

"مهارات بحثية (٢)"

دور الادارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية واداء العاملين
بالتطبيق على عينة من الجامعات بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالبة: نوف عبدالعزيز النعيم

الرقم الجامعي: 232001528

اسم الدكتورة:

سارة محمود

رابط الدراسة:

<https://doi.org/10.56989/benkj.v4i2.800>

مارس ٢٠٢٤ م

نقد الدراسات المرجعية

أولاً: تنوع الدراسات المرجعية

- تم تضمين عدة دراسات تتناول موضوعات ذات صلة، مثل الكفاءة الإدارية، العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وأداء العاملين، واستخدام التكنولوجيا في الإدارة.
- الدراسات تغطي مجالات مختلفة مثل القطاع الحكومي والخاص.
- التنوع محدود في مجالات الدراسة. تركز معظم الدراسات على الكفاءة الإدارية والتخطيط الاستراتيجي، ولكنها لا تشمل موضوعات مثل تأثير الثقافة التنظيمية أو الابتكار في الإدارة الاستراتيجية.
- معظم الدراسات تركز على الدول العربية (مثل السودان، مصر، والسعودية) دون استعراض الأدبيات الدولية. هذا يقلل من التنوع الجغرافي والفرص لمقارنة النتائج.

ثانياً: حداثة الدراسات

- هناك دراسات حديثة مثل دراسة محمد سيد أحمد (2019) وسارة الطيب محمد (2018).
- على الرغم من وجود دراسات حديثة، فإن بعض المواضيع قديمة نسبياً ولا تعكس التطورات الأخيرة في الإدارة الاستراتيجية والموارد البشرية.
- غياب الوضوح حول الدراسات التي تمت خلال آخر خمس سنوات، وهو أمر حيوي في البحوث الأكاديمية لضمان حداثة الأدبيات.

ثالثاً: العلاقة مع موضوع البحث

- الدراسات المستعرضة تسلط الضوء على العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية وأداء العاملين.
- تشير بعض الدراسات إلى قضايا ذات صلة مباشرة بموضوع البحث، مثل التكنولوجيا وأثرها على الإدارة.
- بعض الدراسات تتناول مواضيع عامة قد لا تكون على صلة وثيقة بالسياق الأكاديمي والجامعات السعودية.
- لم يتم تحليل الفجوات التي تغطيها هذه الدراسات بشكل واضح، مثل كيف تُكمل بعضها البعض أو تُبرز مواضيع النقص في الأدبيات السابقة.

رابعاً: التغطية الشاملة:

- هناك تغطية لمجموعة واسعة من القضايا الإدارية مثل الكفاءة، الحوافز، والتخطيط الاستراتيجي.
- بعض الدراسات تفتقر إلى الربط بين الإدارة الاستراتيجية والتنمية البشرية بشكل متكامل.
- القليل من الدراسات السابقة ركزت على الأداء الوظيفي للعاملين كعنصر رئيسي.

النقد العام

نقاط الضعف	الإيجابيات
• قلة التنوع الجغرافي والجمالي في الدراسات السابقة. • غياب التحليل النقدي لربط الدراسات ببعضها وتحديد الفجوات البحثية. • غياب التوازن بين الدراسات القديمة والحديثة. • محدودية الدراسات التي تتناول الجامعات وسياق البحث بشكل خاص. • عدم وجود الدراسات الأجنبية التي توضح مشكلة البحث من جانب دولي علي نطاق أوسع.	• وجود دراسات ذات صلة مباشرة بالإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية. • بعض الدراسات حديثة نسبياً وتتناول موضوعات جديدة.