

مهارات بحثية

المهمة رقم ١٠

اعداد / فهد المبارك

نقد دراسة حول إدارة الموارد البشرية

سأركز على دراسة بعنوان: "الدور الوسيط لمشاركة المعرفة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقاً لإطار (AMO) والأداء الإبداعي للعاملين بالشركات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة ينبع" المنشورة عام ٢٠٢٤ في مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم.

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (تعزيز القدرات، التحفيز، تعزيز الفرص) وتأثيرها على الأداء الإبداعي للموظفين، مع اعتبار مشاركة المعرفة كعامل وسيط. تهدف إلى تعزيز الإبداع المؤسسي في الشركات الصغيرة والمتوسطة باستخدام نظرية (AMO).

نقد الدراسات المرجعية

١. الاستناد النظري والتنظيري:

○ الدراسة استندت بشكل جيد إلى نظرية (AMO) التي تعد إطاراً شائعاً في تحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، توجد فجوة في تحديث المراجع. تم الاعتماد بشكل كبير على مصادر منشورة قبل ٢٠١٥، بينما كان من الممكن تضمين دراسات أحدث تعكس تطور الديناميكيات الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

○ الدراسات السابقة التي أُدرجت ركزت بشكل رئيسي على الشركات الكبرى أو القطاعات الحكومية، مما يجعل مواءمتها مع سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة غير مكتمل.

٢. العينة والتطبيق الميداني:

- العينة تركزت في محافظة ينبع، ما يحد من تعميم النتائج. من الأفضل مقارنة النتائج بمناطق أخرى داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها، لضمان تمثيل سياقات مختلفة.
- تمثل العينة عمالة في الشركات الصغيرة والمتوسطة، لكن لم توضح الدراسة كيفية التمييز بين هذه الشركات ومدى اختلاف الممارسات بناءً على الحجم أو القطاع الصناعي.

٣. المنهجية والتحليل الإحصائي:

- اعتمدت الدراسة على استبيانات مغلقة لجمع البيانات، وهي أداة فعالة، ولكنها قد تقيد المشاركين في التعبير عن آرائهم بحرية. من الأفضل إضافة أدوات مثل المقابلات أو الملاحظات المباشرة لتعزيز النتائج.
- رغم استخدام الدراسة لتحليل الوساطة (Mediation Analysis) لتوضيح دور مشاركة المعرفة، إلا أنها لم تناقش بدقة تأثير العوامل الأخرى مثل الثقافة التنظيمية أو الهيكل المؤسسي على النتائج.

٤. المصادر الدولية والإقليمية:

- تغلب على الدراسة المرجعية مصادر إقليمية وعربية، مع نقص في الاستفادة من الأبحاث الدولية الحديثة التي تناولت موضوع مشاركة المعرفة ودورها الوسيط في سياقات مشابهة.
- تفتقد الدراسة الاستشهاد بالدراسات حول دور التحولات الرقمية وتأثيرها على الإبداع، وهو موضوع مهم خاصةً في ظل تحول الشركات نحو تقنيات حديثة.

٥. تناول الجوانب الثقافية والاجتماعية:

○ أشارت الدراسة إلى أهمية مشاركة المعرفة ولكنها تجاهلت دور السياق الثقافي والاجتماعي. الثقافة التنظيمية في الشركات السعودية تتأثر بالقيم الاجتماعية مثل التعاون أو التسلسل الهرمي، مما يستدعي تحليل أعمق لهذه العوامل.

○ بعض الدراسات السابقة التي اعتمدت عليها تجاهلت خصوصية سوق العمل السعودي، مما قد يؤدي إلى إسقاطات غير دقيقة في النتائج.

٦. التوصيات والإجراءات:

○ ركزت التوصيات على تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام، دون تقديم نماذج عملية أو استراتيجيات محددة. من الأفضل أن تقدم الدراسة إجراءات تنفيذية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

○ لم تتطرق الدراسة إلى التحديات التي قد تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة عند تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة.

اقتراحات لتحسين الدراسة:

- دمج أدوات بحث إضافية: استخدام طرق نوعية مثل المقابلات لتعزيز الفهم العميق لمشاركة المعرفة.
- توسيع نطاق العينة: إشراك شركات من مناطق مختلفة ومن قطاعات متنوعة.
- التركيز على المراجع الحديثة: تضمين أبحاث دولية حديثة تسلط الضوء على التحولات في إدارة الموارد البشرية.

• الاعتراف بالتحديات :معالجة العقبات المحتملة وتقديم حلول واقعية.

استنتاج:

تعد هذه الدراسة مساهمة قيمة في تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع المؤسسي. لكنها بحاجة إلى تحسين في جوانب الإطار المرجعي والتطبيق العملي لتقديم توصيات أكثر شمولاً وفاعلية.

المراجع

محجوب، إ. ج. (٢٠٢٤). الدور الوسيط لمشاركة المعرفة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وفقاً لإطار (AMO) والأداء الإبداعي للعاملين بالشركات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة ينبع .مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم .تم الاسترجاع من https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_392348.html :