

التكليف الرابع

إعداد: تشريك علم الدين عموري
اسم المقرر: قضايا بحثية 1 (MGM811)
أستاذ المقرر: هبة كمال القصبي

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



عنوان الدراسة: ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة حالة: شركة رويال الصناعية التجارية)



عام النشر: 2024م (مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث)

الرابط:

<https://rj.ptuk.edu.ps/index.php/pturj/article/view/553/277>

أسم الباحثة: نجاح الرجبي

العنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية والإحالات في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة حالة):

1- العنوان واضح ومفهوم ورويال الصناعية التجارية (دراسة حالة) المتغيرات الأساسية قابلة للدراسة فهو يدرس العلاقة بين المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية)، والمتغير التابع هو (الرضا الوظيفي للعاملين) في مجتمع واضح حدوده (شركة رويال الصناعية التجارية).

2- كلمات العنوان مرتبة بشكل أكاديمي ومنطقي، وتعتبر هن مضمون الدراسة، وذكر (دراسة حالة) يعطي القارئ فكرة فورية عن المنهج المتبع.

3- العنوان جاذب ومهم جدا من الناحية الأكاديمية.

السلبيات:

1- لم يصف مجتمع العينة بدقة (لم يحدد الدولة التي تنتمي إليها شركة رويال الصناعية التجارية).

2- استخدام (وعلاقتها بتحقيق الرضا) أنسب لغويا من (وعلاقتها في تحقيق الرضا)

3- استخدام لفظ (أثر) بدلا من (وعلاقتها) كانت ستكون أكثر وضوحا، مع تحديد الممارسات كالممارسات التنموية أو استبدالها بـ (التدريب وتقييم الأداء).

نقد المستخلص

02

الإيجابيات: هذا المستخلص قوي جدا ومتميز حيث عرض هيكل البحث كاملا الذي شمل **مشكلة البحث** وهدفه ومنهجية الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) كما أنه حدد مجتمع الدراسة (الموظفين الإداريين والعمال بشركة في شركة رويال الصناعية التجارية) وحدد مجموع العينة الكلية التي أجريت عليها الدراسة (246/680) فردا (36%)، ومن مميزاته أيضا تحديده لأسلوب جمع البيانات (استبانة) عن طريق توزيع (246) واسترجاع (230) استبانة، وذكر أساليب التحليل الإحصائي عن طريق (SPSS)، كما شمل المستخلص على **أهم النتائج** مثل متوسطات بعض الممارسات (كتخطيط الوظائف 4.12) **والاستنتاجات** (وجدت الدراسة ارتباطات قوية إحصائية بين الموارد البشرية والرضا الوظيفي وأبعاده) **وأهم التوصيات** (ضمان تلقي جميع الموظفين معاملة عادلة ومتساوية بغض النظر عن الجنس أو المؤهل العلمي).

السبلات: عند ذكر البرنامج المستخدم في التحليل استخدم لفظ (أسلوب)، لم يوضح المقياس المستخدم في الاستبانة هل هو ليكرت الخماسي أو أو الثلاثي.

نقد الكلمات المفتاحية

03

الكلمات المفتاحية: (ممارسات إدارة الموارد البشرية - الرضا الوظيفي - شركة رويال الصناعية التجارية - تقييم الأداء - التدريب والتطوير).

الإيجابيات: الكلمات تتميز بأنها علمية ودقيقة ومرتبطة بمحتوى البحث، وتغطي جميع الجوانب الرئيسية للدراسة وتعكس المتغيرات الأساسية، كما أنها متخصصة بالدراسة وواضحة، وعددها مناسب (6 كلمات)، ومرتبة حسب الأهمية وأيضاً مرتبة من العام (الممارسات) إلى الخاص (تقييم الأداء)، كما أنها تخلو من الأخطاء الإملائية والنحوية،

السلبيات: كنت أتمنى أن تشمل على مصطلحات تعبر عن المنهجية (دراسة حالة، أو المنهج الوصفي).

الإيجابيات:

نقد المقدمة

04

الصياغة اللغوية للمقدمة جيدة فهي واضحة ومفهومة وشاملة (أعطت فكرة واضحة عن الاطار العام للدراسة)، وهناك ربط بين الأفكار، وأوضحت المقدمة أهمية الموضوع وأهدافها (يهدف هذا البحث الى تحليل أهمية إدارة الموارد البشرية وتوضيح مفهومها وأهدافها، مع التركيز بشكل خاص على الممارسات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي الذي يزيد من ولاء العاملين وزيادة إنتاجيتهم) ودعمت بدراسة واحدة سابقة عن دور القيادات في تحقيق أهداف الدراسة، وهي أهداف قابلة للدراسة، وتم توضيح الحدود المكانية (شركة رويال الصناعية بفلسطين).

السلبيات: لم تُوضح المقدمة الفجوة البحثية التي سيسدها هذا البحث (ماذا سيفعل الباحث؟) بشكل قاطع، كما أنه كنت أتمنى الاستدلال بإحصائيات أو بيانات تدعم وجود المشكلة مع ذكر منهجية الدراسة والحدود الزمنية.

الإيجابيات:

1- استطاعت الباحثة أن توضح أهمية موضوع الدراسة من خلال تقسيم الأهمية إلى نظرية وعملية وهذا أسلوب أكاديمي ممتاز، كما ادعت الباحثة أن الدراسة هي الأولى في فلسطين وهذه ميزة إن كان ذلك صحيحاً. لأنه لا توجد أدلة على ذلك، كما أكدت من خلال الأهمية التطبيقية أن الدراسة ستساعد في ولاء الموظفين والإنتاجية.

السلبات:

1- لم تقدم الباحثة أدلة كافية (إحصائيات أو بيانات) من تقارير رسمية أو دراسات سابقة تدل على وجود مشكلة في الرضا الوظيفي أو ضعف في ممارسات الموارد البشرية بالقطاع مما كان سيدعم الحاجة للدراسة بشكل أكبر.

2- ركزت الباحثة كلياً على أهمية الموضوع بشكل موضوعي، لم ترد أي عبارات شخصية تشير إلى الدافع الشخصي للباحث أو الشغف الخاص الذي دفعه لاختيار هذه المشكلة، أي أن الهيكل الأساسي (لأهمية الدراسة) موجود، لكنه يفتقر إلى العمق والأدلة اللازمة لإقناع القارئ تماماً بأهمية الدراسة الاستثنائية.

نقد أهداف ونموذج
الدراسة

06

الإيجابيات:

- 1- الهدف الرئيس محدد وواضح وخالي من الغموض، والمصطلحات قابلة للقياس والتطبيق، وتم تحديد المتغيرات الرئيسية (المستقل: ممارسات الموارد البشرية) و(التابع: الرضا الوظيفي) بشكل واضح في نموذج الدراسة، مما يساهم في دقة التوجه، والهدف الأول والثاني قابلان للقياس بعد تعديلهما.
- 2- تم استخدام لغة أكاديمية مناسبة في معظم أجزاء النص.
- 3- هناك ترابط واضح بين الهدف الرئيسي والأهداف الفرعية، حيث إنها جميعاً تدور حول العلاقة بين نفس المتغيرات في نفس مجتمع الدراسة.

السلبيات:

- 1- الهدف الأول والثاني متشابهان وكان يمكن الجمع بينهما في هدف واحد مع التركيز على تحديد على أي أساس ستقاس الفروقات بشكل واضح كـ(الجنس، العمر، القسم الإداري، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
- 2- هناك غموض في نموذج ومتغيرات الدراسة حيث وصف الأبعاد بأنها متغيرات: فالمتغير المستقل (ممارسات الموارد البشرية) أما (تخطيط الوظائف، والاختيار والتعيين، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء) تسمى أبعاد، وأيضا المتغير التابع (الرضا الوظيفي) أما (الحولفز المادية، الراتب، وطبيعة العمل) فهي أبعاد.
- 3- لم يتم استخدام صيغ الفعل المناسبة مثل (قياس، تحليل، تحديد).

نقد مشكلة الدراسة

07

الإيجابيات:

- 1- الدقة والوضوح: تم صياغة المشكلة بصيغة التساؤل (سؤال رئيسي، وسؤالان فرعيان) وهي ميزة أكاديمية، المشكلة واضحة ومفهومة وغطت جوانب المشكلة المختلفة ولغة النص واضحة بشكل كبير.
- 2- الأصالة والقيمة: ادعت الباحثة أن الدراسة جاءت بناءً على (اطلاع على العديد من الدراسات التي توضح الحاجة لمزيد من الدراسات في هذا المجال) مما يشير إلى محاولة لإثبات الأصالة، كما أن الاستشهاد بدراستين سابقتين وتوصياتهما (إسماعيل 2023 و Djegham 2021) يعطي سياقاً لأهمية الموضوع، وتحديد مجال الدراسة في سياق محدد (القطاع الخاص في فلسطين، وشركة روبال) يضيف عليها قيمة تطبيقية.
- 3- القابلية للبحث والحل: المشكلة عموماً قابلة للبحث والحل، السؤال الرئيس قابل للبحث والحل حيث أنه يحدد المتغيرات بوضوح ويمكن الإجابة عليه من خلال التحليل الإحصائي للعلاقات. السؤال الفرعي الثاني قابل للحل والقياس والاختبار أيضاً باستخدام اختبارات إحصائية مثل (تحليل التباين ANOVA).
- 4- وجود محاولة للربط بالدراسات السابقة من خلال الاستشهاد بدراستين.
- 5- التوافق مع أسئلة وفرضيات البحث: هناك توافق بشكل جيد مع الأهداف.
- 6- صحة المعلومات: المعلومات المقدمة حول مفهومي إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي صحيحة من الناحية الأكاديمية.

- 1- أصالة المشكلة **مفترضة** أكثر مما هي مثبتة (لا يوجد تقرير داخل الشركة أو يثبت وجود مشكلة حقيقية في الرضا).
- 2- الادعاء بأن هناك (نقص في الفهم) أو (حاجة لمزيد من الدراسات) لم يُدعم بشكل قوي.
- 3- الاكتفاء بدراستين سابقتين فقط **غير كافٍ** لبناء إطار نظري متين يثبت وجود المشكلة والفجوة البحثية.
- 4- السؤال الفرعي الأول لا يتوافق مع أي هدف واضح ولا يمكن صياغة فرضية منه.
- 5- **عدم التوافق مع نموذج الدراسة:** هناك خلل في التوافق الداخلي. في قسم الأهداف، تم تصنيف "الحوافز المادية" و "الراتب" و "طبيعة العمل" كمتغيرات تابعة منفصلة. بينما في قسم المشكلة، تم تقديمها بشكل صحيح كأبعاد للمتغير التابع "الرضا الوظيفي". هذا تناقض يحتاج للحل.

نقد مصطلحات
الدراسة

08

1- **الوضوح والدقة:** المصطلحات واضحة ومحددة، وغير غامضة وتعطي القارئ فكرة عامة وأيضاً شاملة للمتغيرات الأساسية والأبعاد بوضوح.

2- **التعريف:** تم تعريف المصطلحات بشكل لغوي وإجرائي واضح، واحتوى كل مصطلح على مقتبس من مرجع.

3- **الموضوعية:** احتوى كل مصطلح على تعريف إجرائي مقتبس من مرجع.

4- **المصادر:** تم الاستناد إلى مصادر ومراجع موثوقة لكل المصطلحات.

5- **الارتباط بالبحث:** ممتاز حيث المصطلحات ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ومتغيراتها.

6- **التوثيق:** تم توثيق المصطلحات المقتبسة بشكل صحيح.

7- **الاستدانة (الإيجاز):** المصطلحات تتسم بالبساطة وعدم الإطالة في الشرح.

1- لا يوجد توثيق في تعريف مصطلح (التدريب والتطوير).

2- تم تكرار المصدر (فرحان، 2019) أكثر من مرة.

3- لا يوجد تعريف لغوي في جميع المصطلحات.

09

نقد فرضيات
الدراسة

الإيجابيات:

- 1- وضوح ودقة الصياغة: الصياغة واضحة وبدقة وبشكل أكاديمي.
- 2- الارتباط بأهداف ومتغيرات الدراسة: الفرضيات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأهداف الدراسة ومتغيراتها، الفرضية الأولى تختبر العلاقة بين الممارسات (المتغير المستقل) والرضا الوظيفي (المتغير التابع)، وهو لبُّ الهدف الرئيس. الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى تغطي جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية المذكورة في الأهداف (التخطيط، الاختيار، التدريب، التقييم). والفرضية الثانية تغطي جميع المتغيرات الديموغرافية المخطط دراستها.
- 3- المنهجية والموضوعية: تم صياغة الفرضيات كفرضيات صفيرية (H_0) وهو نهج موضوعي أكاديمي، وجميع الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى قابلة للاختبار باستخدام معامل الارتباط بيرسون أو سبيرمان، والفرضيات الفرعية للفرضية الثانية يمكن اختبارها باستخدام اختبارات (t-test) أو (Anova).
- 4- الارتباط ببنية الدراسة: هناك اتساق قوي مع بقية أقسام الدراسة وتتماشى بوضوح مع أسئلة الدراسة التي تسأل عن (وجود فرق) و (وجود علاقة)، كما أنها تغطي نفس المتغيرات المذكورة في الأقسام السابقة.

نقد الدراسات

السابقة للدراسة

10

الإيجابيات:

- 1- التنظيم والهيكلية: قامت الباحثة بسرد الدراسات بشكل متتالي.
- 2- العرض والتحليل: تم عرض معلومات أساسية عن 10 دراسات (الهدف، المنهج، العينة، الأداة، النتائج العامة)
- 3- الربط والمقارنة: حاولت الباحثة تقديم نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية ولكنها غير كافية.
- 4- تحديد الفجوة البحثية: حاولت الباحثة تحديد ما تميزت به دراستها عن الدراسات السابقة ولكن غير مقنعة وغير كافية.

السلبيات:

- 1- اقتصر عرض الدراسات على ملخص لكل دراسة دون أي نقد لها ولم يتم تحديد نقاط القوة والضعف لها، ولم يتم ذكر النتائج التفصيلية المتعلقة بكل ممارسة من الممارسات فمثلا أي الممارسات كانت الأكثر تأثيرا ولم يتم ذكر نماذج إحصائية بوضوح.
- 2- هناك ضعف شديد في توضيح التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والحالية.
- 4- الادعاء بأن الدراسة من الدراسات القليلة في فلسطين لم يدعم بإثبات (الفجوة مفترضة).

تتكون إجراءات الدراسة من (منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة الإيجابية:

- 1- منهج الدراسة: ذكرت أن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي وهو منهج وأسئلتها التي تهدف إلى وصف العلاقة بين المتغيرات وتحليلها.
- 2- وصفت الباحثة مجتمع الدراسة بدقة ووضوح (الموظفين الإداريين والعمال بشركة رويال الصناعية التجارية)، وذكر عددهم (680 فرداً)، واستخدم معادلة علمية لحساب حجم العينة وهذا يمثل نقطة قوة إيجابية، نسبة الاسترجاع ممتازة (93%)، 39.6% عمال و 41.3% موظفين، بينما المديرين ورؤساء الأقسام يمثلون نسبة قليلة، وهذا مناسب لدراسة الرضا.
- 3- أداة الدراسة: تم وصف هيكل الأداة بوضوح (محورين، عدد الفقرات، المجالات، مقياس ليكرت).

السلبية:

- 1- لم تذكر الباحثة أي إجراء لضمان صدق الأداة (معامل الثبات ألفا كرونباخ)، وغياب هذه المؤشرات يجعل مصداقية البيانات التي تم جمعها موضع شك كبير ويُضعف جميع النتائج والاستنتاجات المبينة عليها.

الإيجابيات:

- 1- **الوضوح والتنظيم:** تم تنظيم القسم بشكل مثالي حسب تسلسل فرضيات الدراسة (الفرضية الأولى حول العلاقة، ثم الفرضية الثانية حول الفروق مع فرضياتها الفرعية الأربعة)، وكل جدول له عنوان واضح، ويرتبط مباشرة بفرضية محددة، وتم عرض بيانات الارتباط ثم بيانات الفروق مع مستويات الدلالة يسهل على القارئ المتابعة، والنص الموجود بين الجداول يربطها بسلاسة ويوجه القارئ إلى الاستنتاج المطلوب.
- 2- **الربط بفرضيات وأسئلة الدراسة:** هناك ربط صريح ومباشر حيث تم عرض التحليل الإحصائي المناسب ثم ذكر القرار (قبول أو رفض الفرضية الصفرية) بشكل لا لبس فيه، وأجابت الباحثة بشكل كامل على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية من خلال اختبار هذه الفرضيات.
- 3- **الدقة الإحصائية والمنهجية:** اختيار إحصائي سليم، مع عرض للبيانات بشكل مثالي

نقد المناقشة
والاستنتاج
13

الإيجابيات:

- 1- **ربط النتائج بالفرضيات والأسئلة:** هناك ربط واضح بين كل نتيجة والفرضية مع ذكر قرار قبول أو رفض كل فرضية.
- 2- معظم الاستنتاجات واضحة وتصف ما تم اكتشافه

السلبيات:

- 1- **لا يوجد أي ذكر للدراسات السابقة** التي تم عرضها في الفصل الثاني، القارئ لم لا يعرف إذا كانت هذه النتائج متوافقة أو مختلفة مع الدراسات السابقة أم لا.
- 2- لم يتم ربط التفسيرات بأي أطر أو نظريات معروفة في سلوك المنظمات أو إدارة الموارد البشرية (مثل نظرية التوقع، نظرية العدالة، ... إلخ).
- 2- بعض العبارات عامة.

نقد التوصيات

14

الإيجابيات:

- 1- **الربط بالنتائج:** جميع التوصيات مستمدة بشكل واضح من نتائج الدراسة:
التوصية 1: مرتبطة بنتيجة انخفاض الرضا عن الراتب والحوافز.
التوصية 2: مرتبطة بنتائج الفروق الدالة إحصائياً حسب الجنس والمؤهل العلمي.
التوصية 3: مرتبطة بارتفاع تقييم مجال التدريب والتطوير وأثره في النتائج.
التوصية 4: مرتبطة مباشرة بوجود فروق دالة إحصائياً تحتاج لمزيد من البحث.
- 2- التوصيات **منطقية** من حيث الأولوية.

السلبات:

- 1- التوصية الثانية **عامة ومبهمة** وتفتقر إلى التفاصيل الإجرائية:
- 2- كان من الممكن إضافة توصية موجهة لباحثين مستقبليين، مثل تكرار الدراسة على قطاعات أخرى.
- 3- الدراسة وجدت فروقاً هامة جداً ومتسقة لصالح الفئات الإدارية والأعلى تعليماً وخبرة مقابل العمال وذوي المؤهل المتدني، ومع ذلك، لا توجد أي توصية **محددة ومباشرة** للتعامل مع هذه الفجوة الواضحة في الرضا والتقييم بين المستويات الوظيفية، والتي تعتبر من أهم نتائج الدراسة.



Thank You