

دراسات نقدية 3

مهمة الأسبوع الثاني

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



"دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تنمية رأس المال الفكري بمنظمات الأعمال"

إعداد الباحثة: تيشوداد كريمة - جامعة تيسمسيلت (2022)
(أطروحة دكتوراه)

<https://www.scribd.com/document/855075337/>: دور-الإدارة-الاستراتيجية-

للموارد-البشرية-في-تنمية-رأس-المال-الفكري



أولاً: نقد المنهج المستخدم

اعتمدت الباحثة في دراستها على ثلاثة مناهج بحثية متكاملة وهي المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي. وقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الجانب النظري للدراسة من خلال استعراض الأدبيات المتعلقة بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ورأس المال الفكري، بينما وُظف المنهجان الاستقرائي والاستنباطي في الربط بين الإطار النظري والجانب التطبيقي. غير أن هذا التعدد المنهجي يثير تساؤلاً جوهرياً حول مدى الحاجة الفعلية إلى هذه المناهج الثلاثة مجتمعة، إذ يبدو أن الباحثة أرادت إضفاء طابع الشمولية على دراستها دون توضيح كافٍ لكيفية توظيف كل منهج على حدة. كما أن الاكتفاء بالمنهج الكمي الوصفي قد أفقد الدراسة العمق التفسيري المطلوب في رسالة دكتوراه، خاصة وأنها دراسة حالة كان من الأجدى فيها اعتماد المنهجية المختلطة التي تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية للحصول على فهم أعمق للظاهرة المدروسة.

ثانياً: نقد مجتمع وعينة الدراسة

حددت الباحثة مجتمع الدراسة في جميع إطارات فرع المضادات الحيوية بمجمع صيدال الجزائري، واختارت عينة عشوائية بلغ حجمها 110 مفردة. وعلى الرغم من أن استخدام أسلوب العينة العشوائية يُعد خياراً منهجياً سليماً من حيث المبدأ، إلا أن الدراسة تفتقر إلى التبرير الإحصائي الكافي لحجم العينة المختارة. فلم تُوضح الباحثة الحجم الكلي لمجتمع الدراسة، ولم تُبين نسبة العينة إلى هذا المجتمع، كما لم تُشر إلى المعادلات الإحصائية المستخدمة في تحديد الحجم الأمثل للعينة. علاوة على ذلك، فإن اقتصار الدراسة على فئة الإطارات فقط دون المستويات الوظيفية الأخرى قد يُنتج صورة مجتزأة عن واقع الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المؤسسة، إذ أن رأس المال الفكري يتشكل من خلال مساهمات جميع العاملين وليس الإطارات فحسب. كما أن غياب معايير واضحة ومبررة لاختيار مجتمع صيدال تحديداً كميدان للدراسة يُضعف من القدرة على تعميم النتائج على قطاع الصناعة الدوائية الجزائري ككل.

ثالثاً: نقد أداة جمع البيانات

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة وحيدة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، حيث صُممت هذه الاستبانة لقياس أبعاد المتغير المستقل المتمثل في استراتيجيات الحصول على الموارد البشرية والحفاظ عليها وتحفيزها، وأبعاد المتغير التابع المتمثل في رأس المال البشري والزبائي والهيكلية. وبينما تُعد الاستبانة أداة ملائمة للدراسات الكمية ذات العينات الكبيرة نسبياً، فإن الاعتماد الحصري عليها يُشكل نقطة ضعف منهجية واضحة في سياق دراسة الحالة. فدراسة الحالة بطبيعتها تتطلب تعدد مصادر البيانات وتنوع أدوات جمعها، وكان من الأفضل تعزيز الاستبانة بإجراء مقابلات معمقة مع المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية وتحليل الوثائق والسجلات الداخلية للمؤسسة. كما أن الدراسة لم تُقدم تفصيلاً كافياً لإجراءات التحقق من صدق وثبات الأداة، ولم تُوضح مصادر بناء فقرات الاستبانة أو الدراسات السابقة التي استُمدت منها، مما يُثير تساؤلات حول مدى ملائمة الأداة للسياق الجزائري وقدرتها على قياس المتغيرات بدقة.

رابعاً: نقد الأساليب الإحصائية

أشارت الباحثة في ملخص دراستها إلى استخدام التحليل الإحصائي لمعالجة بيانات الاستبانة واختبار الفرضيات، إلا أن الملخص جاء مقتضباً في توضيح الأساليب الإحصائية المحددة المستخدمة في تحليل العلاقات بين المتغيرات. ولم تُذكر الباحثة بشكل صريح البرنامج الإحصائي المستخدم في التحليل، سواء كان SPSS أو غيره، كما لم تُحدد مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في اختبار الفرضيات. وهذا القصور في التفصيل المنهجي يُصعب على القارئ والباحثين الآخرين تقييم مدى ملائمة الأساليب الإحصائية المختارة لطبيعة البيانات ونوع العلاقات المفترضة بين المتغيرات. كما أن غياب الإشارة إلى اختبارات التحقق من افتراضات التحليل الإحصائي كالتوزيع الطبيعي والتجانس يُثير تساؤلات حول صرامة المعالجة الإحصائية للبيانات.

خامساً: نقد تفسير النتائج

توصلت الدراسة إلى نتيجة لافتة مفادها عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الحفاظ على الموارد البشرية وتنمية رأس المال الفكري، في حين ثبتت دلالة العلاقة بين استراتيجيات الحصول والتحفيز من جهة وتنمية رأس المال الفكري من جهة أخرى. وهذه النتيجة غير المتوقعة نظرياً كانت تستحق تفسيراً معمقاً من الباحثة يتجاوز مجرد عرض الأرقام الإحصائية. فالمنطق النظري يُشير إلى أن استراتيجيات الحفاظ على الموارد البشرية ينبغي أن تُسهم في تراكم رأس المال الفكري من خلال الاحتفاظ بالخبرات والمعارف داخل المنظمة. لذا كان من المفيد أن تُناقش الباحثة الأسباب المحتملة لهذه النتيجة، سواء كانت مرتبطة بخصوصية المؤسسة محل الدراسة، أو بقصور في تطبيق هذه الاستراتيجيات، أو ربما بإشكاليات في قياس هذا البُعد تحديداً. كما أن المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة في سياقات مشابهة كانت ستُثري النقاش وتُعمق الفهم.

سادساً: نقد حدود الدراسة وقابلية التعميم

اقتصرت الدراسة على مؤسسة واحدة هي فرع المضادات الحيوية بمجمع صيدال، وهو ما يحد بشكل كبير من إمكانية تعميم نتائجها على قطاع الصناعة الدوائية الجزائري أو على منظمات الأعمال بشكل عام كما يوحي العنوان. فعنوان الدراسة يتحدث عن "منظمات الأعمال" بصيغة الجمع، بينما الدراسة الميدانية اقتصرت على منظمة واحدة، وهذا يُحدث فجوة بين ما يُعد به العنوان وما تُقدمه الدراسة فعلياً. كما أن غياب البُعد الزمني في الدراسة يُعد قصوراً منهجياً، إذ أن رأس المال الفكري ظاهرة تراكمية تتطلب دراستها متابعة طويلة لرصد تطورها عبر الزمن. وكان من الممكن تعزيز الدراسة بإجراء مقارنة بين فروع مختلفة من مجمع صيدال أو بين مؤسسات صناعية متعددة للحصول على صورة أشمل وأكثر قابلية للتعميم.

سابعاً: نقد التصميم البحثي

اعتمدت الدراسة على التصميم المقطعي الذي يجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة، وهو تصميم شائع في الدراسات الوصفية والارتباطية. غير أن هذا التصميم لا يُمكن من استخلاص استنتاجات سببية حقيقية بين المتغيرات، إذ أن إثبات العلاقة السببية يتطلب توفر ثلاثة شروط هي الارتباط الإحصائي والتتابع الزمني واستبعاد التفسيرات البديلة. والتصميم المقطعي المستخدم في هذه الدراسة يُمكنه فقط إثبات الشرط الأول دون الشرطين الآخرين. ولذلك فإن استخدام مصطلح "تأثير" في عنوان الدراسة وفرضياتها قد لا يكون دقيقاً من الناحية المنهجية، إذ أن ما تستطيع الدراسة إثباته هو "العلاقة الارتباطية" وليس "العلاقة السببية" بالمعنى الدقيق.

سابعاً: نقد التصميم البحثي

وكان من الممكن تعزيز التصميم البحثي بعدة طرق، منها استخدام التصميم الطولي الذي يتتبع المتغيرات عبر فترات زمنية متعددة، أو استخدام تصميم شبه تجريبي يُقارن بين مجموعات مختلفة من المؤسسات وفق معايير محددة. كما أن الاختصار على دراسة حالة واحدة دون مقارنتها بحالات أخرى أضعف القدرة على الوصول إلى استنتاجات قابلة للتعميم. وفي سياق دراسة الحالة، كان من المفترض أن تتبنى الباحثة منهجية دراسة الحالة بشكل أكثر صرامة بما يتضمنه ذلك من تعدد مصادر البيانات والتثليث المنهجي، وليس مجرد تطبيق استبانة على عينة من العاملين في مؤسسة بعينها.

ثامناً: نقد إجراءات الصدق والثبات

يُعد التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها من المتطلبات المنهجية الأساسية التي تضمن جودة البيانات المجموعة وموثوقية النتائج المستخلصة. وفي هذا الصدد، لم يُقدم ملخص الدراسة تفصيلاً كافياً لإجراءات التحقق من صدق الاستبانة المستخدمة سواء من حيث الصدق الظاهري أو صدق المحتوى أو الصدق البنائي. ولم يتضح ما إذا كانت الباحثة قد عرضت الأداة على محكمين مختصين للتأكد من سلامة صياغة الفقرات وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة، أو ما إذا كانت قد أجرت تحليلاً عاملياً للتحقق من البنية الداخلية للمقياس. وفيما يخص الثبات، لم تُشر الدراسة بوضوح إلى معامل الثبات المستخدم سواء كان معامل ألفا كرونباخ أو غيره، ولم تُذكر قيم الثبات لكل محور من محاور الاستبانة. وهذا القصور في توثيق إجراءات الصدق والثبات يُثير تساؤلات مشروعة حول مدى موثوقية الأداة المستخدمة وبالتالي مدى الثقة في النتائج المتحصل عليها. كما أن غياب الإشارة إلى إجراء دراسة استطلاعية أولية لاختبار الأداة وتعديلها قبل التطبيق النهائي يُعد ثغرة منهجية ينبغي تداركها في الدراسات المستقبلية..

تاسعا : نقد عرض النتائج ومناقشتها

من خلال ما ورد في ملخص الدراسة، يتضح أن عرض النتائج اقتصر على ذكر قبول أو رفض الفرضيات دون تقديم تفاصيل إحصائية كافية تمكن القارئ من تقييم قوة العلاقات المكتشفة ودلالاتها العملية. فلم تُذكر قيم معاملات الارتباط أو الانحدار أو حجم التأثير، ولم يتضح مدى قدرة المتغير المستقل على تفسير التباين في المتغير التابع. كما أن النتيجة المتعلقة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الحفاظ على الموارد البشرية وتنمية رأس المال الفكري جاءت دون تفسير معمق يُوضح أسباب هذه النتيجة غير المتوقعة نظرياً.

ومن المآخذ الجوهرية على مناقشة النتائج غياب التحليل المقارن مع نتائج الدراسات السابقة في سياقات مشابهة، سواء في البيئة الجزائرية أو العربية أو الدولية. فمثل هذه المقارنة كانت ستُساعد في فهم خصوصية النتائج المتحصل عليها وتحديد ما إذا كانت تعكس واقعاً خاصاً بالمؤسسة المدروسة أم أنها تتسق مع اتجاه عام في الأدبيات. كما أن المناقشة لم تتطرق بعمق كافٍ إلى التضمينات النظرية والعملية للنتائج، ولم تُقدم توصيات تطبيقية مبنية على أدلة واضحة من البيانات المجموعة.

الخلاصة

تُمثل أطروحة الدكتوراه المعنونة بـ "دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تنمية رأس المال الفكري بمنظمات الأعمال" جهداً بحثياً مقدراً يتناول موضوعاً حيوياً في مجال إدارة الموارد البشرية. وقد نجحت الباحثة في تقديم إطار نظري شامل وفي تطبيق دراسة ميدانية أسفرت عن نتائج قابلة للنقاش والتحليل. غير أن التحليل النقدي للمنهجية المتبعة يكشف عن مجموعة من القصور المنهجية التي تُحد من قوة الدراسة وقدرتها على تقديم إسهام معرفي متين.

وتتمحور أبرز هذه القصور حول الاعتماد الحصري على المنهج الكمي والاستبانة كأداة وحيدة في سياق دراسة حالة كانت تستدعي تعدد الأدوات والمناهج، وغياب التبرير الكافي لاختيارات العينة والميدان، وضعف التأصيل النظري للعلاقات المفترضة بين المتغيرات، وقصور في تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الأدبيات السابقة، فضلاً عن محدودية التصميم البحثي المقطعي في إثبات العلاقات السببية. ولتجاوز هذه القصور، يُوصى الباحثون في هذا المجال بتبني منهجيات بحثية أكثر صرامة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، وبالاهتمام بالتأصيل النظري للفرضيات، والتعمق في تفسير النتائج ومناقشتها في سياقها المعرفي والتطبيقي الأوسع.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

