

# قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

التكليف: 02 الأسبوع: 03



## عنوان ورقة البحث

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة  
في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية

إعداد: ناصر خلف حسن مهران

رابط ورقة البحث: [https://safq.journals.ekb.eg/article\\_288338.html](https://safq.journals.ekb.eg/article_288338.html)

إعداد الطالب  
طلال أحمد الشمري

التكليف  
02

## نقد الباحث



### عنوان البحث:

العنوان مناسب ومجال الدراسة شيق وحديث، لكنه أقرب إلى الطابع النظري التحليلي وليس التجريبي، والمتغيرات فيه واضحة ضمنية ولكن غير مصاغة بصيغة فرضية أو اختبارية، كما أن مجال التطبيق عام وغير محدد ببيئة تنظيمية معينة.

## نقد الباحث

## فقرات المقدمة:

عرضت فكرة الدراسة وبينت أهميتها واتجاهها العام نحو التحول الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية، لكنها لم توجز أو توضح متغيرات الدراسة بدقة، إذ لم تحدد بوضوح المتغير المستقل أو التابع أو العلاقات بينهما، بل اكتفت بالحديث العام عن مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على تطوير الأداء الإداري دون صياغة واضحة للمتغيرات البحثية.

## تحديد مشكلة الدراسة:

تم تحديد مشكلة الدراسة استناداً إلى ثغرات في الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود معوقات في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كما أن الباحث صاغ المشكلة في شكل تساؤلات رئيسية وفرعية تهدف إلى توضيح المفهوم، والأهداف، والأهمية، والمتطلبات، وأبعاد الإدارة الإلكترونية، في محاولة لتقديم حلول نظرية وتعزيز فهم هذا المجال الحديث.

## نقد الباحث

التكليف

02

## توضيح أهمية الدراسة النظرية:

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في كونها تثري أدبيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتعد مرجعا تأسيسيا للباحثين المستقبليين لفهم مفاهيمها وأبعادها. أما الأهمية الإضافية فهي في توسيع الإطار المعرفي حول الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وربطها بالتحول الرقمي.

وعلى الصعيد التطبيقي، تفيد الدراسة متخذي القرار في تطوير سياسات الموارد البشرية الإلكترونية، إذ يمكن استخلاص مقترحات وحلول عملية قابلة للتطبيق، مثل تهيئة البنية التقنية، وتطوير الكوادر البشرية، ووضع تشريعات تدعم التحول الإلكتروني.

## أهداف الدراسة:

جاءت شاملة وواضحة نظريا، إذ ركزت على توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وأهدافها، وأهميتها، ومتطلبات تطبيقها، وأبعادها وهي أهداف واقعية وقابلة للتحقق في الإطار النظري من خلال التحليل والمراجعة الأدبية، لكنها تفتقر للجانب التطبيقي والقياس الميداني، مما يجعل تحققها ممكنا نظريا فقط، وليس عمليا أو تجريبيا بشكل مباشر.

## نقد الباحث

التكليف

02

## الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة عرف المتغير الأساسي بدقة وهو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، باعتبارها المتغير المستقل، بينما يفهم ضمناً أن أثرها يمتد إلى تطوير الإدارة والأداء التنظيمي كمتغير تابع وقد حددت لها أبعاد فرعية واضحة تشمل الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات والمكافآت الإلكترونية وهذه الأبعاد اختيرت من منطق وظيفي وتسلسلي لأنها تمثل جميع مراحل إدارة الموارد البشرية التقليدية ولكن بصيغتها الإلكترونية، مما يعكس ترابطاً منطقياً وتكاملاً بين المتغيرات في تحقيق الهدف العام للدراسة.

## نقد الباحث

## الدراسات السابقة والأدبيات:

- جاءت متنوعة ومتفاعلة مع موضوع البحث، وغطت تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مجالات متعددة (التوظيف، التدريب، الأداء، التعويضات)، مما أظهر اتساقاً في التأكيد على أثر إدارة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التنظيمية.
- إلا أن أغلبها دراسات وصفية أو تحليلية سابقة نسبياً (من 2007 إلى 2020) وليست حديثة، كما أن الاختلاف بينها تمثل في مستوى التطبيق وبيئة الدراسة (منظمات حكومية، جامعات، شركات خاصة).
- يمكن من خلال هذا العرض اقتراح فروض علمية قابلة للاختبار مثلاً:
- لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي.
  - يختلف هذا التأثير باختلاف مستوى البنية التحتية التقنية والدعم الإداري.
- وبذلك تمهد هذه الأدبيات لصياغة نموذج بحثي تجريبي مستقبلي أكثر دقة وقابلية للقياس.

## نقد الباحث

التكليف

02

## الفروض الرئيسية والفرعية:

البحث الحالي لم يتضمن فروضا علمية صريحة لكونه ذا طابع نظري تحليلي وليس ميدانيا، لكنه تضمن تساؤلات بحثية يمكن تحويلها إلى فروض رئيسية وفرعية، مثل:

**الفرض الرئيسي:** لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أثر إيجابي في تطوير الإدارة وتحسين الأداء المؤسسي.

## فروض فرعية:

- التوظيف الإلكتروني يساهم في رفع كفاءة الاستقطاب.
- التدريب الإلكتروني يحسن الأداء الوظيفي.
- تقييم الأداء الإلكتروني يعزز العدالة التنظيمية.
- التعويضات الإلكترونية ترفع رضا العاملين.

وهذه الفروض مرتبطة مباشرة بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها، وتساهم في تحقيق أهداف البحث عبر توضيح العلاقة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية والنتائج الإدارية المتوقعة.

## نقد الباحث

## نموذج أو إطار الدراسة:

تضمن البحث إطارا مفاهيميا نظريا يوضح مكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها (الاستقطاب، الاختيار، التدريب، التقييم، التعويضات)، لكنه لا يتضمن نموذجا تحليليا أو تجريبيًا للعلاقات بين المتغيرات. أما الإطار يعبر عن العلاقات بشكل وصفي عام دون تحديد اتجاهات سببية أو فروض اختبارية، أي أنه يوضح الترابط المفاهيمي فقط، وليس العلاقات الإحصائية التي يمكن اختبارها ميدانيا.

## تلخيص منهجية الدراسة:

منهجية الدراسة نظرية بحتة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي القائم على مراجعة الأدبيات والمراجع العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

لم تستخدم أدوات ميدانية أو عينات بشرية، إذ اقتصرَت مصادر جمع البيانات على المصادر الثانوية مثل الكتب، الأبحاث، والمقالات العلمية. وبالتالي، لم تستخدم أساليب إحصائية، لأن الدراسة لم تتضمن بيانات كمية أو استبانات، بل اعتمدت على تحليل المقارن والاستنتاج النظري لاستخلاص النتائج والتوصيات.

### تحديد مساهمة الدراسة:

ساهمة الدراسة في تفسير النتائج واتفاقها مع الأدبيات:

### المساهمة الرئيسية:

قدمت الدراسة إطارا نظريا متكاملا يشرح تأثير تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال أبعادها الرئيسية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية) وعلى تحسين الأداء التنظيمي.

### الاتفاق مع الأدبيات:

نتائج الدراسة متوافقة إلى حد كبير مع الأدبيات السابقة، حيث أكدت أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزز الكفاءة وتقلل التكاليف وأن التحول للإلكتروني يتطلب تغييرا في مهارات العاملين ودعم الإدارة العليا وأن الاستقطاب الإلكتروني يحسن القدرة التنافسية للمؤسسات.

### تحقيق أهداف الدراسة:

لقد حققت الدراسة أهدافها المتمثلة في تقديم إطار نظري شامل وتحديد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومتطلبات تطبيقها وشرح دورها في تطوير الإدارة.

### الارتباط بين النتائج والتوصيات:

تستند التوصيات المقترحة بشكل مباشر إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة حيث أظهرت النتائج أهمية الدعم الفعال من الإدارة العليا لتحقيق التحول المطلوب على مستوى الثقافة والتنظيم داخل الجهة، كما بينت النتائج ضرورة التركيز على برامج التدريب والتطوير الإلكتروني بهدف تعزيز مهارات العاملين وتمكينهم من التكيف مع متطلبات التحول الرقمي، إضافة إلى ذلك، جاء تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بمختلف أبعادها كأحد أهم التوصيات، نظرا لما أثبتته النتائج من تأثير إيجابي لهذه الممارسات في تحسين مستويات الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية.

### إمكانية تطبيق التوصيات في الواقع العملي:

نعم يمكن تطبيقها لكنها تتطلب بيئة تنظيمية داعمة واستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتغيير ثقافي وإداري.

## نقد الباحث

## خلاصة:

الدراسة قدمت إضافة نظرية واضحة، وربطت بشكل متماسك بين النتائج والتوصيات، مع إمكانية تطبيقها عمليا إذا توفرت المتطلبات الأساسية، كما فتحت الباب لبحوث مستقبلية لتعميق فهم تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في سياقات متنوعة.



## توصيات للبحوث المستقبلية:

نعم أوصت الدراسة بإجراء أبحاث مستقبلية تركز على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية، القيادة ودراسات ميدانية أوسع لتعميم النتائج وأبحاث في قطاعات مختلفة مثل القطاعات الحكومية، والقطاعات الخاصة، والغير ربحية.



# Thank You