

المهمة الخامسة

"دراسات نقدية" 2 أ.د. أشرف الفندي

ورقة نقد بحثية

(نقد الدراسات السابقة):

النقد يكون من خلال الإجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- هل غطت الأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة؟
- هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟ من المهم أن تشمل المراجعة مصادر متعددة مثل المقالات العلمية، الكتب، والتقارير لضمان تنوع في المنظور.
- هل هنالك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة؟ يجب أن تركز المراجعة على الدراسات الحديثة التي تعكس التطورات في المجال، إلى جانب الأبحاث الأساسية القديمة.
- هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء؟ يجب أن يشمل النقد تقييمًا لنقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة، وليس مجرد تلخيص أو استعراض لها، كما يجب تحليل المنهجيات التي استخدمتها الدراسات السابقة.
- هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح؟ يجب أن يبرز النقد إن توجد ثغرات أو نقص في الدراسات السابقة التي لم تعالجها الأبحاث الأخرى.

الباحثة. هنادي المبارك

العنوان

"أثر إدارة المواهب في تعزيز المرونة الاستراتيجية بالمحافظات الجنوبية: دراسة حالة اتحاد لجان العمل الصحي"

يتم الإجابة على الأسئلة كما يلي:

1. هل غطت الأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة؟

- **الإيجابيات:** الدراسة شاملة حيث تم الاستناد إلى العديد من الأبحاث الحديثة المتعلقة بإدارة المواهب وأثرها على المرونة الاستراتيجية، بما في ذلك مصادر محلية ودولية. وتناولت مفاهيم متعمقة حول أهمية إدارة المواهب والمرونة الاستراتيجية في بيئة العمل، مثل إدارة الموارد البشرية، وتطوير المرونة لمواجهة التحديات.
- **السلبيات:** قد يكون هناك نقص في الدراسات التي تغطي السياق المحلي بشكل أكبر أو تعكس تجارب مشابهة في المؤسسات الصحية ضمن بيئة مشابهة.
- **الإجراء التحسيني:** التوسع ليشمل دراسات تتناول تجارب مماثلة في بيئات مشابهة.

مثال: إضافة دراسات تتناول تجارب في مؤسسات صحية ببيئات أخرى تحت ظروف مشابهة، مثل الدراسات التي أجريت في المؤسسات الصحية في مناطق الصراع أو ذات الموارد المحدودة، يمكن أن تعطي مزيداً من العمق في تحليل كيفية تأثير إدارة المواهب على المرونة الاستراتيجية تحت ظروف مشابهة.

2. هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟

- **الإيجابيات:** الدراسة اعتمدت على مجموعة متنوعة من المصادر الأكاديمية، بما في ذلك الكتب، المقالات العلمية، والتقارير. هذا التنوع يساعد في إثراء الدراسة من زوايا متعددة، مما يدعم نتائجها ويعزز مصداقيتها.
- **السلبيات:** لم تذكر الدراسة بوضوح النسبة المئوية للتوازن بين المصادر الحديثة والقديمة، مما قد يثير تساؤلات حول مدى تمثيل المصادر الحديثة في التحليل.
- **الإجراء التحسيني:** تحديد نسبة المصادر بين الحديثة والقديمة.

مثال: توضيح نسبة المصادر المنشورة في آخر خمس سنوات مقابل المصادر الأقدم، على سبيل المثال، إذا كانت الدراسة تحتوي على 70% من مصادر حديثة (من آخر خمس سنوات) و30% من مصادر أقدم، يمكن الإشارة إلى هذه النسبة ضمن الدراسة لزيادة الشفافية في التنوع الزمني للمصادر.

3. هل هنالك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة؟

- **الإيجابيات:** هناك بعض التوازن بين المصادر القديمة والجديدة التي تساعد في بناء إطار مفاهيمي متكامل.
 - **السلبيات:** التركيز الأكبر كان على الدراسات الحديثة فيما يتعلق بتطوير المواهب والمرونة الاستراتيجية، في حين كان من الممكن تضمين المزيد من الدراسات القديمة لتوضيح التغيرات الزمنية في هذه المفاهيم.
 - **الإجراء التحسيني:** إضافة مزيد من الدراسات التاريخية.
- مثال:** يمكن إدراج دراسة نُشرت في السبعينيات تتناول تطور مفهوم إدارة المواهب أو المرونة الاستراتيجية لتوضيح كيفية تغير المفهوم عبر الزمن، مما يساعد على فهم التقدم الذي طرأ على هذه المفاهيم وأثره على التطبيق العملي الحديث.

4. هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء؟

- **الإيجابيات:** الدراسة نقدت الدراسات السابقة بشكل بناء، حيث قامت بتحليل نقاط القوة والضعف في الأبحاث المختلفة، وخاصة فيما يتعلق بتطبيقات إدارة المواهب والمرونة في المؤسسات الصحية.
 - **السلبيات:** قد يكون النقد قليلاً في تحليل المنهجيات المستخدمة في الدراسات السابقة.
 - **الإجراء التحسيني:** تحليل منهجيات الدراسات السابقة.
- مثال:** في حال كانت دراسة سابقة قد استخدمت منهجية دراسة حالة، يمكن تحليل كيف أثرت هذه المنهجية على النتائج ومدى ملاءمتها لتطبيقات مشابهة. يمكن أيضاً اقتراح منهجيات بديلة كالمسوح الاستقصائية أو التحليل التجريبي لتحسين فهم العلاقة بين إدارة المواهب والمرونة.

5. هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح؟

- **الإيجابيات:** الدراسة حددت بوضوح فجوة بحثية تتمثل في نقص الدراسات التي تربط بين إدارة المواهب والمرونة الاستراتيجية في المؤسسات الصحية الفلسطينية.
 - **السلبيات:** لم تتناول بعض الفجوات الفرعية التي قد تظهر عند تطبيق إدارة المواهب في السياقات الأخرى أو تحديات تطبيقها في المناطق الأخرى.
 - **الإجراء التحسيني:** توضيح الفجوات الفرعية.
- مثال:** يمكن ذكر فجوات بحثية تتعلق بتأثير المتغيرات الشخصية (مثل العمر، المستوى التعليمي) على إدارة المواهب، وكيف يمكن أن تؤثر هذه المتغيرات على المرونة الاستراتيجية، مما يفتح المجال لدراسات تركز على هذه الفجوات في المستقبل.