

أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية

نشأت، إنجي حسن. (٢٠٢٣). أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية. المجلة
العلمية للاقتصاد والتجارة، ١٤، ٦١ - ٩٠.

Prepared by



العنوان: "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية"
يعكس فكرة البحث بدقة، حيث يبرز العلاقة بين "الإدارة الإلكترونية" كمتغير مستقل
و"تنمية الموارد البشرية" كمتغير تابع، مع تحديد واضح لنطاق الدراسة (الجامعات المصرية).
ومع ذلك، يفتقر العنوان إلى الإشارة إلى المنهجية المستخدمة، مثل دراسة تطبيقية أو ميدانية
، وهو ما قد يجعل القارئ بحاجة إلى قراءة أعمق لفهم طبيعة البحث.
يفتقر إلى تحديد المجتمع المستهدف بشكل دقيق (إداريون، أكاديميون، أو موظفون عامون).

تقدم المقدمة خلفية مفصلة عن الثورة التكنولوجية وتأثيرها على المؤسسات بشكل عام، وربطها بأهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة المؤسسات التعليمية، وتتمثل النقطة الإيجابية في تقديم المقدمة للسياق الذي يبرز أهمية الدراسة، واعتبار الموارد البشرية العامل المحوري في نجاح المؤسسات.

ومع ذلك، يلاحظ أن المقدمة تفتقر إلى التركيز على الفجوة المعرفية التي تحاول الدراسة سدها. لم تقدم المقدمة إشارات واضحة إلى التحديات الحالية أو الأسباب التي تجعل هذه الدراسة ذات صلة بالجامعات المصرية بشكل خاص.

صيغت مشكلة الدراسة بوضوح، مع التركيز على ضعف التمكين الإلكتروني في الجامعات المصرية.

صياغة المشكلة في شكل تساؤلات بحثية تعزز هيكلية البحث وتوجهه. ومع ذلك، فإن المشكلة جاءت وصفية إلى حد كبير، حيث ركزت على توضيح الظاهرة دون تقديم ربط قوي بالدراسات السابقة لدعم وجود هذه المشكلة. كان من الأفضل أن تبرز الباحثة أدلة قوية على وجود فجوة معرفية تحتاج إلى معالجة.

توضح الدراسة أهمية التحول الإلكتروني في تحسين كفاءة الجامعات، سواء من الناحية الإدارية أو من حيث تطوير الموارد البشرية.

الأهمية النظرية تشمل تقديم رؤية حول التحول الإلكتروني، بينما تبرز الأهمية التطبيقية في قدرتها على تقديم توصيات عملية للجامعات المصرية.

النقطة الإيجابية هنا هي الربط بين النظرية والتطبيق، لكن كان من الأفضل تقديم أمثلة على كيف يمكن أن تسهم هذه الدراسة في سياسات أو برامج تدريبية ملموسة.

الأهداف تعكس طموحًا واضحًا في الكشف عن تأثير الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية، وهو ما يعزز من قيمة الدراسة نظريًا وتطبيقيًا.

وتنسجم الأهداف مع تساؤلات الدراسة، مما يعطي اتساقًا داخليًا للبحث.

ولكن يمكن اعتبار أن الأهداف تميل إلى العمومية ولم تركز على تحديد نتائج محددة قابلة للتحقيق أو القياس بسهولة.

الدراسة استعرضت أدبيات متعددة، بما في ذلك دراسات عربية وأجنبية، وهو أمر يعكس وعيًا بالسياق المحلي والعالمي.

ولكن التفاعل مع الدراسات السابقة يبدو محدودًا؛ إذ لم تقدم الدراسة تحليلًا نقديًا معمقًا لهذه الأدبيات، واكتفت غالبًا بعرضها.

كان من الأفضل تحليل نقاط التقاطع أو الفجوات بين هذه الدراسات والدراسة الحالية لتوضيح الإسهام البحثي بشكل أوضح..

الإطار النظري للدراسة تناول مفهوم الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية بشكل متكامل، مع التعريفات الضرورية للمصطلحات.

لكن العلاقة بين المفاهيم لم تُبرز بشكل عميق، ولم يتم توضيح كيف يؤثر أحدها على الآخر في سياق الجامعات..

الدراسة قدمت مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تحاول تفسير العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية في الجامعات المصرية. يمكن تحليل الفرضيات وتقييمها بناءً على عدة جوانب كما يلي:

الفرضيات الرئيسية والفرعية تم صياغتها بشكل يوضح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية (المتغير المستقل) وتنمية الموارد البشرية (المتغير التابع).

هذه الفرضيات تعكس ارتباطاً مباشراً بعنوان الدراسة، مما يدل على انسجام بين مكونات الدراسة المختلفة.

الفرضيات صيغت لتتناسب مع الأسئلة البحثية الرئيسية والفرعية، مما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في قياس تأثير الإدارة الإلكترونية وتحديد الفروق بين المجموعات المختلفة بناءً على متغيرات مثل الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة . الفرضيات صيغت بلغة واضحة وسهلة الفهم، وهو ما يجعلها قابلة للاختبار باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، مثل ANOVA و T-Test التي استخدمتها الدراسة. لكن هناك بعض القصور في الجانب المفاهيمي؛ لم يتم تعريف العلاقة بين المتغيرات بشكل كافٍ في الفرضيات. على سبيل المثال، كيف تؤثر الإدارة الإلكترونية على تنمية المهارات؟ هل التأثير إيجابي دائماً أم أنه قد يكون سلبياً في ظل غياب البنية التحتية المناسبة؟ هذه الأسئلة لم تتم معالجتها في صياغة الفرضيات، مما يجعلها أقل قوة من الناحية العلمية.

الفرضيات ركزت على وجود العلاقة أو الفروق دون محاولة تفسير آليات هذه العلاقة. كان من الممكن أن تتناول الفرضيات العلاقة الديناميكية بين المتغيرات، مثل دور التدريب أو التحفيز في تعزيز تأثير الإدارة الإلكترونية. لم تتطرق الفرضيات إلى تحليل التفاعلات بين المتغيرات المستقلة والوسيلة والتابعة. على سبيل المثال، تأثير الإدارة الإلكترونية قد يختلف بناءً على مستوى الخبرة أو طبيعة العمل، وهو ما لم يتم معالجته.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو اختيار مناسب لطبيعة البحث. تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، مع التحقق من صدق وثبات الأداة من خلال محكمين واختبارات إحصائية. لكن العينة، رغم تنوعها الجيد، اقتصرت على ٢٠٠ مشارك، مما قد يحد من تعميم النتائج. لم يتم توضيح ما إذا كانت العينة تمثل جميع الفئات الوظيفية بشكل عادل.

يظهر قصور في تفسير كيفية تصميم الأداة البحثية (الاستبانة) وطريقة اختبارها إحصائيًا. بينما تم الإشارة إلى الصدق والثبات، إلا أن الدراسة لم تقدم تفاصيل كافية حول كيفية تحليل البيانات وربطها بنتائج محددة

الدراسة قدمت مجموعة من النتائج التي أظهرت ضعف تأثير الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية في الجامعات المصرية، وهو ما يعكس فجوة كبيرة بين السياسات المعلنة والتطبيق الفعلي. ومع ذلك، افتقرت النتائج إلى ارتباط واضح بالدراسات السابقة، حيث لم يتم استثمار الأدبيات العلمية التي استعرضتها الباحثة في تفسير النتائج أو تحليلها. هذا الانفصال قلل من قوة النتائج، خاصة أن الأدبيات السابقة التي ذكرتها الدراسة أكدت أهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة الموارد البشرية.

على سبيل المثال، أشارت دراسات سابقة إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري وتطوير بيئة العمل، وهو ما يتناقض مع النتائج التي أشارت إلى ضعف التأثير. النتائج المتعلقة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس وسنوات الخبرة تم تقديمها دون تفسير عميق، مما جعلها مجرد أرقام إحصائية تفتقر للمعنى. لم تتطرق الدراسة إلى تحليل أسباب هذه النتائج، مثل تأثير البيئة الثقافية أو الهيكل الإداري للجامعات المصرية، مما جعل القارئ غير قادر على فهم السياق الأعمق لهذه الظواهر.

النتائج التي أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية بناءً على المسمى الوظيفي كانت مثيرة للاهتمام، لكنها أيضاً افتقرت إلى تفسير كافٍ. لماذا تأثر الموظفون بالإدارة الإلكترونية أكثر من المديرين؟ هل السبب يرجع إلى مستوى تعاملهم اليومي مع الأنظمة الإلكترونية أم إلى فجوة تدريبية بين المستويات الوظيفية؟

التوصيات التي قدمتها الدراسة، رغم أنها منطقية وتتماشى مع النتائج، إلا أنها جاءت عامة جداً وغير مفصلة. اقترح وضع خطط للتحويل الإلكتروني كان ضرورياً لكنه لم يتضمن آليات تنفيذ واضحة أو جدول زمني لتطبيق هذه الخطط. كذلك، توصية تدريب وتأهيل الموظفين والإداريين ركزت على الحاجة للتدريب دون تقديم إطار تفصيلي حول طبيعة هذا التدريب، مستوياته، أو كيفية تقييم أثره. غياب الارتباط بالدراسات السابقة التي ناقشت أساليب فعالة للتدريب الإلكتروني جعل التوصية أقل قوة وواقعية.

التوصية بتخصيص ميزانيات للتحويل الإلكتروني جاءت كخطوة أساسية، لكنها لم تحدد نسبًا واضحة لهذه الميزانيات أو الأولويات التي يجب أن تُخصص لها الأموال. كما أن إدراج الحوافز ضمن التوصيات، رغم أهميته، كان عامًا جدًا ولم يوضح طبيعة الحوافز أو آلية تأثيرها المتوقع على الأداء. هذا التعميم في التوصيات يجعلها صعبة التنفيذ وغير قابلة للقياس.

التوصية بتخصيص ميزانيات للتحويل الإلكتروني جاءت كخطوة أساسية، لكنها لم تحدد نسبًا واضحة لهذه الميزانيات أو الأولويات التي يجب أن تُخصص لها الأموال. كما أن إدراج الحوافز ضمن التوصيات، رغم أهميته، كان عامًا جدًا ولم يوضح طبيعة الحوافز أو آلية تأثيرها المتوقع على الأداء. هذا التعميم في التوصيات يجعلها صعبة التنفيذ وغير قابلة للقياس.



Thank You