

قضية بحثية ١

بدرية علي الشايع



التكليف الخامس

Chapter

01

عنوان الدراسة البحثية



أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية

https://journals.ekb.eg/article_217438_8e0b3f4f6a9d9f8d8c0f3d2c6db2f2a0.pdf

Chapter
01

العنوان:

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية

سنة النشر: ٢٠٢٢

المجال: إدارة الموارد البشرية – التعليم العالي

السياق: المملكة العربية السعودية

أولاً: العنوان

واضح ومحدد.

يحتوي على متغير مستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

المتغيرات واضح لكن يلاحظ أنه لم يُذكر إن كان هناك متغيرات وسيطة أو معدّلة.

مجال تطبيقي واضح "الجامعات السعودية" وهذا المجال شيق لأنه مرتبط برؤية السعودية ٢٠٣٠ والتحول المؤسسي في الجامعات.

الإيجابيات في هذه الدراسة أنها ربطت بين التغيرات العالمية والتحول الإداري في السعودية وأبرزت أهمية رأس المال البشري. والمقدمة ركزت على أهمية الموارد البشرية بشكل عام، لكنها لم تبرز فجوة بحثية رقمية واضحة (مثلًا: نقص دراسات ميدانية في الجامعات السعودية تحديدًا).

صياغة المشكلة في الدراسة ظهرت المشكلة بسبب: تفاوت تطبيق ممارسات الموارد البشرية والحاجة إلى تحسين الأداء ومحدودية الدراسات المحلية التطبيقية.

وقد تمت صياغتها في شكل سؤال رئيسي:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية؟

-الصياغة واضحة ومباشرة.

- المشكلة مستندة إلى فجوة في الأدبيات.

لكن لم يتم توضيح الفجوة الإحصائية بدقة (كم عدد الدراسات المحلية؟ في أي فترة زمنية؟).

١. الأهمية النظرية:
 - إثراء الأدبيات العربية في إدارة الموارد البشرية.
 - دعم الدراسات السعودية في المجال.
 ١. الأهمية التطبيقية:
 - مساعدة إدارات الجامعات في تطوير سياسات الموارد البشرية.
 - دعم متخذي القرار.
- نجد الأهمية واضحة ومترابطة ولها بعد تطبيقي قوي.

الأهداف كانت:

١. تحديد ممارسات الموارد البشرية الحديثة.
 ٢. قياس أثرها على الأداء الوظيفي.
 ٣. تقديم توصيات.
- وهذه الأهداف قابلة للقياس و منطقية ومتدرجة.
وكان يمكن إضافة هدف يتعلق بتحليل الفروق الديموغرافية.

الدراسة تناولت: التوظيف / التدريب / تقييم الأداء / الحوافز
وقد تم تعريف المتغيرات بوضوح وتقسيم المتغير المستقل إلى أبعاد
لكن من الأفضل لو تم توضيح المنطق النظري الذي يربط بين كل بُعد والأداء الوظيفي (مثلاً نظرية رأس المال البشري أو نظرية التبادل الاجتماعي).

نقاط القوة في هذه الدراسة:

- تضمنت دراسات حديثة (٢٠٢٠-٢٠٢٢).
- عرضت دراسات عربية وأجنبية.

نقاط الضعف:

- لم يتم تقديم جدول مقارنة واضح.
- لم يتم تحليل الفجوة البحثية بعمق نقدي.

ثامنًا: فرضيات الدراسة

ثامنًا: فرضيات الدراسة

- توجد علاقة إيجابية بين التدريب والأداء.
- توجد علاقة إيجابية بين الحوافز والأداء.

في هذه الدراسة نجد الفروض مرتبطة بالمتغيرات وقابلة للاختبار إحصائيًا لكن لم تتضمن فرضيات وسيطة أو معدّلة.

نموذج الدراسة بسيط: ممارسات الموارد البشرية مرتبطة بالأداء الوظيفي
نجده هنا واضح وسهل التفسير لكنه تقليدي وغير مركب.

المنهج: وصفي تحليلي

الأداة: استبانة

المجتمع: موظفو جامعات سعودية

حجم العينة: مناسب لكن لم يتم توضيح آلية اختيار العينة بشكل تفصيلي (عشوائية أم قصدية؟).

التحليل: SPSS وهو مناسب لطبيعة الدراسة.

الحادي عشر: التحليل الإحصائي

الحادي عشر: التحليل الإحصائي

استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وتحليل الانحدار وهي أدوات مناسبة والنتائج كانت ذات دلالة إحصائية.

الثاني عشر: النتائج

أظهرت النتائج تأثير إيجابي قوي لممارسات الموارد البشرية وأن التدريب والحوافز من أقوى المؤثرات.
وهذه النتائج منطقية ومتسقة مع الأدبيات.

الثالث عشر: التوصيات

جاءت التوصيات في هذه الدراسة كالتالي:

- تطوير برامج تدريب مستمرة.
 - تحسين نظام الحوافز.
 - تعزيز بيئة العمل.
- وهي توصيات منطقية مرتبطة بالنتائج وقابلة للتطبيق.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

