

قضايا بحثية 2 MGM811-2

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 03 الأسبوع: 04



عنوان الورقة البحثية

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة
دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر وكالة قالمة

إعداد: بن حمزة جيهان و بوقرة أميرة

رابط ورقة البحث: مرفق على المنصة التعليمية مودل

التكليف

03

نقد الباحث

مقدمة:

تُعد صياغة الأهداف والأسئلة البحثية من الركائز الأساسية التي يُبنى عليها أي عمل علمي، إذ تمثل الإطار الذي يوجه مسار الدراسة ويحدد حدودها المنهجية ويضبط علاقتها بالإشكالية المطروحة، ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية تقييم أهداف وأسئلة رسالة الماجستير المعنونة (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر وكالة قالمة)، لما يتضمنه الموضوع من تداخل بين بعدين محوريين في علوم التسيير: البعد التكنولوجي والبعد البشري، كما يكتسب هذا التقييم بعداً إضافياً عند ربطه بالمهمة السابقة، التي تناولت تطوير المسار البحثي من تحليل الأثر التشغيلي إلى تحليل الأثر الاستراتيجي، بما يسمح بفهم أعمق لطبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

التكليف

03

نقد الباحث

أولاً: تقييم صياغة أهداف البحث

انطلقت الدراسة من هدف عام يتمثل في التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة محل الدراسة، وتفرع عن هذا الهدف العام عدد من الأهداف الجزئية التي سعت إلى:

توضيح مفهوم تكنولوجيا المعلومات ومكوناتها.

إبراز أهمية نظم معلومات الموارد البشرية.

قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية.

التعرف على واقع استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسة.

التكليف

03

نقد الباحث

التحليل المنهجي للأهداف

من حيث البناء العلمي، جاءت الأهداف:

- منسجمة مع عنوان الدراسة وإشكالياتها الرئيسية.
- متوافقة مع المنهج الوصفي التحليلي المعتمد في الدراسة.
- مترابطة مع الفرضية الأساسية التي تفترض وجود أثر إيجابي لاستخدام التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية.

التكليف

03

نقد الباحث

غير أن التحليل النقدي يُظهر عدداً من الملاحظات:

- غلبة الطابع الوصفي على الأهداف، حيث تركزت حول التعرف والإبراز والقياس دون التوسع في التفسير أو التحليل العميق.
 - التركيز على الأثر التشغيلي المباشر مثل السرعة، الدقة، وتسهيل الإجراءات، وتحسين الأداء الإداري.
 - غياب البعد الاستراتيجي طويل المدى، مثل دور التكنولوجيا في دعم القرار الاستراتيجي أو تعزيز الميزة التنافسية.
- وبالتالي، فإن الأهداف حققت الحد الأدنى من الاتساق المنهجي، لكنها لم تنتقل إلى مستوى أعمق من التحليل التفسيري.

نقد الباحث

ثانياً: تقييم صياغة الأسئلة البحثية

تمحور السؤال الرئيس للدراسة حول:

ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وتفرعت

عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية، من أبرزها:

- ما المقصود بتكنولوجيا المعلومات.
- ما أهمية نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.
- هل تسهم تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية.
- ما واقع استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسة.

نقد الباحث

التحليل المنهجي للأسئلة

تتميز الأسئلة البحثية بما يلي:

- وضوح الصياغة وبساطة التعبير.
- الترابط المنطقي بين السؤال الرئيس والأسئلة الفرعية.
- الانسجام مع الفرضيات وأداة الدراسة (الاستبيان).
- إلا أن هناك بعض الجوانب التي كان يمكن تطويرها، منها:
- عدم تضمين أسئلة تفسيرية من نوع كيف يحدث الأثر، ولماذا يختلف مستوى التأثير.
- غياب أسئلة تقيس الأبعاد الوسيطة أو المتغيرات المعدلة.
- اقتصار الأسئلة على العلاقة المباشرة بين المتغيرين دون بناء نموذج تحليلي متكامل.
- وعليه، فإن الأسئلة البحثية جاءت مناسبة لدراسة وصفية، لكنها لا تعكس تعمقاً نظرياً كبيراً.

ثالثاً: الربط بالمهمة السابقة

في المهمة السابقة تم التأكيد على أن التطوير البحثي المقترح يمثل انتقالاً من تحليل الأثر التشغيلي إلى تحليل الأثر الاستراتيجي، ومن هنا يمكن إبراز أوجه الربط كما يلي:

1- من البعد التشغيلي إلى البعد الاستراتيجي

ركزت الرسالة على:

- تحسين سرعة إنجاز الأعمال.
 - تقليل الأخطاء الإدارية.
 - تسهيل الإجراءات.
- بينما يقترح الامتداد البحثي الانتقال إلى:
- دعم القرار الاستراتيجي.
 - تعزيز الكفاءة المؤسسية طويلة المدى.
 - بناء ميزة تنافسية مستدامة.

2- تطوير مفهوم تكنولوجيا المعلومات

في الرسالة تم تناول التكنولوجيا في إطارها التقليدي (أجهزة، برمجيات، شبكات، نظم معلومات). أما في التطوير المقترح، فيتوسع المفهوم ليشمل:

- الرقمنة الشاملة.
- الأنظمة الذكية.
- التحليلات الرقمية.
- الأتمتة.

3- تطوير صياغة الأهداف والأسئلة مستقبلاً

- لو أعيدت صياغة الأهداف والأسئلة في ضوء التطوير المقترح، يمكن أن تتجه نحو:
- تحليل الدور الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات في إعادة تشكيل وظيفة إدارة الموارد البشرية.
- دراسة مساهمة الرقمنة في تحويل إدارة الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي.
- قياس أثر التكنولوجيا على القدرة التنافسية للمؤسسة.

نقد الباحث

خلاصة:

يمكن تلخيص التقييم في النقاط التالية:

- صياغة الأهداف والأسئلة واضحة ومتسقة مع الإشكالية والمنهج.
- يغلب عليها الطابع الوصفي التشغيلي.
- لم تبين ضمن إطار نظري مفسر يعمق العلاقة بين المتغيرين.
- تمثل الرسالة مرحلة أولى في المسار البحثي تركز على قياس الأثر المباشر.
- تمثل المهمة السابقة امتداداً علمياً طبيعياً ينقل الدراسة إلى مستوى تحليلي استراتيجي أعمق.

وعليه، فإن صياغة الأهداف والأسئلة في الرسالة تعد جيدة من الناحية الشكلية والمنهجية، لكنها تحتاج إلى تعميق نظري وتوسيع استراتيجي حتى تواكب التطورات المعاصرة في مجال تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية.



التكليف

03



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

