

أثر إدارة المواهب المتميز المنظمي: الدور المعدل للتحول الرقمي في شركات التأمين الأردنية

القديمات، جهاد يونس محمد، و الخشالي، شاكر جار الله محمود. (٢٠٢٤). أثر إدارة المواهب المتميز المنظمي: الدور المعدل للتحول الرقمي في شركات التأمين الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1461598>



إعداد

سلمان الجبرين

وضوح ودقة صياغة الأهداف

إنَّ أهداف الدراسة قد جاءت في بنيتها العامة واضحة الاتجاه ومباشرة في التعبير عن المقصود البحثي؛ إذ ركّزت على الكشف عن أثر إدارة المواهب بأبعادها المختلفة على التميز المنظمي، مع إدراج التحول الرقمي كمتغير معدّل لهذه العلاقة. ويمكن القول إن الباحث نجح في تحديد ملامح الهدف الرئيس بصورة تُبرز العلاقة السببية المفترضة بين المتغيرات، كما أتاح تفكيك المتغيرات إلى أبعاد فرعية واضحة إمكانية بناء أدوات قياس ذات صلة مباشرة بالظاهرة المدروسة، غير أنّ هذا الوضوح العام لا يعني انتفاء الحاجة إلى مزيد من التدقيق؛ إذ إن بعض العبارات المستخدمة في صياغة الأهداف جاءت في إطارها الوصفي الواسع، دون بيان آليات وعمق التأثير المتوقع، مما جعل بعض الأهداف أقرب إلى الإعلان عن النوايا البحثية أكثر من كونها صياغات تحليلية تترجم إجرائيًا إلى ممارسات بحثية دقيقة..

انسجام الأهداف مع إجراءات البحث والتحليل

أما من حيث التنسيق بين الأهداف وبقية العناصر المنهجية، فإن الدراسة تُظهر درجةً عاليةً من الاتساق؛ حيث انتقلت بصورة منطقية من الأهداف إلى أسئلة الدراسة، ومن ثم إلى وضع الفرضيات التي تُجسد تلك الأهداف في صورة علاقات يمكن اختبارها إحصائيًا، وهذا يشير إلى أن الباحث كان واعيًا بالبنية المنهجية التي تربط بين ما يراد معرفته (الأهداف)، وما يُسأل للوصول إليه (الأسئلة)، وما يُختبر للتحقق منه (الفرضيات).

فإن هذا الترابط كان يمكن تعزيزه من خلال تقديم نموذج تصوري منظم يوضح العلاقات بين المتغيرات بشكل بصري ومباشر قبل الدخول في الصياغات النصية، إذ إن مثل هذا المخطط كان سيجعل القارئ يدرك بنية التفكير البحثي بصورة أسرع وأكثر ترابطًا، ويقلل الجهد التأويلي المطلوب لربط أجزاء الدراسة ببعضها البعض..

قابلية الأهداف للقياس والتحقق الميداني

وفيما يتعلق بقابلية الأهداف للقياس، فإن الدراسة اعتمدت بشكل رئيس على الاستبانة التي احتوت على مؤشرات وأبعاد واضحة لكل متغير، مما يجعل الأهداف قابلة للفحص الكمي، ويضفي عليها طابع الموضوعية والقدرة على التحليل الإحصائي. لكن الاعتماد الكامل على أداة واحدة يمثل في حد ذاته نقطة ضعف قابلة للمعالجة؛ لأن موضوعات مثل إدارة المواهب والتميز المنظمي والتحول الرقمي تحمل أبعادًا سلوكية وتنظيمية واستراتيجية قد تستفيد من توظيف منهج مختلط يجمع بين البيانات الكمية والكيفية، أو بين التصورات الذاتية والبيانات الواقعية المتعلقة بالأداء.

غياب هذه التعددية في الأدوات يجعل النتائج عرضة لاحتمال الانحياز المدرك أو الإدراك المحدود لدى أفراد العينة، خصوصًا في بيانات العمل التي قد تتأثر فيها الاستجابات بثقافة المؤسسة أو علاقات السلطة الداخلية..

ارتباط الأهداف بمشكلة الدراسة ومعالجتها

أما درجة ارتباط الأهداف بمشكلة الدراسة، فهي قوية ومباشرة، إذ إن مشكلة الدراسة تتمحور حول ضعف ممارسات إدارة المواهب والحاجة إلى تعزيز التميز التنظيمي في شركات التأمين، وجاءت الأهداف لتعالج العلاقة بين هذه الجوانب معالجة تجريبية واضحة.

غير أن إدخال التحول الرقمي كمتغير معدّل كان بحاجة إلى تعزيز التأسيس النظري؛ فالدراسة أشارت إلى دوره بوصفه عاملاً داعماً أو مطوّراً، لكنها لم تُعمّق بما يكفي منطق "لماذا" و"كيف" يُتوقع أن يغيّر التحول الرقمي قوة العلاقة بين المواهب والتميز، كان من الممكن تقوية هذا الربط عبر الاستشهاد بنماذج نظرية أو أدبيات سابقة تُبرز دور التقنيات الرقمية في إعادة تشكيل القدرات التنظيمية أو إعادة هندسة العمليات الداخلية...

دقة ووضوح صياغة الفرضيات

جاءت صياغة الفرضيات في الدراسة بأسلوب يتسم بالوضوح والدقة في التعبير عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات، حيث صيغت الفرضية الرئيسة بطريقة مباشرة تربط بين إدارة المواهب والتميز المنظمي، ثم تفرعت منها فرضيات فرعية تتناول تأثير كل بعد من أبعاد إدارة المواهب على كل بعد من أبعاد التميز المنظمي.

وهذا الأسلوب يُعد منهجيًا صحيحًا؛ لأنه لا يكتفي ببيان العلاقة العامة، بل يفككها إلى مستويات يمكن اختبارها إحصائيًا، مما يعزز من قوة النتائج وقدرتها على تفسير الظاهرة المدروسة، كما استخدمت الفرضيات صياغات دقيقة وحيادية مثل “لا يوجد أثر دال إحصائيًا...” وهي صياغة متوافقة مع الأسلوب العلمي في البحوث الكمية الذي يبدأ بالنفى بهدف الاختبار والتحقق..

مناسبة الفرضيات لبنية الدراسة واستراتيجيتها البحثية

وتتسم الفرضيات أيضاً بوضوح المتغيرات الداخلة فيها، إذ تم استخدام مصطلحات علمية مستقرة ومتداولة في أدبيات الإدارة والتميز المؤسسي، دون اللجوء لعبارات فضفاضة قد تحتمل أكثر من تفسير، وبذلك تُظهر الفرضيات درجة جيدة من السلامة اللغوية والمنهجية، وتعبّر بوضوح عن الاتجاه المطلوب اختباره، كما يظهر أن ترتيب الفرضيات كان متناسقاً مع ترتيب الأهداف والأسئلة البحثية، الأمر الذي يعكس وجود ترابط بنائي قوي بين مكونات الدراسة؛ فالأهداف قادت إلى أسئلة، والأسئلة قادت إلى فرضيات، والفرضيات قادت إلى منهج وأداة تحليل.

وهذا يدل على أن الباحث كان واعياً بتسلسل العملية البحثية ولم يضع فرضيات منفصلة أو متناقضة مع ما سبقها...

مناسبة الفرضيات لبنية الدراسة واستراتيجيتها البحثية

ومع ذلك، وعلى الرغم من جودة الصياغة، إلا أن الفرضيات كانت بحاجة إلى تعزيز الجانب التفسيري أو التبريري؛ أي بيان الأساس النظري الذي يدعم افتراض العلاقة بين المتغيرات، والذي يوضح لماذا يُتوقع أن يكون لإدارة المواهب أثر على التميز المنظمي، أو لماذا قد يقوم التحول الرقمي بتعديل هذه العلاقة.

فالصياغة جاءت دقيقة من حيث الشكل، لكنها كانت مختصرة من حيث الشرح النظري الذي يدعمها، وكان من الممكن أن يتضمن قبل عرض الفرضيات أو بعدها فقرة تربطها بالأطر الفكرية أو الدراسات السابقة، مما يمنحها قوة تفسيرية ويساهم في جعلها أكثر إقناعًا من منظور الباحث والقارئ معًا....

دقة تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة

جاء تحديد المتغيرات في الدراسة بدرجة عالية من الوضوح والدقة، حيث تمّ تعريف إدارة المواهب بوصفها المتغير المستقل، وهي متغيّر ذو طبيعة إجرائية وسلوكية يعكس مجموعة من الممارسات التي تعتمد عليها المؤسسة لاستقطاب الأفراد ذوي الكفاءات، وتنمية قدراتهم، والاحتفاظ بهم، وإدارة أدائهم.

وقد أحسن الباحث عند تفكيك هذا المتغير إلى أبعاد فرعية واضحة (الجذب، التطوير، الاحتفاظ، إدارة الأداء)، لأن هذا التفكيك يسهم في إبراز طبيعة التأثير بشكل تفصيلي، ويظهر أن إدارة المواهب ليست كياناً واحداً بل مجموعة عمليات مترابطة تعمل بشكل تكاملي داخل المنظمة.

وهذا المستوى من التحديد يُعد خطوة منهجية دقيقة تُسهم في تعزيز القدرة على قياس المتغير بصورة علمية وعدم الاكتفاء بصورته النظرية أو العامة..

دقة تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة

أما المتغير التابع المتميز المنظمي فقد جرى تحديده بطريقة مماثلة في الدقة والوضوح، حيث تم ربطه بمجموعة من الأبعاد الجوهرية التي تمثل جوانب التميز في المؤسسة: تميز الاستراتيجية، وقيادة فعّالة، وأداء الموظفين، وهيكل تنظيمي مرن، وثقافة تنظيمية محفزة.

وهذا البناء المفاهيمي المتدرج يتيح للباحث ليس فقط قياس التميز كمفهوم مجرد، وإنما تحليل صورته وتجلياته داخل المؤسسة وبذلك يصبح التفسير بعد التحليل أكثر واقعية وقابلية للتطبيق، كما أن هذا الربط بين إدارة المواهب والتميز المنظمي يُظهر وعيًا عميقًا بالعلاقة المتبادلة بين المورد البشري كقيمة استراتيجية وبين الأداء المؤسسي كهدف نهائي...

دقة تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة

يجدر الإشارة إلى أن المتغير المعدّل التحوّل الرقمي، على الرغم من تعريفه بشكل عام داخل الدراسة، كان بحاجة إلى مزيد من التفصيل الإجرائي ليُظهر كيف يمكن للتحوّل الرقمي أن يؤثر في ديناميكية العلاقة بين إدارة المواهب والتميز. فالدراسة قدمته بوصفه عاملاً تعديلياً يعزز أو يُضعف العلاقة، لكنها لم تتوسع بما يكفي في توضيح المسارات أو الآليات التي يحدث من خلالها هذا التعديل.

وعلى الرغم من هذا القصور النسبي، يبقى تحديد المتغيرات بوجه عام دقيقاً ومتناسكاً ومتربطاً مع صياغة الفروض والأداة والمنهج التحليلي.

وضوح المفاهيم واتساقها مع الإطار النظري

يمكن القول إن الدراسة قامت بصياغة المفاهيم الرئيسية المرتبطة بموضوعها بطريقة اتسمت عمومًا بالوضوح والاتساق النظري، حيث تم تناول مفهوم إدارة المواهب بوصفه إطارًا استراتيجيًا موجّهًا لاختيار الأفراد ذوي القدرات العالية وتنمية مهاراتهم والمحافظة عليهم داخل المؤسسة.

وقد أحسن الباحث حين عرض التعريفات المتعددة للمفهوم في الأدبيات، ثم انتقل إلى تحديد التعريف الإجرائي الذي سيستخدم في الدراسة؛ وهذا الأسلوب يعكس فهمًا علميًا راسخًا لكيفية الانتقال من المعنى النظري إلى المعنى التطبيقي القابل للقياس. كما أن تفكيك المفهوم إلى أبعاده (الجذب، التطوير، الاحتفاظ، إدارة الأداء) كان منطقيًا ومتوافقًا مع النماذج الشائعة في بحوث الموارد البشرية..

التفكير المفاهيمي للأبعاد ومدى دقته

أما بالنسبة لمفهوم التميّز المنظمي، فقد تمت معالجته بطريقة أعمق نسبياً، إذ لم يكتف الباحث بإيراد تعريف واحد، بل عرض المفهوم ضمن سياقات متعددة: سياق الجودة، وسياق التنافسية، وسياق الثقافة المؤسسية، ثم انتقل إلى تحديد أبعاده التشغيلية: تميز الاستراتيجية، القيادة، المرؤوسين، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية.

وهذا يُعد نقطة قوة، لأنه يمنح القارئ فهماً شاملاً لطبيعة التميّز المنظمي كنتاج لمجموعة تفاعلات داخلية وليست خاصية ثابتة أو مظهرًا شكليًا، كما أنّ هذا التفصيل يسهم مباشرة في تحويل المفهوم من إطار نظري إلى محاور قابلة للقياس والتحليل في الواقع العملي.

التوظيف الإجرائي للمصطلحات

فإن صياغة مفهوم التحول الرقمي في الدراسة، وإن كانت صحيحة من حيث المبدأ، إلا أنها جاءت أقل عمقاً مقارنة ببقية المفاهيم. فقد تم التركيز على الجانب التقني والتحسيني للتحول الرقمي دون التوسع في جوانبه البنيوية أو الاستراتيجية، مثل إعادة هندسة العمليات، وتحولات الثقافة التنظيمية المصاحبة للرقمنة، ومتطلبات رأس المال البشري الجديد في بيئات العمل الرقمية.

وكان يمكن تعزيز المفهوم من زاوية كيف تغيّر الرقمنة منظومة القرارات والسلوكيات والممارسات داخل المؤسسة؟ وليس فقط بوصفها أداة أو تقنية مساعدة، وهذا القصور النسبي انعكس على دوره في النموذج، حيث تم التعامل معه بوصفه متغيراً معدلاً أكثر من كونه محركاً جوهرياً للقدرة المؤسسية على التطوير..

التوظيف الإجرائي للمصطلحات

يمكن القول إن الدراسة تميّزت بالاتساق بين المصطلحات المستخدمة في جميع أجزاءها، فلم يظهر وجود تناقض أو تبديل في الصياغات بين الفصول، الأمر الذي يوضح الانتباه اللغوي والمفاهيمي لدى الباحث، و لكن كان من الأفضل تقديم جدول موحد للتعريف في نهاية فصل الإطار النظري، وذلك بهدف جمع كل المفاهيم الإجرائية في مكان واحد، مما يسهل عملية الرجوع إليها ويعزز وضوح النموذج المفاهيمي لدى القارئ.

خاتمة

وفي ضوء ما سبق عرضه من تحليل نقدي لمكونات الدراسة، يمكن القول إن الباحث قد نجح في بناء إطار علمي متماسك اعتمد على صياغة واضحة للأهداف، وتحديد منهجي للمتغيرات، وصياغة فرضيات قابلة للاختبار، مع تقديم مجموعة من المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، ولقد جاءت الأهداف متناسقة مع مشكلة الدراسة، ومترابطة مع الأسئلة والفرضيات بما يعكس وعياً بمنطق التسلسل البحثي الصحيح، كما أن اختيار المتغيرات وتفكيكها إلى أبعاد إجرائية قابلة للقياس أتاح إمكانية تطبيق التحليل الإحصائي بصورة موثوقة.

ظهر من خلال النقد أن هناك جوانب كان يمكن تعزيزها لرفع مستوى الدقة العلمية والعمق النظري للدراسة، أبرزها الحاجة إلى إغناء التبرير النظري للفرضيات، ولا سيما فيما يتعلق بدور التحول الرقمي كمتغير معدّل، إذ احتاج هذا المفهوم إلى معالجة أعمق في ضوء الأدبيات الحديثة التي تربطه بإعادة بناء القدرات التنظيمية ومستويات التنافسية.

خاتمة

كما كان من الممكن تقديم توضيحات أوسع لكيفية تفاعل أبعاد إدارة المواهب بصورة ديناميكية لإحداث الفرق في التميز المنظمي، بدل الاكتفاء بعرضها بوصفها مكونات منفصلة، أما المفاهيم والمصطلحات، فقد تمت صياغتها بصورة جيدة في معظمها، خصوصًا في ما يتعلق بمفهوم إدارة المواهب والتميز المنظمي، بينما كان من المفيد توسيع مفهوم التحول الرقمي ليشمل الجوانب الثقافية، العقلية، والهيكلية داخل المؤسسة، وليس التركيز فقط على البعد التقني.