

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. دعاء محمد

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف الثامن
تقييم مناقشة النتائج، من حيث:

- 1- عمق المناقشة.
- 2- الربط مع الأدبيات

MGM811-2

قضايا بحثية 2

عنوان الدراسة الأولى: الدور الوسيط للالتزام الوظيفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد

البشرية عالية المشاركة والرضا الوظيفي للعاملين بشركة مصر للصيانة (صان مصر)

إعداد: د. محمود سامح أحمد أحمد - د. محمد جلال ريان جلال - د. هند عوض محمود حسين

سنة النشر: 2026م

تم النشر: مجلة البحوث المالية والتجارية

الرابط:

https://jsst.journals.ekb.eg/article_477905_d2cae3c333e608ade038b2710_dea36c9.pdf

أولاً: عمق المناقشة (5/4.5)

تميزت مناقشة النتائج في هذا البحث بالعمق والتنظيم الجيد حيث قام الباحثون بتفسير النتائج الوصفية (ص 516-517) والاستدلالية (ص 513-515) بشكل نصي واضح، وربطوها بأسبابها النظرية والعملية، كما تمت مناقشة النتائج غير المتوقعة، مثل تفاوت قوة تأثير أبعاد ممارسات الموارد البشرية على الرضا الوظيفي (ص 514)، حيث عزى الباحثون ذلك إلى خصوصية بيئة شركة صان مصر التقليدية التي جعلت المكافآت العادلة ومشاركة المعلومات أكثر تأثيراً من غيرها، كما تم ربط النتائج بالنظريات الإدارية مثل نموذج AMO (ص 460) ونظرية التبادل الاجتماعي (ص 508)، النقطة الوحيدة التي يمكن تحسينها هي مناقشة أعرق لسبب عدم وجود تأثير لبعض أبعاد التخطيط الاستراتيجي (التحليل وتنفيذ الخطة) على الرغم من وجود تأثير للأبعاد الأخرى.

ثانياً: الربط مع الأدبيات السابقة (5/5):

تميز الربط مع الأدبيات السابقة بالشمولية والدقة، حيث قام الباحثون بمقارنة نتائج بنتائج دراسات سابقة عديدة (أكثر من 13 دراسة) من فترات زمنية مختلفة (من 2008 إلى 2025) ومن سياقات جغرافية متنوعة (السعودية، الأردن، إندونيسيا، الصين، إسبانيا)، وقد تم ذكر أوجه الاتفاق (مثل اتفاق نتائج الالتزام والرضا مع دراسات Jain وCherif, 2020 وJain et al., 2025) وأوجه الاختلاف (مثل اختلاف ترتيب أهمية الأبعاد مع دراسة Alsafadi and Altahat, 2021) بشكل واضح، مع تقديم تفسيرات مقنعة لأسباب هذه الاختلافات (ص 514)، كما تم الاستشهاد بدراسات حديثة (2023-2025) مما يعكس اطلاع الباحثين على الأدبيات المعاصرة.

نوع المقارنة	الدراسات	مجال الاتفاق/الاختلاف
اتفاق	Cherif (2020), Jawaad et al. (2019), Matlakala et al. (2025)	أثر الممارسات على الالتزام
اتفاق	Jain et al. (2025), Došenović (2021), Garmendia et al. (2021)	أثر الممارسات على الرضا
اتفاق	Gumasing and Ilo (2023), Hedayat et al. (2018)	أثر الالتزام على الرضا
اتفاق	Latorre et al. (2016), Samadi and Pusparini (2020), Korff et al. (2017)	الدور الوسيط للالتزام
اختلاف	Alsafadi and Altahat (2021)	بيئة العمل) ترتيب أهمية أبعاد الممارسات (المكافآت العادلة vs الداعمة

التقييم النهائي هو: 9.5/10





عنوان البحث الثاني: دور ممارسات الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصالات السعودية وفقا لرؤية المملكة 2030
النشر: عام 2021 (مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية)

<https://search.mandumah.com/Record/1351009>

أولاً: عمق المناقشة (3.5/5):

تميزت مناقشة النتائج في هذا البحث بتقديم تفسيرات معقولة لارتفاع مستوى ممارسات الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصالات السعودية (ص 99-100)، حيث ربطت الباحثة ذلك بمبادرات محددة لشركات الاتصالات (STC، موبيلي، زين) مثل مشاريع تمكين المرأة، والتوعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وبرامج تدريب الخريجين، كما تمت الإشارة إلى الممارسات التي لم يكن لها تأثير دال إحصائي (مثل استقطاب الموارد البشرية على حماية العميل) (ص 102-107).

لكن المناقشة كانت سطحية في جوانب أخرى، فلم يتم تقديم تفسير عميق لسبب عدم تأثير ممارسة (استقطاب الموارد البشرية) على حماية العميل بينما أثرت على حماية المجتمع، كما لم يتم ربط النتائج بنظريات إدارية (مثل نظرية التبادل الاجتماعي أو نظرية أصحاب المصلحة) بشكل كاف، كما غابت مناقشة المفاجآت، مثل سبب كون (تمكين الموارد البشرية) هو أقوى الممارسات تأثيراً في معظم أبعاد المسؤولية الاجتماعية. ثانياً: الربط مع الأدبيات السابقة (4/5):

قامت الباحثة بالاستشهاد بعدد جيد من الدراسات السابقة (أكثر من 10 دراسات) لدعم نتائجها، منها دراسات حديثة (2020) مثل Santana et al. و Stahl و Alcaraz et al. (ص 101، 107، 103)، وتم ذكر أوجه الاتفاق مع هذه الدراسات بشكل واضح.

لكن الملاحظ أن الباحثة ركزت فقط على أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة، ولم تذكر أي دراسة تختلف مع نتائجها هذا الانتقائية في الاستشهاد تقلل من موضوعية المناقشة، لأنه من المعروف علمياً أن الدراسات قد تختلف في نتائجها باختلاف السياقات والظروف، كان من الأفضل ذكر أي اختلافات (إن وجدت) ومناقشة أسبابها، مثل اختلاف تأثير بعض الممارسات (كالاستقطاب) بين هذا البحث والدراسات الأخرى.

التقييم النهائي هو: 7.5/10



Thank You