

أثر الإدارة الإستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية:
دراسة ميدانية على الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي - القطاع
الحكومي

الرسالة الثانية

الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة
الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية

Prepared by

إعداد / تهاني محمد الغيث



نتائج الدراسة الأولى

تعتبر النتائج التي توصلت إليها الرسالة حول "أثر الإدارة الاستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية" عنصرًا حيويًا يعكس مدى تحقيق أهداف البحث. ومع ذلك، يمكن الإشارة إلى بعض النقاط التي تستدعي النقد والتحليل. أولاً، يجب الإشارة إلى أن النتائج أظهرت ارتباطًا إيجابيًا بين الإدارة الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية، وهو ما يتماشى مع الفرضيات المطروحة. ومع ذلك، قد تفتقر النتائج إلى عمق التحليل، حيث كان من الممكن توضيح كيفية تأثير الممارسات الاستراتيجية على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر تفصيلاً.

نتائج الدراسة الأولى

عند النظر إلى البيانات المقدمة، يظهر أن الرسالة اعتمدت بشكل كبير على الأساليب الكمية في جمع البيانات، مثل الاستبيانات، مما قد يحد من عمق الفهم للعوامل المؤثرة. فبينما توفر البيانات الكمية مؤشرات قيمة، إلا أنه كان يمكن تعزيز النتائج من خلال دمج أساليب بحثية نوعية، مثل المقابلات أو الملاحظات المباشرة، التي قد تُقدم رؤى أعمق حول كيفية تأثير الإدارة الاستراتيجية على الممارسات اليومية في إدارة الموارد البشرية. كان من المفيد أيضًا تقديم أمثلة عملية أو دراسات حالة توضح كيف تم تطبيق المبادئ الاستراتيجية في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، مما يعزز من مصداقية النتائج ويجعلها أكثر ارتباطًا بالواقع.

نتائج الدراسة الأولى

علاوة على ذلك، قد تفتقر النتائج إلى سياق أوسع، حيث لم يتم تناول كيفية تأثير البيئة الخارجية، مثل السياسات الحكومية أو التغيرات الاقتصادية، على العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية. إن فهم هذه العوامل يمكن أن يُعطي بعدًا إضافيًا للنتائج ويساعد في تحليل مدى تأثير السياق العام على الأداء المؤسسي. كما كان من الممكن أن تتضمن النتائج تحليلًا مقارنًا مع هيئات حكومية أخرى أو مع القطاع الخاص، مما يُعزز من فهم الأبعاد المختلفة لهذه الظاهرة.

كما يجب الإشارة إلى أن النتائج قد تطرقت إلى بعض التحديات التي تواجه الهيئة في تطبيق الإدارة الاستراتيجية، لكن لم يتم تقديم تحليل كافٍ حول كيفية التغلب على هذه التحديات. كان من المهم أن تتضمن النتائج توصيات ملموسة بناءً على التحديات المحددة، مما يُساعد على تقديم حلول عملية تُعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية.

صياغة النتائج

تعد طريقة الصياغة في أي دراسة بحثية عنصراً حاسماً يؤثر على وضوح الفكرة وسلاسة العرض. في رسالة "أثر الإدارة الإستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية"، يمكن الإشارة إلى بعض النقاط التي تحتاج إلى تحسين. على الرغم من أن الرسالة قد قدمت المعلومات بشكل شامل، إلا أن بعض العبارات كانت معقدة ومرتبطة بشكل غير جيد، مما قد يؤدي إلى صعوبة فهم بعض النقاط. كان من الأفضل استخدام لغة أكثر بساطة ووضوحاً، حيث أن الفهم السريع للمحتوى يعزز من فعالية الرسالة. علاوة على ذلك، كان يمكن تحسين تنظيم المحتوى بشكل أكبر. فبدلاً من تقديم المعلومات بشكل متداخل، يُفضل تقسيم الأفكار إلى فقرات واضحة ومحددة. يمكن أن يساعد هذا التوزيع في توجيه القارئ من فكرة إلى أخرى بسلاسة، مما يسهل عليه متابعة الخط الأساسي للدراسة. كما ينبغي أن يكون هناك توازن بين النصوص الوصفية والتحليلية، حيث كان يمكن تقديم المزيد من التحليلات في بعض الأجزاء بدلاً من الاعتماد على الوصف فقط.

صياغة النتائج

لتعزيز طريقة الصياغة، يمكن للباحث اتباع بعض الخطوات العملية. أولاً، يجب أن يُركز على استخدام عبارات واضحة ومباشرة، مع تجنب المصطلحات المعقدة إلا عند الحاجة. عندما يتطلب الأمر استخدام مصطلحات فنية، ينبغي توضيحها بشكل جيد لتيسير فهمها للقارئ غير المتخصص. ثانياً، يمكن تحسين هيكل الرسالة من خلال اعتماد نمط تنظيمي منطقي، حيث يتم تقديم المقدمة، ثم الإطار النظري، يليه منهج البحث، ثم النتائج، وأخيراً المناقشة والتوصيات. هذا الترتيب يسهل على القارئ تتبع تطور الأفكار.

ثالثاً، يمكن استخدام العناوين الفرعية بشكل أكثر فعالية لتحديد الفقرات المختلفة، مما يساعد في تحديد المحتوى بسرعة. على سبيل المثال، يمكن تقسيم الأقسام المختلفة ضمن النتائج إلى فقرات فرعية تتناول جوانب محددة، مثل "أثر الإدارة الاستراتيجية على التدريب" و"أثرها على التقييم". هذا يسهل من عملية القراءة ويعزز من وضوح المعلومات المقدمة.

نتائج الدراسة الثانية

تُعتبر النتائج التي توصلت إليها الرسالة حول "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية" من العناصر الأساسية التي تعكس مدى نجاح الباحث في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن الأسئلة البحثية المطروحة. ومع ذلك، هناك بعض النقاط التي تستدعي النقد والتحليل. بدايةً، من المهم الإشارة إلى أن النتائج قد أظهرت علاقة إيجابية بين المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي، مما يتماشى مع الفرضيات المطروحة، ولكن كان من الممكن تقديم مزيد من التحليل الدقيق حول كيفية تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي بشكل خاص.

نتائج الدراسة الثانية

بالإضافة إلى ذلك، كانت النتائج بحاجة إلى توضيح أكثر فيما يتعلق بكيفية قياس المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي. على سبيل المثال، إذا استخدمت أدوات مثل الاستبيانات، كان ينبغي تقديم تفاصيل حول كيفية تصميم هذه الأدوات وكيفية ضمان موثوقيتها وصلاحياتها. فبينما توفر البيانات الكمية رؤى مهمة، إلا أن تقديم تحليل نوعي قد يُعزز من الفهم الشامل للعلاقة بين المتغيرات. كان من المفيد أن تتضمن النتائج أمثلة حية أو تجارب شخصية من العاملين في البنوك التجارية المصرية، مما يُضيف بُعدًا إنسانيًا ويُساعد في توضيح كيف تتفاعل هذه المتغيرات في الحياة اليومية.

نتائج الدراسة الثانية

علاوة على ذلك، كانت النتائج قد أظهرت وجود تأثير متبادل بين الرضا الوظيفي واستدامة الموارد البشرية، ولكن لم يتم تقديم تحليل كافٍ حول العوامل الخارجية التي قد تؤثر على هذه العلاقة. كان من المهم النظر في كيفية تأثير البيئة التنظيمية أو الظروف الاقتصادية على المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي، مما يمكن أن يُعطي بعدًا إضافيًا للنتائج ويُساعد في تحليل مدى تأثير السياق العام على الأداء المؤسسي.

كما يُلاحظ أن النتائج قد تناولت بعض التحديات التي تواجه البنوك في تحقيق المناخ الأخلاقي المناسب، ولكن لم يتم تقديم توصيات واضحة أو استراتيجيات للتغلب على هذه التحديات. كان من المفيد أن تتضمن النتائج مقترحات عملية بناءً على التحديات المحددة، مما يُساعد على تقديم حلول ملموسة تُعزز من استدامة الموارد البشرية في هذا القطاع.

صياغة النتائج

تُعتبر طريقة الصياغة في الدراسات الأكاديمية عنصراً حاسماً يؤثر على وضوح الأفكار وسلاسة العرض. في رسالة "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية"، يمكن الإشارة إلى بعض النقاط التي تحتاج إلى تحسين. أولاً، كانت بعض العبارات معقدة وغير مباشرة، مما قد يؤدي إلى صعوبة فهم بعض المفاهيم. كان من الأفضل استخدام لغة أكثر بساطة ووضوحاً، حيث إن التعبير المباشر يسهل على القارئ استيعاب المعلومات بسرعة.

كما أن تنظيم المحتوى كان بحاجة إلى تحسين. ففي بعض الأجزاء، كانت الأفكار متداخلة بشكل يجعل من الصعب على القارئ متابعة الخط الرئيسي للدراسة. كان يمكن للباحث أن يعتمد على تقسيم الأفكار إلى فقرات متميزة، بحيث تُعنى كل فقرة بنقطة معينة، مما يسهل على القارئ فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة. على سبيل المثال، يمكن تخصيص فقرة لكل من المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي واستدامة الموارد البشرية، مع توضيح كيف تتفاعل هذه العوامل مع بعضها.

صياغة النتائج

لتعزيز طريقة الصياغة، يمكن للباحث اتباع بعض الخطوات العملية. أولاً، يجب التركيز على استخدام تعبيرات واضحة ومباشرة. ينبغي أن تكون الجمل قصيرة ومركزة، مع تجنب التعقيدات اللغوية. عندما يتطلب الأمر استخدام مصطلحات فنية، يجب توضيحها بشكل جيد لتيسير فهمها للقارئ غير المتخصص.

ثانياً، يُفضل تحسين الهيكل العام للرسالة من خلال اعتماد نمط تنظيمي منطقي. يمكن أن يبدأ البحث بمقدمة توضح خلفية الموضوع وأهميته، ثم الانتقال إلى الإطار النظري، وبعدها منهجية البحث، وأخيراً النتائج والمناقشة. هذا الترتيب يسهل على القارئ متابعة تطور الأفكار.

ثالثاً، يجب استخدام العناوين الفرعية بشكل فعال. فالعناوين تساعد القارئ على فهم المحتوى بشكل أسرع، ويمكن أن تُقسم النتائج إلى أقسام فرعية تتناول جوانب معينة من كل متغير، مثل "أثر المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي" و"أثر الرضا الوظيفي على استدامة الموارد البشرية".

توصيات الدراسة الأولى والثانية

تُعتبر التوصيات جزءًا حيويًا من أي دراسة، حيث تقدم مقترحات عملية بناءً على النتائج. في هذه الدراسة، كانت التوصيات عامة بعض الشيء، حيث لم تتضمن استراتيجيات واضحة أو خطوات عملية يمكن تنفيذها من قبل إدارة الموارد البشرية. على سبيل المثال، كانت هناك دعوات لتبني أساليب إدارية جديدة، ولكن دون تقديم تفاصيل حول كيفية تنفيذ هذه الأساليب أو قياس نجاحها. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم تناول كيفية معالجة التحديات المحددة التي قد تواجه البنوك عند تطبيق هذه التوصيات، مما يُقلل من فعاليتها.

توصيات الدراسة الأولى والثانية

في دراسة "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط"، كانت التوصيات أيضاً تفتقر إلى العمق. فقد تم تقديم بعض الاقتراحات لتحسين المناخ الأخلاقي وزيادة الرضا الوظيفي، ولكن لم يتم تقديم خطط عمل مفصلة. كان من المفيد أن تتضمن التوصيات استراتيجيات محددة يمكن للبنوك تطبيقها، مثل برامج تدريبية للمديرين أو آليات لتقييم المناخ الأخلاقي بشكل دوري. كما لم يتم التطرق إلى أهمية إشراك الموظفين في عملية تحسين المناخ الأخلاقي، مما يمكن أن يعزز من فعالية التوصيات.

كانت صياغة التوصيات في هذه الدراسة بحاجة إلى مزيد من التركيز والدقة. فقد استخدم الباحث لغة عامة، مما يجعل من الصعب على القارئ فهم الإجراءات المحددة التي يجب اتخاذها. كان من الأفضل استخدام عبارات أكثر تحديداً، مثل "يجب على إدارة الموارد البشرية تطوير برنامج تدريب لتعليم المهارات القيادية"، بدلاً من التوصية بشكل عام بتبني أساليب جديدة.

توصيات الدراسة الأولى والثانية

لتحسين طريقة صياغة التوصيات، يجب أن تتبنى لغة مباشرة وواضحة، مع تقديم خطوات عملية تفصيلية. كما يُفضل تقسيم التوصيات إلى فئات، مثل "توصيات استراتيجية" و"توصيات تشغيلية"، مما يُسهل على القارئ فهم كل جانب.

كانت صياغة التوصيات أيضاً بحاجة إلى تحسين. فقد استخدمت بعض العبارات الغامضة، مما يُقلل من وضوح الرسالة. كان من الأفضل أن يتم استخدام صياغات أكثر دقة تعكس الفعل المطلوب بوضوح. لتحسين صياغة التوصيات، ينبغي التركيز على تقديم اقتراحات عملية ومباشرة. على سبيل المثال، بدلاً من قول "يجب تحسين المناخ الأخلاقي"، يمكن صياغتها بشكل أكثر تحديداً مثل "ينبغي إجراء استطلاعات رأي دورية لقياس المناخ الأخلاقي وتحديد مجالات التحسين". كما يُفضل تضمين خطط زمنية أو معايير لقياس النجاح، مما يُعزز من قوة التوصيات ويجعلها أكثر قابلية للتطبيق.

1. رمضان، محمد السيد عبدالوهاب، عواد، عمرو محمد أحمد، و محمد، عنايات إبراهيم محمد. (2020). أثر الإدارة الإستراتيجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي - القطاع الحكومي. جامعة عين شمس، القاهرة.

<https://search.mandumah.com/Record/1374236>

2. خلف، حافظ محمد فريد حامد، و عيد، أيمن عادل عبدالفتاح. (2021). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الأخلاقي واستدامة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية. جامعة مدينة السادات، مدينة السادات.

https://www.masf.journals.ekb.eg/article_162151.html



Thank You