

أثر التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستويات أداء وظيفة الموارد البشرية: دراسة حالة شركة

الفتح

زوقار، وفاء. (2024). أثر التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستويات أداء وظيفة
الموارد البشرية: دراسة حالة شركة الفتح. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد خيضر - بسكرة،

الجزائر. مُسترجع من: <http://thesis.univ-biskra.dz/6652/>



إعداد

سامر بنون



البند	المعلومات
عنوان الرسالة	أثر التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستويات أداء وظيفة الموارد البشرية: دراسة حالة شركة الفتح
اسم الباحثة	وفاء زوقار
المشرف	أ.د. فاتح دبله
الجامعة	جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر
الكلية والقسم	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - قسم علوم التسيير
التخصص الدقيق	تسيير الموارد البشرية
سنة المناقشة	2024
رابط الرسالة	http://thesis.univ-biskra.dz/6652/

اختيار المنهج البحثي

صرّحت الباحثة في دراستها بأنه "تم الاعتماد بشكل أساسي على المنهج الكمي باستخدام استبانة تم توزيعها على مجتمع الدراسة". ويُعدّ هذا الاختيار المنهجي متسقاً مع طبيعة الدراسة التي تسعى لقياس أثر متغير مستقل (الممارسات الرقمية لإدارة الموارد البشرية) على متغير تابع (أداء وظيفة الموارد البشرية).

النقد: بالرغم من ملاءمة المنهج الكمي لأهداف الدراسة، إلا أن الباحثة أشارت إلى استخدام المقابلات كأداة مكملّة حين ذكرت "إضافة لإجراء مقابلات مع اطارات وأعوان التحكم بأقسام الموارد البشرية"، غير أن الدراسة لم توضّح بشكل كافٍ كيفية دمج نتائج المقابلات مع نتائج الاستبانة في التحليل النهائي، ولم تُفصّل المنهجية المتبعة في تحليل البيانات النوعية المستخلصة من هذه المقابلات. إن غياب هذا التوضيح يُثير تساؤلات حول مدى تحقق التثليث المنهجي (Methodological Triangulation) الذي كان من المفترض أن يُعزز مصداقية النتائج.

كما أن الاعتماد على منهج دراسة الحالة (Case Study) لشركة واحدة يُمثّل قيداً جوهرياً على إمكانية تعميم النتائج، إذ أن خصوصية السياق التنظيمي لشركة الفتح قد لا تنطبق بالضرورة على مؤسسات أخرى تختلف في حجمها وطبيعة نشاطها ومستوى نضجها الرقمي.

تحديد مجتمع الدراسة

حدّدت الباحثة مجتمع دراستها بوضوح حين ذكرت أن الدراسة طُبِّقت على "مجتمع الدراسة المتمثل في إطارات وأعوان التحكم بإدارة الموارد البشرية بالشركة والمتكون من 55 مفردة".

النقد الأول - محدودية حجم المجتمع: إن اقتصار مجتمع الدراسة على 55 مفردة فقط يُثير إشكاليات إحصائية متعددة. فعلى الرغم من أن الباحثة اعتمدت أسلوب المسح الشامل لتجنب أخطاء المعاينة، إلا أن صغر حجم المجتمع يُضعف القوة الإحصائية (Statistical Power) للاختبارات المستخدمة، ويُقلل من إمكانية الكشف عن العلاقات الحقيقية بين المتغيرات. وتُشير الأدبيات المنهجية إلى أن تحليل الانحدار المتعدد يتطلب عادةً ما لا يقل عن 10-20 مفردة لكل متغير مستقل، وبما أن الدراسة تضمنت خمسة أبعاد للمتغير المستقل، فإن الحد الأدنى المطلوب يتراوح بين 50-100 مفردة، مما يجعل حجم العينة الحالية على الحدود الدنيا المقبولة.

تحديد مجتمع الدراسة

النقد الثاني - التحيز المحتمل في اختيار المجتمع: يُمثّل الاختصار على "إطارات وأعوان التحكم بإدارة الموارد البشرية" مصدراً محتملاً للتحيز (Bias) في النتائج. فالعاملون في إدارة الموارد البشرية هم أنفسهم المسؤولون عن تطبيق الممارسات الرقمية، وبالتالي قد يميلون إلى تقييم هذه الممارسات وأثرها بشكل إيجابي دفاعاً عن أدائهم الوظيفي. كان من الأجدر منهجياً أن تشمل الدراسة أيضاً العاملين في الإدارات الأخرى كمستفيدين من خدمات إدارة الموارد البشرية، أو الإدارة العليا كمقيمين محايدين لأداء الوظيفة.

النقد الثالث - غياب العينة متعددة المصادر: إن قياس فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية يستوجب الحصول على تقييمات من مصادر متعددة (Multi-Source Assessment)، وليس من مصدر واحد فقط. فتقييم جودة التوظيف الرقمي مثلاً ينبغي أن يشمل آراء المرشحين والموظفين الجدد، وتقييم فعالية التدريب الرقمي يجب أن يتضمن آراء المتدربين أنفسهم وليس فقط القائمين على التدريب.

الاستبانة كأداة رئيسية

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تضمنت محورين: الأول للممارسات الرقمية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (التخطيط الرقمي للموارد البشرية، التوظيف الرقمي للموارد البشرية، التدريب الرقمي للموارد البشرية، التقييم الرقمي لأداء الموارد البشرية، النظام الرقمي للأجور والحوافز)، والثاني لأداء وظيفة الموارد البشرية.

النقد الأول - الاعتماد على المقاييس الإدراكية: اعتمدت الدراسة بشكل كامل على المقاييس الإدراكية (Perceptual Measures) في قياس كلا المتغيرين، وهو ما يُعرّض النتائج لمشكلة تحيّز المصدر المشترك (Common Method Bias). فحين يقوم المستجيب نفسه بتقييم المتغير المستقل والمتغير التابع في الوقت ذاته، تزداد احتمالية حدوث ارتباطات زائفة ناجمة عن الميل للاتساق في الإجابات وليس عن علاقات حقيقية بين المتغيرات.

الاستبانة كأداة رئيسية

النقد الثاني - غياب المؤشرات الموضوعية: كان من الأفضل منهجياً أن تُعزّز الباحثة قياس المتغير التابع (أداء وظيفة الموارد البشرية) بمؤشرات موضوعية قابلة للقياس الكمي، مثل: معدل دوران العمالة لمتوسط وقت التوظيف ، معدل إتمام التدريب، نسبة رضا الموظفين عن خدمات الموارد البشرية، أو تكلفة التوظيف لكل موظف جديد. إن الجمع بين المقاييس الإدراكية والموضوعية كان سيُعزز صدق القياس ويُضفي مصداقية أكبر على النتائج.

النقد الثالث - عدم وضوح إجراءات التحكيم: وإن كانت الدراسة قد أخضعت الاستبانة للتحكيم لضمان صدق المحتوى، إلا أنها لم تُوضّح بالتفصيل عدد المحكمين وتخصصاتهم، ومعايير قبول العبارات أو تعديلها أو حذفها، ونسبة الاتفاق بين المحكمين..

البرنامج الإحصائي المستخدم

أشارت الباحثة إلى أنه "تم تحليل البيانات المسترجعة باستخدام برنامج "SPSS V22"، وهو برنامج إحصائي معتمد وموثوق في البحوث الاجتماعية والإدارية.

النقد الأول - إصدار البرنامج: يُلاحظ أن الباحثة استخدمت الإصدار 22 من برنامج SPSS، في حين أن إصدارات أحدث كانت متاحة وقت إجراء الدراسة، وتتضمن تحسينات في الاختبارات الإحصائية وواجهة الاستخدام. وإن كان هذا لا يؤثر جوهرياً على صحة النتائج، إلا أنه يعكس عدم مواكبة أحدث الأدوات التحليلية.

النقد الثاني - غياب بعض الاختبارات المهمة: بناءً على ما ورد في ملخص الدراسة، يبدو أن التحليل الإحصائي ركّز على تحليل الانحدار لاختبار الأثر، غير أنه لم يتضح ما إذا كانت الدراسة قد أجرت اختبارات إضافية مهمة مثل:.

البرنامج الإحصائي المستخدم

اختبار تحييز المصدر المشترك (Common Method Bias Test) للتحقق من عدم تأثر النتائج بهذا التحيز.

تحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق في الاستجابات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) للتحقق من البنية العاملية لأداة القياس.

التحليل النقدي لنتائج الدراسة

النتيجة الرئيسية

توصلت الدراسة إلى أن "الممارسات الرقمية لإدارة الموارد البشرية (التخطيط الرقمي للموارد البشرية، التوظيف الرقمي للموارد البشرية، التدريب الرقمي للموارد البشرية، التقييم الرقمي لأداء الموارد البشرية، النظام الرقمي للأجور والحوافز) مجتمعة بنسبة 74% في التغيرات التي تحدث في أداء وظيفة الموارد البشرية أما باقي النسبة فيرجع لعوامل أخرى".

النقد الأول - ارتفاع معامل التفسير: إن معامل التحديد البالغ 74% يُعدّ مرتفعاً جداً في الدراسات الإدارية والسلوكية، حيث عادةً ما تتراوح القيم المقبولة بين 30-50%. هذا الارتفاع غير المعتاد قد يُشير إلى احتمال وجود تحيّز المصدر المشترك الذي أشرنا إليه سابقاً، أو قد يعكس تداخلاً مفاهيمياً بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.

التحليل النقدي لنتائج الدراسة

النقد الثاني - تجاهل العوامل الأخرى: اكتفت الباحثة بالقول إن "باقي النسبة فيرجع لعوامل أخرى" دون محاولة تحديد هذه العوامل أو مناقشتها. كان من الأجدر علمياً أن تُقدّم الباحثة تفسيرات محتملة لهذه العوامل الأخرى، مثل: الثقافة التنظيمية، جودة القيادة، مستوى البنية التحتية التقنية، أو كفاءة الموارد البشرية العاملة.

النقد الثالث - غياب التحليل المقارن بين الأبعاد: لم يتضح من الملخص ما إذا كانت الدراسة قد حلّلت الأثر النسبي لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على حدة، وأيّها له الأثر الأكبر. هذا التحليل كان سيُقدّم رؤية تطبيقية قيّمة لصانعي القرار حول أولويات الاستثمار في رقمنة ممارسات الموارد البشرية.

التحليل النقدي للتصميم البحثي

التصميم المقطعي مقابل الطولي

اعتمدت الدراسة على التصميم المقطعي الذي يقيس المتغيرات في لحظة زمنية واحدة.

النقد: إن دراسة أثر التحول الرقمي - وهو عملية تراكمية ممتدة زمنياً - باستخدام تصميم مقطعي يُمثل قصوراً منهجياً جوهرياً. فالتحول الرقمي لا يحدث أثره بشكل آني، بل يتطلب وقتاً لتظهر نتائجه على أداء الوظيفة. كان الأنسب منهجياً اعتماد تصميم طولي يقيس المتغيرات في فترات زمنية متتالية (قبل التحول الرقمي، وأثناءه، وبعده)، مما يُتيح رصد التغيرات الحقيقية واستنتاج علاقات سببية أكثر موثوقية.

التحليل النقدي للتصميم البحثي

غياب المتغيرات الوسيطة والمعدّلة

النقد: يُلاحظ أن نموذج الدراسة اقتصر على العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والتابع، دون إدراج متغيرات وسيطة أو معدّلة إن العلاقة بين الممارسات الرقمية والأداء قد تتأثر بعوامل وسيطة مثل: رضا الموظفين، سهولة استخدام الأنظمة الرقمية، أو مستوى التدريب على التقنيات الجديدة. كما قد تتباين قوة هذه العلاقة وفقاً لمتغيرات معدّلة مثل: حجم المؤسسة، عمر الموظفين، أو مستوى الدعم الإداري للتحويل الرقمي.

الخلاصة

تُمثّل أطروحة الباحثة وفاء زوقار إسهاماً علمياً في مجال إدارة الموارد البشرية الرقمية، وقد تميّزت بمعالجتها لموضوع معاصر يُشكّل أحد أبرز تحديات المنظمات في العصر الراهن. غير أن الدراسة، كأى عمل بحثي، لا تخلو من قيود منهجية تستوجب الإشارة إليها. إن أبرز نقاط القوة المنهجية تتمثل في: وضوح الإشكالية والفرضيات، واختيار منهج كمي ملائم لطبيعة الدراسة، واستخدام المسح الشامل لتجنب أخطاء المعاينة، والتحقق من صدق وثبات أداة القياس.

أما أبرز نقاط الضعف فتتمثل في: صغر حجم مجتمع الدراسة، والاقتصار على مصدر واحد للبيانات، وغياب المؤشرات الموضوعية لقياس الأداء، واستخدام تصميم مقطعي غير ملائم لدراسة ظاهرة تراكمية كالتحول الرقمي، وارتفاع معامل التفسير بشكل قد يشير لوجود تحيّز.

إن هذه الملاحظات النقدية لا تُنقص من القيمة العلمية للدراسة، بل تفتح آفاقاً جديدة للباحثين المستقبليين لتطوير هذا المجال البحثي الواعد، من خلال تصميم دراسات أكثر شمولية ودقة منهجية..



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

