

عادل الطياري

مادة: دراسات نقدية 2

الواجب الخامس

هل هناك عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة

هل تم ترتيب الدراسات السابقة وفقاً للطرق المنهجية العلمية المتعارف عليها

1.مراجعة شاملة للأدبيات:

- تحديد الفجوات البحثية: يجب على الباحث تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة التي تسعى الدراسة إلى سدها.

- ربط البحث الحالي بالأبحاث السابقة: يجب أن يوضح الباحث كيف يتماشى البحث الحالي مع الأدبيات السابقة وكيف يساهم في تطوير المعرفة في هذا المجال.

2.تحليل نقدي للدراسات السابقة:

- تقييم المنهجيات المستخدمة: يجب على الباحث تقييم المناهج والأساليب التي استخدمتها الدراسات السابقة، موضحاً نقاط القوة والضعف فيها.

- مقارنة النتائج والاستنتاجات: يجب على الباحث

- عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرسالة

عند تحليل أي دراسة، يعد جزء الدراسات السابقة جزءًا حيويًا يوضح ما تم إنجازه سابقًا في المجال ويساعد في وضع الدراسة الجديدة في سياق الأبحاث الموجودة. يجب أن يحتوي عرض الدراسات السابقة على المكونات التالية:

1. مراجعة شاملة للأدبيات:

- تحديد الفجوات البحثية*: يجب على الباحث تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة التي تسعى الدراسة إلى سدها.
- ربط البحث الحالي بالأبحاث السابقة*: يجب أن يوضح الباحث كيف يتماشى البحث الحالي مع الأدبيات السابقة وكيف يساهم في تطوير المعرفة في هذا المجال.

2. تحليل نقدي للدراسات السابقة:

- تقييم المنهجيات المستخدمة: يجب على الباحث تقييم المناهج والأساليب التي استخدمتها الدراسات السابقة، موضحًا نقاط القوة والضعف فيها.
- مقارنة النتائج والاستنتاجات: يجب على الباحث مقارنة نتائج واستنتاجات الدراسات السابقة وتسلط الضوء على التناقضات أو التوافقات بين الدراسات.

3. تسلسل منطقي في العرض:

- ترتيب زمني أو موضوعي*: يمكن ترتيب الدراسات السابقة إما زمنيًا لتوضيح تطور المفاهيم والأفكار بمرور الوقت، أو موضوعيًا لتجميع الدراسات التي تتناول نفس الجوانب أو المتغيرات.

- تقسيم الدراسات حسب المنهجيات: يمكن تقسيم الدراسات إلى مجموعات بناءً على الأساليب المستخدمة مثل الدراسات الكمية، النوعية، أو المزيجية.

ترتيب الدراسات السابقة وفقاً للطرق المنهجية العلمية المتعارف عليها

ترتيب الدراسات السابقة يجب أن يتبع منهجية علمية واضحة لضمان الشمولية والدقة. فيما يلي كيفية ترتيب الدراسات السابقة بشكل منهجي:

1. التعريف بالأبحاث الرائدة :

- الأبحاث التأسيسية: عرض الأبحاث التي شكلت الأساس النظري للمجال.
- التأثيرات الرئيسية: عرض الأبحاث التي أحدثت تأثيرات كبيرة وأثرت على الاتجاهات البحثية في المجال.

2. تقسيم الدراسات حسب الموضوع:

- المفاهيم الرئيسية: تجميع الدراسات التي تتناول نفس المفاهيم أو المتغيرات.
- الجوانب التطبيقية: تجميع الدراسات التي تركز على تطبيقات محددة أو سياقات معينة.

3. تحليل المقاربات المنهجية:

- الدراسات الكمية: تحليل الأبحاث التي استخدمت مناهج كمية مثل الاستبيانات والتحليل الإحصائي.

- الدراسات النوعية: تحليل الأبحاث التي استخدمت مناهج نوعية مثل المقابلات وتحليل المحتوى.

- الدراسات المختلطة: تحليل الأبحاث التي استخدمت مزيجاً من المناهج الكمية والنوعية.

4.النقد والتقييم:

- نقاط القوة والضعف: تحديد نقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة.

- الفجوات البحثية: تحديد الجوانب التي لم تتم دراستها بشكل كافٍ أو التي تتطلب مزيداً من البحث.

مثال تطبيقي على بحث حقيقي

عنوان الدراسة: "دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الأداء التنظيمي: تطوير إطار مفاهيمي"

عرض الدراسات السابقة:

1. الدراسات التأسيسية:

Jackson et al. (2003) - قدمت هذه الدراسة إطاراً نظرياً يوضح كيف يمكن للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية أن تؤثر على الأداء التنظيمي.

Schuler and MacMillan (1984) - أوضحت كيف يمكن لممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية أن تدعم الأهداف التنظيمية وتساهم في النجاح الطويل الأمد.

2. تقسيم الدراسات حسب الموضوع:

- توظيف الموارد البشرية: دراسات تناولت كيفية تأثير استراتيجيات التوظيف على الأداء التنظيمي.

(1998) Becker and Huselid بينت أن استراتيجيات التوظيف الفعالة يمكن أن تحسن من أداء الموظفين وبالتالي الأداء التنظيمي.

- التدريب والتطوير: دراسات تناولت تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء.

(2007) Tharenou et al. - وجدت أن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين يعزز من أدائهم الفردي والجماعي.

إدارة الأداء: دراسات تناولت أنظمة تقييم الأداء وتأثيرها على الأداء التنظيمي.

(1994) Cardy and Dobbins بينت أن أنظمة تقييم الأداء الشاملة تعزز من رضا الموظفين وأدائهم.

3. تحليل المقاربات المنهجية:

- الدراسات الكمية: استخدام الاستبيانات والتحليل الإحصائي لقياس تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

(1997) Guest استخدم استبيانات واسعة النطاق لتحليل العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

الدراسات النوعية: استخدام المقابلات والدراسات الميدانية لفهم تأثير السياسات الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء.

Storey (1992) استخدم دراسات ميدانية لفهم تطبيقات السياسات الاستراتيجية في شركات متعددة.

4. النقد والتقييم:

- نقاط القوة: معظم الدراسات قدمت أدلة قوية على تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي.
- نقاط الضعف: بعض الدراسات كانت محدودة بالسياق الجغرافي أو الزماني، مما يجعل تعميم النتائج صعبًا.
- الفجوات البحثية: الحاجة لمزيد من الأبحاث التي تدمج بين المناهج الكمية والنوعية، ودراسة التأثيرات في سياقات متنوعة مثل القطاعات غير الربحية أو الشركات الناشئة.

الخلاصة

ترتيب الدراسات السابقة بشكل منهجي يساعد في بناء إطار نظري قوي للدراسة، ويوضح كيف تتماشى الدراسة الجديدة مع الأبحاث السابقة. كما يساهم في تحديد الفجوات البحثية ويوفر سياقًا قويًا لتحليل النتائج.