

أثر الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الليبية

الكشر، إيمان عمران محمد، عطيانى، مراد سليم، و العوامل، حمدان
سالم حسين. (٢٠٢٢). أثر الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد
البشرية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الليبية (رسالة ماجستير
غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1257594>



إعداد

بدر العنزي

فرضيات الدراسة

من أبرز أوجه الضعف المنهجي التي تشوب فروض الدراسة هو افتقارها إلى التأصيل النظري الكافي. فالباحث لم يقدّم بربط الفروض بشكل مباشر بالمرجعيات النظرية التي تناولت الإدارة الإلكترونية أو تنمية الموارد البشرية. الفرض العلمي في سياق البحث الكمي يجب أن يكون انعكاسًا مباشرًا للنقاش نظري معمق يُبنى على مراجعة أدبيات علمية سابقة ذات علاقة. إلا أن الفروض في هذه الرسالة تبدو منفصلة عن النقاش النظري، وكأنها وُضعت بمعزل عن السياق المعرفي الأوسع، ما يفقدها جانبًا مهمًا من المصداقية العلمية ويجعلها أقرب إلى التوقعات العامة أو الانطباعات الشخصية.

فرضيات الدراسة

اتبعت الفروض نمطاً مكرراً في الصياغة، حيث تم تفكيك المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) إلى أبعاده وصياغة فرض منفصل لكل منها دون تقديم فرض رئيس يربط مجمل الإدارة الإلكترونية بتنمية الموارد البشرية. كان من الأجدر علمياً أن يبدأ الباحث بفرض عام يشمل العلاقة بين المتغيرين الكليين، ثم تندرج تحته فروض فرعية تغطي الأبعاد التفصيلية. غياب هذا التسلسل المنطقي يُضعف البناء الهيكلي للفروض، ويجعلها تبدو كمجموعة جُمْل مستقلة لا ترتبط بنموذج فرضي متكامل.

فرضيات الدراسة

أبرز الملاحظات المنهجية على الفروض أنها كُتبت جميعها بصيغة الفرض الصفري (H_0)، كما في العبارة المتكررة: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين..." ورغم أن استخدام الفرض الصفري ضروري للتحليل الإحصائي، فإن غياب الفرض البديل (H_1) في العرض يُضعف من الاتجاه التفسيري للباحث.

وفقاً لمنهج البحث الكمي، الفرض البديل هو الذي يعكس توقع الباحث المدعوم بالنظرية والدراسات السابقة، ويُظهر الميل العلمي نحو إثبات وجود علاقة، وغياب هذا الجانب في الدراسة يجعل القارئ غير قادر على تمييز ما إذا كانت الباحثة تتبنى فعلياً فرضيات وجود علاقة أم أنها فقط تُجري اختبارات إحصائية محايدة، وهذا يمثل ضعفاً في الرؤية المنهجية للفروض، ويحد من شفافتها ووضوحها في توجيه البحث.

فرضيات الدراسة

تُرَكِّز الفروض فقط على العلاقة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية (مثل التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني...) وتنمية الموارد البشرية، لكنها تتجاهل تمامًا أي متغيرات وسيطة أو ضابطة قد تؤثر في هذه العلاقة. مثلاً، لم تتناول الفروض أي احتمالات لتأثير مستوى الأتمتة في المؤسسة، أو درجة توفر البنية التحتية التكنولوجية، أو مستوى تأهيل العاملين، وهذه المتغيرات ذُكرت فعلاً في خلفية الدراسة، حيث قالت الباحثة: "تواجه شركات الاتصالات الليبية تحديات في تطبيق النظم الإلكترونية نتيجة نقص الإمكانيات وضعف الدعم المؤسسي." ومع ذلك، لم تُدرج أي فرضيات تتعلق بهذه المحددات، وهذا يُعد قصوراً جوهرياً، لأن الفروض بذلك تعكس صورة خطية ومبسطة للعلاقة بين المتغيرات، وهو ما لا يتفق مع تعقيد الواقع الفعلي في البيئة الليبية.

فرضيات الدراسة

صيغت الفروض على النحو التالي: فرض رئيسي واحد يتعلق بالعلاقة الكلية بين الإدارة

الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية.

ثم أربعة فروض فرعية تتعلق بأبعاد الإدارة الإلكترونية على حدة.

لكن ما يُضعف من قيمة هذا التدرج هو غياب التوضيح البنيوي في النص، و لم توضح الباحثة أن

الفروض الفرعية منبثقة من الفرض العام، ولم تستخدم أداة تحليلية مثل "الشجرة الفرضية" أو

النموذج المفاهيمي لإظهار الترابط البنائي بين الفرضيات. وبالتالي، يظهر للقارئ أن الفروض

الأربع منفصلة عن بعضها، وأن الفرض الرئيسي لا يجمعها، وهذا يتنافى مع مبدأ "التسلسل

البنيوي للفروض" الذي يُعد ركيزة أساسية في مناهج البحث العلمي.

فرضيات الدراسة

الدراسة مطبقة على شركات الاتصالات الليبية، وهي بيئة ذات خصائص خاصة جدًا، أبرزها ضعف البنية التحتية الرقمية، ومحدودية التحول الإلكتروني، وتأثر المؤسسات بالظروف السياسية والاقتصادية، ورغم أن الباحثة أشارت إلى هذه الخصوصيات في المقدمة والمشكلة، إلا أنها لم تعكسها في صياغة الفروض. فلم تصغ فرضًا يتناول أثر "تفاوت درجات تطبيق الإدارة الإلكترونية بين الشركات" على تنمية الموارد البشرية، أو فرضًا يربط بين "مستوى الجاهزية التقنية" وفاعلية التدريب الإلكتروني. هذا الانفصال بين الفرضيات وسياق الدراسة الفعلي يُضعف من صدقها الخارجي (external validity)، ويجعل نتائجها أقل تعميمًا أو فائدة تفسيرية في الواقع العملي..

فرضيات الدراسة

رغم ما سبق من ملاحظات، تُحسب للدراسة أن الفروض صيغت بطريقة تسمح باختبارها كميًا باستخدام أدوات إحصائية مناسبة مثل تحليل التباين أو الانحدار الخطي. إذ تم تحديد المتغيرات الرئيسية بشكل واضح، وصياغة الفرض باستخدام مصطلحات قابلة للقياس ("توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين..."). كما أن الدراسة اعتمدت على استبانة معيارية بمقياس ليكرت، ما يدعم الجانب الكمي للتحليل. لكن ما يُضعف هذا الجانب هو غياب المؤشرات الدقيقة لكل بُعد من الأبعاد؛ فمثلاً لم يوضّح الباحث كيف يتم قياس "تنمية الموارد البشرية" بشكل مركب، أو هل يعتمد فقط على مؤشرات تدريب؟ أم رضا وظيفي؟ أم استقطاب كفاءات؟. غموض هذه المؤشرات يضعف صلاحية الفروض

ويؤثر على دقة نتائجها.

خاتمة

فروض الدراسة جاءت صالحة شكلياً للتحليل الكمي، لكنها تعاني من قصور جوهري في البناء المنهجي والتأطير النظري والتفاعل مع السياق التطبيقي. افتقرت إلى التسلسل البنيوي، وتجاهلت الفروض البديلة، ولم تُدرج المتغيرات الوسيطة أو الفروق السياقية، مما يُضعف من قدرتها على التفسير العلمي العميق، ولو أُعيدت صياغتها ضمن نموذج مفاهيمي واضح، مع ربطها صريحاً بأهداف وأسئلة الدراسة، وربطها بالنظريات التطبيقية مثل نماذج "التحول الرقمي"، لكانت أكثر قوة واتساقاً مع منهج البحث العلمي..



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

