

دراسات نقدية 3

مهمة الأسبوع الأول

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



"دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تفعيل إدارة المواهب"

الباحث: براهيم سواعدية | المشرف: أ.د جيلالي بوزكري
الجامعة: تيسمسيلت - الجزائر | السنة: 2022/2023

التخصص: دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير - إدارة الموارد البشرية

: <http://dspace.univ->

[tissemsilt.dz/bitstream/handle/123456789/3147/THDR658-028.pdf](http://dspace.univ-tissemsilt.dz/bitstream/handle/123456789/3147/THDR658-028.pdf)



المقدمة

يُعدُّ الإطار النظري الركيزة الأساسية التي تُبنى عليها أي أطروحة دكتوراه، إذ يُمثِّل الأرضية المعرفية التي يستند إليها الباحث في صياغة فرضياته وتفسير نتائجه وتحديد موقعه من الإنتاج العلمي السابق. وانطلاقاً من هذا المنطلق، يأتي هذا النقد ليُقيِّم الإطار النظري لأطروحة الدكتوراه المعنونة بـ "دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تفعيل إدارة المواهب"، وذلك في ضوء معايير الجودة الأكاديمية من حيث التأصيل النظري، والشمولية، والعمق التحليلي، والملاءمة المنهجية، وسلامة البناء المنطقي بين المتغيرات.

أولاً: غياب التأصيل النظري الفلسفي

يتّضح من خلال مراجعة الإطار النظري لهذه الأطروحة أن الباحث لم يؤسّس دراسته على نظرية علمية محددة تُوجّه مسار البحث وتُبرّر العلاقة بين متغيراته. فقد جاء الإطار النظري أقرب إلى تجميع وصفي للمفاهيم والتعريفات منه إلى بناء نظري متماسك يستند إلى فلسفة بحثية واضحة. وفي مجال إدارة الموارد البشرية، ثمة نظريات راسخة كان بإمكان الباحث توظيفها لتأطير دراسته وتعزيز عمقها التفسيري، من أبرزها نظرية الموارد المبنية على القيمة (Resource-Based View) التي تنظر إلى المواهب البشرية باعتبارها موارد استراتيجية نادرة وصعبة التقليد، ونظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) التي تُفسّر العلاقة بين الاستثمار في تطوير الكفاءات والعائد التنظيمي، فضلاً عن نظرية القدرات الديناميكية (Dynamic Capabilities Theory) التي تُوضّح كيف يمكن للتقنية أن تُعزّز قدرة المنظمة على استشعار المواهب واقتناصها وإعادة تشكيل مواردها البشرية. إن غياب هذا التأصيل يُفقد الأطروحة عمقها التفسيري ويجعل الفرضيات المطروحة تبدو كافتراضات حدسية أكثر منها استنتاجات مُشتقة من بناء نظري محكم.

ثانياً: ضعف الشمولية في تناول أبعاد المتغير المستقل

اقتصَر الباحث في تحديد أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على ثلاثة أبعاد فحسب، وهي التوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني. وعلى الرغم من أهمية هذه الأبعاد، فإن الأدبيات الحديثة في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تُشير إلى منظومة أوسع بكثير من الممارسات التي كان ينبغي على الباحث مراعاتها أو على الأقل تبرير استبعادها نظرياً. فمن بين هذه الممارسات التي لم تُستوعب في الإطار النظري: التعويضات الإلكترونية ((e-Compensation، وتخطيط الموارد البشرية الرقمي ((e-HR Planning، والخدمة الذاتية للموظفين ((Employee Self-Service، وإدارة المعرفة الإلكترونية، ونظم معلومات الموارد البشرية (HRIS). إن هذا الاختزال لا يتناسب مع مستوى أطروحة الدكتوراه التي يُنتظر منها تقديم معالجة شاملة ومعمّقة للمتغيرات، كما أنه قد يؤثر سلباً على مصداقية النتائج لأن إغفال أبعاد مؤثرة قد يُنتج صورة مبتورة عن الظاهرة المدروسة.

ثالثاً: قصور معالجة المتغير التابع (إدارة المواهب)

يُلاحظ أن الباحث تناول إدارة المواهب بوصفها مفهوماً كلياً دون تفكيكها إلى أبعاد إجرائية واضحة وقابلة للقياس في إطاره النظري. وهذا يُمثّل إشكالية منهجية جوهرية، إذ إن الأدبيات المتخصصة تُصنّف إدارة المواهب إلى عمليات فرعية متميزة تشمل استقطاب المواهب وتحديدّها، وتطوير المواهب وصقل كفاءاتها، والاحتفاظ بالمواهب من خلال استراتيجيات الولاء والالتزام، وتخطيط التعاقب الوظيفي، وبناء مسارات القيادة المستقبلية. ولكل عملية من هذه العمليات ديناميكياتها الخاصة وعلاقتها المتباينة بالإدارة الإلكترونية، ولذلك فإن التعامل مع إدارة المواهب ككتلة واحدة يحرم الأطروحة من الدقة التحليلية اللازمة لفهم الآليات التفصيلية التي تربط بين المتغيرين، ويُقلّل من القيمة المضافة التي يمكن أن تُسهم بها الدراسة في الحقل المعرفي.

رابعاً: ضعف الربط التحليلي بين المتغيرات

من أبرز الملاحظات النقدية على هذا الإطار النظري أن الباحث عالج كل متغير في فصل مستقل بمعزل عن الآخر، مما أنتج بناءً نظرياً تراكمياً أكثر منه بناءً تكاملياً. فالفصل الأول تناول الإدارة الإلكترونية، والفصل الثاني تناول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والفصل الثالث تناول إدارة المواهب، دون أن يُخصِّص الباحث مبحثاً أو فصلاً واضحاً لتحليل طبيعة العلاقة النظرية بين هذين المتغيرين والآليات التي يتم من خلالها التأثير. وكان من المفترض أن يُقدِّم الباحث نموذجاً مفاهيمياً يوضِّح المسارات السببية التي تربط بين كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل وكل بُعد من أبعاد المتغير التابع، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الوسيطة المحتملة كالبنية التحتية التقنية والثقافة التنظيمية والتزام الإدارة العليا، والمتغيرات المُعدِّلة كحجم المؤسسة ومستوى النضج الرقمي. إن غياب هذا الربط يجعل الانتقال من الإطار النظري إلى الفرضيات يبدو قفزة غير مُبرَّرة بدلاً من أن يكون استنتاجاً منطقياً طبيعياً.

خامساً: المنهجية الوصفية السردية في العرض

اعتمد الباحث في بناء إطاره النظري على أسلوب السرد الوصفي القائم على تجميع التعريفات والمفاهيم من مصادر متعددة وعرضها تباعاً دون إخضاعها لمقارنة نقدية حقيقية أو تصنيف تحليلي للاتجاهات الفكرية المختلفة. ويتجلى ذلك في كثرة عبارات من قبيل "عرّفه فلان بأنه..." و"يرى فلان أنه..." دون أن يُتبع ذلك بتحليل مقارن يكشف عن أوجه التقاطع والاختلاف بين هذه التعريفات، أو يُبلور الباحث موقفه النقدي الخاص من هذه الاتجاهات. وهذا الأسلوب، وإن كان مقبولاً في رسائل الماجستير، فإنه لا يرقى إلى المستوى المطلوب في أطروحة دكتوراه يُنتظر فيها من الباحث أن يُظهر نضجاً فكرياً وقدرة على التحليل النقدي المقارن وبناء موقف معرفي مستقل. وكان من الأنسب أن يتبنى الباحث منهج المراجعة المنظمة للأدبيات (Systematic Literature Review) الذي يُصنّف الإنتاج العلمي وفقاً لمعايير محددة ويُحلّله بشكل منهجي.

سادساً: إغفال السياق المؤسسي والبيئي

يُعاب على الإطار النظري أنه لم يُولِ اهتماماً كافياً للسياق الجزائري الذي تُجرى فيه الدراسة الميدانية. فقطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر يتميز بخصوصيات تنظيمية وقانونية وثقافية تؤثر بشكل مباشر على مدى تبني الإدارة الإلكترونية وفعاليتها في إدارة المواهب. ومن هذه الخصوصيات مستوى البنية التحتية الرقمية في المؤسسات العمومية الجزائرية، والإطار التشريعي المنظم للتعاملات الإلكترونية، ومستوى الكفاءات الرقمية لدى الموظفين، وطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في القطاع العام، ومدى مقاومة التغيير التقني. إن تجاهل هذه الخصوصيات يجعل الإطار النظري مُعلّقاً في فراغ نظري مجرد بعيداً عن الواقع الذي تسعى الدراسة إلى فهمه، ويُضعف من قدرة الباحث على تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في السياق المحلي.

سابعاً: حادثة المراجع وتنوع مصادرها

بالرغم من أن الأطروحة أُنجزت في السنة الجامعية 2022/2023، وهي فترة شهدت تحولات جذرية في مجال الرقمنة والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بفعل تداعيات جائحة كورونا (2020-2022)، فإن الإطار النظري لم يستوعب بالقدر الكافي الأدبيات الحديثة التي رصدت هذه التحولات ووثقتها. فقد كان من المتوقع أن يُوظف الباحث الإنتاج العلمي الغزير الذي صدر بين عامي 2020 و2022 حول تسارع التحول الرقمي في ممارسات الموارد البشرية، والعمل عن بُعد وتأثيره على إدارة المواهب، والتوظيف الافتراضي، والتدريب الإلكتروني في ظل الأزمات. كما يُلاحظ محدودية المصادر الأجنبية المرجعية المنشورة في دوريات محكمة ذات تصنيف عالٍ، وهو ما يُقلّل من ثراء الإطار النظري وقدرته على مواكبة أحدث الاتجاهات البحثية العالمية في هذا الحقل..

ثامناً: ضعف تحديد الفجوة البحثية

لم يُقدِّم الباحث تحليلاً منهجياً واضحاً للفجوة البحثية التي تسعى أطروحته إلى سدها. فبدلاً من بناء مصفوفة تحليلية للدراسات السابقة تُظهر بوضوح المتغيرات التي دُرست والمتغيرات التي لم تُدرس، والسياقات التي طُبِّقت فيها والسياقات التي لم تُطبَّق فيها، والمنهجيات التي استُخدمت والمنهجيات التي لم تُستخدم، اكتفى الباحث بإشارات عامة إلى ندرة الدراسات في هذا الموضوع. وهذا لا يكفي في أطروحة دكتوراه تتطلب إثبات الأصالة والإضافة العلمية بشكل دقيق وموثَّق. فتحديد الفجوة البحثية بدقة لا يُعزِّز فحسب من مبررات إجراء الدراسة، بل يُساعد أيضاً في توجيه الإطار النظري نحو المحاور الأكثر حاجةً للبحث والتحليل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

