

مقرر: قضايا بحثية 3

المهمة الثالثة

دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

فبراير/2025

أولاً: تحليل المنهجية البحثية

1/ التصميم البحثي

نقاط القوة:

- تناول موضوع التحول الرقمي في قطاع مصرفي مهم كالبنوك الإسلامية. اعتماد منهجية مختلطة (الوصفي التحليلي والتحليل النوعي) يُعتبر إيجابياً، حيث يسمح بجمع بيانات كمية (من خلال الاستبانة) ونوعية (من خلال المقابلات والملاحظات)، مما يُعزز عمق الفهم وتكاملية النتائج.
- اختيار منهج وصفي تحليلي مناسب لطبيعة الدراسة، كونه يركز على وصف الظاهرة وتحليلها في سياقها الواقعي، خاصةً في مجال القيادة والكفاءة الوظيفية الذي يتطلب فهماً للتفاعلات الإنسانية.
- استخدام التحليل النوعي يدعم توليد أفكار جديدة من خلال المقابلات، مما قد يكشف عن عوامل غير متوقعة تؤثر على الكفاءة الوظيفية.
- تم تطوير نموذج للبحث يوضح شكل العلاقة بين المتغيرات.

أولاً: تحليل المنهجية البحثية

1/ التصميم البحثي

نقاط الضعف:

- غياب التوضيح التفصيلي للكيفية التي تم بها دمج المنهجين (الكمي والنوعي). مثلاً هل كل منهج استخدم بشكل منفصل؟ للإجابة على تساؤلات محددة أم أنه تم استخدام كلا المنهجين للإجابة على التساؤلات.
- عدم تحديد السياق الزمني للدراسة الميدانية، مما قد يؤثر على تفسير العلاقات السببية بين المتغيرات.
- تجاهل التصميم تأثير المتغيرات الدخيلة دراسة لم تأخذ في الاعتبار المتغيرات الدخيلة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية والكفاءة الوظيفية. من الأمثلة على المتغيرات الدخيلة:
- الثقافة التنظيمية: قد تؤثر الثقافة التنظيمية على كل من أسلوب القيادة ومستوى الكفاءة الوظيفية.
- الدعم الإداري: قد يكون الدعم الإداري عاملاً وسيطاً يؤثر على العلاقة بين المتغيرات.
- البيئة الخارجية: العوامل السياسية أو الاقتصادية قد تؤثر على أداء الموظفين.

أولاً: تحليل المنهجية البحثية

2/ أدوات جمع البيانات

نقاط القوة:

- استخدام استبانة إلكترونية ساهم في جمع بيانات من عينة كبيرة (225 ردًا صالحًا) بسرعة وكفاءة، مع تقليل التحيز الناتج عن التفاعل المباشر.
- تحقيق صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على 5 محكمين، مما يضمن وضوح الأسئلة وملاءمتها لأهداف الدراسة.
- تنوع أدوات جمع البيانات (استبانة كمية + مقابلات نوعية) يُعزز مصداقية النتائج عبر التثليث المنهج

أولاً: تحليل المنهجية البحثية

2/ أدوات جمع البيانات

نقاط الضعف:

- تنوع أساليب جمع البيانات يعقد تحليلها احصائياً ويربك القارئ.
- عدم توضيح معايير اختيار العينة للأداة النوعية " المقابلة " (مَن تمت مقابلتهم؟ كيف سيتم تحليل بيانات المقابلات؟)، مما يحد من دقة الأدوات النوعية.

أولاً: تحليل المنهجية البحثية

3/ التحليل الإحصائي

نقاط القوة:

- اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov) كان مميزاً حيث يظهر ضرورة اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة (اللامعلمية في هذه الحالة)، مما يعزز مصداقية النتائج.
- استخدام معامل ارتباط سبيرمان مناسب للبيانات اللامعلمية، التي لا تخضع للتوزيع الطبيعي ويستطيع فحص العلاقة بين المتغيرات واختبار الفرضيات بدقة.
- التحقق من الثبات الداخلي عبر معامل ألفا كرونباخ يؤكد موثوقية الأداة، وهو مؤشر قوي على اتساق الأسئلة في قياس المتغيرات.

أولاً: تحليل المنهجية البحثية

3/ التحليل الاحصائي

نقاط الضعف

- عدم توضيح كيفية معالجة البيانات المفقودة أو غير الصالحة (6 ردود)، مما يؤثر تساؤلات حول شفافية عملية فلترة ومعالجة البيانات.
- التركيز على الارتباط دون تحليل الانحدار يحد من فهم الأثر السببي للقيادة التحويلية على الكفاءة الوظيفية.

ثانيًا: مناقشة النتائج وارتباطها بأهداف الدراسة

النتائج وتفسيرها :

أكدت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين جميع أبعاد القيادة التحويلية (الحافز الملهم، الكاريزما، العصف الفكري) والكفاءة الوظيفية:

1. الحافز الملهم (معامل ارتباط 0.736):

يُظهر أن القيادة التي تعتمد على إلهام الموظفين وتحفيزهم لها التأثير الأكبر على الكفاءة الوظيفية. فالقيادة الملهمة تساعد في بناء رؤية مشتركة وتحفز الأفراد على بذل جهد أكبر لتحقيق أهداف المنظمة.

2. الكاريزما (معامل ارتباط 0.700):

يشير إلى أهمية الجانب العاطفي في القيادة؛ حيث يُساهم وجود قائد يتمتع بالكاريزما في خلق بيئة عمل إيجابية، حيث يشعر الموظفون بالتواصل العاطفي والارتباط مع قيادتهم مما يؤدي إلى تعزيز أدائهم الوظيفي.

ثانيًا: مناقشة النتائج وارتباطها بأهداف الدراسة

3. العصف الفكري (معامل ارتباط 0.683):

يبرز الدور الهام للابتكار والتفكير النقدي في تحسين الأداء الوظيفي. فالقيادة التي تشجع على تبادل الأفكار وتقديم حلول مبتكرة تساهم في تطوير مهارات الموظفين وقدرتهم على مواجهة التحديات بكفاءة.

4. الاهتمام الشخصي (معامل ارتباط 0.741): يُظهر هذا البعد أن القيادة التي تُظهر

اهتمامًا شخصيًا بمصلحة الموظفين وتقدير احتياجاتهم تعزز الكفاءة الوظيفية بشكل كبير. إن هذا الاهتمام يشكل الأساس لبناء علاقة ثقة متبادلة، مما يؤدي إلى زيادة الدافعية والالتزام لدى العاملين.

ثانيًا: مناقشة النتائج وارتباطها بأهداف الدراسة

بالتالي، تدعم هذه النتائج فكرة أنَّ تطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل متكامل من خلال تحفيز العاملين، وبناء علاقة عاطفية قوية معهم، وتعزيز التفكير الابتكاري يمكن أن يؤدي إلى تحسين ملحوظ في الكفاءة الوظيفية داخل المؤسسات

ثانيًا: مناقشة النتائج وارتباطها بأهداف وفرضيات الدراسة

ارتباط النتائج بالفرضيات

الدراسة اختبرت فرضية رئيسية وأربع فرضيات فرعية، وتم تحليل النتائج لفحص مدى تأييدها أو رفضها لهذه الفرضيات. فيما يلي مثال لكيفية ارتباط النتائج بالفرضيات:

الفرضية الرئيسية (H1)

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين القيادة التحويلية ورفع مستوى الكفاءة الوظيفية في وزارة الهجرة والمهجرين العراقية.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والكفاءة الوظيفية، حيث كانت جميع الفرضيات الفرعية (الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية) ذات دلالة إحصائية.

معاملات الارتباط كانت مرتفعة (تتراوح بين 0.597 و 0.736)، مما يدعم الفرضية الرئيسية.

الاستنتاج: تم تأييد الفرضية الرئيسية، حيث أثبتت النتائج أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية.

ثانيًا: مناقشة النتائج وارتباطها بأهداف الدراسة

ارتباط النتائج بالأهداف

النتائج الاحصائية أجابت على السؤال المهم للدراسة وهو التعرف على القيادة التحويلية ودورها في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية في وزارة الهجرة والمهجرين العراقية. فمن خلال نتائج الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التي تفحص العلاقة بين ابعاد القيادة التحويلية فإن الهدف تحقق.

ثالثاً: إمكانية تطبيق النتائج

على المستوى المحلي:

النتائج قابلة للتطبيق في وزارة الهجرة والمهجرين، حيث يمكن تصميم برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة التحويلية لدى المديرين، خاصةً في جوانب الحافز والكاريزما.

على الصعيد الدولي:

يُنصح بالحذر في تعميم النتائج بسبب خصوصية البيئة العراقية (كالتحديات السياسية والاجتماعية)، لكن يمكن الاستفادة منها كإطار مرجعي في مؤسسات حكومية مماثلة في دول ذات ظروف متقاربة..

1. ملخص الدراسات

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة منفردة أو مجتمعة، وقد تعددت مناهج و توجهات الباحثين في هذا السياق، وفيما يلي مراجعة لأبرز الدراسات السابقة، حيث تم عرضها وفق تسلسل زمني من الأحدث للأقدم، كما يلي:

الدراسات العربية:

1. دراسة فتحي (2024) بعنوان: "أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة من العاملين في ثلاث شركات بتترول في محافظة القاهرة، والذين بلغ عددهم (382) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن درجة تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في أبعادها (الاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، نظام التعويضات الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني، التقييم الإلكتروني) على الأداء الوظيفي للعاملين بتأثير موجب دال إحصائياً، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الالكترونية وتفعيل دورها في كافة الإدارات؛ نظراً لأهميتها في تحسين الأداء الوظيفي.

1. ملخص الدراسات

2. دراسة محمد (2024) بعنوان: "تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية على جودة الخدمة الصحية بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية الالكترونية في أبعادها المختلفة (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار والتعيين الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، الأجور والتعويضات الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني على جودة الخدمات الصحية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان؛ كأداة أساسية لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في (374) من العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط معنوي بين دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في أبعادها المختلفة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة تنظيمية داعمة لتوظيف الإدارة الإلكترونية في المستشفيات الصحية.

1. ملخص الدراسات

3. دراسة مهران (2023) بعنوان: "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية"

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري عن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتقديم التوصيات لتعزيزها والانتفاع منها كأحد الاتجاهات الحديثة التي انتهجتها المنظمات المحلية والعالمية، وذلك من خلال استقطاب واختيار العاملين الكفاء إلكترونياً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر تأثيراً معنوياً من خلال أبعادها (التوظيف، الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) كأحد الاتجاهات الحديثة التي تمارس في إدارة الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بطرح مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كموضوع مثار للبحث والدراسة في مختلف مراكز البحث العلمي والمؤتمرات وورش العمل، كمتطلب أساسي ليكون بديلاً عن الممارسات التقليدية في إدارة الموارد البشرية.

1. ملخص الدراسات

4.دراسة أبو الجبين (2022) بعنوان: "دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى جودة الخدمات في جامعة القدس المفتوحة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة للعاملين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان ومقابلات شخصية، وتمثلت عينة الدراسة في (53) من مديري دائرة الموارد البشرية ورؤساء الأقسام والإداريين، بالإضافة. وتوصلت الدراسة إلى أن محور واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية جاء بدرجة مرتفعة، بوزن نسبي بلغ (79.4%)، وأوصت الدراسة بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية الخاصة بإدارة الموارد البشرية لرفع الكفايات التكنولوجية للعاملين بها.

1. ملخص الدراسات

5. دراسة علي (2022) بعنوان: "دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات" (مصر):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي في الشركة المصرية للاتصالات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان؛ كأداة أساسية لجمع المعلومات، والذي تم توزيعه على عينة الدراسة، وقوامها (369) من العاملين بمختلف المستويات الوظيفية. كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: (التوظيف الإلكتروني، التدريب والتعليم الإلكتروني، تقييم الأداء إلكترونياً، الأجور والحوافز إلكترونياً) والأداء المؤسسي بصورة إجمالية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مستوى إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحسين مستوى الأداء المؤسسي في الشركة المصرية للاتصالات.

1. ملخص الدراسات

الدراسات الأجنبية

1. دراسة جون وفيلموروجان (John & Velmurugan, 2024) بعنوان: "الابتكار للارتقاء: دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية الموظفين في قطاع تكنولوجيا المعلومات"

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين وفعاليتهم في صناعة تكنولوجيا المعلومات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت أيضاً على استبيانات منظمة مصممة لتقييم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على إنتاجية العاملين ومشاركتهم، وكشفت النتائج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين وتحفيزهم ورضاهم الوظيفي بشكل عام، وأشارت أيضاً إلى أن التقدم التكنولوجي في ممارسات الموارد البشرية يعزز الاتصال ويبسط العمليات ويحسن الكفاءة التنظيمية، وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة شركات تكنولوجيا المعلومات بالاستثمار في أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتقدمة لتعزيز فعالية العاملين والتكيف مع الاتجاهات الرقمية وزيادة نجاح المنظمة.

1. ملخص الدراسات

الدراسات الأجنبية

2. دراسة هيبوليت وهارونا (Hippolyte & Haruna, 2021) بعنوان: "دراسة مساهمة ممارسات التوظيف في أداء الأعمال: دراسة حالة لثلاث شركات"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات التوظيف في أداء الأعمال من خلال اختيار ثلاث شركات (أبل وأمازون وولمارت)، واستخدمت الدراسة منهج الحالة، وتم الاستعانة باستبيان؛ كأداة أساسية لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في (120) من العاملين بالشركات الثلاث.

وتوصلت الدراسة إلى أن دور ممارسات التوظيف المستخدمة في الشركات الثلاث جاءت بدرجة مرتفعة، وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من تطبيق ممارسات التوظيف في شركات أمريكية أخرى.

1. ملخص الدراسات

3. دراسة ماماثا (Mamatha, et al., 2022 بعنوان: "العلاقة بين عملية التوظيف والاختيار الإلكتروني وأنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات تكنولوجيا المعلومات في حيدر أباد" هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعمليات التوظيف والاختيار الإلكترونيين في شركات تكنولوجيا المعلومات المتعددة الجنسيات في حيدر أباد، كما هدفت إلى إبراز مدى تأثير هذه العمليات على وظائف الموارد البشرية في قطاع تكنولوجيا المعلومات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان لجمع البيانات من 190 موظفًا يعملون في شركات البرمجيات في حيدر أباد، وأشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة إيجابية كبيرة بين عمليات التوظيف والاختيار الإلكتروني وممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل شركات تكنولوجيا المعلومات المتعددة الجنسيات، وأدى اعتماد الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف إلى تبسيط العمليات وتحسين الكفاءة، وخلصت الدراسة إلى أن الجمع بين هذه العمليات ضروري لتعزيز وظائف الموارد البشرية في المنظمات، وأوصت الدراسة بضرورة تواصل شركات تكنولوجيا المعلومات الاستثمار في أدوات التوظيف التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحسين فعالية عمليات الموارد البشرية لديها، بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للمنظمات ضمان تكيف ممارسات الموارد البشرية مع التطورات التكنولوجية من أجل اكتساب المواهب وإدارتها بشكل أفضل.

2. أهم التوجهات البحثية

- تظهر الأدبيات السابقة اعتمادًا واسعًا على المنهج الوصفي التحليلي لقياس أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (مثل الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، التدريب، التقييم والتعويضات) وربطها بمؤشرات الأداء مثل الأداء الوظيفي وجودة الخدمات.
- تتنوع التطبيقات عبر قطاعات مختلفة تشمل البترول، الاتصالات، القطاع الصحي، وتكنولوجيا المعلومات، مما يعكس اهتمام الباحثين بدراسة تأثير النظم الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي في سياقات متعددة.
- تُستخدم الاستبيانات بشكل رئيسي كأداة لجمع البيانات في الدراسات، مع التأكيد على العلاقة الإيجابية بين تبني الإدارة الإلكترونية وكفاءة العمليات الإدارية.

3. الفجوات البحثية

- تبرز فجوة واضحة في الأدبيات العربية بعدم تناول تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية عملية التوظيف في مؤسسات القطاع الصحي، خاصة في سياق المستشفيات الحكومية بالسعودية.
- توجد قلة من الدراسات التي تربط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفعالية عملية التوظيف بشكل مباشر، حيث تناولت الدراسات السابقة متغيرات تابعة أخرى مثل الأداء الوظيفي أو جودة الخدمات.
- كما يشير الفرق بين الدراسات الأجنبية والعربية إلى الحاجة إلى دراسات تُعنى بتطبيق هذه النظم في بيئات محلية محددة تختلف في ظروفها التنظيمية والاقتصادية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو الجبين، محمد. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى جودة الخدمات في جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 7(18)، 81-100.
- عمران، كريمة. (2021). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- مهران، ناصر. (2023). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية، مجلة البحوث المالية والإدارية والكمية، 3(1)، 40-70.
- فتحي، شاهنדה. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية، 2(1)، 1-23.
- محمد، هدى. (2024). تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة الصحية بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، 2(2)، 1-30.

المراجع

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Hippolyte, Antonius & Haruna, Abdallah.(2021). Examining the Contribution of Recruitment Practices to Business Performance: A Case Study of Three Corporate Giants, Journal of Human Resource Management, 2(1), 1-20.
2. John, A. P., & Velmurugan, V. P.(2024). Innovate To Elevate: The Role Of E-Hrm Onemployee Effectiveness In It Sector. Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias, 3, 1121.
3. Mamatha, M. K., Thoti, K. K., Sultana, A., & Mamatha, M. K. (2022). E-Recruitment and e-selection process improves the e-human resource management activities in information technology companies in Hyderabad. Journal of Algebraic Statistics, 13(2), 1576-1584.