

قضايا بحثية 2 MGM811-2

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 09 الأسبوع: 10



عنوان الاوراق البحثية

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة
دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر وكالة قالمة

إعداد: بن حمزة جيهان و بوقرة أميرة

دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية بمدارس الطفولة
المبكرة بمدينة أبها الحضرية

إعداد: سميحة أحمد محمد ال عامر

رابط ورقة البحث: مرفق على المنصة التعليمية مودل

التكليف

09

نقد الباحث

مقدمة

تعد مرحلة تحليل النتائج ومناقشتها من أهم مراحل البحث العلمي، إذ لا يقتصر دور الباحث على عرض النتائج فقط، بل يمتد ليشمل تفسيرها وربطها بالأدبيات السابقة واستخلاص دلالاتها العلمية والعملية، ومن هذا المنطلق، يهدف هذا النقد إلى تقييم رسالتي ماجستير من حيث جودة عرض الاستنتاجات والتوصيات، ومدى ارتباطها بنتائج الدراسة ومناقشتها، مع التركيز على وضوح الاستنتاجات، وعمق تفسيرها، وواقعية التوصيات المقدمة سواء على مستوى البحث المستقبلي أو الممارسة المهنية أو السياسات العامة.

نقد الباحث

أولاً: الاستنتاجات

1- الرسالة الأولى

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية

□ ملخص النتائج الرئيسية

- وجود تأثير إيجابي واضح لتكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية.
- مساهمة نظم المعلومات في تحسين سرعة الأداء ودقة القرارات.
- اعتماد المؤسسة على التكنولوجيا في التوظيف والتدريب واتخاذ القرار.

نقد الباحث

□ تفسير النتائج

- يعود التأثير الإيجابي إلى اعتماد المؤسسة على بنية تحتية تقنية مناسبة.
- ضعف التفسير في الدراسة الأصلية يمكن تعويضه بربط النتائج ب:
 - نظرية نظم المعلومات
 - كفاءة رأس المال البشري
- البيئة التنظيمية (اتصالات الجزائر) تدعم التحول الرقمي نسبياً.

نقد الباحث

□ مدى تأثير النتائج

- تأثير مباشر على:
 - كفاءة الموارد البشرية
 - جودة القرارات الإدارية
- تأثير غير مباشر على:
 - التنافسية المؤسسية
 - تحسين الأداء العام

□ ملاحظة نقدية (ربط بالمهمة السابقة)

- الاستنتاجات يجب أن تكون أكثر تفسيراً وأقل وصفاً لأن الدراسة الأصلية كانت ضعيفة تحليلياً.

الرسالة الثانية

دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية

□ ملخص النتائج الرئيسية

- وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير المهارات القيادية.
- التدريب والتطوير لهما دور محوري في تنمية القيادات.
- السياسات التعليمية تؤثر على مستوى القيادة.

□ تفسير النتائج

- النتائج تتوافق مع الأدبيات التي تؤكد:
 - دور التدريب القيادي
 - أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- الاختلافات المحتملة تعود إلى:
 - طبيعة البيئة التعليمية
 - مستوى الدعم المؤسسي

□ مدى تأثير النتائج

- تأثير مباشر على:
 - تطوير القيادات التربوية
 - تحسين الأداء المؤسسي
- تأثير استراتيجي على:
 - جودة التعليم
 - بناء قيادات مستقبلية

□ ملاحظة نقدية

- رغم أن التفسير أفضل من الرسالة الأولى، إلا أنه يحتاج:
 - تعميق نظري
 - ربط أكبر بالنظريات القيادية الحديثة

ثانياً: التوصيات

1- توصيات للبحث المستقبلي

- إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات مختلفة (تعليمي – صناعي – خدمي).
- استخدام مناهج نوعية (مثل المقابلات) لفهم أعمق للنتائج.
- دراسة تأثير متغيرات وسيطة مثل:
 - الثقافة التنظيمية
 - القيادة التحويلية
- التوسع في دراسة العلاقة بين:
 - التحول الرقمي
 - الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية

2- توصيات للممارسين

- تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع وظائف الموارد البشرية.
- الاستثمار في تدريب الموظفين على الأنظمة الرقمية الحديثة.
- تطوير برامج قيادية مستمرة تعتمد على:
 - التعلم العملي
 - التدريب التفاعلي
- تحسين التكامل بين:
 - نظم المعلومات
 - اتخاذ القرار الإداري

3- توصيات للسياسات

- دعم التحول الرقمي في المؤسسات من خلال:
 - التمويل
 - البنية التحتية
- تطوير سياسات تعليمية تعزز:
 - القيادة
 - المهارات الرقمية
- سن تشريعات تدعم:
 - استخدام نظم معلومات الموارد البشرية
 - التحول نحو الإدارة الإلكترونية
- إدماج التكنولوجيا في استراتيجيات التنمية الوطنية

نقد الباحث

الربط مع المهمة السابقة

- يجب أن تعكس الاستنتاجات :
 - معالجة ضعف التفسير في الرسالة الأولى
 - البناء على التحسن النسبي في الرسالة الثانية
- يجب أن تكون التوصيات :
 - واقعية (قابلة للتطبيق)
 - مرتبطة مباشرة بالنتائج وليس عامة



التكليف

09



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

