

مادة قضايا بحثية ٢

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الثالث

نقد دراسة بعنوان

"أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرشاقة التنظيمية في دائرة الإحصاءات العامة في الأردن"

الخرابشة، تيماء سامي، والقطاونة، منار إبراهيم (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرقابة التنظيمية في دائرة الإحصاءات العامة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

- تُظهر الأسئلة المقدمة درجة من الوضوح، لكنها تفتقر إلى سؤال رئيسي محدد يوجه البحث، حيث أن السؤال الرئيسي يعتبر عنصرًا محوريًا في أي دراسة، ويُعطي إطارًا للتوجه البحثي، على سبيل المثال، بدلاً من الاكتفاء بالأسئلة الفرعية، كان من المفيد وجود سؤال رئيسي يحدد بوضوح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرشاقة التنظيمية، هذا الغياب يمكن أن يؤدي إلى تشتت التركيز في البحث ويجعل من الصعب تحديد الهدف النهائي، كذلك بعض الأسئلة بحاجة إلى مزيد من التحديد، فمثلاً، قد يكون من المفيد توضيح أي جوانب محددة من "ممارسات إدارة الموارد البشرية" يتم التركيز عليها بشكل أكبر، مثل كيفية تأثير تلك الممارسات على نتائج محددة أو ممارسات معينة داخل المنظمة.
- من حيث إمكانية البحث فالأسئلة هنا قابلة للبحث، حيث يمكن جمع البيانات اللازمة من خلال استخدام أدوات بحث متنوعة، مثل الاستبيانات أو المقابلات، على سبيل المثال، يمكن إجراء استبيانات لقياس مستويات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يعزز من إمكانية تحقيق أهداف الدراسة. ولكن، من المهم أن يُفكر الباحث في تحديات جمع البيانات، مثل الوصول إلى الموظفين أو الحصول على معلومات موثوقة من دائرة الإحصاءات العامة.
- تقدم الأسئلة رؤية جديدة حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرشاقة التنظيمية في السياق الأردني، ورغم أن هذه الموضوعات قد تم تناولها في دراسات سابقة، فإن التركيز على دائرة الإحصاءات العامة يوفر بعدًا جديدًا وملائمًا، ومع ذلك، ينبغي على الباحث مراجعة الأدبيات السابقة بدقة أكبر لضمان عدم تكرار ما تم إنجازه بالفعل، مما يعزز من الأصالة.

- تتوافق الأسئلة بشكل جيد مع تخصص الدراسة في إدارة الموارد البشرية، وتظهر التساؤلات الخاصة بالدراسة ارتباطاً وثيقاً بالمجالات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتنظيم، ومع ذلك، قد يكون من المفيد توسيع نطاق الأسئلة لتشمل تأثيرات خارجية، مثل المتغيرات الاقتصادية أو الاجتماعية، مما قد يعزز من فهم السياق الكلي.
- من حيث قابلية التحقق من صحة الأسئلة من خلال جمع بيانات كمية ونوعية، مما يُسهل إجراء تحليل شامل للنتائج، إلا أنه يجب أن يُؤخذ في الاعتبار أن البيانات قد تكون متاحة، لكن كيفية جمعها وتحليلها قد تواجه تحديات عملية تتطلب مزيداً من التخطيط.

- تمتاز الأهداف المحددة بأنها واضحة ومحددة، مما يُسهل فهم الغرض من الدراسة، وتركز الأهداف على ممارسات إدارة الموارد البشرية والرشاقة التنظيمية، وتوضح ما يسعى الباحث لتحقيقه. ومع ذلك، يمكن تحسين دقة الأهداف بشكل أكبر، بحيث تتضمن تفاصيل أكثر حول كيفية قياس هذه الممارسات والرشاقة.
 - تُعتبر الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق ضمن الإطار الزمني والموارد المتاحة، حيث يسعى الباحث إلى تحديد مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية والرشاقة التنظيمية، وهي أهداف تتناسب مع واقع العمل في دائرة الإحصاءات العامة. ومع ذلك من المهم أن يتم تحديد الموارد المتاحة بوضوح، وكيف سيُخطط لجمع البيانات وتحليلها.
 - تظهر الأهداف ارتباطاً وثيقاً بالأسئلة البحثية، مما يُعزز التنسيق بينهما، وهذا الترابط يساهم في تحقيق انسجام بين مكونات البحث، حيث يتم التركيز على الأبعاد التي تم تناولها في الأسئلة، مما يُسهل تحقيق النتائج المتوقعة.
 - تعتبر الأهداف ملائمة للسياق الأكاديمي والمجتمعي الذي تتم فيه الدراسة إذ تتناول الأهداف موضوعات ذات أهمية في السياق الأردني، ويمكن أن تساهم النتائج في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. ولكن يجب أن يتم أخذ التحديات الحالية في الاعتبار، مثل التغيرات الاقتصادية أو الاجتماعية، لضمان أن تبقى الأهداف ملائمة وواقعية.
- بشكل عام، تُظهر الأسئلة وضوحاً وأصاله، وتتناسب مع تخصص الدراسة، بينما تعكس الأهداف واقعية وترابطاً جيداً مع الأسئلة. ومع ذلك فإن هناك جوانب قد تحتاج إلى تحسين أو توضيح، مما يعزز من جودة الدراسة وزيادة فرص نجاحها في تحقيق أهدافها.

الخرابشة، تيماء سامي، والقطاونة، منار إبراهيم (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرقابة التنظيمية في دائرة الإحصاءات العامة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

