

أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية

نشأت، إنجي حسن. (٢٠٢٣). أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١٤ ، ٦١ - ٩٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1394784>



إعداد

تقييم العنوان

عنوان الدراسة "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية" يعد عنوانًا واضحًا ومباشرًا من حيث تركيبته اللغوية، ويعكس طبيعة العلاقة بين متغيرين رئيسيين. المتغير المستقل هو "الإدارة الإلكترونية"، والمتغير التابع هو "تنمية الموارد البشرية"، إلا أن العنوان لم يتضمن أي متغير وسيط، رغم أن هذا النوع من العلاقات قد يتأثر بعوامل وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو البنية التحتية التقنية. فالعنوان يفتقر إلى الشمولية التحليلية التي قد تسهم في تعميق الدراسة، رغم وضوحه الكافي من الناحية الوصفية، ويمكن الإشارة إلى أن العنوان حافظ على التحديد المكاني (الجامعات المصرية) مما يُحسب له من حيث السياق التطبيقي.

المقدمة

جاءت المقدمة متدرجة من العام إلى الخاص، بدءًا من التحولات الرقمية على مستوى العالم، وانتقالًا إلى الحاجة الماسة لتطوير نظم الإدارة داخل مؤسسات التعليم العالي، وانتهاءً بالتركيز على مفهوم الإدارة الإلكترونية كضرورة لتطوير الموارد البشرية.

وقد نجحت الباحثة في الربط بين المتغيرين ضمن الفقرة الأخيرة من المقدمة، لكنها لم تفرد فقرة صريحة تُعرف المتغيرين أو توضح أبعادهما المفاهيمية بشكل أولي، كما أن الفقرة الختامية للمقدمة لا تزال تفتقر إلى صياغة مشكلة الدراسة بشكل تمهيدي، مما يُضعف من وظيفة المقدمة كمنصة تأطير شاملة.

مشكلة الدراسة

تمت صياغة المشكلة بعبارات استدلالية انطلقت من وجود قصور في تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات المصرية، وربطت ذلك بأثر سلبي محتمل على تنمية الموارد البشرية، ولم تستند المشكلة بوضوح إلى تحليل فجوات معرفية صريحة في الدراسات السابقة، بل اكتفت بالإشارة العامة إلى قلة الأبحاث أو ضعف التطبيق.

ويُعد هذا قصورًا منهجيًا مهمًا، إذ أن قوة صياغة المشكلة تستند عادة إلى كشف فجوات محددة في الأدبيات السابقة (مثل إغفال بعد معين، غموض في النتائج، أو تضارب في الأدلة)، وهو ما لم يتم تفصيله بالشكل

الكافي.

أهمية الدراسة

قُدِّمت الأهمية بنوع من التجانس، حيث أشارت الباحثة إلى أهمية الدراسة في تعزيز الفكر الإداري وتحقيق التنمية المستدامة داخل الجامعات، ورغم ذلك، لم يتم تفصيل الأهمية إلى قسمين: نظرية وتطبيقية كما هو معتاد في الدراسات الأكاديمية المحكمة.

• الأهمية النظرية كان من الممكن أن تشمل إسهام الدراسة في سد فجوة بحثية، أو تقديم نموذج تطبيقي للإدارة الإلكترونية في سياق جامعي عربي.

• الأهمية التطبيقية كان ينبغي أن تُفصّل في ما يمكن أن يستفيد منه صانعو القرار، والقيادات الجامعية، وأقسام الموارد البشرية في الجامعات. هذا التبويب الثنائي يُعطي ثقلًا علميًا للدراسة ويعزز قابليتها

للتطبيق المستقبلي.

أهداف الدراسة

جاءت أهداف الدراسة متناسبة مع المشكلة، وشملت هدفًا عامًا وعدة أهداف فرعية. لكنها لم تصغ بشكل يتوافق تمامًا مع قاعدة SMART (محددة – قابلة للقياس – قابلة للتحقيق – ذات صلة – مؤطرة زمنيًا).

لم تتضمن الأهداف إشارات كمية، كما لم توضح الأطر الزمنية، مما يجعل من الصعب اختبار مدى تحقيقها بدقة. ومع ذلك، فإنها تعكس فهمًا واضحًا لمكونات الموضوع وتقدم تصورًا واقعيًا عن توجه الدراسة نحو ربط الإدارة الإلكترونية بتنمية المورد البشري.

الاطار النظري

تناول الإطار النظري متغير الإدارة الإلكترونية من خلال أبعاده (مثل: التراسل الإلكتروني، الأنظمة الإدارية الرقمية، وأتمتة العمليات)، بينما تم عرض تنمية الموارد البشرية من خلال عناصر التدريب والتطوير والتقييم والتحفيز، وقد جاءت التعريفات مأخوذة من أدبيات معروفة ومحدثة، لكن ينقصها الترابط التحليلي بين المتغيرين.

لم يُطرح تفسير نظري أو نموذج تفسيري يشرح كيف تؤثر الإدارة الإلكترونية على جوانب التنمية البشرية. كان من الأفضل لو استُخدمت نظرية أو نموذج علمي مثل نموذج TAM أو نظرية رأس المال البشري) لتقوية الترابط المفاهيمي.

تحليل الدراسات السابقة

احتوت الدراسة على مجموعة من الدراسات السابقة، بعضها حديث (٢٠٢٢-٢٠٢٣)، مما يعكس وعيًا بالاتجاهات البحثية المعاصرة. وتم تحليل هذه الدراسات من حيث الأهداف والمنهج والنتائج، إلا أن التفاعل معها ظل سطحيًا في بعض المواضع، إذ لم يتم عقد مقارنات نقدية بين النتائج، أو إبراز أوجه التباين، أو شرح كيفية الاستفادة منها في صياغة الدراسة الحالية.

كما لم يُظهر التحليل كيف تسد الدراسة الفجوة المتبقية من تلك الأبحاث. وكان من المفيد تبويب الدراسات إلى عربية وأجنبية، نظرية وتطبيقية، مما يعزز قوة الخلفية البحثية.

تحليل الفروض

تضمنت الدراسة فرضيات واضحة تربط بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، وصيغت باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب ("توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين..."). وقد جاءت متوافقة مع العنوان وأهداف الدراسة، إلا أن بعضها كان عامًا ولا يوضح البعد الذي يتم اختباره تحديدًا. كما أن الفروض لم تُرفق بنموذج مفاهيمي يوضح المسارات المفترضة بين المتغيرات، مما يُفقدتها عنصر الوضوح البصري والتسلسلي.

نموذج الدراسة

لم تحتوِ الدراسة على إطار مفاهيمي رسومي واضح، رغم وجود أبعاد متعددة لكل من الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية. وهذا يُعد قصورًا منهجيًا، لأن النموذج المفاهيمي يُسهّل على القارئ تصور العلاقة بين المتغيرات ويوجّه خطوات التحليل الإحصائي لاحقًا. وجود مثل هذا النموذج كان سيساعد في توضيح الفروض وتنظيمها ضمن مخطط علائقي شامل.

منهجية الدراسة

تضمنت المنهجية وصفًا جيدًا لمجتمع الدراسة (الجامعات المصرية)، والعينة (بالحجم والأسلوب)، كما

تم تحديد أداة جمع البيانات (الاستبانة). إلا أن التفاصيل المتعلقة بتصميم الأداة، واختبار الصدق

والثبات، وتحليل الفقرات، لا تزال تحتاج إلى مزيد من التفصيل.

كما أن نوع التحليل الإحصائي المستخدم (وصفي، ارتباطي، انحدار...) لم يُعرض بوضوح في القسم

المنهجي، رغم أن بعض النتائج لاحقًا استخدمت معاملات الارتباط، و ينبغي توسيع هذا الجزء ليشمل

خطوات التحليل والبرامج المستخدمة وتبريرها.

ناقشت الدراسة النتائج بشكل عام، وذكرت وجود علاقة موجبة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية. لكن المناقشة تفتقر إلى ربط دقيق ومباشر مع الدراسات السابقة، أو تفسير أسباب التشابه والاختلاف، ولم يتم الربط المنهجي بين كل نتيجة وهدف معين من أهداف الدراسة، مما يجعل من الصعب تقييم مدى تحقق كل هدف، و كان من الأفضل تقسيم المناقشة إلى فقرات حسب الفروض وربط كل فقرة بمصادر علمية تؤكد أو تناقض النتيجة.

التوصيات

جاءت التوصيات في نهاية الدراسة عامة ومباشرة، مثل: "ضرورة تطوير البنية التحتية للإدارة

الإلكترونية"، لكنها لم تُبَيِّن مباشرة على نتائج تحليلية.

كما أن مقترحات البحوث المستقبلية جاءت دون تحديد لمتغيرات جديدة أو مناهج بديلة أو فئات سكانية

أخرى يمكن دراستها، وهو ما يحدّ من القيمة المستقبلية للدراسة.

وكان من الأنسب تقديم توصيات مثل: "إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة"، أو

"اختبار أثر الثقافة التنظيمية كمتغير معدل".



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

