

دراسات نقدية ٣

التكليف الثاني

عبدالعزیز بن مصلح الحری

242000925

دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية
الخضراء : دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الحكومية

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

أولاً: جوانب القوة في المنهجية:

١. وضوح مشكلة البحث وأهدافه

✓ إحدى أبرز نقاط القوة في هذه الدراسة هي وضوح مشكلة البحث وتحديد أهدافها بشكل دقيق. فقد وضّح الباحثان بجلاء أهمية التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهو ما يساعد على توجيه الدراسة نحو تحقيق نتائج عملية ذات فائدة أكاديمية وتطبيقية. كما أن تحديد الدراسة لقطاع الجامعات الحكومية يضيف عليها طابعاً واقعياً، حيث تعد الجامعات من المؤسسات التي تعاني من تحديات بيئية وإدارية يمكن للتحول الرقمي المساهمة في معالجتها.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

أولاً: جوانب القوة في المنهجية:

٢. استخدام المنهج الكمي وأداة الاستبيان

✓ تعتمد الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو خيار مناسب لدراسة العلاقة بين متغيرات التحول الرقمي وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. من أهم مزايا هذا النهج:

❖ إمكانية جمع بيانات من عينة كبيرة، مما يزيد من موثوقية النتائج.

❖ توفير بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، مما يسمح باستخلاص نتائج دقيقة حول تأثير التحول الرقمي على ممارسات الموارد البشرية الخضراء.

❖ سهولة التوزيع والاستجابة الإلكترونية، وهو ما يساهم في تقليل التحيز وزيادة تمثيل العينة المستهدفة.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

أولاً: جوانب القوة في المنهجية:

٣. اختيار عينة واسعة من الموظفين في الجامعات الحكومية

✓ تمتد الدراسة على نطاق يشمل جميع الجامعات الحكومية المصرية، حيث تم اختيار عينة عشوائية تتكون من ٣٠٠ فرد يمثلون الموظفين في مختلف التخصصات. هذا يعزز من مصداقية النتائج ويمكن الباحثين من تعميم النتائج على بيئة الجامعات الحكومية ككل.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

أولاً: جوانب القوة في المنهجية:

٤. تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة

✓ اعتمد الباحثان على أساليب تحليل إحصائية قوية مثل التحليل الوصفي، الاختبارات الإحصائية لقياس العلاقات، وتحليل التباين، مما يعزز من دقة الاستنتاجات ويوفر تفسيرات كمية للعلاقات المدروسة. وقد تم تحليل التأثيرات المباشرة للتحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهو ما يوفر فهماً متعمقاً لتلك العلاقة.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

ثانياً: جوانب الضعف في المنهجية:

١. الاعتماد الكلي على المنهج الكمي وإهمال المنهج النوعي

✓ على الرغم من أن المنهج الكمي يتيح دقة في قياس العلاقة بين المتغيرات، إلا أن الاعتماد عليه فقط دون استخدام أساليب نوعية (مثل المقابلات أو دراسات الحالة) يمثل ضعفاً في الدراسة. فالممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية تتأثر بعوامل تنظيمية وثقافية قد لا يمكن قياسها بسهولة من خلال استبيان فقط. كان من الأفضل الجمع بين المنهج الكمي والنوعي للحصول على فهم أعمق لكيفية تأثير التحول الرقمي على السلوك التنظيمي داخل الجامعات.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

ثانياً: جوانب الضعف في المنهجية:

٢. احتمال وجود تحيز في جمع البيانات

✓ بالرغم من أن اختيار عينة عشوائية من الموظفين يزيد من دقة النتائج، إلا أن طريقة التوزيع الإلكتروني قد تؤدي إلى بعض الانحياز. فالموظفون الأكثر تفاعلاً مع التكنولوجيا قد يكونون أكثر ميلاً للمشاركة، مما يجعل العينة غير ممثلة بشكل كافٍ للموظفين الذين قد يكون لديهم مقاومة للتحويل الرقمي أو غير مدركين لأثره على ممارساتهم.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

ثانياً: جوانب الضعف في المنهجية:

٣. ضعف التبرير لاختيار العينة وحجمها

✓ لم توضح الدراسة بشكل كافٍ لماذا تم اختيار ٣٠٠ فرد تحديداً، وما إذا كان هذا الحجم كافياً لتمثيل جميع الجامعات الحكومية بشكل موثوق. كما أن توزيع العينة على الجامعات المختلفة غير مذكور بالتفصيل، مما قد يضعف تعميم النتائج. كان من الأفضل تقديم مبررات إحصائية لاختيار العينة مع تحليل توزيعها لضمان تمثيل شامل لجميع الفئات المعنية.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

ثانياً: جوانب الضعف في المنهجية:

٤. إغفال تأثير المتغيرات الوسيطة والمعدلة

✓ من نقاط الضعف المهمة في الدراسة هو عدم مناقشة أي متغيرات وسيطة أو معدلة قد تؤثر على العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية الخضراء. على سبيل المثال:

❖ هل تلعب السياسات الحكومية دوراً في تعزيز أو إعاقة تأثير التحول الرقمي؟

❖ هل تختلف النتائج بناءً على خبرة الموظفين الرقمية أو مستوى دعم الإدارة؟

❖ عدم دراسة هذه العوامل يجعل النتائج أقل عمقاً، حيث من المحتمل أن يكون التحول الرقمي وحده غير كافٍ لتحسين الممارسات الخضراء دون دعم تنظيمي قوي.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

ثانيا: جوانب الضعف في المنهجية:

٥. قلة الدراسات المقارنة ونقص التفسير العميق للنتائج

لم تقم الدراسة بالمقارنة مع دراسات أخرى دولية أو إقليمية لمعرفة كيف تتوافق النتائج مع أبحاث سابقة في المجال نفسه. كان من الممكن أن تضيف هذه المقارنات قيمة كبيرة للدراسة عبر تقديم تحليل أعمق لكيفية اختلاف تأثير التحول الرقمي بين القطاعات أو الدول المختلفة.

تحليل منهجية البحث في الدراسة وتقييمها

ثالثاً: تقييم مدى ملاءمة المنهجية لتحقيق أهداف الدراسة:

تبدو المنهجية مناسبة لأهداف البحث إلى حد كبير، لكنها ليست شاملة تماماً. فقد نجحت في تقديم تحليل كمي واضح لقياس العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ولكنها افتقرت إلى الجوانب النوعية والتحليل العميق للعوامل الوسيطة والمقارنة مع دراسات أخرى.

لتحسين المنهجية، يوصى بـ :

١. دمج المنهج النوعي مع المنهج الكمي، عبر استخدام المقابلات مع مسؤولي الموارد البشرية لفهم التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في الممارسات الخضراء.
٢. تحليل تأثير المتغيرات الوسيطة والمعدلة، مثل مستوى الدعم الإداري، والعوائق التكنولوجية، والثقافة التنظيمية.
٣. إجراء دراسات مقارنة مع جامعات أخرى عالمياً، لمعرفة ما إذا كانت النتائج تتوافق مع تجارب دول أخرى أو تختلف بناءً على البيئة المحلية.
٤. زيادة الشفافية في اختيار العينة وحجمها، بحيث يتم توضيح سبب اختيار ٣٠٠ فرد بالتحديد ومدى تمثيلهم لكافة الجامعات الحكومية.

سيد، ي. ع. (٢٠٢٣). دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الحكومية. Retrieved from

https://jces.journals.ekb.eg/article_321435.html#:~:text=%D9%8A%D9%84%D8%B9%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A%20%D8%AF%D9%88%D8%B1%D9%8B%D8%A7%20%D8%AD%D8%A7%D8%B3%D9%85%D9%8B%D8%A7,%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A



Thank You