

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. أشرف الفندي

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف الخامس
نقد الدراسات السابقة

MGM777-2
دراسات نقدية 2

إعداد
تشريك علم الدين عموري



عنوان الدراسة: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي دراسة تحليلية للتطبيقات الحديثة في المؤسسات التعليمية

إعداد: أروى بنت عبد العزيز عساف العساف

سنة النشر: 1/10/2025م

تم النشر: المجلة العربية للعلوم التربوية والتقولوجية

الرابط: https://journals.ekb.eg/article_463109.html

نقد الدراسات السابقة:

1- أسلوب العرض والتنظيم: اتبعت الباحثة أسلوب التسلسل الزمني العكسي (من الأحدث إلى الأقدم)، حيث بدأت بدراسات 2024 وانتهت بدراسات 2020، كما استخدمت التصنيف حسب اللغة بفصل الدراسات العربية (9 دراسات) عن الأجنبية (3 دراسات) تحت عنوان واضح (الدراسات الأجنبية) قبل الأجنبية رغم عدم ذكر عنوان للدراسات العربية، وكان هذا التنظيم يساعد القارئ على متابعة تطور الموضوع زمنياً.



نقد الدراسات السابقة:

2- توثيق شامل ودقيق لكل دراسة، توثيق شامل ودقيق لكل دراسة، حيث تضمن العرض: اسم الباحث والسنة، العنوان كاملاً، الأهداف، المنهجية، العينة، النتائج الرئيسية، وأحياناً التوصيات، كما تم توثيقها في المراجع أيضاً بذكر المجلد والعدد والصفحات، هذا يعكس دقة منهجية عالية من الباحثة في التوثيق العلمي، ويسهل على القارئ الرجوع إلى المصادر الأصلية.

– الأزوري، بوانر خال علي. (2022). دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي دراسة ميدانية على الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، (48)، 280-253.

– آل فراج، أشواق بنت عبدالله بن ناصر. (2024). متطلبات تطبيق الإدارة الاستراتيجية لتحقيق جودة المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية. مجلة بحوث، 4(10)، 70-97.

– الغامدي، سلوى عبد الخالق أحمد. (2022). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي (دراسة حالة - شركة المجدوعي القابضة). المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 3(35)، 189-2015.

– الفحيلة، إبراهيم بن زيد. (2024). تطوير إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية السعودية لتحقيق الميزة التنافسية تصوّر مقترح. مجلة البحث العلمي في التربية، 25(3)، 1-32.

الدراسة	السنة	الدولة	القطاع
الفحيلة (2024)	2024	السعودية	تعليم (مدارس أهلية)
آل فراج (2024)	2024	السعودية	تعليم (مؤسسات تعليمية)
المرداس (2023)	2023	السعودية	STC (شركة اتصالات)
الغامدي (2022)	2022	السعودية	قطاع خاص (شركة المجدوعي القابضة)
الأزوري (2022)	2022	السعودية	تعليم (الإدارة العامة للتعليم بجدة)
الخالدي (2022)	2022	السعودية	قطاع خاص (شركة الفهاد)
الكندري (2021)	2021	الكويت	حكومي (وزارات وهيئات حكومية)
عسيري (2020)	2020	السعودية	حكومي (أجهزة حكومية)
الشهري وبن شحبل (2020)	2020	السعودية	تعليم (وزارة التعليم)
Alawwad (2024)	2024	السعودية	قطاع خاص (يرطبق على رؤية 2030)
Alghofaily (2023)	2023	السعودية	تعليم (جامعات)
Nafari & Rezaei (2021)	2021	إيران	صحي (مستشفى عام)

نقد الدراسات السابقة:

3- التغطية الزمنية: غطت الدراسات الفترة (2020-2024) بشكل جيد، مع تركيز على الدراسات الحديثة (7 دراسات من 2022-2024)، **لكن هناك غياب للدراسات الكلاسيكية (القديمة) المؤسسة للموضوع.**

4- التغطية الجغرافية والقطاعية: تركزت على **السعودية** بشكل كبير (**9 دراسات**) مع دراسة **كويتية** واحدة، ودراسة **إيرانية** واحدة، أما قطاعياً: تنوعت بين التعليم، الاتصالات، الشركات القابضة، الوزارات الحكومية، **ممكن القول بأن التغطية الجغرافية محدودة للغاية** ومركزة بشكل كبير على السياق السعودي (83%)، مع غياب شبه كامل للدراسات من دول عربية أخرى، **هذا يحد من إمكانية مقارنة النتائج ببيئات مختلفة.**

5- تغطية الدراسات السابقة للأبحاث المهمة والحديثة:

غطت الدراسات السابقة الأبحاث المهمة والحديثة بدرجة جيدة، خاصة من حيث:

1- **الحدث الزمنية (2020-2024)**

2- **التركيز على السياق السعودي (9 دراسات)**

3- **تنوع القطاعات (تعليم، اتصالات، خاص، حكومي)**

لكن هناك فجوات مهمة يمكن أن تضيفها الدراسة الحالية:

1- **الربط برؤية 2030:** الدراسات السابقة لم تركز على هذا السياق الوطني المهم.

2- **التحليل المتكامل:** معظم الدراسات السابقة اعتمدت على عينات محدودة أو قطاعات غير تعليمية.

3- **الدراسات النوعية:** غياب الدراسات التي تقدم فهماً عميقاً للظاهرة.

4- **التغطية الدولية – يمكن تعزيز المقارنات بدراسات من دول عربية وأجنبية متنوعة.**



نقد الدراسات السابقة:

6- تحديد الفجوة البحثية: لم تحدد الباحثة الفجوة البحثية صراحة ولكن اكتفت على إظهار أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة فقط وذلك في فقرة التعقيب آخر الفصل، وهذا يظهر تكامل الدراسة مع الأدبيات، لكنه لا يظهر الاختلاف أو الإضافة، كما أنها لم تذكر نقاط الضعف في الدراسات السابقة (مثل: عينات صغيرة، قطاعات محدودة، غياب دراسات في التعليم السعودي) أو نقاط القوة الواضحة حيث تميزت دراسة الأزوري (2022) بحجم عينتها الكبير (1085 موظفا) مما يعزز إمكانية تعميم النتائج، ولو كنت مكان الباحثة لوضعت فقرة في آخر فصل الدراسات السابقة، هكذا:

(من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي في قطاعات مختلفة كالاتصالات (المرداس، 2023) والقطاع الخاص (الغامدي، 2022؛ الخالدي، 2022) والقطاع الحكومي (الكندري، 2021؛ عسيري، 2020)، كما توجد دراسات تناولت الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في قطاع التعليم بشكل عام (الفحيلة، 2024؛ آل فراج، 2024؛ الأزوري، 2022)، إلا أن – وحسب اطلاع الباحثة – لا توجد دراسة – عربية أو سعودية على وجه الخصوص – تناولت الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية السعودية في ضوء متطلبات رؤية (2030) بشكل تحليلي متكامل، كما أن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على عينات محدودة أو قطاعات غير تعليمية، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على السياق التعليمي، لذلك، تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل شامل للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية السعودية، وربطها بمتطلبات رؤية 2030.

تقييم الدراسات السابقة

يمكن ترقية وتعزيز فصل الدراسات السابقة بإضافة:
نقد منهجي للدراسات (نقاط القوة والضعف)
فقرة مستقلة لتحديد الفجوة البحثية
توثيق أوجه الاختلاف بشكل أوسع
إضافة دراسات من دول عربية متنوعة



Thank You