

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين: دراسة مقارنة بين الجامعات الأردنية والسعودية

نوفمبر 2023 قامت بكتابة: اسراء فريد. الدراسة تعتمد على عينة مكوّنة من 600 أكاديمي (300 من السعودية، 300 من الأردن)، وقيّمت آثار ممارسات الموارد البشرية كالاختيار، التدريب، التقييم، التعويض، والتطوير على الأداء

<https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/6083>

Prepared by

سامر بنون



المراجع – حداثة وتنوع

المراجع في هذه الدراسة تنوعت بين مصادر عربية وأجنبية، مع حضور نسبي لأبحاث منشورة بين عامي 2015 و2021، إلا أن قلة المراجع الحديثة (2022-2024) تُعد نقطة ضعف، خاصة أن موضوع الدراسة يتناول ممارسات الموارد البشرية في بيئة عمل ديناميكية تشهد تغيرات متسارعة. دمج مراجع أحدث كان سيعزز من ملائمة الدراسة للواقع الحالي ويرفع من قيمتها الأكاديمية

رغم أن معظم المراجع تتصل بإدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، إلا أن بعضها ركّز على سياقات مختلفة مثل الصناعات التحويلية أو القطاعات الخدمية غير التعليمية، ما قد يحد من دقة الإسقاط على بيئة الجامعات. كان من الأفضل تعزيز قائمة المراجع بدراسات ميدانية مباشرة في بيئة التعليم العالي أو المؤسسات المشابهة لسياق البحث.

- اعتمدت الدراسة على أطر نظرية كلاسيكية مثل نموذج Huselid (1995/2016) وبعض مفاهيم Hofstede، وهي نماذج قوية في الأساس لكنها قديمة نسبيًا. غياب دمج النظريات المعاصرة في مجال الموارد البشرية مثل نموذج AMO أو مقاربات ال Strategic HRM يمثل فجوة تقلل من حداثة الإطار النظري

أسلوب التوثيق

- استخدمت الدراسة أسلوب توثيق علمي مقبول، إلا أن بعض الاقتباسات جاءت بدون ذكر الصفحة أو تفاصيل النشر الدقيقة، مما يقلل من دقة الإحالة الأكاديمية. إدراج بيانات أكثر تفصيلاً مثل DOI أو رقم الإصدار للمقالات المحكمة كان سيعزز موثوقية المراجع
- التوزيع الجغرافي للمصادر:
- تركزت غالبية المراجع على دراسات عالمية أو عربية عامة، مع ضعف واضح في الاستشهاد بدراسات سعودية أو خليجية حديثة. إضافة هذه الدراسات كان سيزيد من الارتباط بالسياق المحلي ويمنح النتائج بعداً تطبيقياً أقوى

التوازن بين المراجع النظرية والميدانية

- المراجع اعتمدت بشكل أكبر على المصادر النظرية (كتب ومقالات مراجعة أدبيات)، مع قلة نسبية في المراجع الميدانية (دراسات حالة، بيانات إحصائية، تقارير تطبيقية). غياب هذا التوازن قد يقلل من واقعية الإطار المرجعي، خصوصًا في الدراسات الإدارية التي تستفيد من المزج بين النظرية والتطبيق

جودة المجلات والدوريات

- بعض المراجع مأخوذة من مجلات محكمة ذات معامل تأثير جيد، لكن وُجد أيضًا اعتماد على مصادر ضعيفة التحكيم أو منشورات ذات انتشار محدود. كان من الأفضل رفع مستوى جودة المراجع عبر الاعتماد على مجلات مفهّرة في قواعد بيانات قوية مثل Scopus أو Web of Science

الاتساق والربط بالنتائج

- المراجع في الدراسة لم تُربط دائمًا بشكل مباشر بالنتائج أو المناقشات، إذ جاءت بعض الإشارات المرجعية في الإطار النظري دون أن تجد امتدادًا في تحليل النتائج. الربط المباشر بين الاستشهادات النظرية والاستنتاجات النهائية يضيف قوة منطقية ويرفع مصداقية البحث
- التحليل الإحصائي وعلاقته بالمراجع
- اعتمدت الدراسة على أساليب إحصائية وصفية واستدلالية مثل الانحدار البسيط ومعامل الارتباط لقياس العلاقة بين متغيرات الموارد البشرية والأداء. ورغم أن التحليل الإحصائي كان مناسبًا لطبيعة الدراسة، إلا أن اختيار هذه الأساليب لم يكن مدعومًا بشكل كافٍ بمراجع منهجية حديثة تبرر سبب تفضيلها على أساليب بديلة (مثل الانحدار المتعدد أو النماذج البنائية). كان من الأفضل توظيف مراجع إحصائية متخصصة وحديثة تدعم اختيارات الباحث وتوضح حدود وقيود هذه الأساليب

- رغم أن المراجع وفرت خلفية جيدة لموضوع البحث، إلا أن النقص في المراجع الحديثة، وضعف التمثيل المحلي، والاعتماد على أطر نظرية قديمة، كلها عوامل تحد من قوة الدراسة. توصي هذه المراجعة بضرورة تحديث المراجع بانتظام، وضمان تنوعها جغرافياً وموضوعياً، وإدماج أحدث النظريات والنماذج في مجال الموارد البشرية لضمان رفع القيمة الأكاديمية والتطبيقية للبحث



Thank You