

دراسات نقدية ٢ – الاسبوع الخامس

الإصلاح الإداري والتخطيط لتطوير الموارد البشرية
بوزارة الشباب والرياضة

إعداد الطالبة/
ظي علي القحطاني

دكتوراه إدارة عامة

٢٠٢٦



مدى شمول الدراسات السابقة للأبحاث المهمة والحديثة

عند تحليل مراجعة الدراسات السابقة في هذه الدراسة يتضح أن الباحث حاول تغطية أهم الأبحاث المتعلقة بالإصلاح الإداري وتطوير الموارد البشرية، مع التركيز على القطاع الحكومي، وخصوصاً وزارة الشباب والرياضة. ركزت المراجعة على الجوانب الجوهرية مثل نماذج الإصلاح الإداري، دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين كفاءة الموارد البشرية، والعوامل المؤثرة في تطوير الأداء المؤسسي. كما تناولت الدراسات بعض التجارب العملية في المؤسسات الحكومية العربية التي تسعى إلى تعزيز أداء موظفيها من خلال التخطيط والتطوير المؤسسي.

يمكن ملاحظة أن تغطية الدراسات الحديثة لم تكن شاملة بالكامل. إذ تم التركيز بشكل أكبر على الدراسات العربية، في حين كانت الإشارة إلى الدراسات الدولية الحديثة في مجال تطوير الموارد البشرية والإصلاح الإداري محدودة، خصوصاً الدراسات التي تناولت تأثير التحول الرقمي والإدارة الذكية على الأداء المؤسسي. كما أن المراجعة لم تتطرق بشكل كافٍ إلى الدراسات التي تناولت الابتكارات في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية باستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، وهو مجال له أثر كبير على فعالية تطوير الموارد البشرية في القطاعات الحكومية الحديثة. لذلك يمكن القول إن مراجعة الدراسات السابقة غطت الجزء الأكبر من الأدبيات المتعلقة بالإصلاح الإداري، لكنها لم تغطِ جميع الأبحاث المهمة والحديثة التي يمكن أن تضيف بعداً تحليلياً حديثاً للدراسة.

تنوع المصادر المستخدمة في مراجعة الدراسات السابقة

من حيث تنوع المصادر، اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة تشمل المقالات العلمية المحكمة، والكتب التخصصية في الإدارة والتخطيط، إضافة إلى بعض التقارير الحكومية التي تقدم مؤشرات وأرقاماً واقعية حول أداء وزارة الشباب والرياضة. وقد ساعد هذا التنوع في تقديم مزيج من النظرية والتطبيق، حيث أضافت الكتب والمقالات العلمية الأساس النظري لفهم مفاهيم الإصلاح الإداري وتطوير الموارد البشرية، بينما ساعدت التقارير على إظهار الجانب العملي والبيانات الواقعية للقطاع الحكومي.

كان من الممكن توسيع نطاق المصادر بشكل أكبر، ليتضمن أبحاثاً أجنبية حديثة ودراسات مقارنة دولية تعكس تجارب متقدمة في تطوير الموارد البشرية وإصلاح الإدارة العامة، بالإضافة إلى استخدام مصادر منظمات دولية مثل البنك الدولي أو منظمة العمل الدولية، لما لها من قيمة في تقديم مؤشرات عالمية وتقنيات حديثة قابلة للتطبيق في السياق المحلي. على الرغم من تنوع المصادر المستخدم، إلا أن الاعتماد الأكبر كان على المقالات العربية، مما قد يحد من شمولية المراجعة ويؤثر على القدرة على مقارنة التطورات الحديثة العالمية في مجال الإصلاح الإداري.

التوازن بين الدراسات القديمة والحديثة

إن هناك تركيزاً واضحاً على الدراسات الحديثة التي تتناول التطورات في مجال تطوير الموارد البشرية والإصلاح الإداري، وهو أمر إيجابي لأنه يعكس التجارب الحديثة ويتيح فهم الاتجاهات الراهنة في القطاع الحكومي. ومع ذلك، لم يظهر التوازن الكامل بين الدراسات الحديثة والدراسات الأساسية القديمة التي قدمت نظريات ومفاهيم جوهرية في الإدارة والتخطيط الاستراتيجي. فقد كانت بعض المفاهيم النظرية الأساسية مستندة على دراسات قديمة لم يتم تحديثها أو ربطها بالتحولات الحديثة، مثل استخدام التكنولوجيا والإدارة الذكية في تطوير الموارد البشرية. ويؤدي هذا النقص إلى ضعف السياق التاريخي الذي يمكن أن يساعد في فهم تطور الإصلاح الإداري وكيفية تحسين الأداء البشري على المدى الطويل. بالتالي، يمكن القول إن المراجعة ركزت على الدراسات الحديثة بشكل جيد، لكنها لم تحقق توازناً كافياً مع الدراسات الكلاسيكية التي أسست للنظرية الإدارية.

النقد البناء للدراسات السابقة

بالنظر إلى طريقة عرض الدراسات السابقة في البحث، نجد أن المراجعة اقتصر في الغالب على تلخيص نتائج الدراسات السابقة وبيان أهدافها، دون تقديم تحليل نقدي عميق لمنهجياتها أو مناقشة حدودها البحثية بشكل مفصل. النقد العلمي الفعلي يجب أن يشمل تقييم قوة وموثوقية كل دراسة، وبيان مدى صلاحية النتائج لتطبيقها في سياق الدراسة الحالية، مع إبراز نقاط الاتفاق والاختلاف بين الدراسات المختلفة. في هذه الدراسة، تم التركيز أكثر على العرض الوصفي للنتائج، ولم يتم تحليل التباين في الأساليب البحثية أو الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة، مثل تصميم الاستبيان أو تحليل البيانات، وهو ما يعد من نقاط الضعف. كان من الممكن تعزيز المراجعة النقدية بتقييم جودة المنهجيات المستخدمة ومدى قدرة الباحثين السابقين على قياس أثر الإصلاح الإداري على تطوير الموارد البشرية بطرق دقيقة، بالإضافة إلى تقديم مقارنة بين نتائج الدراسات المختلفة.

تحديد الفجوات البحثية

نجحت الدراسة إلى حد ما في تحديد الفجوة البحثية من خلال الإشارة إلى أن معظم الدراسات السابقة تناولت الإصلاح الإداري وتطوير الموارد البشرية بشكل عام، لكنها لم تركز بشكل كافٍ على وزارة الشباب والرياضة كمؤسسة حكومية محددة، ولم تتناول الجوانب التطبيقية والتخطيطية الخاصة بتطوير الموارد البشرية في هذا القطاع بشكل متكامل. كما لم تعالج الدراسات السابقة تأثير التخطيط الاستراتيجي والإصلاح الإداري على أداء الموارد البشرية بشكل متكامل، خاصة فيما يتعلق بالكوادر الشابة والطاقات المؤهلة في الوزارة. وهذا يعكس الفجوة البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى سدها، مع التركيز على الجمع بين الجانب النظري التطبيقي والتحليل العملي لمؤشرات الأداء في الوزارة.

الخاتمة

إن مراجعة الدراسات السابقة في هذه الدراسة تمتاز بعدة نقاط إيجابية، منها التركيز على الدراسات الحديثة في الإصلاح الإداري وتطوير الموارد البشرية، واستخدام مصادر متنوعة تشمل المقالات والكتب والتقارير العملية، مما يدمج بين النظرية والتطبيق. كما نجحت الدراسة في تحديد الفجوة البحثية بشكل واضح، مع التركيز على وزارة الشباب والرياضة كحالة تطبيقية محددة.

تظهر بعض أوجه القصور، أهمها: محدودية التغطية للدراسات الدولية الحديثة، وعدم التوازن الكافي بين الدراسات القديمة والحديثة، والاعتماد على العرض الوصفي دون تقديم تحليل نقدي معمق لمنهجيات الدراسات السابقة. تحسين هذه الجوانب كان سيزيد من قوة المراجعة النظرية ويعزز الإطار البحثي للدراسة بشكل عام، مما يمنح نتائج البحث مصداقية أكبر وقدرة أفضل على تطبيق التوصيات.

المرجع

عبدالله، ب. ع. (٢٠٢٦). الإصلاح الإداري والتخطيط لتطوير الموارد
البشرية بوزارة الشباب والرياضة. Retrieved from

https://journals.ekb.eg/article_482456_4dd287030193ee49dfc3005a76b30fd4.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

