

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز – تقرت

بن شنب، خديجة. (٢٠٢٢). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة
حالة مؤسسة سونلغاز – تقرت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الوادي، الجزائر.

[https://dspace.univ-
ouargla.dz/jspui/handle/123456789/32378](https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/32378)



إعداد

سليمان الجبرين

أولاً: تقييم عنوان البحث

يحمل البحث عنواناً هو "ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز – تقرت". يتضح من خلال هذا العنوان أن الباحث اختار صياغة تجمع بين الوضوح والدقة، وتعبر عن العلاقة بين متغيرين أساسيين هما ممارسات إدارة الموارد البشرية (كالمتغير المستقل) وتحقيق التميز المؤسسي (كالمتغير التابع)، مع تحديد بيئة الدراسة الميدانية وهي مؤسسة سونلغاز – تقرت.

يستوفي العنوان معظم معايير صياغة العنوان الجيد في البحوث الأكاديمية، والتي تشمل الدقة، والاختصار، والوضوح، والترابط المنطقي بين عناصره. فهو لا يحتوي على كلمات زائدة أو غامضة، ويعكس بوضوح طبيعة العلاقة المراد دراستها، مما يجعله مفهوماً من أول قراءة، كما يحدّد نطاق الدراسة مكانياً، وهو ما يُعدّ من مقومات العنوان العلمي الجيد لأنه يضبط الإطار التطبيقي للبحث ويبرز خصوصيته..

أولاً: تقييم عنوان البحث

توجد بعض الملاحظات الدقيقة التي يمكن من خلالها تحسين الصياغة من منظور أكاديمي لغوي ومنهجي. أولها، أن استخدام حرف العطف "و" في عبارة "وأثرها على" قد يوهم بأن العنوان يتناول جانبين منفصلين (ممارسات الموارد البشرية + أثرها)، بينما المقصود هو دراسة العلاقة السببية بينهما، لذا يُفضل استخدام صيغة الربط السببي المباشر مثل "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي"، لأنها أدق في التعبير عن العلاقة العلمية.

ثانيًا، يفتقر العنوان إلى الإشارة إلى الإطار الزمني للدراسة أو الفترة التي يغطيها التحليل، وهو عنصر مهم في الأبحاث التطبيقية، إذ يُساعد على تحديد مدى حداثة النتائج أو قابليتها للتعميم في ضوء التطورات التنظيمية في مؤسسة سونلغاز.

أولاً: تقييم عنوان البحث

يُعد اختيار موضوع "ممارسات إدارة الموارد البشرية" مناسباً جداً للواقع التنظيمي المعاصر، حيث أصبحت تلك الممارسات تشكل محوراً رئيسياً في بناء القدرات التنظيمية وتحقيق التميز المؤسسي، وهو ما يجعل العنوان ذا أهمية تطبيقية ونظرية في آن واحد، إن إدراج التميز المؤسسي كمتغير تابع يعكس توجهاً بحثياً حديثاً يربط الموارد البشرية بالأداء التنظيمي الشامل. ختاماً، العنوان متكامل علمياً في جوهره، ويُظهر فهماً دقيقاً لمتغيرات البحث ومجاله، ويمكن وصفه بأنه عنوان جيد جداً يفي بمعايير الصياغة الأكاديمية من حيث الوضوح والترابط والدلالة، مع قابلية تطويره جزئياً من خلال ضبط لغوي دقيق وتضمنين بعد زمني أو ميداني أكثر تحديداً..

ثانيًا: تحليل مقدمة البحث

قدّم الباحث مقدمة تُظهر معرفة جيدة بإطار البحث وأبعاده النظرية والتطبيقية. بدأ بعرض السياق العام للتحويلات الإدارية المعاصرة التي جعلت العنصر البشري محور التنافسية التنظيمية في المؤسسات الحديثة، ثم انتقل إلى توضيح الدور الحيوي لإدارة الموارد البشرية بوصفها الأداة التي من خلالها يتحقق الاستخدام الأمثل لرأس المال البشري.

بعد ذلك ربط الباحث هذا المدخل العام بالواقع الجزائري، مبيّنًا كيف أصبحت المؤسسات الجزائرية، ومنها مؤسسة سونلغاز، مطالبة بتحسين أدائها المؤسسي من خلال تطوير ممارساتها الإدارية بما يتماشى مع معايير التميز المؤسسي.

ثانيًا: تحليل مقدمة البحث

اتبعت المقدمة أسلوبًا منطقيًا متدرجًا من العام إلى الخاص، وهو ما يتفق مع القواعد العلمية لصياغة المقدمات البحثية القوية. فقد مهّدت للفكرة الأساسية ببيان الخلفية الفكرية للموضوع، ثم عرضت أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية، وأشارت ضمناً إلى الفجوة المعرفية التي تحاول الدراسة سدّها، وهي قلة الأبحاث التي تناولت العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والتميز المؤسسي في البيئة الجزائرية. كما حافظ الباحث على لغة علمية واضحة خالية من الانفعال أو التعبير الشخصي، مما يعكس التزامه بالأسلوب الأكاديمي الموضوعي. يمكن ملاحظة أن المقدمة تحتوي على بعض التكرار في عرض المفاهيم العامة دون توثيق كافٍ من الدراسات السابقة أو الإحصاءات التي تدعم المشكلة، مما يضعف قوة الإقناع في الجزء المتعلق بمبررات الدراسة، كما أن المقدمة تفتقر إلى توضيح دقيق للفجوة البحثية بالأدلة أو المقارنات مع بحوث سابقة، وهو ما يعد شرطاً جوهرياً في المقدمة الأكاديمية.....

ثانيًا: تحليل مقدمة البحث

من حيث الحجم، المقدمة متوازنة، لا قصيرة تخلّ بالفكرة ولا مطولة تُثقل القارئ، وتُظهر قدرة الباحث على الربط بين المفاهيم النظرية والسياق التطبيقي. ويمكن القول إن الباحث نجح في بناء مقدمة علمية قوية تتوافر فيها العناصر الأساسية: تمهيد عام، أهمية، مشكلة ضمنية، أهداف، وموقع للدراسة بين الأدبيات السابقة.

ومع بعض الإضافات التوثيقية والدعم الإحصائي، كانت لتصبح نموذجًا مثاليًا للمقدمات الأكاديمية الرصينة.....

ثالثاً: تحليل عرض مشكلة البحث

تناول الباحث مشكلة البحث من خلال طرحها بصيغة سؤال رئيس: ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي في مؤسسة سونلغاز – تقرت؟، وتفرّعت عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تناولت أبعاد كل من المتغيرين الرئيسيين.

اعتمد الباحث في عرض المشكلة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام أولاً بعرض الواقع التنظيمي القائم في المؤسسة، مبيّناً أوجه القصور في الممارسات الحالية لإدارة الموارد البشرية، ثم ربط هذه المظاهر بالحاجة إلى تحقيق مستويات أعلى من التميز المؤسسي..

ثالثًا: تحليل عرض مشكلة البحث

من الناحية العلمية، تُعد صياغة المشكلة دقيقة ومباشرة، لأنها حددت العلاقة المراد اختبارها دون تعقيد لغوي أو غموض مفاهيمي. كما أنها تتوافر فيها شروط المشكلة العلمية الجيدة:

١. الواقعية: المشكلة مستمدة من واقع تنظيمي فعلي تعانيه المؤسسة.

٢. الأصالة: تتناول موضوعًا حديثًا قليل التداول في البيئة المحلية.

٣. القابلية للبحث: يمكن اختبار العلاقة بين المتغيرين باستخدام منهج كمي وتحليل إحصائي.

٤. الأهمية: تمس جانبًا حيويًا من أداء المؤسسات.

ومع ذلك، يمكن تحسين عرض المشكلة من خلال تحديد الأبعاد التفصيلية لكل متغير في سياق المشكلة نفسها، مثل تحديد ممارسات الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، التحفيز...) وأبعاد التميز المؤسسي (القيادة، الابتكار، رضا العملاء...).

مما يجعلها أكثر عمقًا ودقة.

ثالثًا: تحليل عرض مشكلة البحث

كما يفضل أن يدعم الباحث المشكلة بأدلة كمية أو نتائج أولية من المؤسسة توضح وجود فجوة بين الممارسات الحالية والمستوى

المأمول من التميز، لأن عرض المشكلة بأسلوب وصفي فقط قد يجعلها نظرية أكثر من عملية.

رغم هذه الملاحظات، يمكن القول إن الباحث نجح في صياغة مشكلة بحث متكاملة العناصر، استخدم فيها لغة واضحة ومنهجًا علميًا

منطقيًا، وربطها بشكل مباشر بأهداف الدراسة وفرضياتها.

المشكلة كما وردت تُظهر وعيًا بحثيًا جيدًا وتوفر قاعدة صلبة لبناء الإطار النظري والتحليل الإحصائي لاحقًا، وهو ما يجعلها منسجمة

مع متطلبات البحوث الأكاديمية التطبيقية الجادة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

