

دراسات نقدية – 01 MGM813

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 07 الأسبوع: 08



عنوان الورقة البحثية

بناء النظرية والنمذجة وتحدياتهم في تنمية الموارد البشرية الفجوة بين النظرية والتطبيق في تنمية الموارد البشرية – مراجعة أدبيات

إعداد: شادي بسيوني عبدالغفار

https://ajcjc.journals.ekb.eg/article_245012.html

رابط ورقة البحث:

التكليف

07

نقد الباحث



المنهجية والدراسة الميدانية:

1- منهج البحث: مراجعة الأدبيات

الورقة البحثية تعتمد بشكل أساسي على منهج مراجعة الأدبيات، حيث قام الباحث بجمع وتحليل عدد كبير من الدراسات السابقة والمصادر النظرية المتعلقة ببناء النظرية والنمذجة في مجال تنمية الموارد البشرية.

التكليف

07

نقد الباحث

الإيجابيات:

شمولية المراجعة: غطت الورقة نطاقًا واسعًا من الأدبيات، بما في ذلك نظريات من علوم الإدارة وعلم النفس والاقتصاد، مما أضاف عمقًا إلى التحليل.

تنظيم المحتوى: تم تقسيم الورقة إلى أقسام منطقية مثل: النظرية، بناء النظرية، النمذجة، التحديات، مما سهل على القارئ تتبع الأفكار.

استشهادات غنية: اعتمد الباحث على مراجع حديثة وكلاسيكية، مما يدل على جهد كبير في البحث والاستقصاء.

التكليف

07

نقد الباحث

السلبيات:

عدم وضوح منهجية التجميع والتحليل: لم توضح الورقة كيفية اختيار الدراسات التي تمت مراجعتها فمثلاً:

- ما هي معايير الشمول والاستبعاد.
- هل تم استخدام قواعد بيانات محددة.
- كيف تم تحليل المحتوى النوعي للدراسات.

عدم وجود جدول تلخيصي: كان من المفيد إضافة جدول يلخص الدراسات الرئيسية ونتائجها لتعزيز الوضوح والتركيز.

عدم مناقشة اتجاهات البحث: لم تتناول الورقة الاتجاهات الزمنية أو التطور التاريخي لأفكار بناء النظرية في المجال.

نقد الباحث

2- الدراسة الميدانية: غيابها وتأثير ذلك على النتائج

الورقة لم تتضمن أي دراسة ميدانية، أي لم يتم جمع بيانات جديدة من الميدان مثل استبيانات، مقابلات، دراسة حالة، هذا الغياب يؤثر على مصداقية النتائج والتوصيات من عدة جوانب:

أ. الفجوة بين النظرية والتطبيق:

- الورقة تناولت الفجوة بين النظرية والتطبيق كموضوع رئيسي، لكنها لم تقدم أي دليل ميداني على وجود هذه الفجوة أو أسبابها الحقيقية في الممارسة.
- كان من الممكن تعزيز الورقة بإجراء مقابلات مع ممارسين في مجال تنمية الموارد البشرية لمعرفة آرائهم حول صعوبة تطبيق النظريات.

التكليف

07

نقد الباحث

ب. ضعف التوصيات الموجهة للممارسين:

- التوصيات المقدمة للممارسين (مثل ضرورة الشراكة بين الباحثين والممارسين) تظل نظرية بحتة، لأنها لم تستند إلى تجارب حقيقية أو احتياجات فعلية من الميدان.
- دراسة ميدانية كانت ستكشف عن العقبات الحقيقية التي تواجه الممارسين عند محاولة تطبيق النظريات.

ج. عدم اختبار النماذج المطروحة:

- الورقة ناقشت نماذج مثل نموذج التباين ونموذج العملية، لكنها لم تقدم أي تطبيق عملي أو اختبار لهذه النماذج في بيئة تنمية الموارد البشرية.
- دراسة حالة أو تحليل بيانات حقيقية كان سيساعد في تقييم فعالية هذه النماذج.

نقد الباحث

3- منهجية البحث: ما الذي كان يمكن تحسينه

لجعل هذه الورقة أكثر قوة وتأثيراً، كان يمكن اتباع الآتي:

دمج المنهج النوعي: إجراء مقابلات مع باحثين وممارسين لفهم التحديات الحقيقية لبناء النظرية.

استخدام الاستبيانات: قياس آراء عينة من العاملين في المجال حول فجوة النظرية والتطبيق.

دراسة حالة: تحليل حالة مؤسسة واحدة أو أكثر لمعرفة كيف يتم تطبيق النظريات والنماذج في الواقع.

تحليل محتوى أكثر تنظيماً: استخدام برامج تحليل النصوص لفهم الاتجاهات في الأدبيات السابقة.

4- الخلاصة: نقاط القوة والضعف

نقاط القوة:

- مراجعة شاملة ومتعمقة للأدبيات.
- شرح واضح للمفاهيم المعقدة مثل النظرية والنمذجة.
- تحديد دقيق للتحديات النظرية في المجال.

نقاط الضعف:

- غياب الدراسة الميدانية يجعل النتائج غير مدعومة بتجارب عملية.
- منهجية مراجعة الأدبيات غير واضحة من حيث التجميع والتحليل.
- توصيات عامة تحتاج إلى دعم ميداني لتصبح قابلة للتطبيق.

نقد الباحث

هذا النقد يوضح أن الورقة قوية في الجانب النظري لكنها تفتقر إلى الدعم الميداني، مما يؤثر على قدرتها على معالجة المشكلة التي تطرحها بشكل كامل.



التكليف
07

الخلاصة:

هذه الورقة تعد مرجعًا قيمًا من الناحية النظرية، وتقدم فهمًا عميقًا لموضوع بناء النظرية والنمذجة ومع ذلك، فإن غياب الجانب التطبيقي والميداني يحد من فاعليتها في معالجة الفجوة بين النظرية والتطبيق بشكل ملموس، لو أضيفت إليها دراسة ميدانية، لكانت قد قدمت رؤية أكثر توازنًا بين الفكر والممارسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

