

مهارات بحثية

اعداد الطالب: محمد فراج الفراج

الواجب السادس



مهارات بحثية

الواجب السادس

الواجب
6

الأجندة

3

- ☐ المقدمة العامة
- ☐ الأهداف العامة من تنفيذ الواجب
- ☐ تفاصيل الدراسة المختارة
- ☐ أهداف الدراسة
- ☐ فرضيات الدراسة
- ☐ متغيرات الدراسة
- ☐ التقييم العام للدراسة
- ☐ التوصيات الأكاديمية
- ☐ المراجع

الأهداف



❖ تحليل أهداف وفرضيات الدراسة من منظور المتغيرات وتوضيح اتساقها ومنطق العلاقة بينها

❖ تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة داخل الفرضيات وتقييم مدى توافقها مع بناء الدراسة وبيئتها البحثية

المقدمة

- تحليل البنية المنهجية لإحدى الدراسات العلمية من خلال تفكيك أهدافها وفرضياتها وفهم المنطق الذي تستند إليه في صياغة المتغيرات والعلاقات البحثية
- يسعى التحليل إلى تقييم مدى اتساق المتغيرات المستقلة والتابعة مع الإطار النظري للدراسة وتحديد درجة مواءمتها لمستوى التحليل والسياق التطبيقي الذي جرت فيه
- يركز العمل على فحص سلامة الربط بين الأهداف والفرضيات باعتباره محور أساسي في قوة النموذج المفاهيمي وقدرته على تفسير الأثر بين المتغيرات
- تقديم قراءة نقدية منهجية تكشف جودة التصميم البحثي وتبرز نقاط التحسين التي يمكن من خلالها تطوير الدراسات المستقبلية

تفاصيل الدراسة

- عنوان الرسالة :أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الاداء التنظيمي – 2024
- مجال الدراسة : إدارة الموارد البشرية – النظم الإلكترونية وتطبيقاتها في بيئة الأعمال الصناعية
- نوع الدراسة : وصفية تحليلية تطبيقية تعتمد على استقصاء آراء العاملين وقياس العلاقات بين المتغيرات
- المتغيرات الرئيسة : **المتغير المستقل** :تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني)
المتغير التابع :الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري)
- عينة المجتمع : عينة من العاملين في المنظمات الصناعية داخل مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية

الواجب

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيس للدراسة الحالية هو معرفة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان وذلك من خلال :
- تقديم إطار نظري ومفاهيمي حول متغيرات الدراسة وأبعادها سعياً نحو بناء هيكل مفاهيمي متكامل
- معرفة مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان
- معرفة مستوى الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري) لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان
- معرفة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان

الهدف الأول: تقديم إطار نظري ومفاهيمي حول متغيرات الدراسة وأبعادها

- ❑ الهدف يخدم المتغير المستقل مباشرة لأنه يعرف أبعاده الستة ويوضح منطق تفكيك كل بعد
- ❑ يساعد على ضبط مستوى التحليل للمتغير التابع (الأداء المالي والإداري) عبر توضيح طبيعتهما
- ❑ يوفر الأساس المعرفي لتبرير العلاقات السببية في الفرضيات اللاحقة

❑ الهدف الثاني: معرفة مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المنظمات الصناعية

- ❑ الهدف مرتبط مباشرة بالمتغير المستقل لأنه يقيس الأبعاد الستة (الإعلان، التوظيف، التدريب، الاختيار، إدارة الأداء، متابعة الطلبات)
- ❑ الهدف يؤسس لشرط أساسي قبل اختبار الفرضيات: هل المتغير المستقل موجود فعليا وبأي درجة؟
- ❑ يساعد في ضبط القياس الإجرائي للمتغيرات المستقلة من خلال تحديد مدى تباين كل بُعد داخل بيئة الدراسة

- الهدف الثالث: معرفة مستوى الأداء التنظيمي (المالي والإداري)
- يقيس المتغير التابع ويحدد واقعه قبل اختبار تأثير المتغير المستقل عليه
- يساعد على ربط الاستجابات داخل المؤسسات الصناعية بنوع الأداء (مالي/إداري) مما يدعم تفسير النتائج
- يعالج مشكلة اختلاف مستويات التحليل داخل المتغير التابع عبر فصل الأداء المالي عن الإداري داخل القياس

- الهدف الرابع: معرفة أثر تطبيق HR الإلكترونية على الأداء التنظيمي
 - يجمع المتغير المستقل (HR الإلكترونية) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي) في علاقة سببية مباشرة
 - يمثل الترجمة المباشرة للفرضية الرئيسة ويجسد إطار تحليل العلاقة بين الأبعاد الستة والأداء المالي والإداري
 - الهدف يعتمد على البيانات الناتجة من الهدفين الثاني والثالث (مستوى التطبيق – مستوى الأداء) ما يجعل العلاقة منطقية ومتسلسلة
 - يعكس مستوى التحليل المطلوب من الدراسة (تحليل تنظيمي وليس فردياً) وهذا يتوافق مع طبيعة الفرضيات
- www.midocean.ae

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة H01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الستة على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

□ المتغير المستقل هو تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ويتكون من ستة أبعاد مختلفة مما يجعله متغيراً متعدد الأبعاد ضمن مستوى التحليل التنظيمي

□ المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو متغير مركب من بعدين مختلفين (مالي وإداري) ينتمي أيضاً إلى مستوى التحليل التنظيمي

□ العلاقة المفترضة بين المتغيرين علاقة سببية مباشرة لكن الدراسة لا تتضمن أي متغير وسيط أو ضابط يؤثر أو يفسر هذا الأثر

□ ينتمي كل من المستقل والتابع إلى نفس مستوى التحليل (مستوى المنظمة) مما يجعل الفرضية منطقية من حيث المستوى لكن اتساع المتغيرين يخلق تعقيد في اختبار العلاقة

□ الفرضية تعتمد نموذج سببي مباشر يتوقع أن تؤدي ممارسات HR الإلكترونية إلى تغير في الأداء لكنها لا توضح المسار السببي أو آلية انتقال الأثر بين الأبعاد الستة والبعدين المالي والإداري

□ صياغة الفرضية الرئيسية واسعة جداً لأنها تجمع ستة أبعاد مستقلة مع متغير تابع مركب مما يزيد احتمالية تشتت الأثر وإضعاف القدرة التفسيرية

الفرضية H01.1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي

□ المتغير المستقل هو "الإعلان الإلكتروني وهو بعد واحد من أبعاد HR الإلكترونية وينتمي لمستوى تشغيلي بسيط مقارنة ببقية الأبعاد

□ المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو متغير واسع يشمل الأداء الإداري والمالي مما يجعل العلاقة بينهما غير متوازنة

□ العلاقة السببية ضعيفة لأن الإعلان الإلكتروني يمثل مرحلة أولية في دورة الموارد البشرية ولا يوجد متغير وسيط يربط بينه وبين النتائج التنظيمية

□ لا توجد متغيرات ضابطة تساعد على تفسير العلاقة مما يجعل الأثر المتوقع غير واضح من الناحية السببية

الفرضية H01.2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي

- المتغير المستقل هو متابعة الطلبات الإلكترونية وهو بعد ضيق التأثير ويقاس عملية واحدة قصيرة ضمن سلسلة الاستقطاب
- المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو واسع جدا مقارنة بالمتغير المستقل مما يسبب فجوة في مستوى التحليل
- العلاقة السببية المتوقعة ضعيفة لأن تحسين متابعة الطلبات لا يؤدي عادة إلى تغير واضح في الأداء المالي أو الإداري دون وجود متغيرات وسيطة
- عدم وجود متغيرات ضابطة يجعل العلاقة معرضة للتأثر بعوامل خارج النظام الإلكتروني نفسه.

□ الفرضية H01.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي

□ المتغير المستقل هو التوظيف الإلكتروني وينتمي لمستوى تشغيلي يؤثر على جودة الاختيار وسرعة الاستقطاب

□ المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو متغير شامل يتطلب تأثير تراكمي أكثر من كونه نتيجة مباشرة

□ العلاقة السببية واقعية جزئياً لكن الفرضية لا تتضمن متغيرات وسيطة مثل جودة الموظفين أو الملاءمة

الوظيفية والتي تعد عوامل أساسية لانتقال أثر التوظيف الإلكتروني إلى الأداء الحقيقي

□ غياب المتغيرات الضابطة يقلل من وضوح أثر التوظيف على الأداء

□ الفرضية H01.4 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي

□ المتغير المستقل هو الاختيار الإلكتروني الذي يعتمد عادة على الاختبارات والتصفية الرقمية وينتمي

إلى مستوى تشغيل الموارد البشرية

□ المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو مستوى أعلى وأكثر شمول من المتغير المستقل مما يخلق فجوة

طبيعية في مستوى التحليل

□ العلاقة السببية قائمة نظريا عبر تحسين نوعية التعيين لكن الفرضية لا تتضمن أي متغيرات وسيطة

مثل جودة القرارات أو تقليل الأخطاء مما يضعف المسار السببي

□ غياب أي متغير ضابط يجعل علاقة الأثر غير دقيقة

□ الفرضية H01.5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي

- المتغير المستقل هو التدريب الإلكتروني وهو بعد قادر على تحسين الأداء بشكل مباشر عبر رفع المهارات لكنه يحتاج قياس تفصيلي لم يذكر في الفرضية
- المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو متغير مركب يجعل قياس أثر التدريب الإلكتروني أكثر تعقيد
- العلاقة السببية تعتمد على انتقال أثر التدريب إلى مستوى الأداء الإداري أو المالي عبر متغيرات وسيطة مثل تحسين الكفاءة و تقليل الأخطاء لكنها غير مدرجة في الفرضية
- غياب المتغيرات الضابطة يجعل العلاقة غير مستقرة من حيث القياس

□ الفرضية H01.6: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي

□ المتغير المستقل هو إدارة الأداء الإلكتروني وهو أكثر الأبعاد ارتباطاً بطبيعة الأداء التنظيمي لأنه

يعالج التقييم والمتابعة والتطوير

□ المتغير التابع هو الأداء التنظيمي وهو مناسب نظرياً لهذا البعد لكن صياغة الفرضية لم تحدد نوع

التأثير أو كيفية انتقاله

□ العلاقة السببية تحتاج وجود متغيرات وسيطة مثل الالتزام الوظيفي أو تحسين جودة القرارات وهي

غير موجودة

□ غياب أي متغيرات ضابطة يقلل من دقة اختبار الفرضية ويجعل النتائج أقل قدرة على تفسير التباين في

الأداء

التقييم العام

□ الأهداف جاءت مرتبطة مباشرة بمتغيرات الدراسة حيث ركزت على قياس مستوى تطبيق HR الإلكترونية ومستوى الأداء التنظيمي مما مهد منطقيا لاختبار الفرضيات

□ الفرضية الرئيسة امتداد طبيعي للهدف الرابع لكنها جمعت أبعادا تشغيلية متعددة مع متغير تابع مركب مما أنشئ فجوة في مستوى التحليل بين ما حددته الأهداف وما اختبرته الفرضيات

□ الأهداف لم تفصل تأثير كل بعد من أبعاد HR الإلكترونية بينما الفرضيات الفرعية تعاملت معها كعلاقات مباشر وهذا يحد من الاتساق بين مستوى التفصيل في الأهداف ومستوى التفصيل في الفرضيات

التقييم العام

- غياب المتغيرات الوسيطة والضابطة في الأهداف والفرضيات معا جعل العلاقة بين المتغيرات تبدو مباشرة أكثر مما يسمح به الواقع التنظيمي مما يضعف المسار السببي المتوقع
- ورغم الترابط العام بين الأهداف والفرضيات إلا أن الفجوة بين عمومية الأهداف واتساع الفرضية الرئيسة تجعل مواءمة المتغيرات بحاجة إلى تحديد إجرائي أوضح لضمان قوة الاختبار

التوصيات

- تعزيز دقة الدراسة عبر تحديد مؤشرات إجرائية واضحة لكل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بما يرفع مواعمة المتغيرات مع الأهداف والفرضيات
- الفصل المنهجي بين الأداء المالي والأداء الإداري داخل صياغة الفرضيات لتقليل التداخل ورفع اتساق مستوى التحليل مع طبيعة المتغيرات
- إدراج متغيرات وسيطة ملائمة (مثل جودة الأنظمة الإلكترونية وفاعلية المستخدم) لتفسير انتقال الأثر بشكل منطقي وتحسين قوة العلاقات السببية
- توحيد مستوى التفصيل بين الأهداف والفرضيات بحيث تتسق صياغة الأهداف مع البنية التحليلية الدقيقة التي اعتمدتها الفرضيات الفرعية.

التوصيات

□ تضمين متغيرات ضابطة تعكس خصائص بيئة العمل الصناعية لضمان عزل أثر HR الإلكترونية وتقليل تأثير العوامل الخارجية على النتائج

□ إعادة هيكلة الفرضية الرئيسة بما يقلل اتساعها ويجعلها أكثر تركيزًا وانسجامًا مع مستوى تفصيل الأبعاد المستخدمة في الفرضيات الفرعية

□ توحيد مستوى التفصيل بين الأهداف والفرضيات بحيث تتسق صياغة الأهداف مع البنية التحليلية الدقيقة التي اعتمدتها الفرضيات الفرعية

المراجع

القيسي ، رناد. (2024). أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الاداء التنظيمي . رسالة ماجستير .
جامعة الشرق الأوسط



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

