

مهمة ٢
لمقرر دراسات نقدية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: نقد ورقة بحثية من حيث

- المصطلحات
- الدراسات السابقة



الورقة البحثية

"دور إدارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال الفكري للقيادات الإدارية – دراسة تطبيقية على مؤسسات قطاع البترول المصري" للباحث محمد أحمد حسن عطا الله – مجلة العلوم الإدارية والسياسية، المجلد ١، العدد ١، يوليو ٢٠٢٣



تمهيد



يُعدّ البحث العلمي أحد الركائز الأساسية لتطوير الفكر الإداري وبناء الممارسات التنظيمية الحديثة، وتُساهم الدراسات التطبيقية في كشف العلاقة بين المفاهيم الإدارية المعاصرة مثل إدارة الموارد البشرية ورأس المال الفكري، لما لهما من أثر مباشر على التميز المؤسسي والقدرة التنافسية.

وتأتي هذه الورقة النقدية لتحليل وتقويم الدراسة التي تناولت دور إدارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال الفكري للقيادات الإدارية في قطاع البترول المصري، من خلال التركيز على مصطلحات الدراسة ومراجعة الدراسات السابقة الواردة فيها، وذلك وفق منهج نقدي يهدف إلى إبراز الجوانب الإيجابية ونقاط الضعف.



مصطلحات الدراسة

١. وضوح المفاهيم ودقتها
عرّف الباحث رأس المال الفكري بأنه "مجموعة المعارف والمهارات والخبرات التنظيمية التي تمثل مصدر ميزة تنافسية للمؤسسة"، وهو تعريف عام يُبرز الأهمية لكنه لا يُميّز بين مكونات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلاقتي).
كما لم يُحدّد بوضوح مستويات القيادات الإدارية التي تناولها البحث (عليا، وسطى، إشرافية)، وهو ما يضعف من إمكانية تعميم النتائج.
أما مفهوم إدارة الموارد البشرية فقد تم تناوله بصورة شاملة دون بيان واضح للأبعاد التي تم قياسها (الاختيار، التدريب، التحفيز... إلخ).

♦ النقد: غياب الدقة في تحديد المصطلحات يجعل الإطار المفاهيمي واسعًا وغير منضبط، وكان من الأنسب تبني نموذج نظري محدد (مثل نموذج إدفنون وسفب لرأس المال الفكري) وربط كل بعد بمتغير إداري قابل للقياس.



مصطلحات الدراسة

٢. الاتساق بين التعريف النظري والتطبيقي
على الرغم من أن الباحث استخدم أداة استبيان لقياس المتغيرات، فإنه لم يبين مدى اتساق البنود المستخدمة مع التعريفات النظرية المطروحة.
كما لم يوضح ما إذا كان تطوير رأس المال الفكري يُقاس كمفهوم كلي أو كمكونات فرعية.

♦ النقد: هذا القصور يحدّ من الصدق المفاهيمي ويجعل عملية القياس أقرب إلى الوصف منها إلى الاختبار العلمي المنهجي.

٣. حداثة المفاهيم والمصادر
المصطلحات المعتمدة في الدراسة تقليدية إلى حد كبير، مستمدة من أدبيات سابقة لعام ٢٠١٠، مع قلة الإشارة إلى المفاهيم الحديثة مثل التحول الرقمي للموارد البشرية أو إدارة المعرفة المؤسسية.

♦ النقد: عدم إدماج الاتجاهات البحثية الحديثة يقلل من القيمة الإضافية للبحث، خصوصاً في ظل تطورات إدارة الموارد البشرية الرقمية في السنوات الأخيرة.

الدراسات السابقة

١. شمولية التغطية

استعرض الباحث قرابة ١٢ دراسة، معظمها عربية ومصرية.

♦ النقد: على الرغم من شمول البيئة المحلية، إلا أن غياب الدراسات الدولية حدّ من المقارنة النظرية بين البيئات المختلفة، وهو ما يُضعف الإطار المقارن الذي يثري البحث.

٢. منهج العرض والتحليل: عرض الدراسات السابقة بطريقة وصفية، حيث ركّز الباحث على عرض الأهداف والنتائج دون تحليل أوجه الاتفاق أو التناقض بين الدراسات.

النقد: كان من الأفضل أن يُقدّم العرض بطريقة تحليلية توضح كيف تلتقي أو تتباين النتائج، مما يساعد على صياغة فرضيات أكثر منطقية وصلابة.

الدراسات السابقة

٣. تحديد الفجوة البحثية

أشار الباحث إلى قلة الدراسات التي بحثت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ورأس المال الفكري في قطاع البترول، وهو طرح وجيه.

♦ النقد: غير أن الباحث لم يوضّح بدقة كيف يسد بحثه هذه الفجوة، سواء من حيث المنهج أو الإطار النظري، مما جعل صياغة الفرضيات أقل ترابطاً مع مشكلة البحث.

٤. حداثة المراجع المستخدمة

غالبية الدراسات المذكورة تعود إلى الفترة ما بين ٢٠١٢-٢٠١٨، مع دراسة واحدة فقط حديثة (٢٠٢٢).

♦ النقد: هذا يبيّن ضعف مواكبة التطورات الحديثة في الأدبيات، خصوصاً تلك التي تناولت رأس المال الفكري في ظل التحول الرقمي والمؤسسية الذكية.