

مهارات بحثية ٢ – الاسبوع الثاني

البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة
الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي دراسة
تطبيقية على شركات القطاع الخاص

إعداد الطالبة/
دينا علي القحطاني

دكتوراه إدارة أعمال

٢٠٢٦



تقييم عنوان البحث

العنوان:

البراءة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتميز التنظيمي:
دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص

- يمكن الحكم على العنوان بأنه جيد إلى حد كبير من الناحية العلمية، لكنه ليس خاليًا من الملاحظات.
- من حيث المعايير العلمية لصياغة العنوان، فإنه استوفى عدة عناصر مهمة مثل:
- تحديد المتغيرات الرئيسة بوضوح (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية – البراءة التنظيمية – التميز التنظيمي).
 - توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات (متغير وسيط).
 - تحديد نوع الدراسة (تطبيقية).
 - تحديد مجتمع الدراسة (شركات القطاع الخاص).

توجد بعض الملاحظات النقدية، منها أن العنوان طويل نسبيًا، مما قد يؤثر على وضوحه وسهولة تداوله علميًا. كما أن كثرة التفاصيل في العنوان (خاصة ذكر المتغير الوسيط والتطبيق) قد تجعل الصياغة ثقيلة مقارنة بالعناوين الأكاديمية الأكثر اختصارًا ودقة. لذلك يمكن القول إن العنوان مناسب علميًا لكنه يحتاج إلى اختصار وتحسين في الانسيابية اللغوية.

ملخص لمقدمة البحث وتقييمها

عادة تبدأ مقدمة هذا النوع من الدراسات بعرض عام لمفاهيم الإدارة الحديثة، مثل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وأهميتها في تحسين الأداء المؤسسي، ثم الانتقال إلى مفهوم البراعة التنظيمية ودورها في تحقيق التوازن بين الاستكشاف والاستغلال، وصولاً إلى التميز التنظيمي كهدف استراتيجي تسعى إليه الشركات.

من خلال هذا البناء المتوقع، غالباً ما يسير الباحث في اتجاه إبراز أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، ثم يربط ذلك بالحاجة إلى تحسين القدرة التنظيمية والتميز في بيئة الأعمال التنافسية. ومن الناحية النقدية، فإن مقدمة هذا النوع من الدراسات غالباً ما تكون جيدة من حيث التسلسل المنطقي (من العام إلى الخاص)، لكنها قد تعاني من بعض القصور مثل:

- الاعتماد على الطرح الوصفي العام دون تعميق نقدي في المفاهيم.
- التركيز على إبراز أهمية الموضوع أكثر من تحليل الفجوة البحثية.
- استخدام لغة إنشائية في بعض الأحيان بدلاً من لغة تحليلية نقدية.
- ضعف الربط المباشر بين المفاهيم الثلاثة منذ بداية المقدمة بشكل تحليلي واضح.

عرض مشكلة البحث وتقييمها

غالبًا ما عرض الباحث مشكلة الدراسة من خلال الإشارة إلى التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، والحاجة المتزايدة إلى تبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، مع وجود تحديات تتعلق بكيفية تحقيق التميز التنظيمي في الشركات. ثم يتم طرح فكرة أن البراعة التنظيمية قد تلعب دورًا وسيطًا في تفسير العلاقة بين المتغيرين.

من حيث طريقة العرض، يعتمد الباحث عادة على الأسلوب الوصفي التمهيدي، حيث يبدأ بوصف الظاهرة العامة (التحول الرقمي في الموارد البشرية)، ثم ينتقل إلى المشكلة (عدم وضوح تأثير هذه الإدارة على التميز التنظيمي)، ثم يقترح المتغير الوسيط كحل تفسيري.

ومن الناحية النقدية، يمكن القول إن طريقة عرض المشكلة جيدة من حيث التسلسل المنطقي، لكنها قد تعاني من بعض القصور العلمي، مثل:

- عدم صياغة المشكلة في شكل فجوة بحثية دقيقة وواضحة بشكل كافٍ.
- الاعتماد على الوصف العام للمشكلة دون تدعيمها ببيانات كمية أو مؤشرات واقعية قوية.
- ضعف في تحديد حدود المشكلة بشكل دقيق (مثل القطاع أو طبيعة الشركات أو مستوى التطبيق).
- عدم إبراز التناقض أو الاختلاف في نتائج الدراسات السابقة بشكل واضح لدعم وجود المشكلة.

المرجع

Elsouk, S. S. (2025). البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388080191_albrat_altnzymyt_kmtghyr_wsyt_fy_allaqt_byn_adart_almward_albshryt_alalktrwnyt_waltmyz_altnzymy_drast_ttbyqyt_ly_shrkat_alqta_alkhas_Organizational_Ambidexterity_as_A_Mediating_Variable_in_The_Relatio



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

