجابة 89.41%)	36 استبانة (نسبة استجابة 100%)
المتغير المستقل وأبعاده	ممارسات إدارة الموارد البشرية 5 أبعاد (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، التحفيز والمكافآت، تقييم الأداء، المشاركة والتمكين)	ممارسات إدارة الموارد البشرية 4 أبعاد (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء)
المتغير المستقل	أداء العاملين	أداء العاملين

أوجه المقارنة	الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026)	الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)
أداة القياس	استبانة مكونة من 37 فقرة	استبانة مكونة من 22 فقرة
مقياس الاستجابة	ليكرت الخماسي	ليكرت الخماسي
معامل الثبات الكلي (ألفا كرونباخ)	0.956 (ممتاز)	0.879 (لأداء العاملين) - تراوحت الأبعاد بين 0.763 و 0.897
اختبارات الثبات الإضافية	لم تُذكر	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
تحليل الخصائص الديموغرافية	نعم (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة)	لا
تحليل الانحدار	متعدد	متعدد
معامل الارتباط (R)	0.597	0.747
معامل التحديد (R^2)	0.356 (35.6%)	0.557 (55.7%)
قيمة F	124.893	9.761
مستوى دلالة النموذج	0.000 (دال إحصائياً)	0.000 (دال إحصائياً)
الفرض الرئيسي	مقبول (يوجد أثر)	مقبول (يوجد أثر)
أقوى أبعاد تأثيراً	التدريب والتطوير (الأقوى)	التدريب والتطوير (الأقوى)

أوجه المقارنة	الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026)	الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)
أضعف أبعاد تأثيراً	تقييم الأداء (الأضعف)	الاستقطاب والتعيين (غير دال)
السياق الجغرافي	مصر (هيئة ميناء دمياط)	ليبيا (المعهد العالي العزيرية)
القطاع	النقل والخدمات اللوجستية (الموانئ)	التعليم التقني
السنة	2026	2026

نتائج اختبار الفروض

أوجه المقارنة	الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026)	الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)
الفرض الرئيسي (ممارسات الموارد البشرية على أداء العاملين)	مقبول ($B = 0.214, p < 0.05$)	مقبول ($R^2 = 0.557, p < 0.05$)
الاستقطاب والتعيين على أداء العاملين	أثر دال	أثر غير دال ($p > 0.05$)
التدريب والتطوير على أداء العاملين	الأقوى أثراً	الأقوى أثراً ($\beta = 0.591, p = 0.008$)
التحفيز والمكافآت على أداء العاملين	أثر دال	أثر دال ($\beta = 0.449, p = 0.038$)
تقييم الأداء على أداء العاملين	أثر دال (لكنه الأضعف)	أثر دال ($p = 0.038$)
المشاركة والتمكين على أداء العاملين	أثر دال	لم يختبر

نقاط القوة والضعف

الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)	الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026)	أوجه المقارنة
1. المسح الشامل: تغطية جميع أفراد المجتمع (36 مفردة) يضمن دقة تمثيل المجتمع. 2. اختبار ثبات مزدوج: استخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (سبيرمان براون) مما يعزز موثوقية النتائج. 3. قوة التفسير: قيمة R^2 مرتفعة (0.557) مقارنة بالدراسة الأولى. 4. معاملات ثبات: مرتفعة لجميع المحاور (تراوحت بين 0.763 و 0.897). 5. تفصيل النتائج: عرض متوسطات لكل فقرة من فقرات المحاور المختلفة. 6. السياق الليبي: إضافة أدلة تجريبية من سياق نادر الدراسة في هذا المجال.	1. حجم العينة: كبير (228 استبانة صالحة) مقارنة بالدراسة الثانية، مما يعزز إمكانية تعميم النتائج. 2. تنوع الأبعاد: اعتماد 5 أبعاد لممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يعطي شمولية للنموذج. 3. تحليل الخصائص الديموغرافية: فحص تأثير الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، والخبرة على الأداء، مما يثري التحليل. 4. نسبة استجابة: مرتفعة (89.41%) تعكس جودة جمع البيانات. 5. معامل ثبات: ممتاز ($\alpha = 0.956$) يعكس موثوقية الأداة. 6. الإطار النظري: شامل ومتنوع المصادر.	نقاط القوة

نقاط القوة والضعف

الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)	الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026)	أوجه المقارنة
1. صغر حجم العينة: 36 مفردة فقط، مما يحد بشدة من تعميم النتائج. 2. عدم تحليل الخصائص الديموغرافية: لم يفحص تأثير الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، أو الخبرة على الأداء. 3. قلة الفروض: اقتصر الدراسة على فرض رئيسي واحد فقط، دون فروض فرعية لكل بعد. 4. الإطار النظري: محدود (استعرض 5 دراسات سابقة فقط). 5. الاعتماد على المنهج الكمي فقط: دون تعميق نوعي. 6. التصميم المقطعي: يمنع تحديد العلاقات السببية. 7. الاعتماد على التقارير الذاتية: قد تتأثر بتحيزات إدراكية.	1. الاعتماد على المنهج الكمي فقط: دون تعميق نوعي لفهم الأسباب الكامنة وراء النتائج. 2. التصميم المقطعي: يمنع تحديد العلاقات السببية بين المتغيرات. 3. محدودية التعميم: الاقتصار على هيئة ميناء دمياط يحد من تعميم النتائج على مؤسسات أخرى. 4. غياب المتغيرات الوسيطة: لم يختبر دور الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أو الثقافة التنظيمية. 5. الاعتماد على التقارير الذاتية: قد تتأثر بتحيزات إدراكية (كالرغبة في إظهار صورة إيجابية للمؤسسة). 6. ضعف التوصيات: بعض التوصيات عامة وغير محددة.	نقاط الضعف

نوع الإسهام	الدراسة الأولى: الشربيني وهلال (2026)	الدراسة الثانية: فرحات والصفصاف (2026)
الإسهام النظري	تطوير نموذج متكامل بخمسة أبعاد في قطاع الموانئ، وإثبات أن التدريب والتطوير هو العامل الأكثر تأثيراً.	تأكيد الأثر الإيجابي لممارسات الموارد البشرية (خاصة التدريب والتطوير) في قطاع التعليم التقني الليبي.
الإسهام المنهجي	تقديم أداة قياس موثوقة ($\alpha = 0.956$) مع تحليل ديموغرافي شامل.	استخدام طريقتين لاختبار الثبات (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية).
الإسهام التطبيقي	توصيات متعددة لهيئة ميناء دمياط حول تطوير الممارسات المختلفة.	توصيات للمعهد العالي العيزية حول تحسين التدريب والتحفيز.
الإسهام السياقي	سد الفجوة في أدبيات إدارة الموارد البشرية في قطاع الموانئ المصري.	إضافة أدلة من السياق الليبي النادر الدراسة.
الأصالة	عالية (نموذج متكامل في قطاع غير مدروس).	متوسطة (تطبيق نموذج معروف في سياق جديد).
القيمة التطبيقية	عالية	متوسطة

ثالثاً: الفجوات البحثية والتوصيات المستقبلية

الفجوة	الدراسة الأولى	الدراسة الثانية	التوصية للدراسات المستقبلية
المنهج	كمي فقط	كمي فقط	اعتماد المنهج المختلط (كمي + كيفي)
المتغيرات الوسيطة	لم تُختبر	لم تُختبر	اختبار دور الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي
المتغيرات المعدلة	لم تُختبر	لم تُختبر	اختبار دور الثقافة التنظيمية، أسلوب القيادة
التصميم	مقطعي	مقطعي	استخدام التصاميم الطولية (Longitudinal)
التعميم	مؤسسة واحدة	مؤسسة واحدة	توسيع العينة لتشمل قطاعات متعددة
القطاعات	النقل	التعليم التقني	إجراء دراسات في الصناعة، الخدمات المالية، الصحة
السياق الجغرافي	مصر	ليبيا	إجراء دراسات مقارنة بين دول عربية مختلفة
أدوات القياس	تقارير ذاتية	تقارير ذاتية	استخدام مؤشرات أداء موضوعية (KPI)