



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

دراسات نقدية 3

الموضوع

نقد رسالة ماجستير

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

April 24, 2025

"دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع بهيئة قناة السويس"

أولاً: عنوان الدراسة

التحليل:

- العنوان يشير بوضوح إلى متغير مستقل (إدارة الموارد البشرية) ومتغير تابع (الإبداع)، في سياق مؤسسي (هيئة قناة السويس).
- استخدم العنوان كلمات مفتاحية علمية مألوفة، ما يسهل تصنيفه في محركات البحث الأكاديمية.

الملاحظات:

- لم يُحدد إطار زمني أو نوع الإبداع (إبداع إداري؟ تنظيمي؟ تقني؟ فردي؟).
- العنوان كان يمكن أن يضيف وصفاً لطبيعة الدراسة (مثل: دراسة ميدانية، تحليلية، حالة تطبيقية...).

التوصيات:

- الأفضل لو كان العنوان مثلاً:
"دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على هيئة قناة السويس خلال الفترة (202X-202X)"
لزيادة التحديد والدقة العلمية.

ثانيًا: مشكلة الدراسة

التحليل:

- عُرضت المشكلة بلغة إنشائية جيدة، وطُرحت تساؤلات محورية حول مدى مساهمة الموارد البشرية في دعم الإبداع داخل الهيئة.
- تم التطرق لبعض التحديات مثل: الروتين الإداري، ضعف برامج التحفيز، قلة التحديث في آليات التقييم والتدريب.

الملاحظات:

- صياغة المشكلة كانت وصفية أكثر من تحليلية، ولم تتضمن دلائل إحصائية أو واقعية تعكس أهمية تناولها.
- لم يتم استخدام دراسات حديثة أو بيانات رسمية من هيئة قناة السويس لدعم حجة وجود المشكلة.

التوصيات:

- إضافة بعد تحليلي للمشكلة، مع توثيق المؤشرات الواقعية (مثل: معدلات الإبداع، رضا الموظفين، معدلات التدوير الوظيفي...).

ثالثًا: أهمية الدراسة

التحليل:

- تم التمييز بين الأهمية العلمية (إغناء الجانب النظري للعلاقة بين HR والإبداع) والعملية (تقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي في الهيئة).

الملاحظات:

- الأهمية كانت عامة نسبيًا، ولم تبين تحديدًا كيف ستسهم هذه الدراسة في تطوير سياسات الموارد البشرية في هيئة قناة السويس مقارنة بمؤسسات مماثلة.

التوصيات:

- توضيح ما الذي يميز هذه الدراسة عن سابقتها، وكيف ستسهم فعليًا في تقديم نموذج إداري ناجح في بيئة العمل الحكومية.

رابعًا: أهداف الدراسة

التحليل:

- الأهداف تضمنت: معرفة أثر ممارسات الموارد البشرية (التدريب، التحفيز، التقييم، التمكين) على الإبداع.
- تمت صياغتها بشكل واضح ومرتب.

الملاحظات:

- بعض الأهداف كانت مكررة أو فضفاضة مثل: "التعرف على دور الموارد البشرية في دعم الإبداع" دون تحديد آليات أو مؤشرات.

التوصيات:

- إعادة صياغة الأهداف بلغة إجرائية مثل:
"قياس العلاقة بين نظام التحفيز الداخلي ومستوى الإبداع الإداري لدى موظفي الهيئة."

خامسًا: الإطار النظري والدراسات السابقة

التحليل:

- الإطار النظري تناول عناصر الموارد البشرية (التخطيط، الاستقطاب، التدريب، التقييم، التحفيز...) ومفاهيم الإبداع.
- تم عرض بعض النماذج النظرية ذات الصلة مثل نموذج "Ulrich" للموارد البشرية.

الملاحظات:

- بعض المراجع كانت قديمة أو مكررة.
- لم يتم تقديم نقد أو مقارنة واضحة للدراسات السابقة.

التوصيات:

- دمج الإطار النظري بالدراسات السابقة لخلق منظور تحليلي أعمق.
- إضافة نماذج أو نظريات حديثة عن الإبداع المؤسسي وربطها بواقع الهيئة.

سادسًا: المنهجية

التحليل:

- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو مناسب لموضوع كهذا.
- أداة جمع البيانات كانت الاستبانة، وتم توضيح المحاور الخاصة بها.

الملاحظات:

- حجم العينة، نوعها (عشوائية؟ قصدية؟ طبقية؟)، وخصائصها الديموغرافية لم تُفصل بشكل كافٍ.
- لم يتم بيان مدى صدق وثبات الاستبانة تفصيلًا، أو طرق التحقق منها.

التوصيات:

- تفصيل إجراءات جمع البيانات وتحليلها.
- توضيح الأسس العلمية لاختيار العينة، وإجراء اختبار Cronbach Alpha لثبات الأداة.

سابعاً: النتائج

التحليل:

- أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً للتحفيز والتدريب والتقييم على رفع مستوى الإبداع.
- تم عرض نتائج تحليلية وإحصائية باستخدام المتوسطات والانحراف المعياري.

الملاحظات:

- العرض كان تقليدياً دون ربط النتائج بالنظرية أو بالدراسات السابقة.
- لم يتم تحليل الفروقات حسب المتغيرات الديموغرافية مثل الخبرة، المؤهل، الوظيفة.

التوصيات:

- تقديم تفسير أعمق للنتائج، وتحليلها سياقياً بما يربطها ببيئة هيئة قناة السويس الخاصة.

ثامناً: التوصيات

التحليل:

- دعت إلى تطوير برامج التحفيز، تحديث آليات التقييم، وتكثيف التدريب الإبداعي.

الملاحظات:

- لم تتضمن التوصيات إجراءات تنفيذ واقعية أو إطار زمني للتطبيق.
- بعضها كان عامًا ومكرّرًا في دراسات سابقة.

التوصيات:

- صياغة التوصيات بصيغة قابلة للتنفيذ (Actionable)، مع اقتراح أدوات مثل ورش العمل، الحوافز المعنوية، مراجعة لوائح الترقّيات.

تاسعًا: اللغة والأسلوب

التحليل:

- لغة علمية سليمة، ومفردات متخصصة في الإدارة والموارد البشرية.
- هيكل الرسالة جيد، والفصول متسلسلة.

الملاحظات:

- بعض الفقرات كانت طويلة وتحتوي على تكرار.
- علامات الترقيم غير منضبطة في بعض الصفحات.

التوصيات:

- استخدام أسلوب أكثر اختصارًا ودقة.
- مراجعة لغوية وتحريية نهائية قبل الاعتماد الأكاديمي.

عاشراً: المراجع

التحليل:

- تم الاستناد إلى مصادر متنوعة عربية بشكل رئيسي، مع بعض المراجع الأجنبية.
- تم الالتزام بأسلوب التوثيق في قائمة المراجع.

الملاحظات:

- الاعتماد المفرط على الكتب النظرية القديمة، وقلة الاقتباسات من المقالات المحكمة الحديثة.
- غياب التوثيق APA أو Harvard بدقة في بعض الهوامش.

التوصيات:

- تعزيز الرسالة بدراسات منشورة خلال آخر 5 سنوات من قواعد مثل Scopus أو Web of Science.
- توثيق الهوامش بطريقة موحدة ومنهجية.

التقييم العام:

رسالة جيدة في موضوع مهم وحديث، تُظهر جهداً واضحاً من الباحث، لكنها بحاجة إلى تعزيز المنهجية والتحليل وربط النظرية بالتطبيق. كما يجب تطوير الجانب النقدي في عرض الأدبيات، وتحديث المراجع، وتقديم توصيات أكثر قابلية للتنفيذ.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم