

عنوان البحث: أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي

إسراء الناجي محمد وديان - (رسالة ماجستير غير منشورة - ٢٠١٨)
جامعة آل البيت

مقدمة

في هذه المهمة سنحاول تقييم رسالة الماجستير من خلال المراجع المستخدمة من حيث الاتساق والحدائق وذلك من خلال الدراسة التي قدمتها الباحثة بعنوان: أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي.

أولاً: الاتساق مع موضوع الدراسة:

موضوع الدراسة يركّز على:

○ نظم معلومات الموارد البشرية.

○ أداء العاملين.

○ القطاع الصحي (مستشفى جامعي).

مراجع متسقة مع موضوع الدراسة:

نلاحظ أن الباحثة استخدمت عدداً جيداً من المراجع المرتبطة بشكل مباشر بموضوع الدراسة، منها:

١. جبيرات، سناء (٢٠١٤) - تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري → تطابق تام مع الموضوع.

٢. الشبلي وآخرون (٢٠١٠) - جودة معلومات الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي → يلامس جوهر الدراسة.

٣. العتيبي، عزيزة (٢٠١١) – أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية → علاقة مباشرة.
مراجع أجنبية حديثة ومهمة في المجال مثل:

4. Nagendra & Deshpande (2014) – *HRIS in HR Planning and Development* → Bhuiyan (2013) – *Impact of HRIS on Performance in Bangladeshi Banks* →

مراجع أقل اتساقًا:

- من خلال الدراسة نجد أن الباحثة استخدمت بعض المراجع التي تعد بعيدة نسبياً عن صلب الموضوع أو يمكن أن نقول عليها أنها عامة جداً مثل:
- عبد الباقي، صلاح (٢٠١١) - إدارة الموارد البشرية، هذا يعتبر مرجع عام وغير متخصص في نظم المعلومات.
- المرسي، جمال الدين (٢٠١١) - الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، هذا يعتبر مرجع جيد للإطار العام، لكنه لا يتناول الأداء أو نظم معلومات الموارد البشرية بشكل مباشر.
- الفارس، سليمان (٢٠١١) - دور إدارة المعرفة، مرجع يختلف عن نظم المعلومات.

ثانيًا: حداثة المراجع:

○ المراجع المستخدمة تتراوح بين ١٩٨٤ و ٢٠١٧، وهي مزيج من المراجع الحديثة والقديمة جداً أو يمكن أن نقول عنها لها فترة طويلة نسبياً.

المراجع الحديثة (٢٠١٣-٢٠١٧):

- Bhuiyan (2013)
- Nagendra & Deshpande (2014)
- Djilali & Atika (2017)
- Du Plessis et al. (2016)
- – Dubois & Rothwell (2004) على الرغم من قدمه نسبياً، إلا أن هذا المرجع يعتبر مرجعاً "كلاسيكياً" في الكفاءات الإدارية.

مراجع قديمة جداً:

○ استخدمت الباحثة من خلال هذه الدراسة بعض المراجع التي تعتبر قديمة جداً مثل:

- Flippo (1984) و Schuler (1984)، هذا مرجع يمكن أن نقول عليه إنه مرجع تجاوزه الزمن الأكاديمي الحديث.
- بعض الكتب العربية تعود إلى ما قبل ٢٠١٠، مثل:
- قنديلجي وآخرون (٢٠١٠).
- حمود، خضير (٢٠١٠).
- المرسي (٢٠١١).

بعض هذه المراجع التي استخدمتها الباحثة وتعتبر قديمة قد تكون ذات قيمة تأطيرية، ولكنها ليست حديثة بما يكفي لدراسة تدور حول نظم معلومات حديثة وتكنولوجيا متطورة.

أولاً: نقد الاتساق بين المراجع وموضوع الدراسة

○ على الرغم من أن الباحثة اختارت عدداً كبيراً من المراجع، إلا أن الاتساق مع موضوع الدراسة الأساسي لم يكن شاملاً في جميع المصادر ويمكن أن نبين ذلك على النحو التالي:

النقاط الإيجابية:

- ضمّت الدراسة مراجع متخصصة في نظم معلومات الموارد البشرية HRIS وأثرها على الأداء، مثل:

- "جبيرات، سناء (٢٠١٤)".

- "Nagendra & Deshpande (2014)".

- "Bhuiyan (2013)".

- "الشبلي وآخرون (٢٠١٠)".

هذه المراجع تعكس العلاقة الواضحة بين الأنظمة المعلوماتية والأداء البشري، ما يعزز الصلة الوثيقة بموضوع الدراسة.

النقاط السلبية:

○ بعض المراجع تعالج موضوع إدارة الموارد البشرية بشكل عام، ولا تتطرق إلى نظم المعلومات، مثل:

- "عبد الباقي، صلاح (٢٠١١)".

- "المرسي، جمال الدين (٢٠١١)".

○ كما أن هناك مراجع عن إدارة المعرفة أو التخطيط الاستراتيجي والتي على الرغم من أهميتها، إلا أنها لا تخدم بشكل مباشر موضوع الدراسة.

○ من الملفت غياب المراجع التي تتناول القطاع الصحي تحديداً في تطبيقات HRIS، مما يجعل التطبيق في بيئة المستشفى أقل دعماً مرجعياً.

كان من الأفضل أن تعتمد الباحثة على مراجع تتناول HRIS في القطاع الصحي أو المستشفيات تحديداً لزيادة التخصص والعمق، بدلاً من الاكتفاء بالمراجع العامة.

التحليل النقدي الختامي:

○ عند تقييم جودة الرسالة من خلال مراجعتها يتضح أن الباحثة بذلت جهداً ملموساً في تجميع الأدبيات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات، إلا أن أن الكم لا يغني عن الكيف، ومن هنا تبرز عدة ملاحظات نقدية تعكس أوجه القوة والقصور في بناء الإطار النظري للدراسة.

أولاً: الإطار النظري بين العمومية والخصوصية:

○ أحد أبرز التحديات في الرسالة هو الخلط بين الطابع العام والطابع التخصصي للمراجع، فقد استخدمت الباحثة مراجع تتناول إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية بشكل عام، ولكنها لم تميز بدقة بين ما يخدم جوهر البحث (HRIS وأثره على الأداء) وبين ما هو خارج النطاق أو هامشي الصلة.

○ هذا الخلط الذي استخدمته الباحثة في هذه الدراسة أضعف البناء النظري للدراسة، إذ أن قوة أي بحث تطبيقي تكمن في ارتباط الأدبيات ارتباطاً عضوياً بالمتغيرات الرئيسة (المستقلة والتابعة)، لا بمجال التخصص بشكل عام فقط.

ثانياً: قطيعة نسبية مع مستجدات التخصص:

○ من الواضح أن الرسالة تفتقر إلى التفاعل مع أحدث ما كُتب في مجال HRIS خلال عام ٢٠١٨، وهي فترة شهدت طفرة كبيرة في تقنيات إدارة الموارد البشرية الرقمية، وقد أدى هذا القصور إلى حرمان الرسالة من أدوات تحليل أكثر حداثة، كالمفاهيم المرتبطة بـ:

- التحليلات التنبؤية للأداء.
- ونظم دعم القرار المبنية على البيانات الضخمة في إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً: غياب الخصوصية القطاعية:

- مع أن موضوع الدراسة يدور حول مستشفى جامعي إلا أن المراجع المستخدمة لا تظهر اهتماماً واضحاً بخصوصية القطاع الصحي في تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، وبالتالي فإن هذا الإهمال يقلل من مصداقية الربط بين النظرية والتطبيق، لأن القطاع الصحي يختلف من حيث الهيكلية، وثقافة العمل، والديناميكيات التنظيمية.

رابعاً: النزعة التجميعية مقابل النزعة التحليلية:

- الرسالة عكست ميلاً نحو التجميع الكمي للمراجع دون اتباع نهج نقدي تحليلي يوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات، أو كيف أن الأدبيات السابقة بنت القاعدة التي انطلقت منها الدراسة الحالية، وبالتالي فإن هذا أضعف الحجة الأكاديمية في بعض المواضع، وجعل الأدبيات أقرب إلى ملخصات منها إلى مراجعة منهجية نقدية.

○ عليه وبناءً على ما سبق يمكن القول أن هذه الرسالة موضوع التقييم تعد محاولة جادة ومهمة في ميدان حديث وضروري، إلا أن الاعتماد على مراجع تقليدية في موضوع بالغ الحداثة، إلى جانب ضعف التخصيص القطاعي وعدم كفاية النقد التحليلي في عرض الأدبيات، قلل من التأثير العلمي المرجو للدراسة.

كان من الممكن أن تكون هذه الرسالة أكثر تميزاً لو أن الباحثة عملت على:

- ركزت على مراجع حديثة وعالية التأثير (من قواعد بيانات مثل Scopus و Web of Science).
- أدرجت دراسات حالة من القطاع الصحي.
- وقامت بمقارنة نقدية بين النماذج النظرية المستخدمة في HRIS وأثرها على الأداء.