

تنمية مواهب الموارد البشرية و أثرها على مخرجات الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مديرية كهرباء بابل - فرع توزيع كهرباء بابل

حسون، كرار حيدر، و حنقير، دانه. (٢٠٢٣). تنمية مواهب الموارد البشرية وأثرها على مخرجات الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مديرية كهرباء بابل - فرع توزيع كهرباء بابل (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأمريكية للثقافة والتعليم، بيروت. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1427838>

Prepared by

تركي الغامدى



أولاً: نقد صياغة الفرضيات - شكلاً ومضموناً

رغم أن صياغة الفرضيات في الدراسة جاءت تقليدية ومتماشية مع المنهج الكمي Quantitative Approach في بنيتها النحوية عبر استخدام الفرضية العدمية Null Hypothesis إلا أنها افتقرت إلى بعد استكشافي وتحليلي يعكس عمق الظاهرة المدروسة.

إن الاكتفاء بالقول "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ دون تقديم فرضية بديلة مقابلة (Alternative Hypothesis) بشكل صريح يُضعف من القدرة على بناء تفسير متكامل للنتائج لاحقاً..

أولاً: نقد صياغة الفرضيات - شكلاً ومضموناً

يفترض أن تتضمن الفرضيات في البحوث الاجتماعية المعقدة مثل الحوكمة الإدارية تنبؤاً باتجاه العلاقة أي لا تقتصر فقط على إثبات أو نفي الأثر، بل توضح ما إذا كان الأثر المتوقع إيجابياً أو سلبياً، مباشراً أو غير مباشر. غياب هذا العمق التحليلي في الفرضيات يعكس قصوراً في بناء النموذج المفاهيمي للنظرية.

ثانيًا: نقد آلية اختبار صحة الفرضيات

١. الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد دون التحقق من الفرضيات الإحصائية الأساسية

رغم أن اعتماد الدراسة على تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) كأداة لاختبار الفرضيات يُعد

إجراءً إحصائيًا مناسبًا من حيث الشكل، إلا أن غياب أي ذكر لاختبار الفرضيات الأساسية التي تشكل الأساس

المنهجي لاستخدام هذا النموذج، يُعد قصورًا جوهريًا يُلقي بظلال من الشك على مصداقية النتائج المستخلصة.

ثانيًا: نقد آلية اختبار صحة الفرضيات

فلم تُقدّم الدراسة أي مؤشرات حول فحص الافتراضات التالية:

• **الخطية:** العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع يجب أن تكون خطية. عدم تحقق ذلك يعني أن النموذج قد يُسيء تقدير العلاقة الحقيقية.

• **استقلالية الأخطاء:** وهو شرط رئيسي لضمان أن القيم المتبقية لا ترتبط ببعضها، لا سيما في بيانات ذات طبيعة تنظيمية أو زمنية.

• **التعدد الخطي:** تجاهل اختبار وجود علاقات قوية بين المتغيرات المستقلة (مثلاً من خلال معامل VIF أو معامل ارتباط بيرسون) قد يؤدي إلى تداخل التأثيرات وتقليل دقة التقديرات.

• **تجانس التباين:** عدم تحقق هذا الشرط يعني أن التباين في الأخطاء يتغير عبر مستويات المتغيرات، مما يُضعف موثوقية الاستدلالات الإحصائية.

ثانيًا: نقد آلية اختبار صحة الفرضيات

إن تجاهل فحص هذه الافتراضات لا يؤثر فقط على الدقة الإحصائية للنموذج، بل يُقوِّض أيضًا من القوة التفسيرية للنموذج بأكمله. (Explanatory Power) بل إن أي انتهاك لأحد هذه الشروط قد يؤدي إلى تضخم الأخطاء المعيارية، وتحيز معامل بيتا (β)، وبالتالي إلى نتائج مضللة حتى لو كانت الدلالة الإحصائية محققة ظاهريًا (P-value < 0.05).

ثانيًا: نقد آلية اختبار صحة الفرضيات

التركيز على الدلالة الإحصائية وإغفال مقياس حجم التأثير (Effect Size)

اقتصرت الدراسة على الإبلاغ عن الدلالة الإحصائية (Sig) عند مستوى ٠,٠٥ دون التوسع في تحليل حجم الأثر، الذي يُعد مؤشرًا أكثر أهمية في البحوث التطبيقية، خصوصًا تلك التي تتناول ظواهر معقدة مثل الحوكمة الإدارية وتنمية الموارد البشرية.

فلم يتم احتساب أو مناقشة مؤشرات مثل:

- f^2 Cohen's والذي يمكن أن يحدد مدى أهمية المتغير المستقل في تفسير التباين في المتغير التابع.
- R^2 Adjusted وهو مقياس أكثر دقة من R^2 العادي لأنه يأخذ في الحسبان عدد المتغيرات في النموذج.

ثانيًا: نقد آلية اختبار صحة الفرضيات

الاعتماد فقط على وجود دلالة إحصائية دون تقدير حجم هذا الأثر يعني احتمال المبالغة في تقدير أهمية النتائج، خصوصًا في حال وجود حجم عينة كبير (كما في هذه الدراسة التي شملت ٢٩٢ مشاركًا)، إذ يمكن أن تظهر علاقات معنوية إحصائيًا لكنها غير جوهرية عمليًا.

وهذا ما يجعل بعض الأبعاد، مثل "الشفافية" أو "الرؤية الاستراتيجية"، تبدو مؤثرة بناءً على قيمة (Sig)، لكنها في الواقع قد لا تُفسر سوى نسبة ضئيلة من التباين في النتائج، وهو أمر جوهري في اتخاذ قرارات تنظيمية أو سياسات عامة.

ثالثًا: ضعف التفسير التحليلي لنتائج الفرضيات

رغم أن الدراسة قدمت تحليلًا إحصائيًا شاملاً ومفصلاً لنتائج اختبار الفرضيات من خلال تحليل الانحدار المتعدد، إلا أن ما يُضعف القيمة العلمية التطبيقية للنتائج هو غياب التفسير المعمق لهذه النتائج ضمن الإطارين: النظري والسياقي.

١. غياب الربط بالأسس النظرية للحوكمة وتنمية الموارد البشرية

تُعد الحوكمة الإدارية مفهومًا مركزيًا في الأدبيات الإدارية الحديثة، مرتبطًا بنظريات كبرى مثل:

• نظرية أصحاب المصالح ((Stakeholder Theory،

• نظرية الوكالة ((Agency Theory،

• ونظرية الموارد البشرية الاستراتيجية (.SHRM)

لكن الدراسة لم تُحاول تفسير النتائج في ضوء هذه النظريات، الأمر الذي أفقد النتائج عمقها المفاهيمي. فعلى سبيل

المثال، لم تُناقش الدراسة لماذا يؤثر بُعد "الشفافية" بشكل معنوي على "التحفيز" بينما لا يظهر أثر واضح لبُعد "الرؤية

الاستراتيجية" على "السلامة المهنية".

ثالثًا: ضعف التفسير التحليلي لنتائج الفرضيات

التفسير النظري لا يُعد ترفاً أكاديمياً، بل هو ضرورة لإكساب النتائج مصداقية وتماسكاً، وتمكينها من أن تكون قاعدة لتعميم أو تطوير نماذج مستقبلية، غياب هذا التفسير يُحوّل النتائج إلى مجرد جداول جامدة، لا تضيف إلى المعرفة النظرية أو العملية.

ثالثًا: ضعف التفسير التحليلي لنتائج الفرضيات

الضعف في تفسير النتائج غير الدالة إحصائيًا :

من أبرز مظاهر القصور في الدراسة هو تجاهل النتائج غير المعنوية وعدم تحليلها تفسيرًا منطقيًا أو تنظيميًا.
فعلى سبيل المثال:

- بعض الفرضيات أظهرت أن "بناء التوافق والرؤية الاستراتيجية" لم يكن له أثر معنوي على بعض أبعاد تنمية الموارد البشرية (مثل التدريب أو السلامة المهنية)،
- لكن الدراسة لم تناقش هل السبب يعود إلى ضعف التطبيق العملي لهذا البعد؟ أم إلى غموض المفهوم بين الموظفين؟ أم إلى أولويات إدارية تركز على جوانب أخرى كالتحفيز أو القيادة؟

ثالثًا: ضعف التفسير التحليلي لنتائج الفرضيات

النتائج غير الدالة ليست دائمًا مؤشرًا على عدم الأهمية، بل قد تكشف تحديات بنيوية أو ثقافية داخل المؤسسة، مثل فجوة بين السياسات والنوايا، أو مقاومة تنظيمية، أو غياب آليات التنفيذ، وتجاهل هذا النوع من النتائج يُعتبر تفويتًا لفرصة تحليل نقدي ثمين يُمكن أن يثري الدراسة بشكل جوهري..

ثالثاً: ضعف التفسير التحليلي لنتائج الفرضيات

عدم استخدام التحليل المقارن أو النوعي لدعم النتائج

بالرغم من وفرة البيانات الكمية، إلا أن غياب أي محاولة لاستخدام تحليل مقارن (مثلاً حسب الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة) أو تحليل نوعي (مثل مقابلات أو تحليل محتوى) حرم الدراسة من منظور متعدد الأبعاد يمكنه تفسير الفروقات الدقيقة بين استجابات الأفراد.



Thank You