

نقد ورقة بحثية

العنوان – المستخلص – المقدمة

محمد صالح محمد الزهراني

الرقم الجامعي: 251002067



دراسات نقدية 1
Week 02

مقدمة



يهدف نقد البحوث والدراسات إلى التعرف على أوجه القصور في جميع إجراءات الأبحاث أو الرسائل العلمية، في ضوء المعايير التي حددها خبراء البحث العلمي، والهدف من ذلك زيادة خبرات ومهارات الباحثين في تنفيذ موضوعات دراسية متنوعة، والتعرف على مواطن الضعف والقوة، ومن ثم نسج رسائل وأبحاث ذات جودة عالية في المستقبل.



01

أثر أبعاد الجداريات الوظيفية على الأداء المؤسسي

دراسة تطبيقية على شركات إنتاج الدواء المصرية

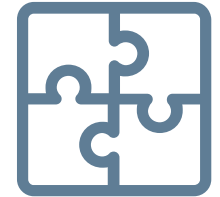
https://zcom.journals.ekb.eg/article_171247_7c561557131dddc9df4ca0032257c6b.pdf



أثر أبعاد الجدارات الوظيفية على الأداء المؤسسي

نقد العنوان

1. العنوان يبدو مناسباً لمضمون البحث ومحتواه، حيث يعكس العنوان طبيعة المحتوى، في الإطار النظري والمفاهيمي تناول البحث مفهوم الجدارات الوظيفية وأبعادها، والأداء المؤسسي بمفهومه والعلاقة بين هذه المتغيرات.
2. تم صياغة عنوان البحث بشكل موجز ومختصر دون إخلال، واحتوى على عبارات واضحة ومفاهيم محددة
3. يعتبر العنوان حديث حيث أن موضوع الجدارات الوظيفية وربطها بالأداء المؤسسي من الاتجاهات الإدارية الحديثة
4. تضمن العنوان متغيرات الدراسة الأساسية أبعاد الجدارات الوظيفية (متغير مستقل)، والأداء المؤسسي (متغير تابع)





أثر أبعاد الجداريات الوظيفية على الأداء المؤسسي

نقد المستخلص

الملخص

تهدف الدراسة إلى قياس مدى توافر أبعاد الجداريات الوظيفية في الشركات محل الدراسة، وكذلك قياس مدى توافر أبعاد الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة، وأيضاً تحديد مدى تأثير أبعاد الجداريات الوظيفية (الجداريات القيادية، الجداريات التقنية، الجداريات الإنتاجية، جداريات البحث والتطوير، الجداريات الشخصية) على الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة.

وتستند الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدت الباحثة على قائمة الاستقصاء في جميع البيانات الأولية، ويتكون مجتمع الدراسة من مديري الإدارات العليا والوسطى في قطاع الصناعات الدوائية المصرية، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة من مديري الإدارات العليا والوسطى (266) مفردة، وقد قامت الباحثة باستخدام البرنامج الإحصائي في تحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها توافر أبعاد الجداريات الوظيفية لدى مديري الإدارات في الشركات محل الدراسة بدرجة متوسطة، فضلاً على أنه توجد اختلافات ذات دلالة معنوية في أبعاد الجداريات الوظيفية نتيجة اختلاف ملكية الشركات محل الدراسة، كما تتوافر أبعاد الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة بدرجة مرتفعة، كما أوضحت نتائج تحليل الانحدار عن وجود تأثير معنوي لأبعاد الجداريات الوظيفية على الأداء المؤسسي في الشركات محل الدراسة.

الكلمات الدالة: الجدارية، الجداريات الوظيفية، الأداء المؤسسي، شركات الأدوية

1. احتوى المستخلص على الهدف من الدراسة، مع توضيح أبعاد الجداريات الوظيفية التي تناولتها الدراسة
2. تم صياغة المستخلص بصورة واضحة وموجزة، بعبارات مفهومة يسهل على القارئ فهم ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه
3. تضمن المستخلص المنهج المستخدم، والأداة، مع بيان مجتمع الدراسة وعدد مفردات العينة، دون ذكر لطريقة اختيار العينة. **كان على الباحث ذكر أسلوب وطريقة اختيار العينة**
4. لم يذكر الباحث في المستخلص الأساليب الإحصائية المستخدمة، **لو ذكر الباحث هذه المعلومة كان أفضل حتى تتكون لدى القارئ فكرة شاملة عن الدراسة**
5. ذكر الباحث النتائج التي توصلت إليها الدراسة بصورة واضحة.
6. لم يذكر الباحث التوصيات في المستخلص، **من المهم ذكر التوصيات في مستخلص الدراسة**



أثر أبعاد الجدارات الوظيفية على الأداء المؤسسي

I - المقدمة:

تعتبر التغيرات التي طرأت على بيئة الأعمال من ازدياد حدة المنافسة، والتوسع السريع في عالم التجارة والأسواق الدولية، وتوفير الأنماط التكنولوجية الحديثة، جميعها ولدت رغبة لدى المنظمات لأن تكون ذات طابع حركي متغير وموجه بالنمو لكي تعزز بقائها واستمرارها، وذلك من خلال امتلاك الموارد البشرية المتميزة ذات الأداء الفعال.

وقد ظهرت مبادرات تطوير الموارد البشرية التي تهدف لمعالجة الحاجة للتعامل مع هذه التغيرات في بيئة الأعمال، فقد أخذت المنظمات تستخدم منهج الجدارة في إدارة الموارد البشرية لتحقيق لتحسين كفاءة وفعالية الأداء، كما أدركت الأهمية للمورد البشري كاصل من أصول المنظمة، ففي أي استراتيجية عمل تعتبر الموارد البشرية أكثر أهمية من الخطة ذاتها، ذلك بأن الاستراتيجية يمكن أن تنفذ بفاعلية إذا امتلكت المنظمة الموارد البشرية المؤهلة والمتميزة (ملاحجي، 2014: 23).

ويعتبر الأداء المؤسسي هو القاسم المشترك لكل الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار المنظمات، ففكرة المنظمة على تحقيق الكفاءة والفعالية تعتمد أساساً على ضرورة بناء تنظيم مؤسسي يمكنها من تحقيق أداء متميز يتوافق مع الطبيعة الديناميكية المتجددة لنشاطاتها ويضمن لها الاستمرارية (خيرة، 2011: 57).

وتعد الجدارات الوظيفية من أحدث الأساليب الإدارية لتحسين كفاءة وفعالية الأداء، للتمييز بين الموظفين الجديرين، والموظفين غير الجديرين، وكيف يمكن تحويل كل الموظفين بالمنظمة إلى موظفين جديرين، وكيف نفرق بين: الكفاءة التي تعني أداء العمل بطريقة صحيحة، والفعالية التي تعني أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة، والجدارة التي تعني أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة من قبل الشخص الصحيح؟، ويمكن تحقيق ذلك من خلال نماذج الجدارة (رياض، 2009: 4)، حيث تمثل نماذج الجدارة إطار عمل للمنظمات لتصميم أنظمة إدارة الأداء وتنفيذها بفعالية، ويمكن رؤية تطبيقات الجدارة في وظائف تنمية الموارد البشرية المتمثلة في: تخطيط الموارد البشرية، والاستقطاب والاختيار، وتدريب الموارد البشرية، وتقييم أدائهم (Campion, et al., 2011: 227)، كما أصبحت الجدارات هي محور التركيز الرئيس للمنظمات في ظل التغيرات المستمرة وزيادة الطلب على الأعمال، وذلك من خلال تحديد الجدارات اللازمة لنجاح الأعمال وربطها بوظائف إدارة الموارد البشرية لتحسين أدائها لتصبح أكثر كفاءة وتنافسية (Sengupta, et al., 2013: 505).

نقد المقدمة

1. اشتملت المقدمة على موجز لطبيعة الدراسة مع توضيح أهمية مثل هذا الموضوع في إطار التغييرات التي طرأت على عالم الأعمال، مع تمهيد شامل يوضح فكرة شاملة ومختصرة عن مضمون ومحتوى الدراسة.
2. تم إعداد المقدمة وصياغتها بشكل واضح وبأسلوب علمي، ومنطقي، مع تسلسل واضح في الأفكار، مما يجعل القارئ يدرك الهدف الأساسي من الدراسة.
3. تعتبر المقدمة مناسبة، ليست طويلة ولا قصيرة، تضمنت عدة اقتباسات ربما لتدليل على أهمية الموضوع.
4. تضمنت المقدمة المفاهيم الرئيسية للدراسة ومتغيراتها (الجدارات الوظيفية، الأداء المؤسسي)
5. ارتبطت عبارات المقدمة بموضوع الدراسة ارتباطاً مباشراً، وأوضحت أهمية تناول هذا الموضوع بالبحث والدراسة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

