

عنوان البحث: المنافع والقيود ومستوى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية

ثائر رشيد محمد نصير - (رسالة ماجستير غير منشورة - ٢٠١٨) -
جامعة جامعة آل البيت

من خلال هذه الدراسة سنحاول انتقاد الدراسات المرجعية.

تحليل نقدي للدراسات المرجعية بناءً على:

١. نقد المنهج المستخدم من قبل الباحث مقارنة بالدراسات المرجعية:

○ اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبانة، وهي منهجية مناسبة لقياس آراء العاملين حول تأثير نظم معلومات الموارد البشرية إلا أن المقارنة مع الدراسات المرجعية تكشف بعض الملاحظات:

• كثير من الدراسات السابقة مثل:

▪ *Bamel (2014)*، *Karikari et al. (2015)* و *Chauhan et al. (2011)*

• استخدمت منهجاً مشابهاً (وصفي تحليلي) ولكن في سياقات متنوعة ومؤسسات مختلفة، مما أضاف تنوعاً وتفصيلاً أكبر في النتائج.

• بالمقابل لم ينوع الباحث في أدوات جمع البيانات أو يستخدم أدوات إضافية مثل المقابلات أو تحليل الوثائق، كما فعل بعض الباحثين مثل *Ngai & Wat (2006)*، الذي قدم تحليلاً أعمق يجمع بين الكمي والنوعي.

- يفترق منهج البحث الذي قدمه الباحث في هذه الرسالة إلى مقارنة أو دراسة حالة تفصيلية، على الرغم من أن بعض الدراسات مثل:

■ *Boateng (2007)* اعتمدت على دراسات حالة داخل شركات فعلية، مما زاد من دقة الفهم وعمق التحليل.

- المنهج المستخدم من قبل الباحث تقليدي ومحدود بالأداة الاستبائية فقط، في حين أن الدراسات المرجعية استخدمت مناهج أكثر تنوعاً وتكاملاً مما ساعدها في تقديم نتائج أكثر موثوقية وعمقاً.

٢. نقد العينة المستخدمة للباحث مقارنة بعينات الدراسات المرجعية:

- استخدم الباحث عينة عشوائية بسيطة من موظفي شركات توزيع الكهرباء في الأردن، وهو اختيار جيد لكنه يعد محدوداً من حيث التمثيل الجغرافي والقطاعي.
- بالمقارنة نجد أن دراسات مثل *Gürbüz (2009)* و *Kaygusuz et al. (2016)* استخدمت عينات أكبر ومتنوعة تشمل عدة قطاعات (الصناعة، البنوك، الصحة) ما يجعل نتائجها أكثر قابلية للتعميم.

- بعض الدراسات مثل *Husein (2015)* ركزت على تصنيفات تفصيلية ضمن العينة (مثل سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية)، بينما في البحث الحالي لم يتم تحليل العينة بشكل كافٍ لتحديد علاقات ذات دلالة بين متغيرات العينة والنتائج.

- العينة في البحث محدودة من حيث التنوع والتمثيل، مما يؤثر على إمكانية تعميم النتائج، بينما أظهرت الدراسات المرجعية مرونة أكبر في اختيار وتفصيل العينات، وهو ما يعزز صدقية النتائج.

٣. نقد مصداقية المعلومات في البحث والدراسات المرجعية:

- الباحث اعتمد في أغلب مصادره على مراجع نظرية وأكاديمية منشورة في مجلات دولية، وهي ذات موثوقية عالية، لكن معظمها قديم نسبياً (بين ٢٠٠٣-٢٠١٥).

- الدراسات الحديثة مثل *Kamaludin & Mahasneh & Yamin (2017)* قدمت معلومات محدثة تتوافق مع التوجهات الحالية في التحول الرقمي، وهو ما لم يظهر بقوة في توظيف الباحث للمصادر الحديثة.

- المصداقية تأثرت كذلك بسبب عدم الرجوع إلى مصادر رسمية محلية أو تقارير حكومية حول " HRIS " في الأردن، مما أضعف الارتباط بين الإطار النظري وبيئة البحث.
 - على الرغم من اعتماد الباحث على مراجع علمية، إلا أن ضعف تحديث المصادر وقلة الاعتماد على معلومات محلية موثوقة أثرا على مصداقية البيانات النظرية المستخدمة.
٤. نقد النتائج في البحث مقارنة بنتائج الدراسات السابقة:

- توصل الباحث إلى نتائج تفيد بوجود تأثير إيجابي ملحوظ لـ HRIS على عمليات الموارد البشرية في شركات الكهرباء، وهو ما يتوافق عموماً مع نتائج معظم الدراسات المرجعية مثل *Mayfield et al. (2003)* و *Karikari et al. (2015)*، ولكن هناك ضعف في تفسير بعض النتائج مقارنة بالدراسات المرجعية، إذ لم يوضح الباحث بعمق الفروق النوعية بين تأثير HRIS في الشركات المدروسة وبين ما أوردته دراسات أخرى في قطاعات مختلفة.
- النتائج لم تأتِ بجديد مقارنة بالدراسات السابقة، بل أعادت تأكيد ما توصلت له دراسات كثيرة دون تقديم تفسيرات جديدة للسياق الأردني.
- على الرغم من أن النتائج منسجمة مع ما ورد في الأدبيات، إلا أنها جاءت عامة ولم تضيف قيمة تحليلية جديدة، وكان يمكن تعزيزها عبر مقارنة أعمق مع دراسات مرجعية ذات نتائج متباينة أو تفسيرية.

نقد المنهج المستخدم في الدراسات المرجعية من حيث توظيفه داخل مضمون البحث:

- اعتمد الباحث على عدد كبير من الدراسات المرجعية التي استخدمت منهجيات كمية ووصفية تحليلية، وهو أمر جيد من حيث الاتساق المنهجي، ومع ذلك فإن توظيف هذه المنهجيات داخل المتن كان سطحياً حيث اقتصر الباحث غالباً على ذكر اسم الباحث وسنة النشر وتلخيص النتائج دون مناقشتها أو تحليل أوجه القوة والضعف فيها، أو ربطها بالسياق المحلي للبحث (الأردن - قطاع الكهرباء)، على سبيل المثال دراسات مثل:

- *Ngai & Wat (2006).*

- *Mayfield et al. (2003).*

- كان من الممكن تحليلها كنماذج لربط الأداء المؤسسي بالتحول الرقمي، ولكن الباحث عمل على استخدامها فقط كمجرد دعم نظري عام.

- المنهجيات الواردة في الدراسات المرجعية لم تُناقش بعمق داخل البحث، بل تم إدراجها كإشارات مرجعية دون دمجها ضمن منطق التحليل أو البناء النظري للدراسة.

٢. نقد العينة في الدراسات المرجعية وكيفية توظيفها داخل المحتوى:

- لم يوضح الباحث في مضمون بحثه ما إذا كانت عينات الدراسات المرجعية مشابهة لعينة بحثه أم لا، ولم يناقش أوجه التباين في بيئة الدراسة أو خصائص المشاركين.
- هناك دراسات أجنبية تناولت قطاعات مختلفة مثل الصناعة، الصحة، والبنوك (مثلاً *Karcioğlu & Öztürk, 2009* و *Kaygusuz et al., 2016*)، لكن الباحث لم يناقش كيف يمكن أن يؤثر اختلاف العينة على تعميم النتائج أو مقارنتها.
- كذلك، لم يُشر الباحث خلال بحثه إلى القيود أو المحددات التي رافقت اختيار العينة في الدراسات السابقة، مما جعل استخدامها داخل البحث يبدو "نقلياً" لا تحليلياً.
- ضعف المقارنة بين العينة المستخدمة في الدراسة والعينات المستخدمة في المراجع أضعف القيمة التحليلية للمحتوى، وأظهر فجوة في نقد الدراسات المرجعية من منظور السياق والعينة.

٣. نقد مصداقية المعلومات في الدراسات المرجعية ضمن مضمون البحث:

- على الرغم من أن المراجع كانت من مجلات محكمة ومعترف بها، إلا أن الباحث لم يقيم أو يشير إلى مدى حداثة أو صلاحية تلك المعلومات في ضوء التغيرات التكنولوجية السريعة في نظم المعلومات.
- بعض الدراسات قديمة نسبياً ورغم ذلك تم الاعتماد عليها بشكل أساسي دون توضيح مدى ملاءمتها للواقع الحالي.
- كذلك لم يميز الباحث في محتوى بحثه بين دراسات ذات طابع نظري ودراسات ذات طابع تطبيقي ميداني، ولم يبين كيف أثرت مصداقية المعلومات على صياغة الإطار النظري أو التوقعات البحثية.
- المعلومات المرجعية رغم موثوقيتها الأكاديمية، لم يتم فحص مصداقيتها أو صلاحيتها الزمنية بشكل نقدي داخل البحث، مما أثر على جودة التفسير والتحليل.

٤. نقد النتائج الواردة في الدراسات المرجعية مقارنة بنتائج الباحث من حيث المضمون:

- أظهر الباحث توافقاً عاماً بين نتائجه ونتائج الدراسات السابقة، لكنه لم يحلل أسباب هذا التوافق أو يختبر فرضيات الاختلاف أو الخصوصية الثقافية أو المؤسسية التي قد تفسر هذا التوافق أو تنقضه.
- في معظم الحالات اكتفى الباحث بعرض نتائج الدراسات المرجعية لتأكيد صحة نتائجه دون أن يثير أسئلة نقدية أو يتطرق لنتائج معارضة أو استثناءات.
- لم توظف نتائج المراجع كمنصة لفتح نقاش علمي أو نقد ذاتي للبحث، بل كأنها مجرد وسيلة للدعم والتبرير.
- ضعف التحليل النقدي لنتائج الدراسات المرجعية، والاكتفاء بتأييدها دون تفسير أو تحليل اختلاف السياقات، قلة من عمق البحث الأكاديمي والمحتوى التحليلي.

خاتمة تحليلية نقدية:

○ بعد استعراض وتحليل الدراسات المرجعية الواردة في هذه الدراسة من جوانبها المختلفة، يتضح أن هذه الدراسات قدمت ركيزة معرفية مهمة لموضوع أنظمة معلومات الموارد البشرية " HRIS "، إلا أن هناك جملة من الملاحظات النقدية التي تكشف عن جوانب القصور والقوة في آنٍ واحد.

● **فمن حيث المنهجية:** فإن أغلب الدراسات السابقة اتبعت مناهج وصفية أو تحليلية تقليدية، وبعضها اقتصر على التحليل النظري دون دعم ميداني كافٍ، مما يضعف من فعاليتها في معالجة تعقيدات الواقع التنظيمي، ويحد من قابليتها للتطبيق العملي في بيئات مختلفة، في المقابل حاول الباحث من خلال بحثه استخدام منهج ميداني أكثر التصاقاً بالواقع ولكنه لم يوضح بشكل كافٍ تفاصيل هذا المنهج وإجراءاته بدقة كافية، مما أثر على قوة المقارنة والتحليل.

○ أما بالنسبة إلى العينة المستخدمة: فقد تباينت الدراسات السابقة في حجمها ودرجة تمثيلها للواقع، ففي حين شملت بعض الدراسات عينات كبيرة ومن قطاعات متنوعة، اقتصرت دراسات أخرى على بيانات ضيقة لا تسمح بالتعميم، وهذه الدراسة على الرغم من شموليتها النسبية، إلا أن افتقارها لتحديد دقيق لخصائص العينة وطريقة اختيارها، يفتح المجال للتشكيك في مدى تمثيل النتائج للواقع الفعلي.

○ فيما يخص مصداقية المعلومات: فقد برزت إشكالات تتعلق بتحديث البيانات وتوثيقها في بعض الدراسات السابقة، إذ اعتمدت على مصادر قديمة أو غير موثقة بشكل علمي دقيق، بينما يحسب للبحث استخدامه مصادر أكاديمية منشورة، إلا أن المصداقية تظل موضع تساؤل في ظل غياب توثيق واضح لبعض المراجع وغياب الاستناد المباشر إلى بيانات ميدانية دقيقة.

○ أخيراً وفيما يتعلق بـ النتائج: فإن التباين الواضح بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج البحث الحالي يعكس إما اختلافاً في السياقات أو ضعفاً في أدوات التحليل المستخدمة في بعض الدراسات، فبينما تشير معظم الدراسات السابقة إلى نتائج إيجابية واضحة لتطبيق أنظمة " HRIS "، جاءت نتائج هذا البحث أقل وضوحاً في تفسير طبيعة العلاقة السببية بين استخدام النظام والتحسين الفعلي في الأداء المؤسسي، مما يتطلب دراسات أكثر تعمقاً وتنوعاً في المستقبل.

○ على الرغم من ما تقدمه الدراسات المرجعية من إثراء معرفي، فإن البحث العلمي لا يكتمل دون نقد موضوعي يسلط الضوء على مكامن القصور ويقارن بين ما هو نظري وما هو تطبيقي، والبحث الذي بين أيدينا وعلى الرغم من جهوده في توظيف الأدبيات السابقة، إلا أنه كان بحاجة إلى مزيد من الدقة المنهجية والصرامة العلمية لضمان نتائج أكثر مصداقية وواقعية.

○ عليه وبناء على ما سبق وبعد تحليل الدراسات المرجعية في هذا البحث نجد أن هذه الدراسات قد قدمت معلومات مهمة عن أنظمة معلومات الموارد البشرية " HRIS "، ولكن شابتها بعض أوجه القصور في المنهجية، العينة، والمصدقية، فقد اعتمدت بعض الدراسات على مناهج وصفية تقليدية دون دعم ميداني كافٍ، بينما تباينت العينات من حيث حجمها وتمثيلها للواقع، ما أثر على قدرة تعميم النتائج.

○ كذلك من خلال القراءة المتأنية لهذا البحث نلاحظ بعض الإشكالات في مصداقية بعض المعلومات نظراً لاعتماد بعض الدراسات على مصادر قديمة أو غير موثقة جيداً.

○ أما بالنسبة للنتائج: فقد اختلفت بين الدراسات السابقة والبحث الحالي، مما يعكس تبايناً في السياقات أو ضعفاً في أدوات التحليل.

وعلى الرغم من هذه التحديات يبقى هذا البحث خطوة مهمة في هذا المجال، لكنه كان بحاجة إلى مزيد من التحسينات في المنهجية وتوثيق البيانات لضمان نتائج أكثر دقة وموثوقية.