

دراسات نقدية 2

الواجب 4



دراسات نقدية 2

إعداد الطالب
محمد بن فراج الفراج
دكتورة الإدارة – المستوى الثاني
الرقم الجامعي : 253001857

الواجب

4

الهدف



- تحليل أهداف الدراسة وفرضياتها ومدى اتساقها مع مشكلة البحث
- تقييم دقة تحديد المتغيرات والمفاهيم البحثية في الدراسة
- فحص مدى الترابط المنهجي بين أهداف الدراسة وفرضياتها ومصطلحاتها العلمية

الواجب

4

الأجندة

- | | |
|---|---|
| 1 | معلومات عامة عن الدراسة |
| 2 | المطلوب ومعايير التقييم |
| 3 | تحليل اهداف الدراسة |
| 4 | التقييم المنهجي لفرضيه الدراسة |
| 5 | تحليل تعريف المصطلحات |
| 6 | التقييم المنهجي للمفاهيم المستخدمه في الدراسة |
| 7 | التقييم المنهجي العام للدراسة |



الجامعة العربية الأمريكية – جنين

كلية الدراسات العليا

مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية من
وجهة نظر العاملين في الأجهزة الامنية

إعداد

جلال عبد يوسف عبد اللطيف

إشراف

د. محمد أبو زايد

تم تقديم هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير

في إدارة الموارد البشرية

شباط/2023

الجامعة العربية الأمريكية – جنين 2011. جميع حقوق الطبع محفوظة.

المعلومات العامة للبحث العلمي

- عنوان الرسالة: مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية
- الباحث: جلال عبد يوسف عبد اللطيف
- السنة: 2023
- المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي
- مجتمع الدراسة: جميع منتسبي قطاع الامن الفلسطيني العاملين في ادارة الموارد البشرية.
- عينة الدراسة: عينة ميسرة مكونة من 250 فردا من منتسبي قطاع الامن الفلسطيني العاملين في ادارة الموارد البشرية.

متطلبات المهمة

1. تحليل اهداف الدراسة وتقييم مدى وضوحها وترباطها مع مشكلة البحث.
2. فحص فرضيات الدراسة وتحديد مدى دقتها واتساقها مع المتغيرات البحثية.
3. تحليل المصطلحات والمفاهيم العلمية المستخدمة في الدراسة وبيان مدى دقتها المنهجية.
4. تقييم مدى الاتساق المنهجي بين اهداف الدراسة وفرضياتها ومفاهيمها البحثية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية (والتي هي انعكاس لأهميتها)

- التعرف إلى ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (نظم إدارة الرواتب والأجور المحوسبة) في تنفيذ وظيفة إدارة الرواتب والأجور، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.

- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (التوظيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة الاستقطاب والتعيين والأجور، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الأرشيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة إدارة ملفات الموظفين، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الوسائط التعليمية الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة تدريب وتطوير الموظفين، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (أتمتة النظم والشبكات الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الأداء من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (استخدام وسائل التواصل الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الحوافر، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.

التحليل المنهجي النقدي العام لأهداف الدراسة

- تعكس صياغة الأهداف محاولة الباحث قياس العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل وبين كفاءة تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع داخل الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- يظهر من التحليل أن الباحث اعتمد تفكيك المتغير التابع إلى مجموعة من الوظائف الفرعية المرتبطة بعمل إدارة الموارد البشرية مثل تخطيط الموارد البشرية، الرواتب والأجور، الاستقطاب والتعيين، إدارة ملفات الموظفين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، ونظم الحوافز.
- يكشف التحليل المنهجي لبنية الأهداف أن الباحث قسم الظاهرة المدروسة إلى بعدين رئيسيين؛ يتمثل الأول في البعد الاستراتيجي المرتبط بتخطيط الموارد البشرية، بينما يتمثل الثاني في البعد التشغيلي المرتبط بالوظائف التنفيذية لإدارة الموارد البشرية مثل الرواتب والأجور والاستقطاب والتعيين وإدارة الملفات والتدريب وتقييم الأداء والحوافز.

- يعكس هذا التقسيم محاولة تنظيم المتغير التابع إلى مجموعة من الأبعاد الوظيفية القابلة للقياس، بما يسمح بتحليل درجة توظيف تكنولوجيا المعلومات في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.
- تظهر الأهداف درجة من الاتساق مع مشكلة الدراسة التي ركزت على محدودية استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية داخل الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- تتميز الأهداف بقابليتها للتحويل إلى مؤشرات قياس ميدانية يمكن اختبارها باستخدام الاستبانة، مثل استخدام النظم الإلكترونية في تخطيط القوى العاملة، وإدارة الرواتب، وإجراءات التوظيف، وبرامج التدريب، ونظم تقييم الأداء.

- يلاحظ من منظور نقدي أن صياغة الأهداف ركزت بصورة أساسية على قياس مستوى استخدام التكنولوجيا داخل الوظائف الإدارية دون التوسع في قياس الأثر التنظيمي لتكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية أو تطوير الأداء المؤسسي.
- يشير ذلك إلى أن الأهداف جاءت في مستوى تحليل وصفي تشغيلي يركز على درجة الاستخدام التقني للتكنولوجيا، في حين كان من الممكن صياغتها بصورة أعمق لقياس مدى تأثير التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الأمنية.

التحليل النقدي المنهجي للهدف الأول مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الموارد البشرية

- يعكس الهدف محاولة قياس العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل وبين كفاءة تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية كمتغير تابع داخل الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- يرتبط الهدف ارتباطاً مباشراً بمشكلة الدراسة التي تناولت ضعف توظيف التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، حيث يعد التخطيط للقوى العاملة من الوظائف الاستراتيجية التي يمكن أن تسهم نظم المعلومات في تطويرها.
- من الناحية المنهجية يظهر الهدف درجة من الاتساق مع الإطار العام للدراسة، إذ يسعى إلى استكشاف مدى استخدام الأدوات التكنولوجية في دعم عمليات التخطيط المتعلقة بتحديد الاحتياجات الوظيفية وتوقع التغيرات المستقبلية في القوى العاملة.

- يتميز الهدف بقابليته للقياس الميداني من خلال مؤشرات مثل استخدام قواعد البيانات في تحليل الاحتياجات الوظيفية أو استخدام نظم المعلومات في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية.
- إلا أن التحليل النقدي لصياغة الهدف يبين أنه ركز على قياس مستوى استخدام التكنولوجيا في عملية التخطيط دون التوسع في تحليل الأثر الفعلي لاستخدام نظم المعلومات في تحسين جودة القرارات التخطيطية أو كفاءة التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- يشير ذلك إلى أن الهدف بقي في مستوى قياس الاستخدام التقني للتكنولوجيا، بينما كان من الممكن صياغته لقياس تأثير نظم المعلومات في تحسين فعالية التخطيط للموارد البشرية داخل المؤسسة الأمنية.
- كما يلاحظ أن الهدف لم يحدد بصورة واضحة نوع نظم المعلومات أو التطبيقات التكنولوجية المقصودة، الأمر الذي قد يحد من دقة القياس إذا لم يتم تحديد هذه التطبيقات بشكل واضح في أداة الدراسة.

التحليل النقدي المنهجي للأهداف المتشابهة الرواتب والأجور – الاستقطاب والتعيين – إدارة ملفات الموظفين – التدريب والتطوير – تقييم الأداء – الحوافز

- تمثل هذه الأهداف البعد التشغيلي لإدارة الموارد البشرية، حيث تقيس العلاقة بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل وبين كفاءة تنفيذ العمليات التشغيلية لإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.
- يظهر ارتباط هذه الأهداف بمشكلة الدراسة من خلال قياس مدى استخدام التكنولوجيا في تنفيذ العمليات الإدارية اليومية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية داخل الأجهزة الأمنية.
- تعكس هذه الأهداف توجهها بحثياً يسعى إلى تحليل درجة توظيف النظم الإلكترونية في إدارة الرواتب، وتنفيذ عمليات الاستقطاب والتعيين، وإدارة ملفات الموظفين، وتنفيذ برامج التدريب والتطوير، إضافة إلى نظم تقييم الأداء والحوافز.
- يمكن قياس هذه الأهداف ميدانياً من خلال مؤشرات متعددة مثل استخدام البرامج الإلكترونية في إدارة الرواتب، أو استخدام الأنظمة الرقمية في الإعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف، أو استخدام نظم المعلومات في إدارة بيانات الموظفين.

- من الناحية المنهجية يظهر تشابه واضح بين هذه الأهداف، حيث تنتمي جميعها إلى العمليات التشغيلية لإدارة الموارد البشرية التي يمكن أتمتها باستخدام نظم المعلومات.
- إلا أن التحليل النقدي لصياغة هذه الأهداف يبين أنها ركزت بصورة رئيسية على قياس درجة استخدام الأنظمة الإلكترونية في تنفيذ الإجراءات الإدارية دون التوسع في تحليل الأثر التنظيمي لهذه الأنظمة في تحسين الكفاءة التشغيلية أو رفع جودة القرارات الإدارية.
- كما أن صياغة الأهداف لم تتطرق إلى تحليل الأبعاد الاستراتيجية لاستخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، مثل تحسين جودة اختيار الموظفين أو رفع كفاءة التدريب أو تعزيز العدالة في نظم تقييم الأداء والحوافز.
- يشير ذلك إلى أن هذه الأهداف ركزت بصورة أكبر على البعد التقني للاستخدام أكثر من تركيزها على تحليل التأثير التنظيمي لتكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

فرضيات الدراسة:

- نظراً للطبيعة المسحية للدراسة، فإن الباحث وتماشياً مع هذه المنهجية، لم يتم بصياغة فرضيات لأمسئلة الدراسة، كونها أكثر مناسبة لقياس العلاقة السببية ودراسة المساهمة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مساهمة تطبيق التكنولوجيا، في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني، حسب متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وجهاز العمل، والرتبة والمسمى الوظيفي).

المعايير المنهجية لصياغة الفرضيات

المعيار المنهجي	التحليل المنهجي
وضوح صياغة الفرضية	يفترض أن تصاغ الفرضية بصياغة دقيقة ومحددة تعبر بوضوح عن العلاقة المتوقعة بين المتغيرات، لأن الغموض في صياغة الفرضية يؤدي إلى صعوبة تفسير نتائج الدراسة أو اختبارها إحصائياً.
تحديد المتغيرات البحثية	يجب أن تتضمن الفرضية تحديد المتغير المستقل والمتغير التابع بشكل واضح، لأن وضوح المتغيرات يمثل الأساس المنهجي لبناء النموذج البحثي وتحديد أدوات القياس المناسبة.
قابلية الاختبار العلمي	ينبغي أن تكون الفرضية قابلة للاختبار باستخدام الأساليب الإحصائية أو التحليلية المناسبة، لأن الفرضيات غير القابلة للاختبار لا تحقق الوظيفة العلمية للبحث.
قابلية القياس	يجب أن يمكن تحويل الفرضية إلى مؤشرات قابلة للقياس ميدانياً، لأن الفرضية التي لا يمكن قياس متغيراتها تفقد قيمتها التطبيقية في البحث العلمي.
الارتباط بمشكلة الدراسة	ينبغي أن تعكس الفرضية محاولة تفسير العلاقة بين المتغيرات المرتبطة مباشرة بمشكلة الدراسة، لأن الفرضيات تمثل الامتداد التحليلي للمشكلة البحثية.
الاتساق مع أهداف الدراسة	يجب أن تتنبثق الفرضيات من أهداف الدراسة، لأن الفرضيات تمثل الصياغة التحليلية للعلاقات التي تسعى الدراسة إلى اختبارها.
الارتباط بالإطار النظري	يفترض أن تستند الفرضيات إلى خلفية نظرية أو نتائج دراسات سابقة، لأن ذلك يعزز التفسير العلمي للعلاقات المفترضة بين المتغيرات.

التحليل المنهجي النقدي لفرضية الدراسة

• صيغت فرضية الدراسة في صورة الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مساهمة تطبيق التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني تبعا لعدد من المتغيرات الديموغرافية. وتعد هذه الصياغة من الصيغ الإحصائية الشائعة في الدراسات الوصفية التحليلية التي تستند إلى اختبار الفروق بين استجابات المبحوثين.

• من حيث دقة الصياغة ووضوحها، تبدو الفرضية واضحة من الناحية اللغوية والإجرائية، إلا أن بنيتها المنهجية تركز أساسا على اختبار الفروق بين خصائص العينة أكثر من تركيزها على اختبار العلاقة البحثية الأساسية التي تسعى الدراسة إلى تحليلها.

- فيما يتعلق بتحديد المتغيرات البحثية يظهر المتغير التابع بوضوح في الفرضية وهو تطوير إدارة الموارد البشرية في حين يشير تطبيق التكنولوجيا إلى المتغير المستقل غير أن صياغة الفرضية لم تقدم العلاقة بين هذين المتغيرين بصورة مباشرة بل انتقلت إلى اختبار الفروق في تقدير هذه العلاقة تبعا للخصائص الديموغرافية للمبحوثين.
- من الناحية المنهجية يمكن اختبار الفرضية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل الفروق بين المجموعات مثل اختبار (T-test) أو تحليل التباين (ANOVA) الأمر الذي يجعل الفرضية قابلة للاختبار الإحصائي وقابلة للتحويل إلى مؤشرات قياس ميدانية من خلال أداة الدراسة.
- إلا أن التحليل المنهجي لبنية الفرضية يبين أن الدراسة لم تتضمن فرضية رئيسية تختبر بصورة مباشرة تأثير تطبيق التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية بل ركزت الفرضية على اختبار الفروق في استجابات المبحوثين وفقا للمتغيرات الديموغرافية.

- يعكس ذلك توجهها منهجيا يميل إلى تحليل الفروق الإحصائية بين خصائص العينة أكثر من تركيزه على اختبار العلاقة التفسيرية بين المتغيرات الرئيسة للدراسة وهو ما قد يحد من القدرة التحليلية للدراسة في تفسير الدور الفعلي لتطبيق التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية.
- من منظور نقدي كان من الممكن تعزيز البناء المنهجي للفرضيات من خلال صياغة فرضية رئيسية تختبر العلاقة المباشرة بين تطبيق التكنولوجيا وتطوير إدارة الموارد البشرية، ثم استخدام المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات ضابطة أو كتحليل فروق إضافي.

المقترح المنهجي لتحسين صياغة الفرضيات

• يبين التحليل المنهجي أن فرضية الدراسة ركزت على اختبار الفروق الإحصائية بين خصائص العينة دون صياغة فرضية رئيسية تختبر العلاقة المباشرة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة ولتعزيز البناء المنهجي للدراسة كان من الممكن صياغة فرضية رئيسية تعبر بصورة مباشرة عن العلاقة بين تطبيق التكنولوجيا كمتغير مستقل وتطوير إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

• الصياغة المقترحة للفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≤ 0.05) بين تطبيق التكنولوجيا وتطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني.

• يمكن اختبار الفروق الديموغرافية بوصفها تحليلاً إضافياً من خلال فرضيات فرعية تقيس اختلاف استجابات المبحوثين تبعاً لمتغيرات مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

• تسهم هذه الصياغة في تعزيز الاتساق المنهجي بين مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها كما تزيد من القدرة التفسيرية للدراسة في تحليل أثر التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية.

الفرق بين صياغة الفرضية في الدراسة والصياغة المقترحة

الصياغة في الدراسة	الصياغة المنهجية المقترحة	العنصر المنهجي
ركزت الفرضية على اختبار الفروق بين استجابات المبحوثين وفقا للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.	صياغة فرضية رئيسية تختبر العلاقة المباشرة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة.	طبيعة الفرضية
لم تتم صياغة العلاقة بين تطبيق التكنولوجيا وتطوير إدارة الموارد البشرية بصورة مباشرة في الفرضية.	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق التكنولوجيا وتطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني.	العلاقة بين المتغيرات
استخدمت المتغيرات الديموغرافية كجزء أساسي من الفرضية.	استخدام المتغيرات الديموغرافية كتحليل فروق إضافي أو كمتغيرات ضابطة بعد اختبار الفرضية الرئيسية.	دور المتغيرات الديموغرافية
الاعتماد على فرضية فروق إحصائية بين خصائص العينة.	بناء هيكل فرضيات يتضمن فرضية رئيسية لاختبار العلاقة بين المتغيرات ثم فرضيات فرعية لتحليل الفروق بين المجموعات.	البناء المنهجي للفرضيات

تعريف المصطلحات

الأجهزة :- هي مجموعة الأدوات أو الأجهزة وتطبيقاتها، التي تهدف إلى القياس والتحكم والمراقبة. ... وتشمل الأجهزة من أجل التحكم عدة أدوات، مثل الملف اللولبي (Solenoid)، والصمامات، والقواطع، والمركبات (Relay). (التكثيفي والعلاق، 2002)

البرمجيات :- تُعرف البرمجيات على أنها سلسلة من التعليمات المكتوبة بطريقة مُعينة، بهدف إيجاد حل لمشكلة ما باستخدام جهاز الكمبيوتر، وتُعتبر البرمجيات مسؤولة عن تشغيل جهاز الكمبيوتر، والتحكم به، وتوسيع إمكانيات عمليات المعالجة التي يقوم بها. (أبو زيد، 2005)

البيانات :- هي المادة الخام التي تتم معالجتها للمعلومات، أو مجموعة من التفاصيل. وهي بيانات غير منظمة، أو حقائق بحاجة لمعالجة. وهي الحقيقة الواضحة التي بحاجة لمعالجة من أجل الوصول إلى مزيد من المعلومات، وهي لغة الحاسوب. وتكون بلا فائدة طالما أنه لم تتم معالجتها، أو تحويلها لشيء آخر. والبيانات تكون على شكل أرقام، وتواريخ، وأعداد، وتكون غير معالجة. (Suganthiya, 2021)

الشبكات :- هي تقنية حديثة استطاعت أن تربط الوسائل التكنولوجية والهواتف الذكية ببعضها البعض، ليتم بعد ذلك تبادل البيانات والمعلومات بين جهازين، سواء كان هذا الجهاز شخصياً أو مركزياً، فهي تستطيع الربط بين الاثنين بكل سهولة. (Joshi, D. Mamoudou, 2014)

الاتصال:- عملية يتم فيها توصيل فكرة معينة أو نقل معرفة محددة، أو مفهوم، أو خبرة، أو اتجاه، أو نقل مهارة من فرد لآخر، أو مجموعة من الأفراد أو بالعكس، وقد يحدث النقل من مجتمع لآخر، وتكون النتيجة مشاركة الأفكار، والخبرات، والمعلومات، والمهارات بين جميع الأفراد، والذي ينتج عنه تغير في سلوك الفرد والجماعات، وهذا التغير قد يكون مرغوباً فيه، أو غير مرغوب فيه، كل ذلك يحدث من خلال الاتصال المباشر أو غير المباشر بين الأفراد، وقد يكون الاتصال باستعمال أجهزة الاتصالات العديدة والمتنوعة؛ كالتلفاز والحاسب الآلي وغير ذلك. (الريادة، 2003)

الموارد البشرية :- هي عبارة عن أنشطة وفعاليات لتحقيق الموظفين، للحصول على أعلى مستوى من الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الإنتاج ومهارات الموظفين ، تقوم على التخطيط والتنظيم والقيادة والجمع والتأكيد على العمل بين الشركة والموظف، لتحقيق الأهداف التي تهتم الشركة للوصول إليها من زيادة حصة الشركة في السوق والمحافظة عليها. (المحورمي، 2002)

التخطيط:- هو وضع تخطيط لتحقيق هدف معين، من خلال تحديد الموارد والمهام والإجراءات والجداول الضرورية لتحقيقه، بحيث يُعبر الهدف عن الغرض المستقبلي الذي تسعى المنظمة للوصول إليه وتحقيقه، وهذا يوضح الفرق بين الهدف والخطة؛ فالهدف يُحدد الغاية المستقبلية، بينما الخطة تُحدد الوسيلة المتبعة لتحقيقه. (الزيادات، 2008).

الأجور:- هو ما يستحقه الفرد لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين الفرد و صاحب العمل.

المخاطر:- هي الاتجاه الرئيسي العام للأفراد نحو العمل، ويعتبر نظام المكافآت التنظيمية مؤثراً مؤثراً وهاماً للأفراد في المنظمة. (السالم وحرجوش، 2006)

الإدارة الإلكترونية:- هي عملية مكنته جميع مهام وأنشطة المؤسسات الإدارية، بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة. الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق. (Laudop and ,2006)

(Laudon

الاستقطاب الإلكتروني:- يمكن تعريف استقطاب الموارد البشرية، على أنه عملية اكتشاف وتحديد وجذب المرشحين من الأفراد المهتمين والقادرين على استلام الوظائف الشاغرة أو المتوقعة، ولكي يكون الاستقطاب فعالاً لا بد من وضع استراتيجيات له كونه يمثل شكلاً من أشكال المنافسة، فكما تتنافس المنظمات في تطوير الإنتاج وتسويق السلع

والخدمات، فإنها تتنافس أيضاً في البحث عن الأفراد ذوي الكفاءة وجذبهم واستقطابهم، إضافة إلى أن المنظمة وإدارة الموارد البشرية، تواجه العديد من المتغيرات المؤثرة على سياسات استقطاب الموارد البشرية، وتحديد أي من المصادر يمكن التركيز عليها حالياً ومستقبلياً. (السالمى، 2008)

التوظيف:- عملية تحديد احتياجات الموارد البشرية للمنظمة، واتخاذ الخطوات اللازمة للتغلب على المشاكل المحتملة، التي قد تنشأ بسبب نقص الموارد البشرية، وهناك طريقتان أساسيتان للتوظيف (التوظيف الداخلي والتوظيف الخارجي). (الموش، 2006)

التدريب:- هو عملية مستمرة لمساعدة الموظفين على الأداء على مستوى عالٍ، وإثراء عملية اكتساب مهارات جديدة للقيام بالمهمة بشكل صحيح. (نعيمه، 2009)

التطوير:- عملية مخططة ومصممة من أجل زيادة فعالية المنظمة وقوتها، وذلك من خلال تغيير سلوكيات الفرد والجموعات، وبيئة المنظمة، وأنظمتها، واستخدام معارف وتقنيات علوم السلوك التطبيقي (الكردي، 2002)

التكوين:- العملية التي يتم من خلالها تكيف الأفراد، بالشكل الذي يمكنهم من التعلم بشكل فعال، والرفع من كفاءاتهم وإكسابهم رصيداً معرفياً يؤهلهم لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة فعاليتها. (النجار، 2007)

تقييم الأداء:- هو عبارة عن عملية مهمة تُنفّذها الإدارات في مختلف أشكال المنشآت، وتحرص على أن تشمل المستويات التنظيمية كافة في المنشأة، فتبدأ من الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في الأقسام كافة، ويعتمد نجاح تقييم الأداء في تحقيق الهدف الخاص به على تنفيذه بطريقة دقيقة ونظامية، عن طريق تفعيل دور مشاركة جميع الأطراف المرتبطة بهذه العملية.

(teresa Torres-Coronas , Mario Arias-Oliva , 2009)

التحليل المنهجي للمفاهيم التقنية للنظام التكنولوجي

- تتضمن الرسالة عددا من التعريفات المرتبطة بالبنية التكنولوجية لنظم المعلومات، مثل الاجهزة والبرمجيات والبيانات والشبكات. وتمثل هذه المفاهيم في الادبيات العلمية المكونات الاساسية للبنية التحتية الرقمية التي تقوم عليها نظم المعلومات التنظيمية.
- من منظور تحليلي، يلاحظ ان الباحث قدم هذه المفاهيم باعتبارها مصطلحات تقنية تمهيدية، دون ان يوضح موقعها المفاهيمي داخل نموذج الدراسة او علاقتها المباشرة بالمتغيرات البحثية. فهذه المفاهيم لا تمثل متغيرات تحليلية يجري قياسها في الدراسة، بل تشكل البيئة التقنية التي تعمل ضمنها تطبيقات ادارة الموارد البشرية الالكترونية.

- يظهر ان طريقة عرض التعريفات جاءت في صيغة معرفية وصفية عامة، وهو ما يعكس محاولة لتوضيح الخلفية التقنية للموضوع، الا ان ذلك لم يترافق مع توظيف مفاهيمي يربط هذه العناصر بالبنية النظرية للدراسة.
- من الناحية المنهجية، كان من الافضل توضيح الدور الوظيفي لهذه المفاهيم داخل الاطار المفاهيمي للبحث، باعتبارها البنية التقنية التي تمكن تطبيق نظم الموارد البشرية الالكترونية، بدلا من تقديمها كتعريفات منفصلة لا يظهر ارتباطها المباشر بمتغيرات الدراسة.
- يمكن القول ان هذه التعريفات صحيحة من الناحية المعرفية، لكنها تؤدي دورا تفسيريا عاما اكثر من كونها جزءا من البناء التحليلي لمتغيرات البحث.

التحليل المنهجي لمفاهيم ادارة الموارد البشرية

- تشمل التعريفات الواردة في الرسالة مجموعة من المفاهيم المرتبطة بوظائف ادارة الموارد البشرية مثل التخطيط والاستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير والتمكين وتقييم الاداء والاجور والحوافز.
- تمثل هذه المفاهيم في الادبيات الادارية الوظائف الاساسية التي تقوم عليها ادارة الموارد البشرية داخل المنظمات، كما تشكل المجالات الوظيفية التي يمكن ان تتأثر بتطبيقات التكنولوجيا الحديثة.
- ومن منظور تحليلي، يلاحظ ان الباحث قدم هذه المفاهيم بوصفها تعريفات منفصلة لكل وظيفة ادارية، دون ان يتم تنظيمها ضمن اطار مفاهيمي يوضح كيفية تحول هذه الوظائف الى ابعاد تحليلية مرتبطة بمتغيرات الدراسة.

- يظهر ان عرض هذه المفاهيم جاء بصيغة تعريفات نظرية عامة، دون ان يتم توضيح كيف سيتم توظيفها كمؤشرات تحليلية لقياس اثر استخدام التكنولوجيا في تطوير وظائف ادارة الموارد البشرية.
- من الناحية المنهجية، كان من الافضل اعادة تنظيم هذه المفاهيم ضمن ابعاد واضحة تمثل مجالات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية، بحيث يتم ربط كل وظيفة ادارية بالدور الذي يمكن ان تؤديه التقنيات الرقمية في تطويرها وتحسين كفاءتها التنظيمية.
- يمكن القول ان هذه التعريفات تعكس فهما عاما لوظائف ادارة الموارد البشرية، لكنها تحتاج الى تنظيم مفاهيمي اكثر دقة يربطها ببنية المتغيرات البحثية داخل الدراسة.

التحليل المنهجي للمفهوم المركزي للدراسة: ادارة الموارد البشرية الالكترونية

- يعد مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية المفهوم المركزي الذي تقوم عليه الدراسة، حيث يجمع بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والوظائف التقليدية لادارة الموارد البشرية داخل المنظمة.
- قدم الباحث تعريفا لهذا المفهوم يركز على استخدام التقنيات الرقمية في تنفيذ الانشطة المرتبطة بادارة الموارد البشرية، بما يسهم في تحسين كفاءة العمليات الادارية وتسهيل تدفق المعلومات داخل المنظمة.
- ومن الناحية المنهجية، يمثل هذا المفهوم المتغير الرئيس في الدراسة، اذ يشكل الاطار الذي يتم من خلاله تحليل العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وتطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية.

- التعريف الوارد في الرسالة جاء في صيغة تعريف نظري عام يوضح طبيعة المفهوم من الناحية المعرفية دون ان يقدم تعريفا اجرائيا يحدد بصورة دقيقة كيفية قياس هذا المتغير داخل الدراسة الميدانية.
- من منظور البحث العلمي التطبيقي، يعد تحديد التعريف الاجرائي للمتغيرات امرا اساسيا لانه يوضح المؤشرات التي سيتم من خلالها قياس الظاهرة المدروسة وتحويلها الى بيانات قابلة للتحليل.
- الدراسة قدمت تعريفا نظريا مناسباً لمفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية، الا انها لم توضح بصورة كافية الابعاد الاجرائية لهذا المفهوم داخل نموذج القياس المستخدم في الدراسة.

التقييم المنهجي لتعريف مصطلحات الدراسة

المعيار المنهجي	مستوى تحقق المعيار	التفسير التحليلي
وضوح تعريف المصطلحات	تحقق جزئياً	قدمت الدراسة تعريفات لعدد من المفاهيم المرتبطة بموضوع البحث، وجاءت هذه التعريفات واضحة من حيث مضمونها العلمي، إلا أنها عرضت في صورة تعريفات متتابعة دون تنظيمها ضمن إطار مفاهيمي يربطها مباشرة بمتغيرات الدراسة.
ارتباط المصطلحات بمتغيرات الدراسة	تحقق بدرجة محدودة	تضمنت الرسالة تعريفات لبعض المفاهيم التقنية مثل الأجهزة والبرمجيات والشبكات، وهي تمثل مكونات للبنية التكنولوجية للنظام المعلوماتي، لكنها لا تمثل متغيرات تحليلية ضمن نموذج الدراسة، مما يحد من ارتباطها المباشر بالبناء التحليلي للبحث.
الاتساق المفاهيمي بين المصطلحات	تحقق جزئياً	شملت التعريفات مفاهيم تقنية وإدارية ومفاهيم مرتبطة بإدارة الموارد البشرية، غير أن عرضها جاء بصورة منفصلة دون إبراز العلاقات المفاهيمية بينها داخل إطار نظري متكامل يوضح موقع كل مفهوم في نموذج الدراسة.
التمييز بين التعريف النظري والإجرائي	لم يتحقق بصورة كافية	ركزت الدراسة على تقديم تعريفات نظرية للمفاهيم، دون تقديم تعريفات إجرائية واضحة تحدد كيفية قياس المتغيرات الرئيسية في الدراسة الميدانية، وهو جانب منهجي أساسي في البحوث التطبيقية.
القيمة المنهجية للتعريفات في بناء الإطار المفاهيمي	تحقق جزئياً	أسهمت التعريفات في تقديم خلفية معرفية عامة للموضوع، إلا أن إعادة تنظيمها ضمن إطار مفاهيمي يرتبط مباشرة بمتغيرات الدراسة كان سيعزز البناء المنهجي ويزيد من وضوح النموذج التحليلي.

التقييم المنهجي العام للدراسة

- تعالج الدراسة موضوعا معاصرا يتمثل في توظيف التكنولوجيا في وظائف ادارة الموارد البشرية وهو مجال بحثي يحظى باهتمام متزايد في الادبيات الادارية المعاصرة.
- اظهرت الاهداف البحثية اتساقا عاما مع مشكلة الدراسة غير انها ركزت بصورة اساسية على قياس مستوى الاستخدام اكثر من تحليل الاثر التنظيمي للتكنولوجيا في تطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية.
- صياغة الفرضية جاءت في صورة اختبار للفروق بين خصائص العينة وهو توجه احصائي شائع لكنه لا يعكس بصورة كاملة العلاقة التحليلية بين المتغيرات الرئيسة للدراسة.
- قدمت الدراسة عددا من التعريفات المفاهيمية للمصطلحات المرتبطة بالموضوع الا ان تنظيم هذه المصطلحات ضمن اطار مفاهيمي اكثر ارتباطا بمتغيرات الدراسة كان من شأنه تعزيز البناء النظري والمنهجي للبحث.

شكرا لكم