

أطروحة دكتوراه: "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على

إنتاجية المؤسسة الاقتصادية"

الباحثة: نورة قدوش | جامعة 8 ماي 1945 قالمة |

2022/2023

<https://dspace.univ->

[guelma.dz/jspui/handle/123456789/14379](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/14379)



إعداد

سامر بنون

أولاً: نقد الإشكالية والإطار المفاهيمي

ذكرت الباحثة أنّ الدراسة تهدف إلى "التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين إنتاجية المؤسسة"، وأنها قاست هذا الاستثمار من خلال "أربعة أبعاد تشمل كلاً من الاستقطاب، التدريب والتعليم، التحفيز، تقييم الأداء".

إنّ التمعّن في هذا التحديد المفاهيمي يكشف عن خلط جوهري بين مفهومين مختلفين في أدبيات الإدارة. فالاستثمار في رأس المال البشري بمفهومه الاقتصادي الأصيل كما أسّس له كلٌّ من شولتز وبيكر يركز على الإنفاق الموجّه نحو التعليم والتدريب والصحة والخبرة بوصفها استثمارات تُعزّز القدرات الإنتاجية للفرد. غير أنّ الأبعاد التي اختارتها الباحثة تتداخل مع ما يُعرف في الأدبيات بـ"ممارسات إدارة الموارد البشرية"، إذ إنّ الاستقطاب وتقييم الأداء هما ممارسات إدارية وظيفية وليس بالضرورة أشكالاً للاستثمار في رأس المال البشري بالمعنى الدقيق. وهذا الخلط يُضعف الأساس النظري للدراسة ويجعل النموذج البحثي أقرب إلى دراسة "أثر ممارسات الموارد البشرية على الإنتاجية" وليس "أثر الاستثمار في رأس المال البشري" كما يُوحي العنوان.

ثانياً: نقد منهج و تصميم العينة ومجتمع الدراسة

إنّ الهدف الرئيسي للدراسة يتضمّن كلمة "أثر"، وهي كلمة تُحيل منهجياً إلى البحث في العلاقات السببية بين المتغيرات وليس مجرد الوصف أو الاستكشاف. والكشف عن الأثر السببي يتطلب في الأصل تصميمات بحثية صارمة كالتصميم التجريبي أو شبه التجريبي الذي يسمح بالتحكم في المتغيرات الدخيلة وعزل أثر المتغير المستقل. غير أنّ الباحثة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة، وهو تصميم مقطعي يجمع البيانات في لحظة زمنية واحدة، ممّا يجعله قادراً على كشف العلاقات الارتباطية لكنه عاجز بطبيعته عن إثبات العلاقة السببية التي يُوحى بها العنوان والهدف. بعبارة أخرى، هناك فجوة بين الطموح السببي المعلن في هدف الدراسة والقدرة الفعلية للمنهج المختار على تحقيقه، وكان على الباحثة إمّا تعديل صياغة الهدف ليتحدث عن "العلاقة" بدلاً من "الأثر"، أو تبني تصميم طولي على الأقل يرصد التغيّرات عبر فترات زمنية متعاقبة.

ثانياً: نقد تصميم العينة ومجتمع الدراسة

أوضحت الباحثة أنها "وزّعت 120 استبياناً على مجتمع الدراسة واسترجعت منها 100 استبيان أخضعت للتحليل"، وأنّ "العينة قصدية موجّهة للموظفين بمصلحة الموارد البشرية، إدارة الإنتاج، إدارة الصيانة" في شركة الإسمنت بتبسة.

يطرح هذا التصميم ثلاث إشكاليات منهجية متشابكة. فمن حيث حجم العينة، فإنّ الاعتماد على مائة استبيان فقط يُعدّ محدوداً لأطروحة دكتوراه تسعى إلى بناء نموذج تفسيري متعدد الأبعاد، لا سيما أنّ نسبة الفقد بلغت نحو ثلث الاستبيانات الموزّعة، وهي نسبة مرتفعة كان ينبغي على الباحثة معالجتها عبر تحليل أنماط عدم الاستجابة للتحقق مما إذا كان المفقود يختلف جوهرياً عن المسترجع. ومن حيث أسلوب المعاينة، فإنّ اللجوء إلى العينة القصدية يُقيّد بشكل مباشر إمكانية تعميم النتائج، إذ إنّ اقتصار التوزيع على ثلاث مصالح فقط يعني استبعاد أقسام أخرى كالتسويق والمالية والجودة، وهي أقسام قد يمتلك موظفوها رؤى مختلفة تماماً حول الظاهرة المدروسة. وكان الأنسب اعتماد العينة الطبقية العشوائية لضمان تمثيل جميع المستويات والأقسام الوظيفية.

ثانياً: نقد تصميم العينة ومجتمع الدراسة

إذا كان هدف الدراسة هو الكشف عن أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية "المؤسسة الاقتصادية" - كما يُوحى العنوان بصيغته العامة - فإنّ الاختصار على عينة قصدية من مائة موظف في ثلاث مصالح بمؤسسة واحدة يخلق تعارضاً بين عمومية الهدف وخصوصية العينة. فالعينة القصدية المحدودة النطاق لا تسمح بتعميم النتائج خارج سياق شركة الإسمنت بتبسة، ممّا يعني أنّ الهدف العام للدراسة يظل دون تحقيق فعلي. وكان ينبغي إمّا توسيع العينة لتشمل عدة مؤسسات اقتصادية بما يتّسق مع عمومية الهدف، أو تضيق صياغة الهدف ليُصبح أكثر واقعية وتوازناً بحيث يقتصر صراحة على فهم الظاهرة في سياق المؤسسة المدروسة دون ادّعاء التعميم.

فضلاً عن ذلك، فإنّ اختيار العينة من ثلاث مصالح فقط هي الموارد البشرية والإنتاج والصيانة يطرح تساؤلاً حول مدى قدرة هؤلاء الموظفين بالذات على تقييم أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية. فموظفو الموارد البشرية قد يميلون إلى المبالغة في تقدير أثر ممارساتهم لأنّها تمثل صميم عملهم، بينما قد يكون لدى موظفي أقسام أخرى كالتسويق والمالية رؤية مختلفة ومكمّلة. وهذا الانحياز في اختيار العينة يؤثّر مباشرة في مصداقية تحقيق الهدف البحثي.

ثالثاً: نقد أداة القياس وصدقها وثباتها

أشارت الباحثة إلى أنّ معاملات ألفا كرونباخ بلغت "0.941 للمتغير المستقل و0.951 للمتغير التابع و0.967 للاستبيان ككل"، وعلّقت على ذلك بأنّ هذه القيم تتجاوز الحد المقبول.

إنّ هذا الارتفاع الكبير في معاملات الثبات يستدعي وقفة نقدية متأنية بدلاً من الاحتفاء به. فمن المعلوم في الأدبيات الإحصائية أنّ المعاملات التي تتخطى عتبة معيّنة من الارتفاع قد تُشير إلى وجود تكرار في العبارات، بمعنى أنّ بعض الفقرات ربما تقيس الشيء ذاته بصياغات متعددة دون أن تُضيف بُعداً جديداً في القياس. وكان ينبغي على الباحثة فحص مصفوفة الارتباطات بين العبارات للتحقق من عدم وجود تشابه مفرط بين أي زوج من الفقرات، وهو ما من شأنه أن يؤكد أو ينفي شبهة التضخم الاصطناعي للثبات.

ثالثاً: نقد أداة القياس وصدقها وثباتها

والأهم من ذلك أنّ الباحثة اكتفت بمعامل ألفا كرونباخ كمؤشر وحيد دون أن تُجري أي اختبار للصدق البنائي، سواء من خلال التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من أنّ العبارات تتجمّع فعلاً على العوامل المفترضة نظرياً، أو التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من جودة مطابقة النموذج القياسي. كما غاب عن الدراسة أي فحص للصلاحية التمييزية بين أبعاد المتغير المستقل، ممّا يعني عدم وجود دليل إحصائي على أنّ "الاستقطاب" مثلاً يُقاس كبُعد مستقل فعلاً عن "التحفيز" أو "التدريب".

رابعاً: نقد قياس المتغير التابع (الإنتاجية)

ذكرت الباحثة أنّ "الإنتاجية تم قياسها من خلال الأساليب المبنية على التكنولوجيا، العاملين، المواد، الأساليب المبنية على المهمة" عبر ستة عشرة عبارة يُجيب عنها الموظفون في الاستبانة ذاتها.

تُمثّل هذه النقطة أخطر ثغرة منهجية في الدراسة بأكملها. فالإنتاجية بطبيعتها مفهوم اقتصادي كمّي موضوعي يُقاس بنسبة المخرجات إلى المدخلات، وله مؤشرات حقيقية مستخرجة من السجلات المالية والإنتاجية للمؤسسة كإنتاجية العامل أو إنتاجية ساعة العمل أو الإنتاجية الكلية للعوامل. إنّ تحويل هذا المفهوم الموضوعي إلى مجرد آراء ذاتية يستقصيها الباحث عبر عبارات ليكرت يُفقد جوهره القياسي، ويجعل ما تقيسه الأداة في الواقع هو "تصوّرات الموظفين حول الإنتاجية" وليس الإنتاجية ذاتها. والفرق بين المفهومين كبير ومؤثر في صلاحية الدراسة ومصادقية نتائجها..

رابعاً: نقد قياس المتغير التابع (الإنتاجية)

يتفاقم هذا القصور حين ندرك أنّ كلا المتغيرين - المستقل والتابع - قيسا من المصدر نفسه وبالأداة نفسها وفي اللحظة الزمنية ذاتها. وهذا التصميم يُنتج ما يُعرف في أدبيات المنهجية بتحيز المنهج المشترك، وهو من أخطر أنواع التحيز في البحوث الكمية لأنّه يُضخّم العلاقات بين المتغيرات بشكل مصطنع. فالموظف الذي يُبدي إيجابية تجاه ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري يميل تلقائياً إلى الإيجابية أيضاً حين يُقيّم الإنتاجية، وهذا التماثل في نمط الاستجابة يُؤدّ ارتباطاً وهمياً لا يعكس العلاقة الحقيقية بين المتغيرين. ولم تتعامل الباحثة مع هذه المشكلة لا بالاعتراف بها كمحدودية ولا بمحاولة الكشف عنها إحصائياً...

خامساً: نقد الأساليب الإحصائية المستخدمة

أوضحت الباحثة أنها اعتمدت على "برنامج SPSS لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات"، واستخدمت تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر كل بُعد على حدة ثم انحداراً مجتمعاً لاختبار الأثر الكلي. وجاء في نتائج الانحدار المجمع أن معادلة

$$\text{التنبؤ هي: } Y = 0.072X + 0.782$$

يكشف هذا التحليل عن عدة ملاحظات نقدية جوهرية. أولاً، إن اعتماد الانحدار البسيط المنفصل لكل بُعد يتجاهل تماماً التفاعلات الممكنة بين الأبعاد الأربعة ولا يسمح بتحديد الإسهام النسبي لكل بُعد في حضور الأبعاد الأخرى. فمن المحتمل أن يكون الأثر المنسوب للتحفيز مثلاً هو في حقيقته أثر مشترك مع التدريب، ولا يتضح ذلك إلا عند إدخال جميع الأبعاد في نموذج واحد. وكان الأنسب استخدام تحليل الانحدار المتعدد على الأقل، أو الأفضل من ذلك النمذجة بالمعادلات البنائية التي أصبحت الأسلوب المعياري في أطروحات إدارة الأعمال الحديثة لما تتيحه من اختبار النماذج السببية المتكاملة مع مراعاة أخطاء القياس.

خامساً: نقد الأساليب الإحصائية المستخدمة

ثانياً، وهو الأخطر، فإنّ معادلة الانحدار النهائية تكشف عن تناقض إحصائي بالغ الأهمية. فمعامل الانحدار في هذه المعادلة بلغ قيمة ضئيلة جداً، مما يعني أنّ الأثر الفعلي ضعيف عملياً رغم دلالة النموذج ككل. والأكثر إثارة للقلق أنّ قيمة اختبار ت لهذا المعامل جاءت أقل من القيمة الحرجة المطلوبة للدلالة الإحصائية، ممّا يعني أنّ المعامل غير دالّ إحصائياً في حقيقته. ويبدو أنّ الباحثة اعتمدت على دلالة النموذج الكلي دون الانتباه إلى عدم دلالة المعامل الفردي، وهو خطأ في القراءة والتفسير الإحصائي لا يُقبل في عمل بهذا المستوى الأكاديمي.

سادساً: مدى تحقق هدف دراسة الحالة

اختارت الباحثة منهج دراسة الحالة كإطار للجانب التطبيقي، واعتمدت على شركة الإسمنت بتبسة كحالة دراسية. ودراسة الحالة بطبيعتها منهج يهدف إلى الفهم المعمق والشامل لظاهرة ما في سياقها الطبيعي، ويتطلب عادة تنوعاً في مصادر البيانات يشمل المقابلات المعمّقة والملاحظة المباشرة وتحليل الوثائق والسجلات إلى جانب الأدوات الكمية. غير أنّ الباحثة اختزلت دراسة الحالة عملياً في توزيع استبانة على عينة من الموظفين، مع إشارة عابرة إلى مقابلة أولية لم تُفصّل نتائجها. وهذا الاختزال يُفقد دراسة الحالة عمقها المنهجي ويُحوّلها إلى مجرد مسح ميداني محدود، ممّا يعني أنّ الهدف من اختيار هذا المنهج لم يتحقق بالشكل الذي يفرضه التقليد البحثي لدراسة الحالة.

وكان بإمكان الباحثة تحقيق قيمة مضافة حقيقية لو استثمرت منهج دراسة الحالة بعمق، كأن تُحلّل مثلاً ميزانيات التدريب والتطوير عبر سنوات ومقارنتها بمؤشرات الإنتاجية الفعلية المستخرجة من تقارير المؤسسة، أو أن تُجري مقابلات معمّقة مع المديرين لفهم رؤيتهم للعلاقة بين الاستثمار البشري والإنتاجية، أو أن تُقارن بين أقسام المؤسسة المختلفة من حيث مستوى الاستثمار في رأسمالها البشري ومستوى إنتاجيتها. كل هذه المقاربات كانت ستُعطي لدراسة الحالة معناها الحقيقي وتُحقّق أهداف الدراسة بعمق أكبر..



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

