

الواجب الخامس

مقرر : قضايا بحثية -3

إشراف الدكتورة: مياروليد

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

مقدم من قبل:

اسم الباحث	: عبد الهادي العمري
الرقم الاكاديمي	: 222000399
العام الدراسي	: الأول- 2024
الفصل الدراسي	: الثالث
المرحلة الدراسية	: درجة الدكتوراة

1446 هـ 2024 م

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث ، مع تحديد أوجه الاختلاف والتشابه	الواجب الخامس
رسالة دكتوراة بعنوان : أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الاداء الوظيفي ، بوجود القدرات الإستراتيجية متغيرا وسيطاً ، في الوزارات الخدمية الأدرنية.	عنوان الدراسة
العساسة ، أماني محمد عطا الله	إسم الباحثة
المنظومة	مجلة النشر
2024	سنة النشر

الفهرس

الصفحة	:	المهام
5-4	:	مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث : الأهداف، المناهج البحثية، النتائج والاستنتاجات.
6	:	الاختلافات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من ناحية : الثقافة، البنية المؤسسية، وأولويات البحث.
7	:	مميزات الدراسة الحالية.
8	:	أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
8	:	أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
9	:	الاستفادة من الدراسات السابقة.

مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث :

السؤال الأول: ماهي اوجه المقارنة بين الدراسات المحلية والأجنبية مع تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث الأهداف والمناهج البحثية والنتائج والاستنتاجات؟.

الدراسة الحالية:

• الأهداف:

تهدف الدراسة إلى فهم تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في الوزارات الأردنية، مع التركيز على القدرات الاستراتيجية كمتغير وسيط لتعزيز الأداء في السياق الحكومي.

• المناهج البحثية:

- المنهج : الكمي .
- أدوات البحث: الإستبيانات .
- العينة: موظفي الوزارات الحكومية .

• النتائج:

- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي في الوزارات الأردنية.
- القدرات الاستراتيجية تعزز هذا التأثير، مما يؤكد أهمية التكامل لتحقيق أداء أفضل.

• الاستنتاجات:

- خلصت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تحسن الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية، وتزداد الفاعلية عند دعمها بالقدرات الاستراتيجية.

الدراسات السابقة:

• الأهداف:

هدفت الدراسات السابقة إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال التدريب، والتطوير المهني، والثقافة التنظيمية، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مع تعزيز التكامل بين الموارد البشرية والتقنيات الرقمية دون التركيز على القدرات الاستراتيجية كمتغير وسيط.

• المناهج البحثية:

- المنهج: استخدمت الدراسات السابقة مناهج متنوعة، شملت النهج الكمي والنوعي، مع التركيز على المناهج المختلطة في بعض الحالات.

- أدوات البحث: اعتمدت بعض الدراسات أيضًا على المقابلات لجمع بيانات نوعية تقدم رؤى أعمق حول الفعالية التنظيمية.
- العينة: الموارد البشرية الإلكترونية في القطاعات المختلفة.

• النتائج:

- أظهرت الدراسات السابقة أن الموارد البشرية الإلكترونية تُسهم في تحسين الأداء الوظيفي.
- سلطت الضوء على عوامل مؤثرة مثل التدريب والتغيير الثقافي لتحقيق نتائج إيجابية.
- خلصت بعض الدراسات إلى أن الموارد البشرية الإلكترونية وحدها قد لا تكفي لتحسين الأداء دون دعم هذه العوامل.

• الإستنتاجات:

استنتجت الدراسات السابقة أن تطبيق الموارد البشرية الإلكترونية يجب أن يكون مدعومًا بعدد من العوامل الأخرى، مثل التدريب المستمر والتطوير المهني والالتزام التنظيمي، لتحقيق الأثر الكامل على الأداء الوظيفي. وخلصت إلى أن الموارد البشرية الإلكترونية، معززة بعوامل مثل الثقافة التنظيمية والاستعداد للتغيير، تحقق نتائج أكثر استدامة وقيمة للمؤسسات.

السؤال الثاني: هل هنالك إختلافات في السياق من خلال التركيز على مواضيع معينة بين الدراسات المحلية والأجنبية ومنها -الثقافة ، والبنية المؤسسية ، وأولويات البحث ؟

نعم، هناك إختلافات بين الدراسات المحلية والدراسات الأجنبية من حيث التركيز على مواضيع معينة، مثل الثقافة، والبنية المؤسسية، وأولويات البحث. وفيما يلي تحليل هذه الإختلافات بناءً على هذه النقاط:

1- الثقافة:

- الدراسات المحلية: تركز على تأثير الثقافة التنظيمية في بيئات العمل المحلية، مع التركيز على عناصر مثل الاستقرار والالتزام بالهيكل التقليدي، وتأثيرها على تبني التكنولوجيا الجديدة.

- الدراسات الأجنبية: تتناول الثقافة التنظيمية في سياق عالمي متعدد الثقافات، وتهتم بعوامل التنوع الثقافي وتحديات الثقافة التنظيمية الدولية، مع التركيز على تهيئة البيئة لقبول الابتكار الرقمي والتكيف مع التغيرات السريعة.

2- البنية المؤسسية:

- الدراسات المحلية: تركز على البنية المؤسسية في المؤسسات الحكومية، وخاصة الوزارات الأردنية، وتدرس تأثير الهياكل الإدارية المركزية والهرمية على الأداء الوظيفي، بما في ذلك القيود البيروقراطية.

- الدراسات الأجنبية: تهتم بالهياكل التنظيمية المرنة والتكيفية، مثل الشبكات والهياكل المسطحة، وتأثيرها على الابتكار وكفاءة الإدارة الإلكترونية، مع التركيز على سرعة اتخاذ القرارات والاستجابة للتغيرات.

3- أولويات البحث:

- الدراسات المحلية: تهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي بتطوير استراتيجيات ملائمة للسياقات المحلية، وتركز على التدريب والقدرات المحدودة، وتقديم حلول تطبيقية تناسب الموارد المتاحة.

- الدراسات الأجنبية: تركز على الابتكار التكنولوجي واستراتيجيات التنافس العالمي، مع إعطاء الأولوية لدور التكنولوجيا الرقمية في تعزيز الأداء والمرونة والنمو المستدام، والاستجابة للتحديات العالمية مثل التغيرات البيئية.

مميزات الدراسة الحالية:

- التركيز على القدرات الاستراتيجية كمتغير وسيط، مما يضيف بُعدًا جديدًا لفهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي، خاصة في السياق الحكومي.
- تطبيق الدراسة في السياق الحكومي الأردني، حيث توفر بيانات محلية وحلول واقعية تتماشى مع احتياجات الوزارات الأردنية.
- استخدام المنهج الكمي والتحليل الإحصائي، مما يعزز دقة النتائج ويسهل فهم العلاقات بين المتغيرات.
- تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لدعم اتخاذ القرارات في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الوزارات الأردنية، مما يُحسن الأداء الوظيفي.
- سد فجوة معرفية حول تأثير الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي، خاصة في البيئات العربية.

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. تركز جميع الدراسات على تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي والكفاءة المؤسسية.
2. تعتمد على المنهج الكمي في جمع وتحليل البيانات، ما يعزز موثوقية النتائج.
3. تهتم بالأداء الوظيفي كمتغير تابع رئيسي يُستهدف تحسينه.
4. تبحث عن عوامل مؤثرة على فعالية الموارد البشرية الإلكترونية، مثل القدرات التنظيمية والثقافة المؤسسية.
5. تقارن النتائج بسياقات مختلفة لدعم استنتاجاتها وإظهار تباينات بيئية.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. تضمين القدرات الاستراتيجية كمتغير وسيط، بينما ركزت الدراسات السابقة على عوامل أخرى.
2. تركز على البيئة الحكومية الأردنية، في حين تناولت الدراسات السابقة قطاعات أخرى كالصناعة والقطاع الخاص.
3. تقدم توصيات عملية موجهة خصيصاً للقطاع الحكومي، على عكس الدراسات التي تطرح توصيات عامة.
4. اعتمدت على عينة محدودة من الوزارات الأردنية، بينما استخدمت بعض الدراسات عينات أكبر وأكثر تنوعاً.
5. استخدمت تحليلاً إحصائياً تقليدياً، في حين اعتمدت بعض الدراسات السابقة على تقنيات تحليلية متقدمة.

الاستفادة من الدراسات السابقة تشمل:

- بناء إطار نظري قوي يسهم في صياغة مفاهيم الدراسة الحالية.
- تحديد الفجوات البحثية لتقديم إسهام جديد في المجال.
- توجيه منهجية البحث وأدوات التحليل المناسبة.
- دعم النتائج بالمقارنات لتقييم التوافق أو الاختلاف.
- تعميق التحليل وفهم المتغيرات المتداخلة.
- تطوير توصيات عملية مستندة إلى تجارب سابقة.
- اقتراح أبحاث مستقبلية بناءً على نتائج الدراسات السابقة وتحدياتها.

وختاماً، أدعوا الله أنني قد وفقت في تقديم نقد يتوافق مع تطلعاتكم يادكتورة فيما تم طلبه من مهام للأسبوع الخامس " قضايا بحثية"، ودمتم في رعاية الله،،،،،

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY