

دراسات نقدية - 2

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف



تكليف الأسبوع الخامس:
المهمة الخامسة (نقد الدراسات السابقة)

تم إختيار ورقة بحثية تم نشرها بمجلة العلوم الإنسانية والطبيعية وهي بعنوان:

دور إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بمعهد العلوم الإسلامية
والعربية بإندونيسيا (دراسة وصفية تحليلية)

لطيفه زيد الفهيد 1 – 2024م

(كلية الدراسات العليا، جامعة شريف هداية الله الإسلامية الحكومية جاكارتا)

من الدراسة التي تم إختيارها (دور إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا)، واستنادًا للأسئلة التي وردت في المحاضرة الإسترشادية فإنني سوف أقوم بنقد المهمة (الدراسات السابقة) كالآتي:

أولاً: هل غطت الدراسات السابقة كافة الأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة؟

نعم، نجد أن الباحثة قد قامت بتغطية عدد من الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع دراستها (إدارة الموارد البشرية والاستغراق الوظيفي)، واستعرضت دراسات حديثة مثل دراسة الشميمري (2022)، الأحمري (2021)، شبوب وعريف (2023)، اشتيوي (2022)، وعموري وآخرون (2019)، ما يؤكد مواكبتها للدراسات الحديثة. على الرغم من ذلك، لم تذكر الباحثة مراجعتها لأبحاث أساسية قديمة أو مؤسسة للمفهوم بشكل واضح، مما يشير إلى نقص طفيف في التغطية التاريخية الشاملة. وبذلك نجد أن الدراسات السابقة جيدة جداً من ناحية حداثتها، ولكن هناك نقص في بعض الدراسات الأساسية القديمة.

ثانيًا: هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟

- اعتمدت الدراسة على مصادر متنوعة تشمل رسائل الماجستير والدكتوراه ومقالات منشورة في مجلات علمية محكمة، مما يعكس تنوعًا جيدًا في مصادر المراجعة.
- شملت المراجعة مصادر من مجلات محلية وعربية، ولكن لم يُلاحظ وجود كتب أو تقارير علمية أو مصادر أجنبية بشكل موسع، ما يُمثل نقطة ضعف في تنوع المصادر. وبشكل عام نجد أن تنوع المصادر جيد، مع نقص واضح في استخدام الكتب والمصادر الأجنبية.

ثالثًا: هل هناك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة؟

- اعتمدت الباحثة على الدراسات الحديثة (ما بين 2018-2023) بشكل كبير، ما يعد أمرًا إيجابيًا ويؤكد مواكبة البحث للتطورات الحالية.
- من ناحية أخرى، هناك ضعف في تضمين الدراسات القديمة التي تؤسس للمفاهيم الرئيسية مثل (الاستغراق الوظيفي وإدارة الموارد البشرية)، وهو ما كان من شأنه دعم العمق النظري للدراسة. وبذلك نجد أن التوازن جيد في حداثة المراجع، ولكنه ضعيف مع الدراسات الأساسية القديمة.

رابعاً: هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء؟

- من نقاط القوة في نقد الدراسات السابقة من وجهة نظر الباحثة الآتي:

- قامت الباحثة بإبراز أوجه التشابه والاختلاف بين دراستها والدراسات السابقة بشكل واضح.
- أكدت أن الباحثة دراستها تختلف عن كثير من الدراسات السابقة من حيث المتغيرات الأساسية، حيث تناولت "الاستغراق الوظيفي" من زاوية أداء إدارة الموارد البشرية، وهو ما لم تتناوله معظم الدراسات الأخرى بنفس الشكل.
- أوضحت الباحثة كيف استفادت من الدراسات السابقة في بناء الاستبيان وصياغة الفرضيات والإطار النظري.
- الاستخدام التطبيقي للدراسات السابقة يُظهر وعياً بمنهجية البحث ويسهم في موثوقية الأداة المستخدمة.
- شملت الدراسات موضوعات قريبة مثل: الاستغراق الوظيفي، جودة الحياة الوظيفية، الحوافز، القيادة، التدريب.
- هذا أعطى الدراسة خلفية نظرية جيدة ومتنوعة تسمح بفهم أوسع للمجال البحثي.
- أبرزت الباحثة الفجوة العلمية بوضوح، حيث ذكرت أن دراستها تركز على "معهد تعليمي خارجي" سعودي في إندونيسيا، وهو مجال لم تتناوله الدراسات السابقة.
- بينت أيضاً أن معظم الدراسات السابقة درست "الاستغراق الوظيفي" كمتغير تابع أو وسيط، بينما دراستها تبحث فيه كمتغير ناتج عن إدارة الموارد البشرية.

- من نقاط الضعف في نقد الدراسات السابقة مايلي:
 - لم تتناول الباحثة نقاط القوة والضعف المنهجية للدراسات السابقة بشكل تفصيلي (مثل حجم العينة، صلاحية الأداة، مستوى التحليل الإحصائي).
 - ركّز النقد على المحتوى العام دون تحليل منهجيات أو نتائج الدراسات السابقة.
 - لم يتم تصنيف الدراسات حسب، المنهج المستخدم (نوعي/كمي/مختلط) أو البيئة (محلية/إقليمية/عالمية) أو الأبعاد التي ركزت عليها (جسدي، عاطفي، معرفي... إلخ) لأن مثل هذا التصنيف كان سيساعد في توضيح مدى التراكم العلمي والتمايز في النتائج.
 - رغم أن بعض الدراسات كانت حديثة (2022، 2023)، إلا أن هناك تركيزاً كبيراً على الدراسات خلال العقد الماضي مع قلة الاعتماد على دراسات تأسيسية قديمة (مثلاً Kahn 1990 تم ذكره لاحقاً لكن لم يُناقش نقدياً ضمن الدراسات السابقة).
 - لم توضح الباحثة الأسس التي اعتمدت عليها في تقييم الدراسات (مثلاً: جودة التحليل، ملاءمة العينة، دقة الأداة)
 - وبالتالي غاب الإطار النقدي العلمي الواضح الذي يُعتمد عليه في تقييم الدراسات.

- قامت الباحثة بإجراء نقد للدراسات السابقة حيث تم توضيح جوانب الاتفاق والاختلاف مع دراستها الحالية. ولكن النقد في معظمه جاء بصورة تلخيصية واستعراضية، حيث لم توضح الباحثة نقاط القوة والضعف بشكل واضح، ولم تتطرق لتحليل منهجيات الدراسات السابقة أو تقييم جودتها العلمية بعمق، مما يجعل النقد محدودًا في جوانبه التحليلية والتقييمية. وعليه نجد أن النقد موجود لكن لم يكن كافيًا من حيث العمق التحليلي والنقد البناء لمنهجيات الدراسات السابقة.

خامسًا: هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح؟

قامت الباحثة بتحديد فجوة بحثية واضحة وهي أن معظم الدراسات السابقة تناولت الاستغراق الوظيفي باعتباره متغيرًا مستقلًا أو تابعًا، بينما دراستها الحالية تناولته من منظور أداء إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل مؤثر، وهي فجوة مهمة. أشارت الباحثة بوضوح إلى أن موضوع دراستها (الاستغراق الوظيفي في معهد تعليمي في الخارج) لم يتم التطرق له في الدراسات السابقة، مما يُعزز من تحديدها للفجوة البحثية بشكل جيد. وعليه نجد أن تحديد الفجوات البحثية كان جيد وبشكل واضح ودقيق

- ومما تقدم من نقد للدراسات السابقة نجد أن الباحثة كان يجب عليها القيام بالآتي:
- تعزيز المراجعة بإضافة دراسات قديمة مؤسّسة للمفاهيم الأساسية لإثراء العمق النظري.
 - زيادة استخدام المصادر الأجنبية والكتب والتقارير لزيادة التنوع العلمي في المراجعة.
 - القيام بنقد عميق لمنهجيات الدراسات السابقة وتوضيح نقاط القوة والضعف بشكل واضح ومنهجي.
- ومن هذا النقد والتقييم يتضح جوانب القوة والضعف في طريقة عرض ومراجعة الدراسات السابقة التي قدمتها الباحثة، وتحديد النقاط التي يجب تطويرها لزيادة جودة المراجعة النقدية للدراسات السابقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

