

دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الأداء التنظيمي: تطوير إطار مفاهيمي

عادل بن عايض الطياري

مادة دراسات نقدية 2

المقدمة:

هل عرّف الباحث موضوع الرسالة أو مشكلتها بصورة موجزة في المقدمة؟

نعم. قام الباحث بتعريف موضوع الرسالة ومشكلتها بشكل موجز في المقدمة، الى ان استراتيجية إدارة الموارد البشرية لها دور رئيس في الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية من خلال أداء الابتكار والأداء البيئي كمتغيرات وسيطة.

هل جاءت مقدمة الرسالة خالية من المراجع البحثية الموثقة؟

جاءت مقدمة الرسالة بذكر العديد من المراجع البحثية الموثقة. حيث يساعد على وضع الدراسة في سياق الأبحاث السابقة ويبرز الفجوات التي تسعى الدراسة الى سدها. هنا بعض الأسباب لاستخدام المراجع.

- توضيح الخلفية النظرية: استخدام المراجع يساعد في شرح الخلفية النظرية لموضوع البحث الحالي مع الأبحاث السابقة.
- تبرير أهمية الدراسة: يمكن للمراجع ان تدعم الحجة بان الموضوع قيد الدراسة مهم وذو صلة، مما يساعد في تبرير اختيار الموضوع للرسالة.

- تحديد الفجوات البحثية: بالإشارة الى الدراسات السابقة، يمكن للباحث ان يحدد الفجوات الموجودة في المعرفة والتي يسعى الى معالجتها في دراسته.
- بناء المصداقية: الإشارة الى الأبحاث السابقة يعزز مصداقية الباحث ويظهر انه على دراية بالأدبيات الحالية في مجاله.

هل اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة بشكل عام؟

نعم، اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة بشكل عام. أشار الباحث إلى أهمية معرفة، العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، والأداء التنظيمي في الشركات الصناعية من خلال أداء الابتكار والأداء البيئي كمتغيرات وسيطة.

مشكلة الدراسة:

طريقة الباحث في تحديد مشكلة الدراسة، وهل كانت صياغة مشكلة الدراسة صحيحة، وبطريقة واضحة أم لم تكن كذلك؟

نعم، حدد الباحث مشكلة الدراسة بشكل واضح وصحيح. ما الدور الذي تلعبه الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في أداء الشركات الصناعية؟ وصاغ المشكلة بطريقة محددة وواضحة، مما يساعد على توجيه الدراسة نحو الحلول المناسبة

أسئلة متغيرات الدراسة:

هل انسجمت أسئلة الدراسة مع متغيراتها؟

نعم، تأكد الباحث من انسجام أسئلة الدراسة مع متغيراتها. كانت الأسئلة واضحة ومباشرة، ومرتبطة بالمتغيرات الأساسية للدراسة معرفة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، والأداء المنظمي في الشركات الصناعية.

محددات الدراسة:

ما طبيعة المحددات التي استخدمها الباحث، وهل كانت محدّدات زمانية، مكانية، موضوعية، وهل كان الباحث موفقاً في استعمال تلك المحددات؟

نعم، استخدم الباحث محدّدات زمانية ومكانية وموضوعية بفعالية. حدد الفترة الزمنية للدراسة، واختار المؤسسات الحكومية كمكان للدراسة، وحدد بوضوح موضوع الدراسة وهو. دور الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الأداء التنظيمي كان موفقاً في استخدام هذه المحددات لضبط الدراسة وتحقيق أهدافها.

متغيرات الدراسة:

هل عرف الباحث متغيرات الدراسة، وهل قام بضبط هذه المتغيرات والتحكم بها؟

نعم، عرف الباحث متغيرات الدراسة بوضوح. كانت المتغيرات المستقلة هي الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: يشمل هذا المتغير السياسات والممارسات التي تتبعها الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مثل التوظيف والتطوير والتدريب وتقييم الأداء والتعويضات وإدارة المواهب.

بينما كان المتغير التابع هو الأداء التنظيمي. يشمل هذا المتغير مجموعة من المؤشرات التي تعكس مدى فعالية وكفاءة المنظمة في تحقيق أهدافها. ويمكن قياس الأداء التنظيمي من خلال مؤشرات مثل الإنتاجية والجودة والرضا الوظيفي، الربحية، نمو الارادات وغيرها من المقاييس التي تعكس الأداء العام للمنظمة.