

قضايا بحثية 3

TASK 3

فوزيه عبدالله الديان
إدارة أعمال



التالث	دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها	تسليم تقرير أسبوعي
--------	---	--------------------

بيانات الدراسة ..

عنوان الرسالة: أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية

مؤلف الرسالة: أثير بنت محمد بن عبدالعزيز السحيباني

سنة الرسالة: 2021

الدرجة العلمية للرسالة: الماجستير

رابط الدراسة pdf

أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري
(دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

**The Impact of Human Resources Development
on the Investment of Human Capital**

(A Field Study on the Employees of the Ministry of
Human Resources and Social Development)

إعداد:

أثير بنت محمد بن عبدالعزيز السحيباني

١٨٠١٧٢٦



أولاً: تقييم منهجية ونتائج الدراسة

1. مدى توافق المنهج مع مشكلة البحث

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب لطبيعة المشكلة البحثية التي تتناول تأثير تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري. يتماشى هذا المنهج مع هدف البحث في تحليل العلاقة بين المتغيرات، وهو ما يظهر في تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل التباين والانحدار الخطي. ومع ذلك، كان يمكن للباحثة تعزيز توافق المنهج مع المشكلة البحثية عبر تبني منهج تجريبي يقيس التأثير الفعلي لتطوير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مما يزيد من دقة النتائج.

2. وضوح مبررات اختيار المنهج

قدمت الدراسة تبريراً واضحاً لاختيار المنهج الوصفي التحليلي، حيث أشارت إلى أنه الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحليل اتجاهات العينة حول تأثير تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري. كما دعمت الباحثة اختيارها من خلال الإشارة إلى دراسات سابقة استخدمت نفس النهج. على سبيل المثال، استشهدت بدراسات تناولت العلاقة بين تدريب الموظفين وزيادة الإنتاجية، مما يعزز منطقية اختيار هذا المنهج.

3. اتساق المنهج مع أدوات جمع البيانات والتحليل

هناك انسجام واضح بين المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات، حيث تم استخدام الاستبيان الإلكتروني الذي يتناسب مع طبيعة المنهج الوصفي التحليلي. كما اعتمدت الباحثة على التحليلات الإحصائية المناسبة، مثل اختبار (T) والانحدار الخطي، مما ساعد في تفسير العلاقة بين المتغيرات. ومع ذلك، كان يمكن استخدام مقابلات متعمقة مع الموظفين للحصول على فهم أعمق للظاهرة، مما كان سيعزز اتساق المنهج مع أدوات التحليل.

4. تحديد مجتمع الدراسة بدقة

عرّفت الباحثة مجتمع الدراسة بوضوح بأنه يشمل موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السعودية، والبالغ عددهم 614 موظفًا وموظفة. كما قدمت تفاصيل دقيقة حول توزيع الموظفين بين القيادات والمشرفين والإداريين، مما يعزز دقة تحديد المجتمع المستهدف. كان من الممكن تحسين هذا التحديد من خلال تقديم إحصاءات أكثر تفصيلاً عن خصائص المجتمع، مثل توزيع الفئات العمرية والمستويات التعليمية.

5. طريقة اختيار العينة

تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وهي منهجية علمية مناسبة لضمان التمثيل العادل لجميع أفراد المجتمع. بلغ حجم العينة 189 موظفًا، وهو حجم كافٍ للحصول على نتائج يمكن تعميمها. ومع ذلك، لم يتم توضيح كيفية التعامل مع إمكانية التحيز في العينة أو ما إذا كانت هناك استجابات منخفضة من بعض الفئات، مما قد يؤثر على نتائج البحث.

6. مدى تحقيق النتائج لأهداف الدراسة

أظهرت النتائج ارتباطاً وثيقاً بين تطوير الموارد البشرية واستثمار رأس المال البشري، مما يعكس تحقيق أهداف الدراسة بشكل مباشر. على سبيل المثال، وجدت الدراسة أن بعدي "إدارة المواهب" و"تخطيط التعاقب الوظيفي" كانا الأكثر تأثيراً، وهو ما يتماشى مع هدف البحث في تحديد العوامل الأكثر تأثيراً على استثمار رأس المال البشري. ومع ذلك، كان يمكن تقديم تحليل أعمق لكيفية تأثير كل بعد على الاستثمار البشري بدلاً من الاقتصار على الإحصاءات العامة.

7. الاتساق المنهجي والموثوقية للنتائج

أظهرت الدراسة مستوى عالٍ من الاتساق بين البيانات والنتائج، حيث تم التحقق من الثبات والصدق باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي أظهر مستويات جيدة من الاتساق الداخلي. كما أن استخدام تحليل التباين والانحدار الخطي يعزز من موثوقية النتائج. ومع ذلك، لم تناقش الدراسة إمكانية تكرار النتائج عند تطبيق البحث في سياقات مختلفة، مما قد يحد من إمكانية تعميمها.

8. مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

قارنت الباحثة نتائج بنتائج دراسات سابقة، حيث وجدت توافقاً في بعض الجوانب مثل أهمية تطوير المهارات وتأثير التدريب على الأداء، لكنها أشارت أيضاً إلى بعض التناقضات، مثل اختلاف تأثير تخطيط التعاقب الوظيفي بين المؤسسات المختلفة. قدمت الدراسة تفسيراً معقولاً لهذه الفروقات من خلال الإشارة إلى اختلاف بيئات العمل وسياسات الموارد البشرية بين المؤسسات.

ثانياً: التقييم النهائي للمنهجية

تتميز هذه الدراسة بعدة **نقاط قوة**، أبرزها الاختيار المناسب للمنهج الوصفي التحليلي، الذي يتماشى مع طبيعة البحث في تحليل العلاقة بين تطوير الموارد البشرية واستثمار رأس المال البشري. كما أن تحديد مجتمع الدراسة بدقة يعزز من موثوقية النتائج، حيث تم تقديم وصف شامل لعدد الموظفين وتوزيعهم الوظيفي. إضافة إلى ذلك، فإن استخدام أدوات إحصائية متقدمة مثل تحليل التباين والانحدار الخطي يعزز من دقة التحليل، مع ضمان الصدق والثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ.

في المقابل، هناك بعض **نقاط الضعف** التي تقلل من قوة الدراسة، ومنها الاعتماد الحصري على الاستبيان دون الاستفادة من أدوات إضافية مثل المقابلات لتعميق الفهم. كما أن الدراسة لم تناقش إمكانية تكرار النتائج في بيئات عمل مختلفة، مما قد يؤثر على تعميمها. كذلك، لم يتم التوسع في تحليل أسباب الفروقات بين النتائج والدراسات السابقة، وهو جانب كان يمكن أن يضيف بعداً تحليلياً أقوى للدراسة.

ثالثاً: توصيات لتحسين المنهجية

على الرغم من قوة منهجية البحث ونتائجها وتناسقها مع أهداف الدراسة، إلا أن هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها لضمان دقة وموثوقية المنهجية النتائج . تتمثل في:

1. تنوع أدوات جمع البيانات

يُفضل دمج أدوات بحثية إضافية مثل المقابلات شبه المنظمة أو المجموعات البؤرية مع الاستبيان، مما يتيح جمع بيانات أكثر عمقاً حول تأثير تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري، ويساعد في تفسير بعض النتائج بشكل أكثر دقة.

2. تعزيز إمكانية تعميم النتائج

يمكن تحقيق ذلك من خلال إجراء الدراسة على عينات متنوعة من مؤسسات مختلفة، سواء في القطاعين الحكومي والخاص، مما يسمح بفهم أوسع لكيفية تأثير المتغيرات في سياقات متعددة. كما يمكن تكرار البحث على فترات زمنية مختلفة للتحقق من استقرار النتائج.

3. تحليل الفروقات مع الدراسات السابقة بعمق أكبر

من المهم تخصيص قسم مستقل لمناقشة التناقضات بين النتائج الحالية والدراسات السابقة، مع تقديم تفسيرات علمية لهذه الفروقات، مثل اختلاف بيئات العمل، السياسات المؤسسية، أو الفروقات الثقافية بين المجتمعات البحثية المختلفة.

4. مناقشة تأثير العوامل الخارجية

ينبغي أن تتناول الدراسة تأثير العوامل الاقتصادية، والثقافية، والتكنولوجية على استثمار رأس المال البشري، حيث يمكن لهذه العوامل أن تؤثر على مدى فاعلية استراتيجيات تطوير الموارد البشرية، وبالتالي تعزز من شمولية البحث.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

