

دراسات نقدية ٢ – الاسبوع العاشر

وظائف إدارة الكفاءات وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة
ميدانية لعينة من المؤسسات بتلمسان

إعداد الطالبة/
ظي علي القحطاني
دكتوراه إدارة عامة

٢٠٢٦



تاريخ النشر وحدثة المراجع

تظهر الدراسة درجة متوسطة من الالتزام بحدثة المراجع، حيث تم الاعتماد على مزيج من الدراسات الحديثة نسبيًا إلى جانب مراجع تقليدية تُستخدم في بناء الإطار النظري لمجال إدارة الموارد البشرية. هذا التوازن يُعد مقبولًا من الناحية الأكاديمية، لأن موضوع إدارة الكفاءات يركز على نظريات تأسيسية لا تزال صالحة للاستخدام، مثل نظريات الأداء والتحفيز والسلوك التنظيمي.

لكن بالمقابل، يُلاحظ أن التطورات الحديثة في المجال – مثل إدارة الكفاءات الرقمية، والتحول الرقمي في الموارد البشرية، واستخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء – لم تحظَ بحضور قوي في قائمة المراجع. وهذا يشير إلى أن الدراسة لم تستثمر بشكل كافٍ الأدبيات الحديثة خلال آخر خمس إلى عشر سنوات، وهو ما قد يقلل من مواكبتها للتحويلات المعاصرة في بيئة العمل الحديثة.

إن حداثة المراجع جيدة من حيث الأساس النظري، لكنها تحتاج إلى تعزيز واضح بالمصادر الحديثة لضمان مواكبة التطور السريع في مجال إدارة الموارد البشرية.

تنوع المصادر

تتسم الدراسة بدرجة مقبولة من التنوع في مصادرها، حيث شملت كتبًا أكاديمية، ودراسات علمية سابقة، وأبحاثًا في مجال الإدارة والموارد البشرية. هذا التنوع ساعد في بناء إطار نظري يغطي المفاهيم الأساسية لإدارة الكفاءات والأداء الوظيفي من زوايا متعددة.

إلا أن هذا التنوع يظل محدودًا من حيث العمق والتخصص، إذ يغلب عليه الطابع النظري التقليدي، مع ضعف نسبي في استخدام الدراسات التطبيقية الحديثة أو التقارير المؤسسية التي تعكس واقع المؤسسات بشكل مباشر. كما أن هناك نقصًا في إدماج المراجع متعددة التخصصات التي تربط إدارة الكفاءات بمجالات حديثة مثل التحول الرقمي وإدارة البيانات.

إن التنوع في المصادر يُعد مقبولًا، لكنه لا يرقى إلى المستوى الذي يعكس شمولية علمية متكاملة تغطي جميع أبعاد الموضوع.

صلة المراجع بالموضوع

من حيث الصلة، تُظهر المراجع المستخدمة انسجامًا واضحًا مع موضوع الدراسة، حيث تركز على مفاهيم إدارة الكفاءات، وتقييم الأداء، والتدريب، والتحفيز الوظيفي. هذا يعكس اختيارًا مناسبًا في الجملة العامة للمراجع، ويؤكد أن الباحث حاول الحفاظ على ارتباط مباشر بين الأدبيات ومتغيرات الدراسة.

لكن رغم هذا الانسجام العام، إلا أن بعض المراجع تبدو ذات طابع عام في مجال الإدارة دون أن تتناول بشكل مباشر العلاقة الدقيقة بين إدارة الكفاءات وتحسين الأداء داخل السياق المؤسسي الحديث. وهذا يجعل بعض أجزاء الإطار النظري أقرب إلى التعميم منه إلى التخصص الدقيق.

إن صلة المراجع بالموضوع جيدة، لكنها تحتاج إلى مزيد من التخصيص والتركيز على الدراسات الأكثر ارتباطًا بمتغيرات البحث بشكل مباشر.

توظيف المراجع في دعم الحجج والنظريات

تستخدم المراجع في الدراسة لدعم المفاهيم الأساسية وتوضيح الإطار النظري، حيث يتم الاستناد إلى الأدبيات السابقة في شرح مفهوم إدارة الكفاءات وأثرها على الأداء الوظيفي. وهذا يعكس التزامًا عامًا بالمنهج العلمي في توظيف المصادر.

إن أسلوب التوظيف يميل في بعض الأحيان إلى الوصف أكثر من التحليل، حيث يتم عرض أفكار الباحثين السابقين دون مناقشتها أو مقارنتها بشكل نقدي. كما أن الربط بين الجانب النظري والتطبيق الميداني ليس دائمًا واضحًا بالشكل الكافي، مما يقلل من قوة الاستنتاجات النهائية.

إن توظيف المراجع جيد من حيث الاستخدام الأساسي، لكنه يحتاج إلى تعزيز الجانب التحليلي والنقدي لرفع القيمة العلمية للدراسة.

تنسيق المراجع

من الناحية الشكلية، يُفترض أن تخضع المراجع لنظام توثيق أكاديمي موحد مثل APA أو غيره من الأنظمة المعتمدة. وفي هذا النوع من الدراسات، قد يظهر أحياناً عدم اتساق في طريقة كتابة المراجع بين داخل النص وقائمة المراجع النهائية.

إذا كان هذا التباين موجوداً، فإنه يُعد نقطة ضعف شكلية تؤثر على مستوى الاحترافية الأكاديمية للدراسة، حتى وإن كانت المراجع في حد ذاتها صحيحة. أما في حال الالتزام الكامل بنظام توثيق واحد، فإن ذلك يعكس دقة الباحث واهتمامه بالمعايير العلمية. يمكن تقييم التنسيق بأنه متوسط، مع حاجة إلى مزيد من التوحيد والدقة في التطبيق.

دقة الاقتباس

تشكل دقة الاقتباس من العناصر الأساسية في تقييم جودة البحث العلمي. في هذه الدراسة، يظهر أن الاقتباسات تُستخدم بشكل عام لدعم التعاريف والمفاهيم الأساسية، وهو أمر إيجابي من حيث الالتزام بالأمانة العلمية.

إن استخدام الاقتباسات يميل في بعض الأحيان إلى الطابع التقريري دون تحليل كافٍ، أي أنها تُستخدم كدعم معلوماتي أكثر من كونها أداة للنقاش العلمي. وهذا يقلل من العمق التحليلي المطلوب في الدراسات الأكاديمية. إن الاقتباس صحيح من حيث المبدأ، لكنه يحتاج إلى توظيف أكثر تحليلية وربطاً بالسياق البحثي.

عدد المراجع وكفايته

يشكل عدد المراجع عنصراً مهماً في تحديد مدى شمولية الدراسة وعمقها العلمي. في هذه الدراسة، يبدو أن عدد المراجع في المستوى المقبول، حيث يغطي الجوانب الأساسية لموضوع إدارة الكفاءات والأداء الوظيفي.

بالنظر إلى اتساع هذا المجال وتطوره المستمر، فإن العدد قد لا يكون كافياً لتعكس جميع الاتجاهات الحديثة في الأدبيات العلمية، خصوصاً تلك المتعلقة بالممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. إن عدد المراجع يُعد كافياً بشكل عام، لكنه يحتاج إلى توسع إضافي لتعزيز شمولية التحليل العلمي.

الربط بين المراجع وتحليل الأدبيات

يلاحظ أن عرض الدراسات السابقة في هذه الدراسة يتم غالبًا بطريقة وصفية متتابعة، دون وجود تحليل نقدي مقارنة واضح بين المراجع المختلفة. هذا الأسلوب يقلل من القدرة على إبراز الفجوات البحثية أو أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة.

كان من الأفضل أن يتم تحليل الأدبيات بشكل أكثر عمقًا، من خلال مقارنة نتائج الدراسات، وتحديد الاتجاهات العامة، واستخلاص الفجوات البحثية بشكل واضح يخدم مشكلة الدراسة. إن الربط بين المراجع يُعد ضعيفًا نسبيًا، ويحتاج إلى تطوير في جانب التحليل النقدي والمقارن.

استخدام المراجع الأجنبية

يشكل استخدام المراجع الأجنبية عنصرًا مهمًا في تعزيز القيمة العلمية لأي دراسة في مجال الإدارة، نظرًا لتطور هذا المجال بشكل كبير في الأدبيات العالمية.

في هذه الدراسة، إذا كان الاعتماد الأكبر على المراجع العربية، فإن ذلك يُعد نقطة ضعف نسبية، لأنه يقلل من انفتاح الدراسة على التجارب العالمية الحديثة في إدارة الكفاءات، مثل النماذج الأوروبية والأمريكية في إدارة الأداء وإدارة المواهب.

غياب أو محدودية هذه المراجع الأجنبية يجعل الدراسة أقرب إلى السياق المحلي، ويحد من قدرتها على المقارنة العالمية. لذلك، فإن استخدام المراجع الأجنبية يُعد محدودًا ويحتاج إلى تعزيز واضح.

الخاتمة

تشكل الدراسة جيدة من حيث اختيار موضوعها وتوظيفها للمراجع الأساسية في مجال إدارة الكفاءات والأداء الوظيفي، إلا أنها تعاني من بعض أوجه القصور المنهجية المتعلقة بالمراجع، أبرزها:

- ضعف نسبي في حداثة بعض المصادر
- محدودية في التنوع التخصصي والدولي
- ميل إلى الطابع الوصفي أكثر من التحليلي
- ضعف في الربط النقدي بين الدراسات السابقة
- حاجة إلى تعزيز استخدام المراجع الأجنبية الحديثة

إن تطوير هذه الجوانب كان سيمنح الدراسة قوة علمية أكبر، ويجعل نتائجها أكثر عمقاً وارتباطاً بالتطورات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية.

المرجع

Fettouh, K. (2022).
تحسين الأداء الوظيفي دارسة ميدانية لعينة من المؤسسات
بتلمسان. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/360617122_wzayf_adart_alkfaat_wathrha_fy_thsyn_alada_alwzyfy_darst_mydanyt_lynt_m_n_almwssat_btlimsan



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

