

دراسات نقدية ١ – الاسبوع الثاني

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز
المؤسسي داخل الإدارة العامة للتعليم بالأحساء – المملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب/

خالد بن أحمد بن عبيد الرازي

دكتوراه موارد بشرية

٢٠٢٦



نقد الدراسة من حيث مصطلحات الدراسة

١- وضوح المفاهيم الأساسية واتساقها النظري

اعتمدت الدراسة على مجموعة من المصطلحات المركزية، في مقدمتها: إدارة الموارد البشرية، الاستقطاب، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التحفيز، التميز المؤسسي (القيادي والخدمي). ومن حيث المبدأ، فإن اختيار هذه المفاهيم يُعد منسجمًا مع طبيعة المشكلة البحثية، إذ تشكل هذه المتغيرات محورًا كلاسيكيًا في أدبيات الإدارة الحديثة. كما أن الدراسة قدمت تعريفات متعددة لإدارة الموارد البشرية من خلال الاستناد إلى عدد من الباحثين العرب والأجانب، وهو ما يعكس محاولة لتأصيل المفهوم نظريًا.

إلا أن النقد العلمي يقتضي الإشارة إلى أن التعريفات الواردة جاءت في أغلبها سرديّة تجميعية، دون بناء إطار مفاهيمي تكاملي يوضح الفروق الدقيقة بين "إدارة الأفراد" و"إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية"، أو يربط المفهوم بنموذج نظري محدد (مثل مدخل الكفاءات، أو إدارة الأداء المتكاملة). ورغم الإشارة إلى منظور الموارد (RBV) في الملخص الإنجليزي، فإن الدراسة لم توسع هذا الأساس النظري داخل الإطار العربي، ولم تبين عليه فرضياتها بشكل تحليلي معمق.

نقد الدراسة من حيث مصطلحات الدراسة

٢- تحديد الأبعاد ودرجة الضبط المفاهيمي

قامت الدراسة بتحديد أبعاد إدارة الموارد البشرية في أربعة محاور رئيسية: الاستقطاب، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، والتحفيز. وهذا التحديد يتسم بالوضوح والبساطة، غير أنه يثير تساؤلاً منهجياً حول سبب استبعاد ممارسات أخرى معترف بها في الأدبيات، مثل تخطيط الموارد البشرية، إدارة المسار الوظيفي، إدارة التعويضات الشاملة، أو إدارة المواهب. فقد ظهر في بعض الدراسات السابقة التي استعرضتها الدراسة نفسها أن "التخطيط" كان بعداً رئيسياً، لكنه لم يُدرج ضمن نموذج الدراسة الحالي، دون تبرير نظري واضح لهذا الاستبعاد.

أما بالنسبة لمفهوم "التميز المؤسسي"، فقد تم تناوله في بعدين: التميز القيادي والتميز في تقديم الخدمة. غير أن هذا التقسيم، رغم أهميته، لا يعكس بالضرورة الأطر العالمية للتميز المؤسسي مثل نماذج الجودة الشاملة أو نماذج التميز الأوروبي، والتي تتضمن أبعاداً أوسع (الاستراتيجية، الشراكات، العمليات، النتائج). وبالتالي، يمكن القول إن المفهوم قد تم تبسيطه بشكل قد يؤثر في عمق التحليل، خاصة في بيئة تعليمية حكومية تتداخل فيها أبعاد الأداء التنظيمي.

نقد الدراسة من حيث مصطلحات الدراسة

٣- العلاقة بين المفاهيم والمتغيرات

تميزت الدراسة بوضوح في تحديد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (التميز المؤسسي)، وصياغة فرضيات تربط بينهما عند مستوى دلالة إحصائية محدد. إلا أن النقد المنهجي يكشف أن العلاقة قد عُرضت بصيغة خطية مباشرة، دون إدراج متغيرات وسيطة أو معدّلة، مثل الثقافة التنظيمية أو نمط القيادة أو الهيكل الإداري، رغم أن بعض الدراسات الأجنبية التي استعرضتها الدراسة أشارت إلى أهمية هذه المتغيرات.

كما أن ارتفاع نسبة التفسير (٨١%) يدفع إلى التساؤل حول احتمال وجود تداخل مفاهيمي بين أداة قياس الممارسات وأداة قياس التميز، بما قد يؤدي إلى تضخيم معامل التحديد (R^2)، وهو أمر يستوجب تحليلاً أعمق لمدى تمايز المقاييس.

نقد الدراسة من حيث مصطلحات الدراسة

٤- الاتساق بين التعريف الإجرائي والقياس

من الناحية المنهجية، لم يعرض في النص بشكل تفصيلي التعريف الإجرائي لكل متغير وكيف تم تحويله إلى فقرات في الاستبانة. ويعد ذلك قصورًا نسبيًا؛ إذ إن قوة الدراسات التطبيقية تكمن في وضوح انتقال الباحث من المفهوم النظري إلى المؤشر الكمي. كما أن الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وهو مناسب لطبيعة الموضوع، إلا أن استخدامه دون دعم بنماذج تحليل متقدمة (مثل النمذجة بالمعادلات الهيكلية) قد يحد من القدرة على اختبار العلاقات المعقدة بين الأبعاد.

نقد الدراسة من حيث الدراسات السابقة

١- شمولية الاستعراض وتنوعه

تميزت الدراسة باستعراض عدد من الدراسات العربية والأجنبية الحديثة نسبيًا (٢٠١٨-٢٠٢٤)، مما يعكس حرص الباحثين على مواكبة الأدبيات المعاصرة. كما أن تنوع البيئات التطبيقية (جامعات، مصارف، شركات اتصالات، مؤسسات حكومية) أتاح للقارئ تكوين تصور عام عن العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والتميز أو الأداء المؤسسي.

غير أن هذا الاستعراض جاء في أغلبه بصيغة تلخيصية وصفية، تركز على عرض هدف الدراسة ومنهجها ونتائجها، دون تحليل نقدي مقارن يوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، أو يبرز الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها بشكل منهجي واضح.

نقد الدراسة من حيث الدراسات السابقة

٢- الربط بين الدراسات السابقة ومشكلة الدراسة

لم يتضح بشكل كافٍ كيف انتقلت الدراسة من عرض النتائج السابقة إلى تحديد المشكلة البحثية في الإدارة العامة للتعليم بالأحساء تحديداً. فالمتوقع في الدراسات المحكمة أن يتم إبراز فجوة بحثية محددة، مثل: نقص الدراسات في القطاع التعليمي الحكومي السعودي، أو غياب التركيز على بعد معين من أبعاد التميز، أو تضارب نتائج الدراسات السابقة. لكن الدراسة اكتفت بالإشارة العامة إلى أهمية الموضوع دون صياغة فجوة دقيقة.

نقد الدراسة من حيث الدراسات السابقة

٣- التحليل النقدي للدراسات السابقة

يلاحظ أن الباحثين لم يتناولوا نقاط ضعف الدراسات السابقة، مثل محدودية العينات، أو قصور أدوات القياس، أو اختلاف السياقات الثقافية، بل اقتصر العرض على النتائج الإيجابية الداعمة للعلاقة بين الممارسات والأداء. وهذا يقلل من الطابع النقدي المطلوب في الإطار النظري، ويجعل الدراسة تبدو امتدادًا تقريرياً للأدبيات، أكثر من كونها تطويراً لها.

نقد الدراسة من حيث الدراسات السابقة

٤- حداثة المراجع وتوازنها

رغم وجود دراسات حديثة، إلا أن بعض المراجع النظرية الأساسية كانت قديمة نسبيًا (١٩٩٩-٢٠٠٣)، وكان بالإمكان تعزيز الإطار النظري بمراجع أحدث في مجال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، أو التميز المؤسسي في القطاع العام، خاصة في ضوء التحولات المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠.

جوانب القوة في الدراسة

- ✓ تشكل الدراسة قوية من حيث ارتباطها بسياق تطبيقي حيوي، وهو الإدارة العامة للتعليم بالأحساء. فالقطاع التعليمي يمثل ركيزة أساسية في التنمية الوطنية، وبالتالي فإن الربط بين ممارسات الموارد البشرية والتميز المؤسسي يحمل قيمة عملية عالية.
- ✓ جاءت الفرضيات واضحة ومباشرة، مع تحديد مستوى الدلالة الإحصائية، وهو ما يعكس التزامًا بالمنهجية العلمية في اختبار العلاقات بين المتغيرات.
- ✓ اعتمدت الدراسة على عينة بلغت ٢٤٣ موظفًا وموظفة، وهو حجم مناسب نسبيًا لتحليل الانحدار المتعدد. كما تم استخدام برنامج SPSS وإجراء معاملات ارتباط وانحدار واختبارات دلالة، مما يعكس توظيفًا جيدًا للأدوات الإحصائية التقليدية.
- ✓ أبرزت الدراسة أن التدريب والتطوير كان الأكثر تأثيرًا في تحقيق التميز المؤسسي، وهي نتيجة منطقية ومهمة لصناع القرار، كما قدمت توصيات عملية تتعلق بتعزيز العدالة في الحوافز وتطوير نظم تقييم الأداء.

جوانب الضعف في الدراسة

- ✓ رغم عرض المفاهيم، إلا أن الدراسة لم تبين نموذجًا نظريًا متكاملًا يربط بين المتغيرات ضمن إطار فلسفي أو استراتيجي واضح، مما يجعلها أقرب إلى الدراسة التطبيقية التقليدية.
- ✓ اقتصار النموذج على علاقة مباشرة بين الممارسات والتميز قد يكون تبسيطًا مفرطًا للواقع التنظيمي، خاصة في مؤسسة حكومية تتأثر بعوامل تنظيمية وثقافية متعددة.
- ✓ اعتمدت الدراسة على الاستبانة فقط كمصدر للبيانات، دون استخدام أدوات نوعية (مقابلات، تحليل وثائق)، مما قد يحد من عمق الفهم ويعرض النتائج لتحيز الاستجابة الذاتية.
- ✓ اقتصار الدراسة على إدارة تعليم واحدة في منطقة محددة يجعل إمكانية تعميم النتائج على بقية الإدارات التعليمية أو القطاعات الحكومية محدودة.
- ✓ افتقر عرض الدراسات السابقة إلى التحليل المقارن والنقد المنهجي، مما قلل من إبراز القيمة المضافة الحقيقية للدراسة الحالية.

المرجع

البوحنه، م. ب. (٢٠٢٥). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي داخل الإدارة العامة للتعليم بالأحساء –

المملكة العربية السعودية. ٦ (٧٢). Retrieved from

<https://www.ijrsp.com/pdf/issue-72/7.pdf>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

