

عنوان البحث: أثار استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية

موسى حمد محمد شيحان الدليمي - (رسالة ماجستير غير منشورة- ٢٠١٨ م)

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في إدارة الأعمال- جامعة آل البيت

سنحاول تقديم نقد لهذه الدراسة من خلال التركيز على المنهجية.

١. هل تم اختيار المنهج البحثي بشكل مناسب لموضوع الدراسة؟ (نوعي، كمي، أو مختلط)؟

➤ أولاً لابد من توضيح أن اختيار المنهج البحثي يعد من أهم العوامل التي تحدد نجاح أي دراسة أكاديمية، ومن هنا تظهر أهمية سؤالنا عن منهج الدراسة، ومن خلال هذه الدراسة نجد أن الباحث قد اختار المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يركز على تحليل الظواهر كما هي في الواقع دون التدخل في المتغيرات أو التعديل عليها، هذا النوع من المنهجية يعد خياراً مناسباً نظراً لأن الدراسة تسعى لفحص تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في بيئات أكاديمية.

➤ أيضاً من المعلوم أن المنهج الوصفي يستخدم غالباً في دراسات تهدف إلى فحص العلاقات بين المتغيرات أو تحليل الوضع الراهن في بيئة معينة، دون الحاجة إلى التدخل التجريبي، وبالتالي فإن هذا المنهج يتناسب مع دراسة تأثير استراتيجيات مثل التدريب، التقييم، التحفيز على أداء الموظفين، وهي العناصر التي تساهم في

تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وبناءً على ذلك يمكن القول بأن المنهج الذي تم اختياره يحقق الأهداف العامة للبحث بشكل جيد ولكنه ليس ممتازاً.

➤ على الرغم من هذه الناحية الجيدة في اختيار المنهج الوصفي إلا أن هذه الدراسة كانت بحاجة أكثر إلى استخدام المنهج المختلط (النوعي والكمي معاً)، وذلك لأن المنهج الكمي يمكن أن يوفر بيانات قابلة للقياس تساعد على تحليل التغيرات في الأداء الوظيفي باستخدام استبيانات أو أدوات قياس قابلة للتحليل الإحصائي.

➤ أيضاً كان يمكن للباحث جمع بيانات نوعية من خلال المقابلات الشخصية أو مجموعات النقاش، حيث يمكن لهذه البيانات النوعية أن توفر تفاصيل أدق حول مشاعر الموظفين وآرائهم حول استراتيجيات الموارد البشرية، مما يساهم في تقديم تحليل أكثر تكاملاً للظاهرة وهو ما اغفله الباحث في هذه الدراسة.

٢. هل كانت العينة مناسبة من حيث الحجم لتفصيل الدراسة؟

➤ عند تقييم العينة المستخدمة في الدراسة نجد أنه تم اختيار عينة من ٣١٠ موظفاً من جامعات خاصة، هذا الحجم من العينة يعتبر جيداً لدراسة استراتيجيات الموارد البشرية في بيئة أكاديمية خاصة حيث يعتبر الحجم كافياً للحصول على نتائج موثوقة يمكن تعميمها على الجامعات الخاصة في البيئة المدروسة.

➤ العدد الكبير من المشاركين يوفر تنوعاً جيداً في الآراء ويتيح للباحث الحصول على بيانات واسعة تمثل شريحة من الموظفين يمكن الاعتماد عليها في دراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والأداء الوظيفي.

أوجه القصور:

➤ على الرغم من أن حجم العينة مناسب على مستوى العام إلا أن الدراسة كانت بحاجة ملحة لتوسيع العينة لتشمل جامعات حكومية وأخرى ذات تصنيفات أكاديمية مختلفة فالجامعات الخاصة وحدها لا تمثل التنوع الكامل في النظام التعليمي الجامعي.

➤ كان من المهم لهذه الدراسة أن يتم أخذ المستوى الوظيفي في الاعتبار بل كان يجب أن تكون العينة موزعة بين إداريين وأكاديميين مع مستويات مختلفة من الخبرة الوظيفية لأن هذا التنوع كان سيساعد على فهم كيف تؤثر استراتيجيات الموارد البشرية على فئات مختلفة من الموظفين، وهو ما أغفله الباحث في هذه الدراسة.

➤ كذلك كان يمكن زيادة العدد ليشمل وظائف متعددة مثل المساعدين الإداريين، المحاضرين، والموظفين الأكاديميين من مختلف التخصصات، فمن خلال هذا التوسع يمكن تعزيز قابلية تعميم النتائج على جميع فئات العاملين في مجال التعليم العالي، وهو ما أغفله الباحث في هذه الدراسة بشكل واضح.

٣. هل كانت خصائص العينة تناسب موضوع الرسالة؟

➤ تم اختيار العينة بشكل جيد بحيث تضم موظفين في الجامعات الخاصة وهو ما يتناسب مع أهداف الدراسة التي تركز على قياس تأثير استراتيجيات الموارد البشرية في القطاع الأكاديمي الخاص، فالعينة تمثل جزءاً من المجتمع الذي تتعامل معه الدراسة.

➤ هناك نقطة لم يعمل الباحث على توضيحها من خلال دراسته في اختيار العينة وهي أن هناك اختلافات في التنوع الديموغرافي في اختيار العينة، حيث لا يمكن تحقيق العديد من النتائج الوظيفية للمشاركين، مما قد يؤثر على التميز.

➤ كما لم تذكر تفاصيل حول المؤهلات الأكاديمية، والخبرة الوظيفية، أو الفئة العمرية للمشاركين، وهي التركيز على مهمة بشكل مباشر في الأداء الوظيفي، مما يشير إلى القصور في تمثيل العينة للواقع الوظيفي بشكل شامل.

➤ كانت العينة أكثر تحديداً من حيث المؤسسة التعليمية (الجامعات الخاصة) لكنها لم تأخذ في الاعتبار التنوع في المستوى الأكاديمي أو المستوى الوظيفي للموظفين.

➤ لو عمل الباحث على أخذ هذه الخصائص في الاعتبار لكان من الممكن جمع بيانات أكثر تنوعاً تساعد في فهم التباين في كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على كل فئة.

➤ كذلك كان يمكن للباحث تطوير العينة عن طريق تضمين موظفين من قطاعات أخرى خارج المجال الأكاديمي، لمقارنة كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية في القطاعات المختلفة.

٤/ عند استخدام برامج إحصائية (مثل SPSS، R، أو غيرها)، هل تم توضيح كيفية استخدام هذه البرامج وما هي الاختبارات الإحصائية التي تم استخدامها؟

➤ في هذه الدراسة استخدم الباحث برنامج SPSS للتحليل الإحصائي وهو برنامج معترف به عالمياً ويستخدم في العديد من الدراسات الأكاديمية.

➤ كما استخدم بعض الاختبارات الإحصائية المناسبة مثل التحليل التبايني والارتباط.

➤ استخدام هذه الأدوات يوفر دقة وموثوقية للنتائج.

هذه الاختبارات تعد أساسية لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (استراتيجيات الموارد البشرية) والتابعة (الأداء الوظيفي).

أوجه القصور:

- على الرغم من أن استخدام SPSS مناسب إلا أن الشرح والتفصيل حول كيفية استخدام هذه البرامج كان غير كافٍ.
- كان يجب على الباحث توضيح الاختبارات الإحصائية التي تم استخدامها بالتفصيل مثلاً كان يجب أن يذكر ما إذا كان تم استخدام اختبار T المستقل للمقارنة بين مجموعات مختلفة، أو تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين المتغيرات.
- التفسير الكامل للنتائج الإحصائية كان يجب أن يكون مصحوباً بالبيانات الخام والرسوم البيانية التي توضح العلاقة بين المتغيرات.
- البيانات المتعلقة بقيمة الارتباط أو الاختلافات بين المجموعات كان يجب على الباحث أن تعرضها بشكل كامل، بالإضافة إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

➤ كان من الأفضل توضيح كيفية استخدام البرامج الإحصائية في تحليل النتائج بشكل تفصيلي، لأن ذلك يساعد على فهم كيفية وصول الباحث إلى استنتاجاته ومدى مصداقية هذه النتائج.

٥/ هل تم تقديم النتائج والتفسيرات بشكل منطقي ومدعوم؟

➤ تم عرض النتائج بطريقة منهجية باستخدام التحليل الإحصائي الملائم كما تم تقديم الاستنتاجات بناءً على الأدلة المتاحة.

أوجه القصور:

➤ على الرغم من أن النتائج تم تقديمها بشكل منظم إلا أن التفسير التفصيلي للنتائج كان محدوداً.

➤ كان من المهم للباحث في هذه الدراسة توضيح العلاقة بين الاستراتيجيات المختلفة التي تم تحليلها (مثل التدريب والتحفيز) وتأثيراتها المحددة على الأداء الوظيفي.

➤ كان من الأفضل للباحث في هذه الدراسة أن يضمن التفسيرات النظرية التي تدعم النتائج فعلى سبيل المثال هل تؤثر استراتيجيات التحفيز على الأداء بشكل أكبر من استراتيجيات التدريب؟ وكيف يمكن ربط هذه النتائج بـ النظريات السلوكية أو نظريات الإدارة الحديثة؟

الانتقادات بشكل عام:

١. اختيار المنهج البحثي:

الانتقاد: تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وهو منهج يعتمد على جمع وتحليل البيانات لتفسير الظواهر المدروسة، ولكن المنهج الوصفي لوحده كان غير كافياً للحصول على فهم عميق للظاهرة المدروسة، خاصة عندما يتعلق الأمر بدراسة تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، ففي مثل هذه الدراسة كان من المفيد استخدام منهج مختلط (نوعي وكمي) لدمج الأبعاد الكمية والنوعية للحصول على صورة شاملة.

٢. العينة وحجمها:

➤ الانتقاد: العينة التي تم اختيارها تقتصر على الجامعات الأهلية العراقية فقط، وبالتالي فإن النتائج قد تكون محدودة ولا يمكن تعميمها على جميع أنواع المؤسسات التعليمية.

➤ كما أن حجم العينة (٣١٠ فرداً) كان غير كافياً في بعض الحالات بل يمكن أن يعتبر صغيراً إذا أخذنا في الاعتبار أن الجامعات الخاصة في العراق قد تكون متنوعة في هيكلها التنظيمي وثقافتها.

٣. خصائص العينة:

➤ الانتقاد: لم تتم الإشارة بشكل كافٍ إلى خصائص العينة من حيث الخبرة الوظيفية أو الوظيفة، مما يؤثر على دقة النتائج، فعلى سبيل المثال قد يختلف تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي بين الأكاديميين والإداريين أو بين موظفي الجامعات الخاصة والحكومية.

٤. استخدام البرامج الإحصائية:

➤ الانتقاد: تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات ولكن لم يتم توضيح طريقة استخدام البرنامج بشكل كافٍ.

➤ لم يتم تحديد الاختبارات الإحصائية التي تم استخدامها بشكل دقيق، مما يجعل من الصعب تقييم مدى صحة وملاءمة التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها.

بناءً على هذه الانتقادات كان يمكن تحسين هذه الدراسة وذلك من خلال تحليل النتائج بشكل أعمق وربطها بالأدبيات السابقة، بالإضافة إلى توسيع نطاق العينة وتحسين الأدوات الإحصائية لضمان دقة وموثوقية البيانات، هذه التحسينات كانت ستساهم في تحسين جودة الدراسة وبالتالي تعزيز الفائدة العلمية والتطبيقية لمجال إدارة الموارد البشرية في الجامعات العراقية.