

قضايا بحثية ١ – الاسبوع الثاني

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز
المؤسسي داخل الإدارة العامة للتعليم بالأحساء – المملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب/

خالد بن أحمد بن عبيد الرازي

دكتوراه موارد بشرية

٢٠٢٦



مدى اعتماد مشكلة الدراسة على الثغرات في الدراسات السابقة

من خلال تحليل محتوى الدراسة المعنونة بـ “أثر ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية)”， يتضح أن الباحث قد عرض الهدف العام للدراسة بصورة واضحة، حيث أشار إلى سعيه للتعرف على أثر ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات داخل المملكة العربية السعودية . إلا أن فحص الصياغة التفصيلية لمشكلة الدراسة يُظهر أن العرض جاء في إطار وصفي عام يركز على أهمية الموضوع ودور الموارد البشرية في تحسين الأداء، دون إبراز فجوة بحثية محددة بشكل صريح ومباشر.

فالمنهجية العلمية الرصينة تقتضي أن تُبنى مشكلة الدراسة على تحليل نقدي للدراسات السابقة، مع بيان أوجه القصور أو التباين أو التعارض في نتائجها، أو وجود نقص تطبيقي في بيئة معينة. غير أن النص المتاح يشير إلى مراجعة نتائج المتخصصين والممارسين ، لكنه لا يتضمن عرضاً تحليلياً كافياً يُبرز ثغرات معرفية دقيقة، مثل: غياب دراسات تطبيقية على قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة الشرقية تحديداً، أو قصور الدراسات السابقة في تناول أبعاد استراتيجية محددة بصورة تكاملية.

صياغة مشكلة الدراسة في صورة تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية

بالانتقال إلى جانب الصياغة، فإن الدراسة – من خلال عنوانها وهدفها المعلن – تدور حول تحديد أثر ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة ، وهو ما يفهم منه ضمناً وجود تساؤل رئيسي محوري يتعلق بطبيعة هذا الأثر.

غير أن العرض المتاح لا يُظهر بوضوح وجود صياغة مباشرة لمشكلة الدراسة في شكل سؤال رئيسي محدد ومعلن بصيغة استفهامية، متبوع بتساؤلات فرعية تفصيلية. كما لا يظهر تقسيم واضح للتساؤلات بحسب الأبعاد (مثل: أثر الاستقطاب، أثر التدريب، أثر التقييم، أثر المكافآت)، رغم أن النتائج أشارت إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبعض الممارسات مثل الاختيار والتوظيف، والتدريب والتطوير .

صياغة مشكلة الدراسة في صورة تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية

من الناحية المنهجية، يفضل أن تصاغ المشكلة على النحو التالي مثلاً:

➤ ما أثر ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة الشرقية؟

ويتفرع عنها:

- ما أثر الاستقطاب والتوظيف على أداء العاملين؟
- ما أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين؟
- ما أثر نظام المكافآت على الأداء التنظيمي؟

إلا أن النص المعروض لا يظهر هذه الصياغة التفصيلية بشكل صريح ومنظم، ما يجعلنا نستنتج أن صياغة المشكلة ربما جاءت في إطار هدف عام أكثر من كونها إشكالية بحثية مفصلة ذات تساؤلات مترابطة تسعى لإيجاد حلول عملية محددة.

مدى ارتباط المشكلة بمحاولة تقديم حلول مقترحة

تشير نتائج الدراسة إلى تقديم توصيات تتعلق بمراجعة خطة المكافآت، وربط أداء المنظمات بمشاركة الموظفين، ووضع أهداف قابلة للقياس، وتطوير نظام قياس الأداء . وهذا يدل على أن الباحث لم يكتفِ باختبار العلاقة الإحصائية، بل سعى إلى تقديم مقترحات تطبيقية لتحسين الواقع التنظيمي. إلا أن الإشكالية هنا تكمن في أن هذه التوصيات تبدو امتداداً طبيعياً للنتائج، وليست ناتجة عن معالجة إشكالية بحثية صيغت منذ البداية في صورة سؤال يسعى لإيجاد حل. فالفارق المنهجي بين الحالتين يتمثل في أن:

- في الحالة الأولى: تنطلق الدراسة من مشكلة محددة ذات فجوة واضحة، وتبني تساؤلاتها لاختبار تلك الفجوة، ثم تنتهي بحلول مرتبطة بها مباشرة.
- في الحالة الثانية: تبدأ الدراسة من موضوع عام، ثم تُختبر العلاقات، ثم تُستخلص توصيات تحسين. ومن تحليل النص، يبدو أن الدراسة أقرب إلى الحالة الثانية.

التقييم المنهجي العام لبناء مشكلة الدراسة

١. من حيث الاعتماد على الثغرات البحثية

لم يتضح بشكل كافٍ أن مشكلة الدراسة بُنيت على تحليل نقدي عميق للدراسات السابقة يُظهر فجوة محددة في الأدبيات، سواء من حيث:

- البيئة التطبيقية (المنطقة الشرقية تحديدًا)،
 - أو نوع المنظمات (الشركات الصغيرة والمتوسطة)،
 - أو التكامل بين أبعاد الممارسات الاستراتيجية.
- بل جاءت المشكلة في إطار عام يستند إلى أهمية الموضوع وحيويته في الاقتصاد السعودي.

التقييم المنهجي العام لبناء مشكلة الدراسة

٢. من حيث الصياغة الإشكالية

لم يظهر في النص المعروض وجود عرض صريح ومباشر لمشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيسي معلن ومحدد، مع تساؤلات فرعية مرتبة ومنظمة، رغم أن نتائج الدراسة تعكس وجود اختبار لعلاقات متعددة بين المتغيرات.

٣. من حيث التوجه نحو الحلول

الدراسة انتهت إلى توصيات عملية واضحة، ما يدل على توجه تطبيقي إيجابي، لكن هذا التوجه لم يُبَيَّنْ منذ البداية على إشكالية مصاغة في صورة مشكلة تحتاج إلى حل محدد

التقييم المنهجي العام لبناء مشكلة الدراسة

- مشكلة الدراسة لم تُبَيَّنْ بشكل صريح على ثغرة بحثية محددة ومعلنة في الدراسات السابقة، وإنما جاءت منطلقة من أهمية موضوع إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الأداء.
 - صياغة المشكلة لم تظهر بوضوح في شكل تساؤل رئيسي مُعلن يتفرع عنه تساؤلات فرعية منظمة، وإن كان ذلك مستفاداً ضمنيّاً من طبيعة الأهداف والنتائج.
 - الدراسة قدمت حلولاً وتوصيات عملية، لكنها جاءت كنتيجة للتحليل الإحصائي أكثر من كونها استجابة مباشرة لإشكالية بحثية صيغت بدقة منذ البداية.
- إن الدراسة من الناحية المنهجية تُعد مقبولة في إطار الدراسات الوصفية التحليلية التطبيقية، لكنها تحتاج – من منظور البحث العلمي الدقيق – إلى تعميق البناء الإشكالي لمشكلة الدراسة، وربطها بصورة أوضح بثغرات محددة في الأدبيات السابقة، وصياغتها في إطار تساؤلي منهجي واضح يعكس محاولة حل إشكالية علمية محددة وليست فقط اختبار علاقة بين متغيرين.

المرجع

المطر، أ.م. (٢٠٢٢). أثر ممارسات استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على اداء المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية).

Retrieved from <https://www.ijrsp.com/pdf/issue-34/8.pdf>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

