

المهمة السادسة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



مقارنة بين رسالتين دكتوراة وتحديد أوجه
التشابه والاختلاف بينهما

Chapter
01

الخلفية النظرية

عنوان الرسالة الأولى هو (أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق التميز المؤسسي لدى فنادق الخمسة نجوم في عمان)

عنوان الرسالة الثانية هو (أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان)
1- الخلفية النظرية:

الدراسة الأولى:

التركيز: تحليل أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق التميز المؤسسي.

الأساس النظري: التميز المؤسسي يُعتبر قدرة المؤسسة على الإبداع والتنظيم لتحقيق مستويات أداء متفوقة. تشمل الأبعاد الرئيسية: التميز الخدمي، الإداري، والمعرفي.

المجال: فنادق الخمس نجوم في عمان.

الدراسة الثانية:

التركيز: دراسة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي.

Chapter
02

الأهداف

الأساس النظري: الأداء التنظيمي يقاس من خلال الجوانب المالية والإدارية، ويتأثر بعوامل مثل الهيكل التنظيمي، استخدام التكنولوجيا، والكفاءة.
المجال: مدينة عبد الله الثاني الصناعية.

2- الأهداف:

الدراسة الأولى:

الهدف الرئيسي: التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التميز المؤسسي من خلال أبعاد التميز المختلفة.

أهداف فرعية:

قياس مستوى تطبيق أنشطة الموارد البشرية الإلكترونية.
تحليل أبعاد التميز المؤسسي: الخدمي، المعرفي، والإداري.

الدراسة الثانية:

الهدف الرئيسي: فهم أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي بشقيه المالي والإداري.

Chapter
03

المنهجية

أهداف فرعية:

قياس أثر الأبعاد المختلفة مثل التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وإدارة الأداء. تقديم توصيات لتحسين الأداء التنظيمي من خلال التكنولوجيا.

3- المنهجية:

الدراسة الأولى:

المنهج: وصفي تحليلي.

العينة: 205 من المديرين ونواب المديرين ورؤساء الأقسام في فنادق خمس نجوم بعمان، تم استرداد 172 استبانة صالحة للتحليل.

أداة القياس: استبيان يتناول أنشطة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاد التميز المؤسسي.

الدراسة الثانية:

المنهج: وصفي تحليلي.

العينة: 220 استبانة وزعت على العاملين في المنظمات الصناعية بمدينة عبد الله الثاني، تم استرداد 210 استبانات صالحة للتحليل.

Chapter
04

النتائج

أداة القياس: استبيان مكون من أبعاد رئيسية: التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وإدارة الأداء الإلكتروني.

4- النتائج:

الدراسة الأولى:

النتيجة الرئيسية: أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي قوي على تحقيق التميز المؤسسي.

أبعاد النتائج:

التميز الخدمي: تحسين جودة الخدمة وزيادة رضا العملاء.

التميز الإداري: تعزيز الكفاءة في تنظيم الموارد والإجراءات.

التميز المعرفي: رفع قدرة المؤسسة على الابتكار وتبادل المعرفة.

الدراسة الثانية:

النتيجة الرئيسية: تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساهم في تحسين الأداء التنظيمي المالي والإداري.

Chapter
05

التوصيات

أبعاد النتائج:

الأداء المالي: زيادة العائد المالي وتحقيق الاستدامة الاقتصادية.

الأداء الإداري: تحسين التنظيم الداخلي والكفاءة الإدارية.

5- التوصيات:

الدراسة الأولى:

تعزيز استخدام التدريب الإلكتروني لتطوير مهارات الموظفين.

زيادة الاستثمار في أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتطوير أداء الفنادق.

تطوير آليات تقييم الأداء لضمان تحقيق مستويات تميز أعلى.

الدراسة الثانية:

توفير برامج تدريبية لتعزيز فهم الأدوات التكنولوجية بين الموظفين.

تحسين البنية التحتية التكنولوجية في المؤسسات الصناعية.

تشجيع الاستثمار في الابتكار التقني لتحسين الأداء المالي والإداري.

Chapter
06

التحديات والفروقات الجغرافية

6- التحديات:

الدراسة الأولى:

نقص الموارد المادية والبشرية المخصصة لتنفيذ أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية. تحديات تتعلق بالتكيف مع التكنولوجيا الحديثة في قطاع الضيافة.

الدراسة الثانية:

قلة التدريب على استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية. ضعف الوعي بأهمية الاستثمار في التكنولوجيا في القطاع الصناعي. محدودية تطبيق المفاهيم التكنولوجية الحديثة بسبب ضعف البنية التحتية.

7- الفروقات الجغرافية والقطاعية:

الدراسة الأولى:

القطاع: قطاع الضيافة.

الموقع الجغرافي: فنادق خمس نجوم في عمان.

السياق: يناقش تأثير التكنولوجيا على جودة الخدمة ورضا العملاء في صناعة تعتمد على التميز.

Chapter
07

الاستنتاج الموسّع

الدراسة الثانية:

القطاع: القطاع الصناعي.

الموقع الجغرافي: مدينة عبد الله الثاني الصناعية.

السياق: يناقش تأثير التكنولوجيا على الكفاءة والإنتاجية في بيئة صناعية.

الاستنتاج الموسّع:

التشابهات: كلا الباحثين يؤكد أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين الأداء. استخدمتا منهجية مماثلة واستهدفا قياس التأثير على أبعاد مختلفة.

الاختلافات: يتمثل الاختلاف الرئيسي في المجال والتطبيق، حيث ركزت الدراسة الأولى على قطاع الضيافة والتميز المؤسسي، بينما ركزت الثانية على القطاع الصناعي والأداء التنظيمي المالي والإداري.

المصادر

المحمود، أحمد قاسم (2024). أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق التميز المؤسسي لدى فنادق الخمسة نجوم في عمان.
القيسي، رناد خالد (2024). أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

