

مهمة رقم ٦
لمقرر دراسات نقدية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: نقد ورقة بحثية من حيث فروض الدراسة.

الورقة البحثية

العنقري، نورة محمد عبد الرحمن، والدخيل، هيفاء منصور عثمان. (٢٠٢٣). دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٣ (٣)، ٣٢-١

تمهيد



شهدت منظمات القطاعين العام والخاص خلال العقدین الأخيرین تحولاً رقمياً متسارعاً أدى إلى إعادة تشكيل طبيعة العمل، وفي مقدمتها ممارسات إدارة الموارد البشرية. وقد أصبحت الأتمتة عنصراً أساسياً في تطوير العمليات الإدارية، بما يشمل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة الموارد البشرية اليومية. وفي ظل سعي الحكومات العربية — وعلى رأسها المملكة العربية السعودية — إلى تحقيق التحول الرقمي وفق رؤى استراتيجية، برزت الحاجة إلى فهم مدى تأثير الأتمتة على فعالية العمل في إدارات الموارد البشرية الحكومية. تأتي هذه الدراسة لتسد فجوة معرفية مهمة، إذ تركّز على الدور الفعلي للأتمتة في الوظائف الإدارية داخل الجهات الحكومية السعودية، وتبحث في انعكاساتها على كفاءة العمل، وسرعة إنجاز المهام، وجودة الخدمات، والاعتماد على الأنظمة الإلكترونية بدلاً من الإجراءات التقليدية. كما تُعد الدراسة من الأبحاث التطبيقية التي توفر بيانات ميدانية مباشرة من موظفين حكوميين، مما يمنحها قيمة عملية يمكن نقدها وتحليلها بوضوح.

فرضيات الدراسة

ملخص فرضيات الدراسة

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الفروض الرئيسية التي تربط بين الأتمتة في إدارات الموارد البشرية وبين مجموعة من النتائج التنظيمية. ويمكن تلخيص الفروض كما يلي (وفق المحتوى المنهجي للدراسة):

الفرض الأول

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأتمتة في عمليات إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة العمل الإداري.

الفرض الثاني

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأتمتة وسرعة إنجاز الأعمال في إدارات الموارد البشرية.

الفرض الثالث

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأتمتة وجودة الخدمات المقدمة للموظفين داخل الجهة الحكومية.

فرضيات الدراسة

الفرض الرابع

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأتمتة وتقليل الأخطاء البشرية في إدارة الموارد البشرية.

الفرض الخامس

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الأتمتة وزيادة القدرة على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

نقد الفرضيات

نقد الفرض الأول

مضمون الفرض: الأتمتة تُحسن كفاءة العمل.

النقد: الفرض واسع جدًا لم تحدد الدراسة بدقة أي نوع من الكفاءة (زمن، تكلفة، إنتاجية). لم يتم قياس الكفاءة باستخدام معايير موضوعية (مثل معدلات الإنجاز الحقيقية)، بل اعتمدت على آراء الموظفين فقط، مما يضعف مصداقية العلاقة.

كان من الأفضل إدراج مؤشرات كمية مثل عدد الطلبات المنجزة قبل وبعد الأتمتة.

نقد الفرض الثاني

مضمون الفرض: الأتمتة زيادة سرعة الإنجاز.

النقد: السرعة قد تتحسن لأسباب أخرى غير الأتمتة (مثل زيادة عدد الموظفين، تدريب إضافي... إلخ)، لكن الدراسة لم تعزل هذه المتغيرات.

الاعتماد على البيانات المقطعية لا يسمح بإثبات أن الأتمتة "سببت" زيادة السرعة.

لم يتم التحقق من نوع الأنظمة الآلية المستخدمة أو مستوى كفاءتها وهذا متغير مؤثر لم يُؤخذ في الاعتبار.

نقد الفرضيات

نقد الفرض الثالث

مضمون الفرض: الأتمتة تحسّن جودة الخدمات.

النقد: مفهوم "جودة الخدمة" معقد ومتعدد الأبعاد، والدراسة استخدمت قياسات مختصرة لا تغطي جميع الجوانب (مثل رضا المستفيد، دقة المعلومات، تجربة المستخدم).

لم توضح الدراسة معيار الجودة: هل هو جودة المعلومات؟ أم جودة الأداء؟ أم جودة الواجهة الإلكترونية؟ كان من الأفضل مقارنة مستوى الجودة قبل وبعد الأتمتة بدلاً من الاعتماد على الانطباعات الذاتية.

نقد الفرض الرابع

مضمون الفرض: الأتمتة → تقليل الأخطاء.

النقد: الفرض منطقي، لكن الدراسة لم تعتمد على بيانات واقعية مثل سجلات الأخطاء أو التقارير الإدارية، واكتفت "بتصور الموظف" حول انخفاض الأخطاء.

لم تحدد الدراسة ما إذا كانت الأخطاء بسبب الأنظمة نفسها أو التدريب الضعيف عليها.

تجاهلت الدراسة أن الأتمتة قد تخلق أخطاء جديدة (مثل إدخال البيانات أو الأعطال التقنية).

نقد الفرضيات

نقد الفرض الخامس

مضمون الفرض: الأتمتة قرارات أفضل تعتمد على بيانات دقيقة.
النقد: الدراسة لم تثبت أن البيانات الناتجة عن الأتمتة دقيقة أو محدثة.
لم يتم تحليل ما إذا كان العاملون يمتلكون مهارات تحليل البيانات.
الفرض يفترض وجود "بيانات ذكية"، لكن الدراسة لم توضح مستوى نضج التحول الرقمي الحكومي.
كان من الضروري فحص جودة قواعد البيانات المستخدمة فعليًا.

ملخص عام عن الدراسة

ملخص عام عن الدراسة وفرضياتها تناولت الدراسة أثر الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية داخل الهيئات الحكومية السعودية، مركزة على كفاءة العمل، سرعة الإنجاز، جودة الخدمة، تقليل الأخطاء، وتحسين عملية اتخاذ القرار. واعتمدت على منهج وصفي مسحي باستخدام استبيان موجّه إلى موظفي الموارد البشرية. الفروض الخمسة للدراسة قامت على فرضية رئيسية مفادها أن "الأتمتة عنصر محوري لتحسين أداء الإدارات الحكومية". وقد جاءت النتائج داعمة للفروض وفق آراء العينة، لكن النقد المنهجي يظهر أن الدراسة اعتمدت على أدوات قياس ذاتية ولم تستخدم بيانات تشغيلية فعلية، مما يحد من قوة الاستنتاجات. كما غابت المتغيرات الضابطة، ولم تتضمن الدراسة مقارنة زمنية قبل/بعد الأتمتة، وهو ما يُعد من أهم نقاط الضعف.