

دراسات نقدية ٢

الباحث/ طه احمد



الرّقبان، نسيم محمد. (٢٠٢٣). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للتشاركية المعرفية – دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية.
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

تمهيد

تعد مشكلة الدراسة وأهميتها من العناصر الأساسية في أي بحث علمي، إذ تمثل نقطة الانطلاق التي تحدد اتجاه الدراسة وأهدافها. كما أن وضوح المشكلة البحثية وتحديد أهميتها يساهم في إبراز القيمة العلمية والعملية للدراسة، ويوضح مدى مساهمتها في معالجة قضية بحثية حقيقية أو سد فجوة معرفية في الأدبيات السابقة. وفي ضوء ذلك، تهدف هذه المهمة إلى تقديم تحليل نقدي لمشكلة الدراسة وأهميتها في رسالة ماجستير بعنوان:

أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تقييم مدى وضوح المشكلة البحثية، ومدى ارتباطها بالواقع العملي، إضافة إلى تحليل مبررات أهمية الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي.

مدى تعبير المشكلة عن قضية بحثية حقيقية

تعكس مشكلة الدراسة قضية بحثية ذات أهمية في مجال الإدارة الحديثة، حيث تركز على تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات المصرفية. ويعد هذا الموضوع من الموضوعات المعاصرة التي ترتبط بالتحول الرقمي في المنظمات، الأمر الذي يجعل المشكلة البحثية ذات صلة واضحة بالتغيرات الحديثة في بيئة الأعمال.

ارتباط المشكلة بالسياق الأكاديمي والعملية

ترتبط المشكلة البحثية بالسياق الأكاديمي من خلال تناولها لأحد المفاهيم الحديثة في الإدارة وهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، كما ترتبط بالسياق العملي من خلال تطبيقها على البنوك الإسلامية، وهي مؤسسات تواجه تحديات متزايدة في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة التشغيلية. وبالتالي فإن الدراسة تجمع بين الجانب النظري والتطبيقي.

تحديد أبعاد المشكلة بدقة

قامت الدراسة بتحديد أبعاد المشكلة بشكل واضح من خلال التركيز على ثلاثة متغيرات رئيسية هي: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والتشاركية المعرفية، والأداء الوظيفي.

كما تم تحديد نطاق الدراسة من حيث البيئة التطبيقية، وهي البنوك الإسلامية في الأردن، الأمر الذي ساعد في تضيق نطاق الدراسة وجعلها أكثر تحديدًا ووضوحًا.

التمييز بين الأهمية العلمية والعملية

تميزت الدراسة بتوضيح الأهمية العلمية من خلال الإسهام في تطوير المعرفة النظرية في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بينما تمثلت الأهمية العملية في إمكانية تطبيق نتائج الدراسة داخل المؤسسات المصرفية لتحسين كفاءة العاملين وتعزيز الأداء المؤسسي.

أهمية الموضوع في الوقت الحالي يعد موضوع الدراسة من الموضوعات المهمة في الوقت الراهن، وذلك في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات في مختلف القطاعات.

وقد أدى هذا التحول إلى زيادة الاهتمام باستخدام التقنيات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، مما يجعل دراسة أثر هذه التقنيات على الأداء الوظيفي أمرًا ضروريًا لفهم التحديات والفرص المرتبطة بها.

وجود فجوة بحثية في الأدبيات السابقة

أوضحت الدراسة وجود فجوة في الأدبيات السابقة تتعلق بدراسة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي في ظل وجود متغير وسيط يتمثل في التشاركية المعرفية. وقد سعت الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة من خلال تحليل هذه العلاقة في بيئة مصرفية، وهو ما يساهم في تطوير المعرفة العلمية في هذا المجال.

وضوح تبرير أهمية الدراسة

قدمت الدراسة مبررات واضحة لأهميتها من خلال الإشارة إلى التطور المتسارع في استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، والحاجة إلى دراسة تأثير هذه التحولات على أداء العاملين. كما أوضحت الدراسة أن نتائجها قد تساهم في مساعدة المؤسسات المصرفية على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية باستخدام التقنيات الحديثة.

الفوائد المتوقعة من نتائج الدراسة أشارت الدراسة إلى أن نتائجها قد تقدم فوائد علمية تتمثل في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، إضافة إلى فوائد عملية تتمثل في مساعدة المؤسسات المصرفية على تطوير سياسات أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.

الملخص

يتضح من خلال التحليل النقدي لمشكلة الدراسة وأهميتها أن الرسالة تناولت موضوعًا معاصرًا يرتبط بالتطورات التكنولوجية في مجال إدارة الموارد البشرية. كما أن المشكلة البحثية جاءت واضحة ومرتبطة بالسياقين الأكاديمي والعملي، إضافة إلى وجود مبررات علمية وعملية تبرز أهمية الدراسة.

وقد أسهمت الدراسة في معالجة فجوة بحثية تتعلق بدراسة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي في ظل وجود التشاركية المعرفية كمتغير وسيط، مما يعزز من القيمة العلمية والتطبيقية لهذه الدراسة في مجال الإدارة.



Thank You