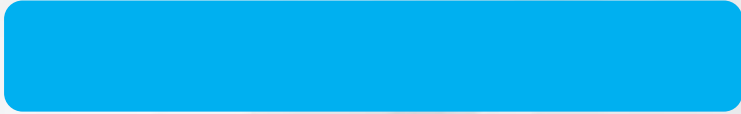


الرسالة الأولى:

أثر الإدارة الإستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية:
دراسة ميدانية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي – القطاع
الحكومي

الرسالة الثانية:

الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة
الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية
Prepared by



تُعتبر النتائج التي توصلت إليها الرسالة حول "أثر الإدارة الاستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية" عنصرًا حيويًا يعكس مدى تحقيق أهداف البحث. ومع ذلك، يمكن الإشارة إلى بعض النقاط التي تستدعي النقد والتحليل. أولاً، أظهرت النتائج ارتباطًا إيجابيًا بين الإدارة الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية، وهو ما يتماشى مع الفرضيات المطروحة. ومع ذلك، قد تفتقر النتائج إلى عمق التحليل، حيث كان من الممكن توضيح كيفية تأثير الممارسات الاستراتيجية على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر تفصيلاً...

عند النظر إلى البيانات المقدمة، يظهر أن الرسالة اعتمدت بشكل كبير على الأساليب الكمية في جمع البيانات، مثل الاستبيانات، مما قد يحد من عمق الفهم للعوامل المؤثرة. فبينما توفر البيانات الكمية مؤشرات قيّمة، إلا أنه كان بالإمكان تعزيز النتائج من خلال دمج أساليب بحثية نوعية، مثل المقابلات أو الملاحظات المباشرة، التي قد تُقدم رؤى أعمق حول كيفية تأثير الإدارة الاستراتيجية على الممارسات اليومية في إدارة الموارد البشرية. كما كان من المفيد أيضًا تقديم أمثلة عملية أو دراسات حالة توضح كيفية تطبيق المبادئ الاستراتيجية في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، مما يعزز من مصداقية النتائج ويربطها بشكل أوثق بالواقع.

علاوة على ذلك، قد تفتقر النتائج إلى سياق أوسع، حيث لم يتم تناول كيفية تأثير البيئة الخارجية، مثل السياسات الحكومية أو التغيرات الاقتصادية، على العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية. إن فهم هذه العوامل يمكن أن يُضفي بُعدًا إضافيًا على النتائج، ويساعد في تحليل مدى تأثير السياق العام على الأداء المؤسسي. كما كان من الممكن أن تتضمن النتائج تحليلًا مقارنًا مع هيئات حكومية أخرى أو مع القطاع الخاص، مما يُعزز من فهم الأبعاد المختلفة لهذه الظاهرة. كما يجب الإشارة إلى أن النتائج قد تطرقت إلى بعض التحديات التي تواجه الهيئة في تطبيق الإدارة الاستراتيجية، لكن لم يُقدّم تحليل كافٍ حول كيفية التغلب على هذه التحديات. كان من المهم أن تتضمن النتائج توصيات ملموسة بناءً على التحديات المحددة، مما يُسهم في تقديم حلول عملية تُعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية.

تُعد طريقة الصياغة في أي دراسة بحثية عنصرًا حاسمًا يؤثر بشكل مباشر على وضوح الفكرة وسلاسة العرض. وفي رسالة "أثر الإدارة الاستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية"، يمكن الإشارة إلى بعض النقاط التي تحتاج إلى تحسين. فعلى الرغم من أن الرسالة قدمت المعلومات بشكل شامل، إلا أن بعض العبارات جاءت معقدة ومتراكبة بشكل غير دقيق، مما قد يؤدي إلى صعوبة في فهم بعض المضامين. كان من الأفضل استخدام لغة أكثر بساطة ووضوحًا، إذ إن سهولة فهم المحتوى تعزز من فعالية الرسالة. علاوة على ذلك، كان بالإمكان تحسين تنظيم المحتوى بدرجة أكبر. فبدلاً من تقديم المعلومات بشكل متداخل، يُفضل تقسيم الأفكار إلى فقرات واضحة ومحددة، مما يساعد في توجيه القارئ بسلاسة من فكرة إلى أخرى، ويسهّل عليه متابعة الخط الأساسي للدراسة. كما أنه من الضروري تحقيق توازن بين الطرح الوصفي والتحليل النقدي، حيث كان بالإمكان تعزيز بعض الأجزاء بتحليلات أعمق بدلاً من الاقتصار على العرض الوصفي فقط..

صياغة النتائج

لتعزيز طريقة الصياغة، يمكن للباحث اتباع بعض الخطوات العملية.

أولاً، يجب أن يركّز على استخدام عبارات واضحة ومباشرة، مع تجنب المصطلحات المعقدة إلا عند الضرورة. وعندما

يتطلب الأمر استخدام مصطلحات فنية، ينبغي توضيحها بشكل جيد لتيسير فهمها للقارئ غير المتخصص.

ثانياً، يمكن تحسين هيكل الرسالة من خلال اعتماد نمط تنظيمي منطقي، يتمثل في عرض المقدمة، ثم الإطار النظري، يليه

منهج البحث، ثم النتائج، وأخيراً المناقشة والتوصيات. هذا الترتيب يُسهّل على القارئ تتبع تسلسل الأفكار وتطورها.

ثالثاً، يمكن استخدام العناوين الفرعية بشكل أكثر فاعلية لتقسيم الفقرات وتحديد محاور المحتوى، مما يساعد القارئ على

الوصول السريع إلى المعلومات المطلوبة. على سبيل المثال، يمكن تقسيم قسم النتائج إلى فقرات فرعية تتناول جوانب محددة،

مثل: "أثر الإدارة الاستراتيجية على التدريب" و"أثرها على التقييم". هذا الأسلوب يُسهّل عملية القراءة ويُعزز من وضوح

المعلومات المقدمة.

نقد نتائج الدراسة الثانية

تُعتبر النتائج التي توصلت إليها الرسالة حول "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية" من العناصر الأساسية التي تعكس مدى نجاح الباحث في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن الأسئلة البحثية المطروحة. ومع ذلك، هناك بعض النقاط التي تستدعي النقد والتحليل. بدايةً، من المهم الإشارة إلى أن النتائج أظهرت علاقة إيجابية بين المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي، وهو ما يتماشى مع الفرضيات المطروحة، إلا أنه كان من الممكن تقديم تحليل أكثر دقة حول كيفية تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي بشكل خاص، وذلك لتعميق الفهم وتوضيح الأبعاد المختلفة لهذه العلاقة.

نقد نتائج الدراسة الثانية

بالإضافة إلى ذلك، كانت النتائج بحاجة إلى مزيد من التوضيح فيما يتعلق بكيفية قياس كل من المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي. فعلى سبيل المثال، إذا تم استخدام أدوات مثل الاستبيانات، كان من الضروري تقديم تفاصيل حول كيفية تصميم هذه الأدوات، وكذلك توضيح الأسس التي تم الاعتماد عليها لضمان صدقها وثباتها. وعلى الرغم من أن البيانات الكمية توفر رؤى مهمة، إلا أن دمج تحليل نوعي كان من شأنه أن يعزز الفهم الشامل للعلاقة بين المتغيرات. كما كان من المفيد أن تتضمن النتائج أمثلة حية أو تجارب واقعية من العاملين في البنوك التجارية المصرية، مما يضيف بُعدًا إنسانيًا ويساعد في توضيح كيفية تفاعل هذه المتغيرات في بيئة العمل اليومية.

نقد نتائج الدراسة الثانية

علاوة على ذلك، أظهرت النتائج وجود تأثير متبادل بين الرضا الوظيفي واستدامة الموارد البشرية، إلا أنه لم يُقدّم تحليل كافٍ للعوامل الخارجية التي قد تؤثر على هذه العلاقة. كان من المهم النظر في تأثير البيئة التنظيمية أو الظروف الاقتصادية على كل من المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي، مما قد يُضيف بُعدًا إضافيًا للنتائج، ويُسهّم في فهم أعمق لتأثير السياق العام على الأداء المؤسسي.

كما يُلاحظ أن النتائج تناولت بعض التحديات التي تواجه البنوك في تحقيق مناخ أخلاقي مناسب، إلا أنها افتقرت إلى توصيات واضحة أو استراتيجيات محددة للتغلب على هذه التحديات. كان من المفيد أن تتضمن النتائج مقترحات عملية مبنية على التحديات المحددة، بما يُساعد على تقديم حلول ملموسة تُعزز من استدامة الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي.

تُعتبر طريقة الصياغة في الدراسات الأكاديمية عنصرًا حاسمًا يؤثر على وضوح الأفكار وسلاسة العرض. وفي رسالة "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية"، يمكن الإشارة إلى بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين. أولاً، كانت بعض العبارات معقدة وغير مباشرة، مما قد يؤدي إلى صعوبة في فهم بعض المفاهيم. كان من الأفضل استخدام لغة أكثر بساطة ووضوحًا، إذ إن التعبير المباشر يُسهّل على القارئ استيعاب المعلومات بسرعة. كذلك، فإن تنظيم المحتوى كان بحاجة إلى مزيد من العناية؛ حيث بدت بعض الأفكار متداخلة في مواضع معينة، مما يصعب على القارئ تتبع الخط الرئيسي للدراسة. وكان من الممكن للباحث أن يعتمد إلى تقسيم الأفكار إلى فقرات متميزة، تُعنى كل فقرة منها بمحور معين، مما يُسهّل فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة. فعلى سبيل المثال، يمكن تخصيص فقرة مستقلة لكل من: المناخ الأخلاقي، الرضا الوظيفي، واستدامة الموارد البشرية، مع توضيح كيفية تفاعل هذه العوامل فيما بينها.

لتعزيز طريقة الصياغة، يمكن للباحث اتباع بعض الخطوات العملية.

أولاً، ينبغي التركيز على استخدام تعبيرات واضحة ومباشرة، مع الحرص على أن تكون الجمل قصيرة ومركزة، وتجنب التعقيدات اللغوية غير الضرورية. وعندما يتطلب الأمر استخدام مصطلحات فنية، يجب توضيحها بشكل دقيق لتسهيل فهمها من قبل القارئ غير المتخصص.

ثانياً، يُفضل تحسين الهيكل العام للرسالة من خلال اعتماد نمط تنظيمي منطقي. إذ يمكن أن يبدأ البحث بمقدمة تتناول خلفية الموضوع وأهميته، ثم الانتقال إلى الإطار النظري، يليه عرض منهجية البحث، ثم عرض النتائج، وأخيراً المناقشة والتوصيات. هذا الترتيب يُساعد القارئ على متابعة تطور الأفكار بسلاسة ووضوح.

ثالثاً، ينبغي استخدام العناوين الفرعية بشكل فعال، حيث تُساعد هذه العناوين القارئ في استيعاب المحتوى بسرعة، وتُسهّل عليه التنقل بين أجزاء الدراسة. على سبيل المثال، يمكن تقسيم النتائج إلى أقسام فرعية تُعالج جوانب محددة لكل متغير، مثل:

نقد التوصيات الدراسة الأولى والثانية

تُعد التوصيات جزءًا حيويًا من أي دراسة بحثية، إذ تُقدّم مقترحات عملية مستندة إلى النتائج المتوصّل إليها. وفي هذه الدراسة، جاءت التوصيات عامة إلى حدٍّ ما، حيث لم تتضمن استراتيجيات واضحة أو خطوات عملية قابلة للتنفيذ من قبل إدارات الموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، اشتملت التوصيات على دعوات لتبني أساليب إدارية جديدة، دون تقديم تفاصيل كافية حول كيفية تنفيذ هذه الأساليب أو آليات قياس مدى نجاحها. إضافة إلى ذلك، لم تتناول التوصيات كيفية التعامل مع التحديات المحددة التي قد تواجه البنوك عند تطبيق ما ورد فيها، وهو ما يُضعف من جدواها العملية ويُقلل من فاعليتها في دعم استدامة الموارد البشرية.

نقد التوصيات الدراسة الأولى والثانية

في دراسة "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط"، افتقرت التوصيات أيضاً إلى العمق الكافي. فعلى الرغم من تقديم بعض المقترحات لتحسين المناخ الأخلاقي وزيادة الرضا الوظيفي، إلا أنها لم تتضمن خطط عمل تفصيلية. كان من المفيد أن تشمل التوصيات استراتيجيات محددة قابلة للتنفيذ داخل البنوك، مثل تطوير برامج تدريبية موجهة للمديرين، أو اعتماد آليات دورية لتقييم المناخ الأخلاقي. كما لم يتم التطرق إلى أهمية إشراك الموظفين في جهود تحسين البيئة الأخلاقية، وهو ما يُعد عنصراً أساسياً في ضمان فعالية تلك التوصيات واستدامتها. كذلك، فإن صياغة التوصيات كانت بحاجة إلى مزيد من الدقة والتركيز؛ حيث اعتمد الباحث على لغة عامة، مما يصعب على القارئ أو الجهات المعنية استنباط الإجراءات العملية المطلوبة. كان من الأنسب استخدام عبارات أكثر تحديداً ووضوحاً، مثل: "يُوصى بأن تقوم إدارة الموارد البشرية بتطوير برنامج تدريبي لتعزيز المهارات القيادية لدى المديرين"، بدلاً من الاكتفاء بتوصيات عامة تدعو إلى تبني أساليب جديدة دون شرح آليات التنفيذ أو

نقد التوصيات الدراسة الأولى والثانية

لتحسين طريقة صياغة التوصيات، ينبغي اعتماد لغة مباشرة وواضحة، مع تقديم خطوات عملية تفصيلية يمكن تطبيقها على أرض الواقع. ويُفضل أيضاً تقسيم التوصيات إلى فئات محددة، مثل "توصيات استراتيجية" و"توصيات تشغيلية"، مما يُسهّل على القارئ فهم كل جانب من جوانب المقترحات المُقدمة والتفاعل معها بفعالية.

كما أن صياغة التوصيات كانت بحاجة إلى تحسين من حيث الدقة والوضوح، حيث تم استخدام بعض العبارات الغامضة التي تقلل من وضوح الرسالة وإمكانية تنفيذها. كان من الأنسب استخدام تعبيرات دقيقة تعكس الفعل المطلوب بشكل واضح ومباشر. فعلى سبيل المثال، بدلاً من القول "يجب تحسين المناخ الأخلاقي"، يمكن صياغة التوصية بشكل أكثر تحديداً مثل: "ينبغي إجراء استبيانات دورية لقياس المناخ الأخلاقي وتحديد مجالات التحسين داخلياً". بالإضافة إلى ذلك، يُفضل تضمين خطط زمنية ومعايير واضحة لقياس النجاح، مما يعزز من قوة التوصيات ويجعلها أكثر قابلية للتنفيذ على أرض الواقع.

رمضان، محمد السيد عبدالوهاب، عواد، عمرو محمد أحمد، و محمد، عنايات إبراهيم محمد. (٢٠٢٠). أثر الإدارة الإستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي - القطاع الحكومي (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1375092>

خلف، حافظ محمد فريد حامد، و عيد، أيمن عادل عبدالفتاح. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية. المجلة العلمية للدراسات

والبحوث المالية والإدارية، مج ٨، ع ٢٤ ، ١ - ٣٣. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1141568>



Thank You