

التكليف السابع

دانية العماري

قضايا بحثية -1

Lecture No.



عنوان الرسالة:
"دور الموارد البشرية في تحقيق التميز
المؤسسي: دراسة حالة الشركة العمانية
الهندية للأسمدة"

أولاً/ العنوان

1. العنوان يحدد بوضوح المتغيرين الرئيسيين: الموارد البشرية والتميز المؤسسي، ويشير إلى وجود علاقة تأثير بينهما.
2. ذكر "دراسة حالة" يوضح الجانب التطبيقي ويحدد نطاق الدراسة على شركة معينة، مما يعزز وضوح البحث.
3. العنوان مختصر وسهل الفهم، ولا يحتوي على مصطلحات معقدة أو غامضة، ما يسهل على القارئ فهم موضوع الدراسة مباشرة.
4. العنوان لا يوضح أبعاد الموارد البشرية التي سيتم دراستها (مثل التدريب، التحفيز، إدارة الأداء)، ما يترك نطاق الدراسة عامًا جدًا.
5. لم يُبين طبيعة الدور أو العلاقة بين الموارد البشرية والتميز المؤسسي (هل تأثير مباشر، غير مباشر، أو علاقة وسيطة).
6. لم يوضح نطاق الدراسة الزمني أو تفاصيل الفروع التي شملتها الدراسة، وهو مهم للبحوث التطبيقية.
7. لم يشر العنوان إلى أي إطار نظري أو نموذج إداري سيتم اعتماده لدراسة العلاقة بين المتغيرين.

ثانياً/ المقدمة

يتضح من عرض المقدمة أن الباحث حاول إبراز أهمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تسهم في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها التنافسية. كما تناولت المقدمة دور الموارد البشرية في دعم التخطيط الاستراتيجي، وتحفيز العاملين، وتنمية المهارات والمعارف، وربطت ذلك بأهمية تحقيق التميز المؤسسي من خلال جودة الأداء وكفاءة الخدمات ورضا العملاء، وهو ما يُعد من الجوانب الإيجابية في الطرح.

ومن الجوانب الإيجابية أيضاً أن المقدمة أشارت إلى التحديات المعاصرة التي تواجه المؤسسات مثل التغيرات الاقتصادية، العولمة، الابتكار، والتكنولوجيا الحديثة، ووضحت أن التميز المؤسسي أصبح من الاتجاهات المهمة التي حظيت باهتمام الباحثين، كما دعمت ذلك ببعض النتائج الإيجابية المتوقعة لتطبيق سياسات الموارد البشرية الفعالة، مثل رفع مستوى الكفاءة، تعزيز القدرة التنافسية، وتحفيز الموظفين، مما يعكس إدراك الباحث لأهمية موضوع الدراسة.

ومع ذلك، يلاحظ أن المقدمة تعاني من عدد من الملاحظات المنهجية واللغوية، حيث اتسمت بالإطالة والتكرار في عرض المفاهيم، خاصة فيما يتعلق بأهمية الموارد البشرية والتميز المؤسسي، دون التركيز المباشر على العلاقة بين متغيري الدراسة منذ البداية. كما أن الانتقال بين الحديث عن الموارد البشرية والتميز المؤسسي لم يكن منظماً بشكل كافٍ، مما أضعف الترابط بين الأفكار وجعل السرد أقل انسيابية.

كما يظهر أن المقدمة اعتمدت على أسلوب وصفي عام دون تدعيم كافٍ بالمراجع العلمية أو الدراسات السابقة، حيث لم يتم الإشارة إلى دراسات محددة تناولت العلاقة بين الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي، وهو ما كان من الممكن أن يعزز قوة الطرح العلمي ويبرز الفجوة البحثية بشكل أوضح.

كذلك يُلاحظ وجود ضعف في الصياغة اللغوية، مثل طول الجمل، ووجود بعض الأخطاء الإملائية والنحوية، وعدم وضوح بعض العبارات أو المصطلحات المستخدمة، بالإضافة إلى إدراج بعض المصطلحات الأجنبية بشكل غير منسق، مما يؤثر على وضوح المقدمة وانسيابها.

ومن ناحية أخرى، لم تتضمن المقدمة عرضاً واضحاً لمشكلة الدراسة أو الفجوة البحثية بشكل صريح، حيث اقتصر الباحث على الإشارة العامة إلى أهمية الموارد البشرية والتميز المؤسسي دون تحديد المشكلة البحثية التي تسعى الدراسة لمعالجتها بشكل دقيق.

ثالثاً/ مشكلة الدراسة

1. المقدمة للمشكلة ركزت على أن الموارد البشرية هي الركيزة الأساسية لأي منظمة، وأن نجاح المؤسسات يقاس بتميز كفاءاتها البشرية، وهو أمر علمي ومناسب لموضوع الدراسة.
2. النص يربط بين تطوير الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي، وهو صلة منطقية تدعم أهمية البحث.
3. تم الإشارة إلى نقص الدراسات المتعلقة بالموارد البشرية في سلطنة عمان، وخاصة في الشركات مثل الشركة العمانية الهندية للأسمدة، ما يوضح سبب اختيار هذه الحالة الدراسية.
4. ذكر مقابلات الباحث مع موظفي الشركة، مما يعطي بعض الأدلة الميدانية على وجود نقص في المهارات والمعرفة، ويدعم أهمية البحث.
5. هناك جمل طويلة جداً ومعقدة تحتوي على عدة أفكار في نفس الوقت، مثل: "إن المورد البشري هو الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات لتنفيذ خططها ومشاريعها التنموية فنجاح وتميز المنظمات من عدمه يقاس من خلال تميز ونجاح الموارد البشرية..."
6. بعض الأفكار تكررت أكثر من مرة، مثل أهمية العنصر البشري في التميز المؤسسي وضرورة تطوير مهاراته.
7. لم يتم تحديد ما إذا كانت الدراسة تشمل جميع أقسام الشركة أو بعض الأقسام فقط، ولم توضح مستويات الموظفين المشمولة (إدارية، تشغيلية، فنية).

رابعاً/ أهمية الدراسة

1. يُعد تقسيم الأهمية إلى جانبين (علمي وعملي) من النقاط الإيجابية، لأنه يوضح فائدة الدراسة على المستوى الأكاديمي والتطبيقي.
2. تم ذكر قلة الدراسات السابقة في هذا المجال، خاصة على المستوى المحلي، مما يبرر أهمية إجراء الدراسة.
3. أوضحت الدراسة إمكانية استفادة الشركات من النتائج في تحسين الكفاءات البشرية ومعرفة جوانب القصور، وهو جانب عملي مهم.
4. تم تكرار نفس الفكرة بأكثر من صيغة، مثل أهمية الكفاءات البشرية ودورها في التميز المؤسسي، دون إضافة جديدة.
5. بعض النقاط في الأهمية العلمية تحمل طابعاً عملياً، والعكس، مما يدل على عدم الفصل الواضح بينهما.

خامساً/ أهداف الدراسة

1. الأهداف تدور حول متغيرين رئيسيين هما الكفاءات البشرية والتميز المؤسسي، مما يعكس وجود اتساق داخلي بين أجزاء البحث.
2. تبدأ الأهداف بالتعرف، ثم الانتقال إلى قياس المستوى، ثم دراسة التأثير، وهو تسلسل منطقي إلى حد ما.
3. الهدف الأول والرابع متشابهان جداً، حيث كلاهما يتناول دور/تأثير الكفاءات البشرية في التميز المؤسسي، وكان يمكن دمجهما في هدف واحد.
4. عبارة "الموارد البشرية الكمية والنوعية" غير واضحة بشكل كافٍ، وتحتاج إلى تفسير أو تحديد (هل المقصود العدد؟ الكفاءة؟ الخبرة؟).
5. بعض الأهداف عامة جداً، بينما أخرى أكثر تحديداً، مما يدل على عدم توحيد مستوى الصياغة.
6. الأهداف تركز على الوصف (التعرف)، ولا تتضمن أهداف تحليلية مثل تفسير العلاقة أو اختبار الفروق أو بناء نموذج تفسيري.

سادساً/ مفاهيم وتعريفات الدراسة

1. الدراسة تعتمد على مصطلحات رئيسية مهمة مثل: الكفاءات البشرية والتميز المؤسسي، وهي مصطلحات مرتبطة مباشرة بموضوع البحث.
2. المصطلحات المستخدمة متوافقة مع العنوان والمشكلة والأهداف، مما يعكس وجود ترابط عام في موضوع الدراسة.
3. تم تفكيك المصطلحات إلى أبعاد أو مؤشرات قابلة للقياس، وهو أمر ضروري في الدراسات التطبيقية.

سابعاً/ الدراسات السابقة

1. ميزت الدراسة بتناول مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية، مما يعكس اطلاع الباحث على الأدبيات المرتبطة بموضوع البحث حيث ان وجود دراسات بلغات مختلفة (عربية وإنجليزية) يعزز من قوة الإطار النظري ويظهر شمولية في مراجعة الأدبيات .
2. معظم الدراسات التي تم عرضها تدور حول الموارد البشرية والتميز المؤسسي، وهو ما يتوافق مع موضوع الدراسة الحالية .
3. وجود مراجع حديثة يعطي انطباعاً بمتابعة الباحث للتطورات الحديثة في المجال .
4. تميزت الدراسة بتناول مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية، مما يعكس اطلاع الباحث على الأدبيات المرتبطة بموضوع البحث.
5. وجود دراسات بلغات مختلفة (عربية وإنجليزية) يعزز من قوة الإطار النظري ويظهر شمولية في مراجعة الأدبيات.
6. معظم الدراسات التي تم عرضها تدور حول الموارد البشرية والتميز المؤسسي، وهو ما يتوافق مع موضوع الدراسة الحالية.
7. وجود مراجع حديثة يعطي انطباعاً بمتابعة الباحث للتطورات الحديثة في المجال.

ثامناً/ فرضيات الدراسة

1. تقسيم الفرضيات إلى فرضية رئيسية وأخرى فرعية يُعد تنظيمًا جيدًا، ويساعد في توضيح العلاقة بين المتغيرات .
2. تم تقسيم الكفاءات البشرية إلى أبعاد (المعرفة – القدرات – المهارات – السلوكيات)، وهو أمر إيجابي يعكس محاولة تحليل المتغير بشكل تفصيلي .
3. تم ربط الكفاءات البشرية بالتميز المؤسسي وأبعاده (التميز في القيادة – التميز في تقديم الخدمات)، وهو ما يعكس اتساقًا مع موضوع الدراسة .
4. الفرضيات تحتاج إلى صياغة أكثر دقة بحيث تكون قابلة للاختبار الإحصائي، مثل تحديد العلاقة بين كل بعد من أبعاد الكفاءات البشرية وكل بعد من أبعاد التميز المؤسسي.
5. لم يتم ذكر الفرضية الصفرية.

تاسعاً/ نموذج الدراسة

1. نموذج الدراسة يقوم على متغير مستقل وهو الكفاءات البشرية، ومتغير تابع وهو التميز المؤسسي، وهذا يعكس وضوح الإطار العام للدراسة.
2. تم تقسيم الكفاءات البشرية إلى (المعرفة – المهارات – القدرات – السلوكيات)، وهو أمر إيجابي يساعد في تحليل العلاقة بشكل أكثر دقة.
3. النموذج يوضح وجود علاقة تأثير بين أبعاد الكفاءات البشرية وأبعاد التميز المؤسسي، مما يدعم إمكانية الاختبار الإحصائي.

عاشراً/ منهجية الدراسة

1. استخدام المنهج الوصفي التحليلي مناسب لطبيعة الدراسة، لأنه يساعد في وصف الظاهرة وتحليل العلاقة بين الكفاءات البشرية والتميز المؤسسي.
2. أوضحت الدراسة اعتمادها على جمع البيانات وتحليلها لاستخلاص النتائج، وهو ما يتوافق مع طبيعة الدراسات التطبيقية.
3. تم تحديد المجتمع بشكل واضح (العاملين في الشركة) مع ذكر العدد الكلي (320 موظف).
4. تم توضيح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (174)، وهو أمر مهم في الدراسات الميدانية.
5. لم يتم توضيح توزيع الموظفين (إداريين، فنيين، قياديين).
6. الإشارة إلى متغيرات مثل الجنس والخصائص الوظيفية خطوة جيدة لتحليل البيانات.

احدى عشر/ التحليل الإحصائي

استخدام برنامجي SPSS و AMOS يُعد نقطة قوة، حيث يشير إلى محاولة إجراء تحليل إحصائي متقدم ودقيق للبيانات .

تنوع الأساليب الإحصائية :

تم استخدام مجموعة من الأساليب مثل :

معامل الثبات (Reliability)

التكرارات والنسب المئوية

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

وهذا مناسب لوصف البيانات وتحليل استجابات العينة .

استخدام معامل الثبات يعكس محاولة التأكد من صدق وموثوقية الأداة، وهو جانب مهم في الدراسات الميدانية

استخدام برنامجي SPSS و AMOS يُعد نقطة قوة، حيث يشيران إلى محاولة إجراء تحليل إحصائي متقدم ودقيق للبيانات.

تنوع الأساليب الإحصائية:

تم استخدام مجموعة من الأساليب مثل:

معامل الثبات (Reliability)

التكرارات والنسب المئوية

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

وهذا مناسب لوصف البيانات وتحليل استجابات العينة.

الاهتمام بثبات أداة الدراسة:

استخدام معامل الثبات يعكس محاولة التأكد من صدق وموثوقية الأداة، وهو جانب مهم في الدراسات الميدانية.

ثاني عشر/ النتائج والتوصيات

1. تم عرض النتائج وفق أبعاد الموارد البشرية (المعرفة – القدرات – المهارات – السلوكيات)، وهذا يعكس تسلسل منطقي جيد.
2. الباحث لم يكتفِ بعرض النتائج، بل حاول تفسيرها (مثل ربط ارتفاع المعرفة بالتدريب)، وهذا جانب إيجابي.
3. تم دعم النتائج بدراسات سابقة، مما يعزز الإطار العلمي للدراسة.
4. كل النتائج مكتوبة بنفس قالب دون تنويع أو تعمق، مما يضعف القيمة التحليلية.
5. بعض التفسيرات لا ترتبط مباشرة بالنتيجة، أو تبدو عامة جدًا (مثل: "العاملين لديهم القدرة على الأداء العالمي").
6. ارتباط التوصيات بموضوع الدراسة:
7. معظم التوصيات تدور حول: (التدريب- تطوير المهارات- تحسين الأداء)
8. بعض التوصيات لا ترتبط بنتيجة محددة في الدراسة.



شكرا لكم