

دراسات نقدية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة التاسعة: نقد ورقة خاصة بالباحث

البحث المختار

ورقتي البحثية بعنوان:

"أسباب وآثار دوران العمالة بين العمال السعوديين وغير السعوديين في القطاعين الخاص والعام في المملكة العربية السعودية: تحليل مستند إلى بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية "

رابط النشر:

<https://mojr.midocean.edu.km/researches/1e1c68be-b074-4953-b727-1fa1f97f58ff>

المقدمة

المقدمة طويلة جدًا وقد يفقدها التوازن الأكاديمي لأنها تحتوي تفاصيل تشبه المراجعة الأدبية وهو ما يطيلها دون حاجة.

كذلك تفتقد المقدمة لسؤال البحث أو الفرضيات, لأن البيانات التي أبحث عنها لا تحتاج لعمل أسئلة وفرضيات لعدم وجود استبانة تقصي أسباب دوران العمالة بالقطاعين العام والخاص. وهذا جعلني اعتمد على البيانات الحكومية من خلال مصادر المعلومات المفتوحة لتقديم تحليل أكثر على عنوان البحث وهو أساس هدف وفكرة البحث.

تكرار الفكرة أكثر من مرة وتمت إعادة نفس المعنى بعدة صيغ مثل ارتفاع الدوران في القطاع الخاص, ضعف الأمن الوظيفي, قلة فرص النمو. التكرار واضح عند قراءة تلك الفقرات التي تشرح نفس النقطة.

وجود مقارنة مع بعض الدول بالمقدمة غير مستحسن لأن مكانها ضمن مقارنة النتائج

المقدمة

لتحسين المقدمة فمن الأفضل إعادة صياغة مشكلة البحث بشكل مباشر, وإضافة أسئلة بحثية واضحة, وإزالة التكرار وتنظيم الفقرات.

كذلك دمج الفقرات المتشابهة في فقرة واحدة محكمة. نقل بيانات الإشارات إلى قسم المقارنة أو النتائج, وتخفيف حجم المقدمة لتصبح أكثر تركيزًا.

الإطار النظري

غياب إطار مفاهيمي موحد، حيث تم طرح 3 نظريات، هرم ماسلو، ونظرية هيرزبيرغ، ونظرية الاندماج الوظيفي. ولكن لم يتم دمجها في نموذج واحد يبرّر استخدامها في الدراسة. لا توجد خريطة واضحة تربط الإطار النظري بأسئلة البحث أو منهجيته.

وكان من الأفضل تلخيص تلك النظريات أو استنتاج ما يتوافق بينها لعمل إطار موحد يشمل ما يحتاجه العاملين للحفاظ على أعمالهم أو التقليل من عملية دورانهم.

بناء إطار نظري موحد أو اقتراح نموذج يجمع احتياجات ماسلو، عوامل هيرزبيرغ ومكونات الاندماج الوظيفي لتوضيح كيف ستؤثر على قرار البقاء أو المغادرة.

الدراسات السابقة

استخدام مصادر قديمة بعض المراجعيات تعود إلى 2002 و2007 و2010، مما يقلل حداثة الدراسة. إدراج دراسات من الإمارات والمملكة المتحدة دون تبرير أكاديمي كافٍ

لذلك بعض الدراسات والمقارنات تحتاج إلى تفسير، ولماذا هذه المقارنات؟ وكيف تخدم أهداف البحث؟ لذلك ربط الدراسات السابقة مباشرة بأسئلة البحث مثل، كيف تثبت الدراسات السابقة أن ضعف الأمن الوظيفي يزيد الدوران؟ وهل تختلف دوافع الدوران بين السعوديين والوافدين؟

كذلك تحسين التحليل النقدي للدراسات بدل سرد النتائج، ويجب تفسيرها ومقارنتها وربطها بالسياق السعودي. وتحديث المراجع بإضافة دراسات حديثة مثلاً إلى خمس سنوات سابقة، حول التوطين والعمالة الوافدة

المنهجية والعينة

اختيار عينة بحجم 500,000 موظف كبير جدًا ولم يتم تبريره إحصائيًا ولا توجد معادلة أو سبب منهجي معين. وإنما تم الاعتماد على البيانات المستمدة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومنصة البيانات المفتوحة، والهيئة العامة للإحصاء، حيث توفر هذه المصادر صورة شاملة لمعدلات دوران الموظفين حسب القطاع والجنسية والفئة العمرية، وتغطي البيانات فترة زمنية تمتد لخمس سنوات، مما يتيح تحليل الاتجاهات العامة لدوران الموظفين على مستوى المملكة.

وهو السبب في عدم توضيح أداة الاستبيان ولم يذكر عدد الأسئلة ولا يوجد اختبار الصدق والثبات. كذلك عدم توضيح بين المتغيرات أو التمييز بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. ولم يتم توضيح عدد المقابلات أو طريقة اختيار المشاركين.

كل ذلك بسبب اعتمادي على البيانات والمصادر المفتوحة

المنهجية والعينة

الأفضل تبرير حجم العينة علمياً أو تحديد حجم العينة وتوضيح سبب استخدام بيانات شاملة. وتحديد عدد المقابلات.

تفصيل أدوات البحث من خلال وصف الاستبيان، عدد الأسئلة، نوع المقياس، واختبارات الصدق والثبات.

تحديد المتغيرات بوضوح مثل المتغير التابع، معدل دوران الموظفين. المتغيرات المستقلة: الأمن الوظيفي، التعويضات، التطور المهني، التوازن بين العمل والحياة

النتائج

هناك تداخل بين عرض النتائج وتفسيرها حيث تم إدخال تفسيرات مطوّلة داخل قسم النتائج، وهو ما يُفترض نقله إلى قسم المناقشة.

الاتساق الزمني للبيانات به اختلافات حيث تمت مقارنة سنوات مختلفة مثل 2014، 2015، حيث كانت بيانات الفترة الزمنية التي اعتمدت عليها ما بين 2019 - 2023.

المقارنات الدولية مع المملكة المتحدة والإمارات لم تُربط بسؤال بحثي محدد.

النتائج

كان من الأفضل فصل النتائج عن المناقشة والاكتفاء بعرض الأرقام والجداول في هذا القسم، ونقل التفسير لقسم مستقل.

توحيد الإطار الزمني واستخدام سنوات متقاربة أو تبرير اختلاف السنوات إحصائياً.

تعزيز القوة الإحصائية بإضافة اختبارات دلالة للفروق بين القطاعات والجنسيات.

تحسن المقارنات الدولية وتحسين الربط بينها وتبرير ذلك.

الخاتمة ومناقشة النتائج والتوصيات

تكرار بعض النتائج دون عمق تحليلي وإعادة عرض نتائج سبق ذكرها دون إضافة تفسير نظري. الجمع بين الخاتمة والمناقشة، ويفضل فصل الخاتمة عن مناقشة النتائج لضمان وضوح البناء الأكاديمي.

الاعتماد الكبير على مصادر قديمة نسبياً، بعض المراجع لسنة 2002 وسنة 2007 حيث انها تقلل من حداثة الاستنتاجات.

التوصيات عادية تم ذكرها من قبل بحوث سابقة دون التطرق لتوصيات تواكب التطور بالأعمال الحديثة خصوصاً بعد الاعتماد على التقنية بشكل كبير.

الخاتمة ومناقشة النتائج والتوصيات

وللتحسين الافضل فصل الأقسام وجعل الخاتمة مختصرة، ونقل التحليل الموسّع إلى قسم مناقشة مستقل.
ربط النتائج بالنظريات بشكل أعمق إبراز كيف تدعم النتائج نظريات ماسلو وهيرزبرغ والاندماج الوظيفي.
تحويل التوصيات إلى توصيات تنفيذية مثل تحديد مدة العقود المقترحة وعمل مؤشرات قياس لخفض الدوران
إضافة حدود الدراسة ومقترحات لأبحاث مستقبلية
تحديث المراجع بإدراج دراسات حديثة بعد 2020 مرتبطة بسوق العمل السعودي ورؤية 2030

وشكراً