

نقد منهجية البحث في "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الميزة التنافسية: الدور الوسيط لإدارة المعرفة في شركات صناعة الأدوية الأردنية"

الرواشدة، صباح عادل عارف، و الالافي، خالد خلف محمد. (٢٠٢٢). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الميزة التنافسية: الدور الوسيط لإدارة المعرفة في شركات صناعة الأدوية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.



إعداد

سارة السلوم

شركات صناعة الأدوية الأردنية"

تعتبر المنهجية العلمية الركيزة الأساسية التي تستند إليها أي دراسة أكاديمية، حيث تُحدد موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها ومدى قدرتها على تقديم إضافة معرفية حقيقية، حيث تم اعتماد المنهج الكمي باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، إلى جانب استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) وتحليل المسار (Path Analysis) باستخدام AMOS، وهو ما يعكس سعي الباحثة لتقديم تحليل متكامل ودقيق حول العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، مع إدراج إدارة المعرفة كعامل وسيط.

ومع ذلك، فإن أي منهجية لا تخلو من بعض نقاط القوة والضعف التي تؤثر على دقة ومصادقية النتائج، ولذلك سنقوم في هذا النقد بتقييم الجوانب المختلفة لمنهجية البحث، مع التركيز على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ومدى قابليتها

للتطوير.

المنهجية البحثية

اعتماد المنهج الكمي في هذه الدراسة يبدو خيارًا مناسبًا من حيث كونه يوفر بيانات قابلة للقياس ويسمح بإجراء تحليلات إحصائية دقيقة، فالمنهج الكمي يمكن الباحث من اختبار الفرضيات بطريقة موضوعية، بعيدًا عن التفسيرات الشخصية، كما يسهل تحليل البيانات وإجراء المقارنات بين المتغيرات المختلفة، وهذا يجعله أداة قوية لتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين العوامل المدروسة.

ومع ذلك، يواجه هذا النهج عدة قيود تحد من شموليته في تفسير الظاهرة المدروسة.

أولاً إغفال الجوانب النوعية التي تلعب دورًا جوهريًا في فهم كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أرض الواقع.

المنهجية البحثية

فمثلاً، لا تُطبق السياسات الإدارية دائماً بنفس الطريقة في جميع الشركات، بل تتأثر بعوامل ثقافية وسلوكية لا يمكن قياسها بالأرقام وحدها ، ويبقى السؤال مفتوحاً: كيف يمكن التأكد من أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية التي تبدو ناجحة وفقاً للبيانات الإحصائية تنعكس بالفعل في تحسين الأداء داخل المؤسسة؟ هذا التساؤل يتطلب تفسيراً أعمق لا يمكن للمنهج الكمي وحده توفيره.

إضافة إلى ذلك، هناك مسألة عدم مراعاة الفروقات السياقية بين الشركات المختلفة، إذ أن بيئات العمل لا تتشابه جميعها في بنيتها وثقافتها الإدارية ومدى تبنيها لاستراتيجيات الموارد البشرية الحديثة، إن تجاهل هذه الفروقات قد يؤدي إلى نتائج مبسطة وغير دقيقة، مما قد يؤثر على إمكانية تعميم نتائج الدراسة على نطاق أوسع.

المنهجية البحثية

يتجاهل المنهج الكمي في هذه الدراسة أثر التفاعل البشري داخل المنظمات، حيث تعتمد فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على طريقة تفاعل الأفراد مع هذه السياسات وليس فقط على وجودها كخطط تنظيمية، فالتفاعلات بين الموظفين والمديرين، والثقافة التنظيمية، ومستوى الثقة بين الإدارة والعاملين، جميعها عوامل لا يمكن قياسها بدقة من خلال استبيان مغلق.

و كان من الأفضل إدراج بعض الأساليب النوعية التكميلية مثل المقابلات أو دراسات الحالة للحصول على رؤية أكثر تعمقاً حول كيفية تبني وتنفيذ هذه الاستراتيجيات في الواقع العملي.

المنهجية البحثية

ولتحقيق تحليل أكثر شمولية وواقعية، من الأفضل دمج المنهج النوعي مع المنهج الكمي، حيث يمكن إجراء مقابلات أو مجموعات نقاش مركزة مع المديرين والموظفين لفهم كيف يتم تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية فعليًا، وما التحديات التي تواجهها المؤسسات عند تنفيذها، ويمكن استخدام تحليل دراسات الحالة الواقعية للشركات المختلفة، مما يوفر رؤية أكثر دقة حول كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الميزة التنافسية وفقًا للسياقات المختلفة، ويساعد تبني هذا النهج المزدوج على سد الفجوات المعرفية التي لا يمكن للمنهج الكمي وحده معالجتها، مما يعزز من دقة النتائج ويوفر فهمًا أعمق وأكثر واقعية لتأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

نقد أداة جمع البيانات – الاستبيانات

تعتمد هذه الدراسة على الاستبيانات المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وهو أحد الأساليب الشائعة في الدراسات الكمية لقياس الاتجاهات والآراء، ويُعتبر الاستبيان أداة عملية وفعالة في البحوث التي تسعى إلى جمع بيانات من عدد كبير من المشاركين بسرعة وتكلفة منخفضة، كما أنه يسهل التحليل الإحصائي من خلال تصنيف الاستجابات بطريقة معيارية، مما يعزز من موثوقية النتائج وسهولة اختبار الفرضيات. ولكن على الرغم من هذه المزايا، فإن الاعتماد الحصري على الاستبيان المغلق قد يكون له تأثير سلبي على جودة النتائج ودقة التحليل، ومن أهم الإشكاليات التي يمكن ملاحظتها في استخدام هذه الأداة هو احتمالية تحيز الاستجابات، فغالبًا ما يميل المشاركون إلى تقديم إجابات تعكس ما هو مقبول اجتماعيًا بدلًا من آرائهم الفعلية، خاصة في بيئات العمل التي قد تشهد ضغوطًا تنظيمية أو رقابية.

نقد أداة جمع البيانات – الاستبيانات

يطرح الاستبيان المغلق مشكلة تحديد السياق والمرونة في الإجابة. فالأسئلة المغلقة، رغم كونها تسهّل عملية التحليل الكمي، إلا أنها لا تمنح المشاركين الفرصة للتعبير عن آرائهم بشكل أكثر تفصيلاً أو تفسير أسباب اختياراتهم. وهذا يشكل نقصاً نوعياً في البيانات، حيث أن بعض القضايا الإدارية لا يمكن تقييمها فقط من خلال أرقام وإحصاءات، بل تحتاج إلى تحليل أعمق لسلوكيات الموظفين ومدى رضاهم عن الاستراتيجيات المطبقة.

كما أن أحد الجوانب التي لم تتضح في الدراسة هو ما إذا تم اختبار الاستبيان مسبقاً على عينة صغيرة قبل تعميمه على المشاركين ، و يُعد إجراء دراسة استطلاعية خطوة ضرورية لضمان وضوح الأسئلة، والتأكد من أنها تقيس المتغيرات المطلوبة بدقة.

نقد أداة جمع البيانات – الاستبيانات

لتحسين موثوقية وفعالية أداة البحث، يُفضل أن يتم إجراء دراسة استطلاعية لاختبار الاستبيان على عينة صغيرة قبل تعميمه على نطاق أوسع، مما يسمح بتحديد أي نقاط غموض في الأسئلة وتصحيحها مسبقًا، وإضافة بعض الأسئلة المفتوحة لتمكين المشاركين من تقديم ملاحظات إضافية يمكن أن تثري التحليل.

ويمكن تعزيز نتائج الاستبيان عبر استخدام أدوات بحث مكتملة، مثل المقابلات أو مجموعات النقاش المركزة، لجمع بيانات أكثر تفصيلًا حول آراء الموظفين والمديرين، مما يساعد على تقديم تفسير أكثر دقة للعلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والميزة التنافسية.

نقد اختيار العينة

أولاً: ملائمة العينة لمجتمع الدراسة

اعتمدت الدراسة على العينة الطبقية العشوائية المتناسبة، حيث استهدفت مديري الإدارات العليا في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وبلغ عدد الشركات المشمولة في الدراسة ٢١ شركة يعمل فيها ٢٩٩ مديراً. من الناحية النظرية، فإن استخدام العينة الطبقية العشوائية يعزز من تمثيل الفئات المختلفة داخل مجتمع الدراسة، مما يقلل من احتمالية التحيز في النتائج. كما أن حجم العينة الأساسي كان ١٦٩ مشاركاً، مع توزيع ٢٠٠ استبيان تحسباً لنقص الاستجابات، وهو إجراء جيد لضمان الحصول على عدد كافٍ من الردود القابلة للتحليل، و على الرغم من هذه الجوانب الإيجابية، إلا أن هناك بعض الملاحظات النقدية التي تؤثر على مدى قدرة العينة على تمثيل مجتمع الدراسة بشكل شامل.

نقد اختيار العينة

ثانيًا: التوزيع والتمثيل العادل للعينة

تُظهر البيانات أن العينة المستهدفة اقتصرت على المديرين في المستويات الإدارية العليا، مما يثير تساؤلات حول شمولية النتائج لجميع الفئات داخل الشركات المدروسة. إذ أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على المستويات العليا فقط، بل تمتد لتشمل الموظفين في المستويات التنفيذية والمتوسطة، الذين يتأثرون بشكل مباشر بتطبيق هذه الاستراتيجيات.

الإشكالية هنا تكمن في أن اقتصار العينة على المديرين قد يؤدي إلى تحيز إداري في النتائج، حيث تعكس الاستجابات وجهة نظر الإدارة العليا فقط، والتي قد لا تتطابق بالضرورة مع تجربة الموظفين العاملين في المستويات التشغيلية، ويفضل توسيع العينة لتشمل الموظفين في الأقسام المختلفة، مما يضمن تحليلًا أكثر شمولية لمدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

نقد اختيار العينة

ثالثاً: حجم العينة ومدى كفايتها للتحليل الإحصائي

بلغ حجم العينة المستخدم في الدراسة ١٦٩ مشاركاً من أصل ٢٩٩ مديراً، وهو حجم مناسب نسبياً، لكن لم يتم توضيح ما إذا كان هذا العدد قد تم تحديده بناءً على حسابات إحصائية دقيقة مثل تحليل القوة الإحصائية (Statistical Power Analysis). الاعتماد على حسابات القوة الإحصائية يساعد في تحديد الحد الأدنى لحجم العينة المطلوب لضمان أن النتائج ذات دلالة إحصائية، وبالتالي تجنب الأخطاء الناتجة عن صغر حجم العينة أو عدم كفاية البيانات لاختبار الفرضيات، فلم توضح الدراسة ما إذا كانت العينة المختارة توفر مستوى دقة كافٍ لتعميم النتائج، وهو عنصر ضروري عند تقييم جودة البحث الكمي.

نقد اختيار العينة

رابعاً: التحيز المحتمل في اختيار الشركات والمشاركين

اقتصرت الدراسة على ٢١ شركة في قطاع صناعة الأدوية، مما يثير تساؤلات حول إمكانية تعميم النتائج على قطاعات صناعية أخرى. فهل تختلف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بين الصناعات المختلفة؟ وهل تتشابه طبيعة العمل في شركات الأدوية مع صناعات أخرى من حيث التأثير على الميزة التنافسية؟ فلم يتم توضيح ما إذا كانت جميع الشركات المشاركة لديها نفس الهيكل الإداري ونفس السياسات، مما قد يؤدي إلى اختلافات في استجابات المديرين.

نقد اختيار العينة

خامسًا: نسبة الاستجابة ومدى تأثيرها على النتائج

ذكرت الباحثة أنها وزعت ٢٠٠ استبيان للحصول على ١٦٩ استجابة، لكن لم يتم توضيح ما إذا كان هناك تحليل للبيانات غير المستكملة، أي الاستبيانات التي لم يتم استكمالها بالكامل، وكيفية التعامل معها. فعدم احتساب الاستجابات غير المكتملة بشكل صحيح قد يؤثر على موثوقية التحليل الإحصائي، إذ أن وجود بيانات مفقودة قد يؤدي إلى تحيز في النتائج أو تقليل دقة الاستنتاجات، ويفضل توضيح كيف تم التعامل مع القيم الناقصة، مثل استخدام أساليب التقدير الإحصائي (Imputation Methods) لضمان عدم تأثر النتائج النهائية.

نقد التحليل الإحصائي

أولاً: ملائمة الأساليب الإحصائية لطبيعة الدراسة

تعتمد الدراسة على تحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، مما يتطلب استخدام أساليب إحصائية قادرة على قياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات بدقة، ووفقاً لما ورد في منهجية البحث استخدمت الباحثة برنامج SPSS لتحليل البيانات، واعتمدت على مزيج من الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي، مما يعكس توجهها علمياً مناسباً لتحليل الظاهرة قيد الدراسة.

يُعد استخدام الإحصاء الوصفي أداة فعالة في وصف خصائص العينة وتوزيع المتغيرات، بينما يتيح الإحصاء التحليلي اختبار الفرضيات وفهم مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

نقد التحليل الإحصائي

أولاً: نقد استخدام الإحصاء الوصفي

استخدمت الباحثة أساليب الإحصاء الوصفي، مثل التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والأهمية النسبية، وذلك بغرض وصف خصائص العينة وفهم كيفية توزيع البيانات بين المشاركين. يُعتبر هذا النهج مناسباً في البحوث الكمية، حيث يساعد في تقديم صورة واضحة عن خصائص العينة وتوزيع المتغيرات، مما يسهل تفسير النتائج اللاحقة.

ومع ذلك، فإن أحد أوجه القصور في الإحصاء الوصفي المستخدم هو الاعتماد الكبير على الأوصاف الإحصائية البسيطة دون تقديم تحليل استكشافي متعمق للبيانات. لم يتم التطرق إلى اختبار طبيعة توزيع البيانات باستخدام اختبارات التوزيع الطبيعي مثل Shapiro-Wilk أو Kolmogorov-Smirnov، مما يجعل من الصعب الحكم على مدى مناسبة استخدام بعض الاختبارات الإحصائية الاستنتاجية لاحقاً، كما لم يتم ذكر أي تحليل لاستكشاف التحيزات المحتملة في البيانات، مما قد يؤثر على دقة الاستنتاجات.

نقد التحليل الإحصائي

أولاً: نقد استخدام الإحصاء الوصفي

لم توضح الدراسة ما إذا كان هناك تحليل للتباين بين الفئات المختلفة للعينة، مثل إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروقات بين مجموعات مختلفة داخل العينة. إن غياب هذا النوع من التحليل يجعل من الصعب التحقق مما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المشاركين استناداً إلى متغيراتهم الديموغرافية، وهو ما قد يؤثر على صحة النتائج.

نقد التحليل الإحصائي

ثانيًا: نقد استخدام الإحصاء التحليلي

اعتمدت الباحثة في تحليل الفرضيات على مجموعة من الاختبارات الإحصائية المتقدمة، مثل معامل الثبات ((Cronbach's Alpha)، تحليل الانحدار المتعدد ((Multiple Regression)، تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression)، واستخدام برنامج AMOS لتحليل المسار. على الرغم من أن هذه الأدوات تعد مناسبة وقوية لاختبار العلاقات بين المتغيرات، إلا أن هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى توضيح وتحسين لضمان موثوقية النتائج المستخلصة.

١. معامل الثبات ((Cronbach's Alpha

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحديد مدى ثبات أدوات القياس، وهو إجراء ضروري للتحقق من موثوقية الاستبيان المستخدم. ومع ذلك، فإن الاعتماد على هذا المؤشر وحده لا يكفي، وكان من الأفضل دعم قياس الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي ((Composite Reliability - CR، حيث يوفر الأخير تحليلًا أكثر دقة وشمولية لاتساق الأسئلة داخل كل محور من محاور الدراسة.

نقد التحليل الإحصائي

ثانيًا: نقد استخدام الإحصاء التحليلي

٢. تحليل الانحدار المتعدد والبسيط

يُعد استخدام تحليل الانحدار المتعدد مناسبًا لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، إلا أن الدراسة لم توضح ما إذا تم التحقق من الافتراضات الأساسية لتحليل الانحدار، مثل: عدم وجود ارتباط خطي متعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة، والذي يمكن التحقق منه باستخدام معامل VIF. افتراض الخطية (Linearity Assumption)، والذي يعد ضروريًا لضمان دقة نتائج تحليل الانحدار. تحليل القيم المتطرفة (Outliers Analysis)، حيث يمكن للقيم الشاذة أن تؤثر على استقرار النموذج الإحصائي. كما أن الدراسة لم تتطرق إلى تحليل التفاعل بين المتغيرات (Interaction Effects Analysis)، وهو أمر مهم لفهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على بعضها البعض داخل النموذج الإحصائي المستخدم.

نقد التحليل الإحصائي

ثانيًا: نقد استخدام الإحصاء التحليلي

٣. تحليل المسار باستخدام AMOS

استخدمت الباحثة تحليل المسار (Path Analysis) باستخدام برنامج AMOS، وهو أسلوب إحصائي قوي يمكن من خلاله اختبار العلاقات السببية بين المتغيرات. ومع ذلك، لم يتم توضيح ما إذا تم التحقق من جودة النموذج (Model Fit) باستخدام مقاييس ملائمة النموذج مثل:

مؤشر جودة التوفيق RMSEA

معامل المطابقة المقارن CFI

معامل Tucker-Lewis Index (TLI) عدم تقديم هذه المؤشرات يجعل من الصعب تقييم مدى مصداقية النموذج المستخدم في تحليل العلاقات بين المتغيرات، حيث أن وجود نموذج غير مناسب قد يؤدي إلى استنتاجات غير دقيقة حول تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية.

نقد التحليل الإحصائي

ثانيًا: نقد استخدام الإحصاء التحليلي

على الرغم من أن الدراسة استخدمت أساليب إحصائية قوية، مثل تحليل الانحدار وتحليل المسار باستخدام AMOS، إلا أن هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين لضمان دقة وموثوقية النتائج. كان من الضروري اختبار الفرضيات الأساسية للتحليلات الإحصائية، التأكد من جودة نموذج تحليل المسار، ومعالجة البيانات الناقصة بطريقة منهجية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

