

دراسات نقدية

إعداد الطالب
محمد الفراج

الواجب السادس



التحليل النقدي

الواجب السادس

الواجب
5

الأجندة

- ☐ الاهداف
- ☐ تفاصيل دراسة البحث
- ☐ نقد فرضية البحث
- ☐ نقاط القوة والضعف
- ☐ التقييم العام
- ☐ التوصيات
- ☐ المراجع العلمية

الاهداف

- تقييم الاتساق المنهجي لبناء الفرضيات ومدى توافقها مع مشكلة الدراسة والنموذج المفاهيمي وتحديد مدى سلامة الربط بين المتغيرات في ضوء المعايير الأكاديمية المعتمدة
- تحليل القوة العلمية والمنطقية للعلاقات المفترضة من حيث وضوح الاتجاه ودقة الصياغة وقدرة الفرضيات على تفسير الظاهرة المدروسة بصورة قابلة للاختبار الإحصائي
- قياس القيمة العلمية والتطبيقية للفرضيات من حيث انعكاسها على تطوير المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومدى ارتباطها بالواقع العملي والسياق التنظيمي للدراسة
- تقديم تشخيص نقدي شامل لنقاط القوة والضعف في بناء الفرضيات الرئيسية والفرعية واقتراح تحسينات منهجية تدعم جودة البحث وتجعله أكثر رسوخ وموثوقية ضمن الإطار الأكاديمي

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
- عينة المجتمع : عينة من العاملين في المنظمات الصناعية داخل مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية

الواحد

الفرضية الرئيسية H01

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها على الأداء التنظيمي
(المالي، الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

الواحد

□ اتساع نطاق الفرضية بدمج ستة أبعاد مستقلة في علاقة واحدة مع متغير تابع مركب يقلل من دقة التفسير ويجعل تحديد أثر كل بُعد أمراً غير ممكن منهجياً داخل فرض مركزي واحد

□ عدم التوافق بين صياغة الفرضية ومستوى الاختبار الإحصائي ظهر بوضوح عندما تمت صياغتها كفرضية كلية بينما جرى تحليل كل بعد على حدة مما يكشف فجوة بين البناء النظري وآلية القياس

□ دمج الأداء المالي والإداري في نتيجة واحدة يفترض تأثر متماثل لكلا الجانبين رغم أن الأدبيات تؤكد اختلاف طبيعة وزمن التأثير وهو ما يستدعي فصل المسارين لضمان دقة التفسير

الواحد

❑ صياغة الفرضية دون فرض بديل أو اتجاه للعلاقة جعل العلاقة غير موجهة وأضعف قدرتها على عكس التوقعات العلمية خاصة أن الفرض الصفري وحده لا يكفي في الدراسات التي تتضمن عدة أبعاد

❑ طول الصياغة وتضمن الأبعاد الستة داخل الجملة جعل الفرضية ثقيلة لغويا وأبعدها عن الصياغة العلمية الاقتصادية التي تركز على جوهر العلاقة وتمنع الحشو غير الضروري

❑ التعامل مع الأبعاد الإلكترونية كعوامل ذات تأثير مباشر تجاهل وجود مسارات وسيطة تعتمد عليها هذه الممارسات مثل جودة التعيين أو فاعلية التدريب مما جعل الفرضية مبسطة أكثر من طبيعة السلوك التنظيمي

- غياب الأساس النظري الذي يوضح لماذا تحدث ممارسات e-HRM أثر على الأداء التنظيمي ترك الفرضية دون دعم مفاهيمي وجعل العلاقة المفترضة أقرب إلى الافتراض اللغوي منها إلى البناء العلمي
- عدم وضوح المستوى التحليلي لمفهوم الأداء التنظيمي الذي طرح كمتغير واحد رغم تعدده (مالي وإداري) أضعف من تماسك الفرضية وأظهر حاجة واضحة إلى ضبط تعريف المتغير التابع

الواحد

الفرضية H01.1

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) في مدينة عبد الله

الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

الواحد

□ الفرضية صيغت بطريقة عامة لا تراعي أن الإعلان الإلكتروني يحدث أثر متفاوت بين الأداء الإداري والمالي إذ يميل تأثيره للظاهر أولاً على جانب الكفاءة الإدارية وجودة المتقدمين قبل أن ينعكس مالياً ما يجعل الدمج بين البعدين تقليلاً من الدقة العلمية

□ العلاقة المفترضة لم تبين على أساس نظري واضح يوضح كيف يمكن للإعلان الإلكتروني تعزيز الأداء مثل تحسين حجم ونوعية المتقدمين أو تقليل الوقت والكلفة، مما يجعل الفرضية غير مدعومة إدارياً

□ افترضت الفرضية ضمناً أن تأثير الإعلان متماثل على نوعي الأداء وهو افتراض لا تدعمه الدراسات التي تميز بين الأثر الإداري المباشر والأثر المالي المتأخر

الواحد

□ المتغير نفسه لم يعرف بحدود واضحة فالإعلان الإلكتروني مفهوم واسع يشمل منصات وأساليب متعددة وغياب التحديد يجعل القياس أقل انضباط ويضعف صلاحية الاختبار

□ الصياغة اعتمدت قالب مكرر مشابه لبقية الفروض دون إبراز خصوصية الإعلان الإلكتروني كأداة ترتبط بالعلامة الوظيفية وجودة الاستقطاب وتشكيل قاعدة المرشحين وهو ما يقلل من القيمة التفسيرية للفرضية

□ العلاقة في الفرضية قدمت كمسار مباشر بينما الإعلان الإلكتروني غالبا يؤثر عبر آليات وسيطة مثل رفع جودة التعيين أو تحسين الانطباع التنظيمي وتجاهل هذه المسارات يجعل الفرضية أبسط من اللازم ولا تعكس

الواحد

الفرضية H01.2

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$)

الواحد

□ تعاملت مع متابعة الطلبات الإلكترونية كمتغير مستقل مكتمل بذاته رغم أنه بالأغلب يتم تصنيفه كجزء من منظومة التوظيف وليس بعد منفصل مما يثير إشكالية في الأساس المفاهيمي للمتغير

□ العلاقة بين متابعة الطلبات والأداء التنظيمي قدمت كأثر مباشر بينما هذا النوع من الممارسات يؤثر غالبا على جوانب وسيطة مثل تقليل الأخطاء، تسريع الإجراءات ورفع شفافية التوظيف وهذا يجعل ربطه بنتائج الأداء النهائية انتقال غير مبرر منهجيا

□ المتغير محدود التأثير من حيث طبيعته التشغيلية إذ يرتبط بالكفاءة الإدارية وليس بالنتائج المالية مباشرة لكن الفرضية دمجت البعدين دون تمييز مما يقلل من دقة التحليل ويخالف طبيعة التأثير الواقعية

الواقع

□ الصياغة لم تستند إلى إطار نظري يوضح كيف يمكن لمتابعة الطلبات أن تحدث أثر قابل للقياس على الأداء التنظيمي لا من خلال جودة التعيين ولا من خلال خفض التكاليف مما يجعل العلاقة المفترضة ضعيفة التأسيس

□ الفرضية صيغت بصيغة متطابقة تقريبا مع الأبعاد الأخرى دون إبراز خصوصية متابعة الطلبات كوظيفة إدارية إجرائية لها نطاق محدود مما يقلل من منطقية مساواتها بالأبعاد الأكثر تأثير مثل التدريب أو إدارة الأداء

□ مستوى التحليل في الفرضية لا يتوافق مع مستوى اختبارها إذ اختبرت الدراسة الأثر الإحصائي بطريقة منفصلة لكل بعد بينما المتغير ذاته قد يتأثر بظروف تقنية أو تنظيمية لم تذكر مما يجعل الاختبار أحادي البعد

الواحد

الفرضية H01.3

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$

الواجب

□ افترضت علاقة مباشرة بين التوظيف الإلكتروني والأداء التنظيمي على الرغم من أن أثر التوظيف يظهر غالباً من خلال جودة اختيار المرشحين وملاءمتهم للوظائف وهي مسارات وسيطة لم يتم تنفيذها في بناء الفرضية

□ البناء النظري للمتغير لم يوضح كيف تختلف ممارسات التوظيف الإلكتروني عن التوظيف التقليدي في تأثيرها على الأداء مما يجعل الفرضية غير مدعومة بتفسير كاف يوضح منطق العلاقة

□ دمج الأداء الإداري والمالي في نتيجة واحدة يفترض معه أن التوظيف الإلكتروني يؤثر على كلا البعدين بشكل متماثل وهو افتراض لا يستند إلى أدلة فالأثر الإداري يظهر عادة أولاً (تقليل الوقت، رفع جودة المتقدمين)

بينما الأثر المالي غالباً مؤجل

www.midocean.ae

الواحد

□ لم تميز بين مستويات التوظيف الإلكتروني (منصات، نظم تتبع المتقدمين، فلاتر الذكاء الاصطناعي) مما يجعل المتغير واسع وغير محدد ويضعف القدرة على قياسه بدقة إحصائية

□ الصياغة جاءت بنمط مكرر مشابه للأبعاد الأخرى دون بناء خاص يبرز خصوصية التوظيف الإلكتروني كمرحلة محورية في دورة إدارة الموارد البشرية الأمر الذي يقلل من وضوح مساهمته في الأداء التنظيمي

□ العلاقة التي افترضتها الفرضية تتجاهل تأثير العوامل التنظيمية الأخرى مثل ثقافة المنظمة أو قدرة مديري التوظيف على استخدام الأنظمة الإلكترونية بكفاءة مما يجعل الفرضية مبسطة أكثر من اللازم ولا تعكس

السياق الفعلي للتطبيق

www.midocean.ae

الواحد

الفرضية H01.4

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للاختبار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$)

الواحد

- افترضت تأثير مباشر للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي رغم أن هذا البعد يرتبط غالبا بتحسين ملائمة المرشحين للوظائف وهو أثر غير مباشر بطبيعته وقد لا ينعكس فورا على الأداء المالي أو المؤسسي
- المتغير يعاني من تداخل واضح مع بعد التوظيف الإلكتروني وهذا يعتبر عادة مرحلتين ضمن عملية واحدة وليس بعدين مستقلين تماما مما يجعل فصل العلاقة في فرض مستقل بحاجة إلى تبرير أقوى
- دمج الأداء المالي والإداري في نتيجة واحدة يقلل من دقة التحليل إذ يرتبط الاختيار الإلكتروني أكثر بالقرار الإداري وجودة الكفاءة البشرية وليس بالنتائج المالية المباشرة ما يتطلب صياغة أكثر تحديد

الواحد

□ لم تعتمد أساس نظري يوضح كيف يمكن لتقنيات الاختيار (مثل الاختبارات الرقمية، التصفية الإلكترونية المقابلات الذكية) أن تنتج أثر قابلاً للقياس على الأداء مما يضعف صلاحيتها النظرية

□ الصياغة جاءت بنمط لغوي مكرر مشابه للفروض الأخرى دون إبراز طبيعة الاختيار الإلكتروني كعملية حساسة تؤثر في جودة رأس المال البشري وهذا يقلل من القيمة التفسيرية للبعد مقارنة ببقية الأبعاد

□ العلاقة المفترضة تجاهلت العوامل المشروطة المرتبطة بفاعلية الاختيار الإلكتروني مثل جودة خوارزميات التصفية الإلكترونية وسلامة معايير المفاضلة بين المتقدمين وهي عوامل تؤثر مباشرة في قوة العلاقة لكنها

غير منعكسة في بناء الفرضية
www.midocean.ae

الواحد

الفرضية H01.5

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى
($\alpha \leq 0.05$)

الواجب

□ تعاملت مع التدريب الإلكتروني كمتغير يسبب أثر مباشر على الأد بينما الأد إلى أن أثر الاصل أن التدريب غالباً يكون تدريجي ويظهر أول على الجوانب السلوكية والإدارية قبل أن ينعكس مالياً مما يجعل العلاقة كما طرحت تبسيط مبالغ فيه

□ المتغير صيغ دون تحديد نوع التدريب و مدته ومحتواه أو استراتيجيته مما يجعل قياس أثره غير منضبط
فاختلاف طبيعة البرامج التدريبية الرقمية قد ينتج آثار مختلفة وهذا الغياب يقلل من صلاحية الفرضية

□ الافتراض بأن التدريب الإلكتروني يمكن أن يؤثر بشكل متماثل على الأداء المالي والإداري لا يتسق مع النموذج المعرفي للتعلم في المؤسسات إذ يرتبط تأثيره الإداري مباشرة برفع كفاءة الموظفين بينما الأثر المالي يحتاج إلى فترة زمنية أطول ويعتمد على عوامل أخرى

الواحد

□ الفرضية لم تبين على إطار نظري يوضح المسارات التي ينتقل من خلالها التدريب الإلكتروني إلى الأداء مثل تطوير المهارات الرقمية تحسين التكيف مع الأنظمة الإلكترونية أو تعزيز القدرة على إنجاز المهام وهي مسارات غائبة في بناء العلاقة

□ الصياغة استخدمت نفس القالب اللغوي للفروض الأخرى دون إبراز طبيعة التدريب الإلكتروني كأحد أهم أدوات التطوير التنظيمي مما يجعل الفرضية أقل تميزاً من حيث التفسير العلمي

□ العلاقة المفترضة أخفت دور العوامل التنظيمية الداعمة مثل جاهزية البنية التحتية الرقمية وثقافة التعلم وهي عناصر تؤثر بشكل مباشر على فاعلية التدريب الإلكتروني مما يجعل الفرضية غير مكتملة من ناحية تقدير السياق

الواحد

الفرضية H01.6

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى
($\alpha \leq 0.05$)

الواحد

□ قدمت العلاقة بين إدارة الأداء الإلكترونية والأداء التنظيمي كمسار مباشر بينما تعتبر إدارة الأداء حلقة مركزية تربط بين الممارسات الأخرى ونتائج المنظمة ما يجعل اختزالها في علاقة مباشرة تقليل من دورها الحقيقي في النموذج

□ المتغير يرتبط عادة بتعزيز جودة التقييم و دقة مؤشرات الأداء والشفافية في المتابعة وهي آثار تظهر غالبا على المستوى الإداري قبل أن تنعكس ماليا لكن الفرضية لم تأخذ هذا التسلسل في الاعتبار ودمجت البعدين في نتيجة واحدة

□ العلاقة المفترضة لم تبين على أساس نظري يوضح كيف تنتقل ممارسات إدارة الأداء الإلكترونية إلى النتائج النهائية مثل تحسين التغذية الراجعة و رفع الدافعية أو تعزيز الالتزام التنظيمي مما يجعل الفرضية أقل عمق من المتوقع لهذا البعد

الواقع

❑ صيغت بنفس قالب المستخدم في بقية الفروض دون إعطاء هذا البعد وزنه العلمي رغم أنه الأكثر ارتباطاً بالأداء مقارنة ببقية ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية ودون إبراز تميزه كمتغير ذو أثر مضاعف في النماذج التنظيمية

❑ صياغة الفرضية تجاهلت العوامل المشروطة لفاعلية إدارة الأداء الإلكترونية مثل قدرة المشرفين على استخدام النظام ووضوح معايير القياس ودقة البيانات المدخلة وهي عناصر أساسية لتقدير قوة العلاقة ولكنها غائبة عن البناء المنهجي

❑ قدمت المتغير باعتباره أداة تشغيلية فقط بينما في الواقع يمثل إدارة الأداء الإلكترونية وظيفة استراتيجية تسهم في ربط أهداف الموظفين بأهداف المنظمة وغياب هذا البعد الاستراتيجي قلل من القيمة التفسيرية للفرض

نقاط القوة في بناء الفرضيات

□ اتساق هيكلي واضح بين الفرضيات والنموذج المفاهيمي للبحث مما يعكس وحدة منطقية في تصور العلاقات بين المتغيرات

□ تحديد دقيق للمتغيرات المستقلة والتابعة بصورة تجعل الفرضيات قابلة للتطبيق الإحصائي وتسمح ببناء اختبارات كمية سليمة

□ الالتزام بمنهجية الفرض الصفري (H_0) وفق المعايير الإحصائية المعتمدة مما يعزز من صحة الإجراءات التحليلية في الدراسة

نقاط القوة في بناء الفرضيات

□ توحيد مستوى الدلالة الإحصائية عبر جميع الفرضيات بما يضمن اتساق منهجي في عملية الاختبار والتفسير

□ صياغة مباشرة وواضحة تسهل انتقال الفرضيات إلى التحليل الإحصائي دون تعقيد أو غموض في المعنى

□ ترابط منطقي بين الفرضية الرئيسية والفروض الفرعية يحقق انسجام في بناء العلاقات ويعزز سلامة

الهيكل التحليلي للدراسة

الواحد

نقاط الضعف في بناء الفرضيات

- ❑ دمج الأداء المالي والإداري داخل فرض واحد لكل بعد دون تمييز لطبيعة الأثر أو زمن ظهوره
- ❑ اعتماد الصياغة العامة نفسها في كل الفرضيات مما أفقدها الخصوصية التحليلية لكل بعد
- ❑ عدم وجود تسويغ نظري يوضح كيف يمكن لكل بعد أن يؤثر على الأداء التنظيمي سواء بشكل مباشر أو

عبر مسارات وسيطة

نقاط الضعف في بناء الفرضيات

- ❑ بعض الأبعاد مثل متابعة الطلبات والاختيار الإلكتروني تحتاج إلى تبرير مفاهيمي أقوى لاعتبارها متغيرات مستقلة
- ❑ الافتراض المستمر بوجود أثر مباشر لكل بعد على الأداء دون مراعاة تأثير عوامل تنظيمية أو تقنية مشروطة
- ❑ التداخل الواضح بين بعض الأبعاد (مثل التوظيف والاختيار) دون معالجة هذا التداخل في بناء الفرضيات
- ❑ الفجوة بين مستوى بناء الفرضية ومستوى التحليل الإحصائي

التقييم العام لبناء الفرضيات

- ❑ الفرضيات جاءت متناسقة شكليا مع نموذج الدراسة لكنها لم تعكس بدقة طبيعة العلاقات المفترضة بين الأبعاد الستة والأداء التنظيمي
- ❑ تم استخدام صيغة مباشرة وبسيطة في جميع الفرضيات دون إبراز خصوصية كل بعد أو اختلاف مسار تأثيره على الأداء المالي والإداري
- ❑ البناء النظري للفرضيات كان محدود إذ لم يستفد من الأدبيات في تفسير اتجاه العلاقة أو المسارات التي تنتقل عبرها ممارسات e-HRM إلى الأداء

التقييم العام لبناء الفرضيات

- ❑ دمج الأداء المالي والإداري في جميع الفرضيات قلل من الدقة التحليلية خاصة أن الأدبيات تميز بين طبيعة الأثر الإداري والأثر المالي
- ❑ مستوى التحليل في الصياغة لم يتوافق تماما مع مستوى الاختبار الإحصائي حيث صيغت بعض الفروض كوحدة واحدة بينما اختبرت بأبعاد منفصلة
- ❑ الفرضيات تحتاج إلى ضبط أكبر من حيث التحديد و التفريق بين المسارات وربطها بالأساس النظري لضمان صلاحيتها العلمية

التوصيات

- ❑ فصل الأداء الإداري عن الأداء المالي في صياغة الفرضيات لزيادة الدقة التحليلية
- ❑ إدراج تفسير مختصر لاتجاه العلاقة أو الأساس النظري المتوقع لكل بعد ولو بصورة مبسطة
- ❑ إعادة تعريف بعض الأبعاد وتحديد نطاقها لضمان عدم التداخل وزيادة صلاحية القياس
- ❑ صياغة فرضيات بديلة ($H1$) مقابلة للفرضيات الصفرية لتوضيح الاتجاه المتوقع للعلاقة

التوصيات

❑ مراعاة المسارات غير المباشرة وتأثير المتغيرات الوسيطة عند بناء الفرضيات الأكثر تعقيد مثل إدارة

الأداء الإلكتروني

❑ تصميم فرضيات ذات طبيعة تفاضلية تعكس اختلاف قوة وتأثير كل بعد على الأداء المالي والإداري

❑ ضبط مستوى التحليل بحيث يتوافق مع منهجية الاختبار الإحصائي

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 للاستماع

