

أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في الاستدامة: الإبداع كمتغير وسيط

أبو هلال، صابرين إبراهيم خليل، و الحوري، سليمان إبراهيم. (٢٠٢٣).
أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في الاستدامة: الإبداع كمتغير وسيط
(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1485777>



إعداد

فرضيات الدراسة

تظهر الدراسة بنية فرضية جيدة من حيث التصنيف بين فروض رئيسية (٤ فروض) وفروض فرعية (١٢ فرضاً فرعياً)، وهو توجه منهجي سليم ينسجم مع طبيعة الدراسات السببية التي تستهدف اختبار علاقات تأثير بين المتغيرات، وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب الفرضية الصفرية (Null Hypothesis) والتي تبدأ بـ "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية"، وهو ما يتماشى مع المنهج الكمي الاستدلالي القائم على الاختبار الإحصائي.

فرضيات الدراسة

رغم اعتماد الدراسة على أسلوب الفرضية الصفرية (Null Hypothesis) وهو توجه منهجي سليم في البحوث الكمية، إلا أن الصياغة اقتصرَت على الفرضيات الصفرية فقط دون الإشارة إلى الفرضيات البديلة (Alternative Hypotheses) المقابلة لها، والتي تُعد ضرورية لتوضيح النتيجة المتوقعة تحققها من قبل الباحثة.

ففي الدراسات ذات الطابع السببي، من المهم أن تُقرن الفرضيات الصفرية بأخرى بديلة تُمكن القارئ من استيعاب الاتجاه النظري المتوقع للعلاقة، وتُبرز الفرضية التي تؤيدها الأدبيات السابقة أو الخلفية النظرية للدراسة.

فرضيات الدراسة

تكررت العبارات النمطية مثل: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جميع الفرضيات الرئيسية والفرعية، مما يعكس ضعفًا في التنوع اللغوي والتفسيري، و هذا التكرار لا يُضعف فقط البنية اللغوية، بل قد يُفقد القارئ القدرة على التمييز بين الفرضيات.

كان من الأجدر استخدام تنويعات لغوية مثل: "تفترض الدراسة غياب علاقة معنوية بين... " أو "تري الباحثة أن أثر الاستقطاب الرقمي في تحقيق الاستدامة غير دال إحصائيًا"، فالتنوع في الصياغة لا يُحسن جودة العرض فحسب، بل يضيف على الفرضيات طابعًا نقديًا وتوقعيًا أكثر نضجًا.

فرضيات الدراسة

رغم أن الدراسة استندت إلى نموذج مفاهيمي واضح يربط بين المتغيرات الثلاثة: إدارة الموارد البشرية الرقمية، الإبداع، والاستدامة، إلا أن الفرضيات لم تُحَكَّم أو تُبرَّر بشكل وافٍ في ضوء الدراسات السابقة أو النظريات ذات الصلة (مثل نظرية الموارد الديناميكية أو نموذج الابتكار التنظيمي).

غياب هذا الربط المفاهيمي يُضعف من شرعية الفرضيات، ويجعلها أقرب إلى التكهن منها إلى البناء العلمي الممنهج. إنَّ الفرضية الجيدة يجب أن تعكس موقفًا نظريًا مدعومًا بالأدلة، لا مجرد توقع عام مبني على الملاحظة أو المنطق الاستقرائي.

فرضيات الدراسة

لوحظ غياب التنظيم الهيكلي المنطقي في عرض الفرضيات، خصوصًا عند الانتقال من الفرضيات المتعلقة بالإبداع إلى تلك المتعلقة بالاستدامة، ثم العودة للمتغير الوسيط، وهذا التشتت في التسلسل المنطقي يُضعف البناء الحجائي للدراسة، وكان من الأفضل دمج الفرضيات في ثلاث مجموعات منظمة: (١) أثر الموارد البشرية الرقمية على الاستدامة، (٢) أثرها على الإبداع، (٣) الأثر الوسيط للإبداع.

مثل هذا التنظيم لا يعزز فقط من وضوح الفرضيات، بل يُسهم أيضًا في توجيه التحليل الإحصائي بشكل أدق، خاصة في حالة استخدام نماذج تحليل المسار أو النمذجة الهيكلية

فرضيات الدراسة

الفرضية الرابعة المتعلقة بالأثر الوسيط للإبداع بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والاستدامة لم تُصنَّ بالصورة الإحصائية الدقيقة، رغم أنها من أهم فرضيات الدراسة وأعقدها من حيث التحليل، فلم تشر الفرضية إلى تفاصيل العلاقة غير المباشرة، كما لم يتم بيان طبيعة التحليل الإحصائي المناسب لها (مثل تحليل التأثيرات الكلية والجزئية أو استخدام اختبار Sobel أو طريقة Bootstrapping) وهذا يعكس غياب العمق الإحصائي في التعامل مع فرضية تمثل جوهر الابتكار في الدراسة. وتتطلب الفرضية تتطلب أيضاً تفصيلاً نظرياً أعمق في ضوء نماذج وساطة معترف بها (مثل نموذج

Baron & Kenny).

فرضيات الدراسة

رغم أن الدراسة قسمت الاستدامة إلى ثلاثة أبعاد (بيئية، اجتماعية، اقتصادية)، إلا أن الفرضيات لم تُصنَّ لتختبر الأثر على كل بُعد على حدة، بل اكتفت بصياغة عامة لـ "الاستدامة" كمفهوم شامل، ويعد هذا تفويتاً لفرصة تحليل أكثر دقة وتفصيلاً كان يمكن أن يُظهر تفاوت التأثيرات بين الأبعاد المختلفة، وهو ما يُثري النتائج ويوجه صانعي القرار بشكل عملي.

الأمر نفسه ينطبق على متغير الإبداع، حيث لم يتم التمييز بين الإبداع في العمليات، والإبداع في المنتجات، والإبداع التنظيمي.

فرضيات الدراسة

على الرغم من أن معظم الدراسات الحديثة تُدرج فرضيات تتعلق بالمتغيرات الديموغرافية كمتغيرات ضابطة (مثل الجنس، العمر، الخبرة)، إلا أن الدراسة لم تتطرق إليها، مما يُضعف من قدرتها على تفسير الفروق الجوهرية المحتملة بين المجموعات، ويجعل النتائج العامة عرضة للتأثر بالعوامل الخارجية.

كان من المفيد تضمين فرضيات مثل: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين لأثر الموارد البشرية الرقمية على الاستدامة تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة"، مثل هذه الفرضيات تُثري الجانب التحليلي وتعزز من صلابة النتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

