

أثر متطلبات التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في قطاع الخدمات الحكومية الأردني

الباحث: أحمد إبراهيم محمد الدباس
المشرف: د. محمود أبو جمعة

<https://www.aau.edu.jo/sites/default/files/2024-08/أحمد الدباس.pdf>



إعداد

بدر العنزي

المقدمة

تناول الإطار النظري محورين رئيسيين. المحور الأول خُصص لمتطلبات التحول الرقمي من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والمراحل والتحديات، مع التركيز على ثلاثة أبعاد هي البنية التحتية التكنولوجية والثقافة الرقمية واستراتيجية التحول الرقمي. أما المحور الثاني فتناول ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال أربعة أبعاد هي الاستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الأداء والتعويضات والحوافز. كما تضمن الإطار مراجعة للدراسات السابقة العربية والأجنبية

النقد التفصيلي للإطار النظري

غياب التأصيل النظري والفلسفي

أبرز ما يؤخذ على هذا الإطار النظري هو خلوه التام من نظرية تفسيرية واضحة تربط بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (ممارسات إدارة الموارد البشرية). الباحث قفز مباشرة إلى عرض المفاهيم والتعريفات دون أن يؤسس لموقف نظري يُبرر لماذا يُفترض أن يؤثر التحول الرقمي في ممارسات الموارد البشرية وكيف يحدث هذا التأثير. هذا الغياب يجعل الإطار النظري بلا عمود فقري، فهو مجرد تجميع معلومات لا رؤية تحليلية تربطها. كان من الضروري أن يتبنى الباحث نظرية أو أكثر تُفسر طبيعة العلاقة بين التقنية والسلوك الإداري في المنظمات حتى يكون للإطار النظري معنى تفسيري وليس وصفيًا فقط.

النقد التفصيلي للإطار النظري

الطابع الوصفي السطحي

الإطار النظري بأكمله جاء وصفيًا بامتياز. الباحث عرض تعريفات متعددة للتحويل الرقمي من عدة مصادر، ثم عرض تعريفات لإدارة الموارد البشرية بالطريقة ذاتها، دون أن يُقدم أي تحليل نقدي لهذه التعريفات أو مقارنة حقيقية بينها أو ترجيح لتعريف على آخر بناءً على حجج منطقية. هذا الأسلوب أقرب إلى ما يُكتب في مستوى البكالوريوس منه إلى ما يُنتظر في رسالة دراسات عليا. الباحث لم يُظهر صوته الأكاديمي الخاص ولم يتخذ موقفاً فكرياً واضحاً تجاه القضايا المطروحة، بل اكتفى بنقل ما قاله الآخرون.

النقد التفصيلي للإطار النظري

اختيار أبعاد المتغيرات ناقص وتقليدي

فيما يخص المتغير المستقل، اقتصر الباحث على ثلاثة أبعاد فقط للتحويل الرقمي وهي البنية التحتية التكنولوجية والثقافة الرقمية والاستراتيجية. هذا الاختيار يتجاهل أبعاداً جوهرية لا يمكن فصلها عن التحويل الرقمي في العصر الحالي مثل القيادة الرقمية والكفاءات الرقمية للعاملين والحوكمة الرقمية وأمن المعلومات. إن اختزال ظاهرة معقدة ومتعددة الأوجه كالتحويل الرقمي في ثلاثة أبعاد فقط يُضعف القدرة التفسيرية للدراسة ويجعل نتائجها جزئية وغير شاملة.

وبالنسبة للمتغير التابع، فإن اختيار الأبعاد الأربعة لممارسات إدارة الموارد البشرية يعكس النظرة التقليدية الكلاسيكية لهذا المجال. في عصر التحويل الرقمي من غير المنطقي أن ندرس أثره على ممارسات تقليدية فقط بينما نتجاهل الممارسات الحديثة التي وُلدت أصلاً من رحم التحويل الرقمي، مثل تحليلات الموارد البشرية وتجربة الموظف الرقمية وإدارة المواهب الرقمية. هذا التناقض بين حداثة الموضوع وتقليدية الأبعاد يُضعف مصداقية الإطار النظري.

النقد التفصيلي للإطار النظري

ضعف الربط بين المتغيرات

الإطار النظري عالج كل متغير في قسم منفصل تماماً عن الآخر، كأن الباحث يكتب عن موضوعين مستقلين لا علاقة بينهما. لم يُقدم الباحث تفسيراً مقنعاً لكيفية تأثير كل بُعد من أبعاد التحول الرقمي في كل بُعد من أبعاد ممارسات الموارد البشرية. العلاقة بين المتغيرين ليست بسيطة أو خطية كما يوحي النموذج المقدم، فهناك عوامل وسيطة ومعدّلة كثيرة كالثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الدعم الإداري وجاهزية الموظفين ومقاومتهم للتغيير، ولم يتطرق الإطار النظري لأي منها. هذا يعني أن النموذج البحثي مبسط بشكل مُخل ولا يعكس الواقع التنظيمي المعقد.

النقد التفصيلي للإطار النظري

قصور في حداثة المصادر وتنوعها

في مجال متسارع التطور كالتحول الرقمي، وجدت أن نسبة معتبرة من المراجع المستخدمة تعود لسنوات سابقة لتاريخ إعداد الرسالة بفترة طويلة. الأخطر من ذلك أن الفترة التي أُعدت فيها الرسالة شهدت تحولات جذرية بسبب جائحة كوفيد-١٩ التي أجبرت المؤسسات الحكومية في كل مكان على تسريع تحولها الرقمي بشكل غير مسبوق. هذا الحدث المفصلي لم ينعكس بشكل كافٍ على الإطار النظري رغم أنه غير قواعد اللعبة في موضوع الدراسة تحديداً. كما لاحظت غلبة واضحة للمصادر العربية على حساب المصادر الأجنبية، في حين أن الإنتاج العلمي الأكثر عمقاً وحداثاً في مجال التحول الرقمي يصدر باللغة الإنجليزية من مجلات محكمة عالية التصنيف.

النقد التفصيلي للإطار النظري

أسلوب مراجعة الدراسات السابقة

طريقة عرض الدراسات السابقة جاءت بأسلوب القائمة التسلسلية، حيث عُرِضت كل دراسة على حدة بنمط متكرر: هدف الدراسة ثم منهجها ثم نتائجها. هذا الأسلوب يُظهر قصوراً واضحاً في المهارات النقدية للباحث، إذ لم يُقدم تحليلاً تكاملياً يُبرز أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات ولم يحدد الفجوات البحثية بوضوح ولم يوضح كيف تختلف دراسته عن كل دراسة سابقة ولماذا. كان المطلوب أن يُنظم الدراسات السابقة حسب المحاور الموضوعية وأن يُقدم تحليلاً نقدياً مقارناً يكشف الفجوة التي جاءت دراسته لسدها.

النقد التفصيلي للإطار النظري

إغفال خصوصية السياق

رغم أن الباحث ذكر أن الدراسة تُطبق على القطاع الحكومي الأردني، إلا أن الإطار النظري لم يُخصص حيزاً كافياً لتحليل خصوصيات هذا القطاع. القطاعات الحكومية في الدول العربية تتسم بطبيعة بيروقراطية ومركزية في صنع القرار ومقاومة عالية للتغيير وأنظمة خدمة مدنية جامدة، وهذه العوامل كلها تؤثر بشكل جوهري في كيفية تأثير التحول الرقمي على ممارسات الموارد البشرية. تجاهل هذه الخصوصيات يعني أن الإطار النظري كان يمكن أن يُكتب لأي دولة أو أي قطاع، وهذا يُفقد ارتباطه بالواقع المدروس.

النقد التفصيلي للإطار النظري

غياب النموذج المفاهيمي المتكامل

لم يُقدم الإطار النظري نموذجاً مفاهيمياً بصرياً متكاملاً يوضح العلاقات المفترضة بين المتغيرات وأبعادها المختلفة. النموذج المعروض جاء مبسطاً يُظهر فقط أن المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع دون تفصيل لمسارات التأثير أو تحديد لطبيعة العلاقة بين كل بُعد وآخر. كان من الأفضل بناء نموذج يُظهر التفاعلات المتبادلة والعلاقات المباشرة وغير المباشرة.

تقييم مدى الملاءمة والشمولية



معيار التقييم	التقدير	التعليق
التأصيل النظري	ضعيف	لا توجد نظرية تفسيرية
شمولية الأبعاد	متوسط	أبعاد تقليدية ناقصة
حدثة المصادر	متوسط	لا تعكس تطورات ما بعد الجائحة
تنوع المصادر	متوسط	غلبة المصادر العربية
العمق التحليلي	ضعيف	وصفي بالكامل
الربط بين المتغيرات	ضعيف	كل متغير معزول عن الآخر
مراجعة الدراسات السابقة	متوسط	عرض تسلسلي لا تحليلي
مراعاة السياق المحلي	مقبول	ذكر دون تحليل كافٍ
التنظيم والتسلسل المنطقي	جيد	تنظيم واضح للأقسام

الإطار النظري لهذه الرسالة يُعاني من إشكاليات جوهرية أبرزها غياب التأسيس النظري الفلسفي والاعتماد الكلي على الأسلوب الوصفي في العرض والاقتصار على أبعاد تقليدية لا تتناسب مع حداثة الموضوع وضعف الربط النظري بين المتغيرات. وعلى الرغم من أن الموضوع في حد ذاته حيوي ومهم ويستحق الدراسة خاصة في ظل التسارع الكبير في التحول الرقمي بالقطاعات الحكومية العربية، إلا أن الإطار النظري لم يُوفق في بناء أساس معرفي متين وشامل يُسند البناء البحثي للدراسة. كان الإطار النظري بحاجة إلى مزيد من العمق والتحليل والتأسيس ليرتقي إلى المستوى المطلوب في رسائل الدراسات العليا المتقدمة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

