

الواجب الخامس

مقرر : دراسات نقدية -3

إشراف الدكتور: محمد الخولي

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

مقدم من قبل:

اسم الباحث	: عبد الهادي العمري
الرقم الاكاديمي	: 222000399
العام الدراسي	: الأول- 2024
الفصل الدراسي	: الثالث
المرحلة الدراسية	: درجة الدكتوراة

1446هـ 2024 م

الواجب الخامس	تحليل إبداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة والإقتراحات لبحوث مستقبلية
عنوان الدراسة	رسالة دكتوراة بعنوان : أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الاداء الوظيفي ، بوجود القدرات الإستراتيجية متغيرا وسيطاً ، في الوزارات الخدمية الأدرنية.
إسم الباحثة	العساسفة ، أماني محمد عطا الله
موقع النشر	المنظومة
سنة النشر	2024

تم استعراض للملاحظات على الدراسة، و تحليل كل ملاحظة من منظور نقدي كباحث وذلك على النحو التالي :

أولاً: الملاحظات على الدراسة وتحليلها

التحديد غير الكافي للمتغيرات:

- الملاحظة: اعتمدت الدراسة على متغيرات أساسية، مثل "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية" و "الأداء الوظيفي"، مع اعتبار "القدرات الاستراتيجية" كمتغير وسيط. لكن لم يتم توضيح العلاقات التفاعلية بين هذه المتغيرات بشكل كافٍ.
- التحليل: هذا النقص يقلل من الفهم الكامل لتأثير كل متغير على الآخر. من الأفضل تقديم تحليل يوضح كيف يؤثر كل بُعد من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي، مما سيمنح النتائج قوة أكبر ويجعلها قابلة للتطبيق بشكل أوضح.

التصميم الإحصائي ونقص التحليل المتقدم:

- الملاحظة: تم استخدام أدوات إحصائية تقليدية مثل معامل الثبات واختبار التباين لتحليل البيانات، دون الاستفادة من تقنيات تحليلية أكثر تعقيداً، مثل النمذجة الهيكلية أو التحليل المتعدد للمتغيرات.
- التحليل: أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة قد تكون غير كافية لفهم التداخلات العميقة بين المتغيرات، خاصة مع وجود متغير وسيط. كان من الأفضل استخدام نماذج تحليل متقدمة، حيث يمكن أن تقدم رؤية أوضح عن العلاقات السببية وتزيد من دقة النتائج، مما يعزز من موثوقية التوصيات العملية.

نقص المقارنة بالدراسات السابقة:

- الملاحظة: لم تتوسع الدراسة في المقارنة مع نتائج الأبحاث السابقة بشكل كافٍ، ما جعل العلاقة بين نتائج الدراسة والمجال الأكاديمي المحيط غير واضحة تماماً.
- التحليل: من المهم إجراء مقارنة شاملة مع الدراسات السابقة لربط نتائج الدراسة بالأبحاث الحالية وتوضيح مدى توافقها أو اختلافها مع الاتجاهات العلمية السائدة. يعزز هذا من مصداقية الدراسة ويضعها في سياق أوسع، مما يدعم نتائجها ويضيف بعداً نظرياً أعمق.

محدودية العينة:

- الملاحظة: ركزت الدراسة على عينة من الوزارات الأردنية فقط، ما قد يضعف إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى.

- التحليل: اعتماد عينة محدودة من قطاع واحد يمكن أن يؤدي إلى تحيز في النتائج ويضعف من شموليتها. كان من الأفضل استخدام عينة متنوعة تشمل عدة قطاعات ومستويات وظيفية مختلفة لزيادة موثوقية النتائج وتوفير قاعدة معرفية يمكن الاستفادة منها بشكل أوسع، مما يزيد من القدرة على تعميم التوصيات.

إغفال التحديات التطبيقية:

- الملاحظة: لم تتناول الدراسة التحديات المحتملة التي قد تواجه تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الوزارات الأردنية، مثل العوائق الثقافية والتكنولوجية.
- التحليل: إن تجاهل التحديات العملية يمكن أن يجعل التوصيات أقل قابلية للتطبيق، حيث قد تواجه المؤسسات صعوبات حقيقية عند محاولة تنفيذها. كان من المفيد إضافة قسم يتناول التحديات الواقعية، ما سيضيف قيمة تطبيقية للدراسة ويجعلها أكثر ملاءمة للبيئات العملية، خاصة في القطاع الحكومي.

كل ملاحظة من هذه الملاحظات تسلط الضوء على نقاط يمكن تحسينها لتعزيز جودة الدراسة وتوسيع نطاق نتائجها وفعاليتها.



التوصيات المقترحة لتطوير الدراسة بناءً على الملاحظات النقدية:

توضيح العلاقات بين المتغيرات بشكل أدق:

يُوصى بإضافة تحليل تفصيلي لكل بُعد من أبعاد "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية" وتوضيح تأثيره على الأداء الوظيفي، مع شرح كيفية تأثير المتغيرات الوسيطة مثل "القدرات الاستراتيجية" على هذه العلاقة. سيسهم ذلك في تقديم صورة أكثر وضوحًا للروابط بين المتغيرات.

استخدام أدوات تحليل إحصائي متقدمة:

يُنصح باستخدام أدوات تحليل متقدمة، مثل النمذجة الهيكلية أو التحليل المتعدد للمتغيرات، لدراسة التداخلات العميقة بين المتغيرات الأساسية والوسيطة، مما يزيد من دقة النتائج ويعزز قدرتها على تفسير العلاقات السببية بشكل أوضح.

إجراء مقارنة أعمق مع الدراسات السابقة:

يُفضل توسيع مقارنة نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة لفهم كيفية توافق النتائج مع الأدبيات الحالية. ستضيف هذه المقارنات بعدًا نظريًا قويًا، وتدعم النتائج بربطها بتوجهات البحث الأكاديمي السائدة.

زيادة حجم وتنوع العينة:

يُوصى بتوسيع حجم العينة لتشمل مستويات وظيفية متعددة وقطاعات مختلفة، مما يعزز من شمولية النتائج ويتيح تعميمها بشكل أوسع. يساعد ذلك في تقليل التحيز الناتج عن التركيز على قطاع محدد ويزيد من موثوقية الدراسة.

إضافة قسم يناقش التحديات العملية لتطبيق النتائج:

يُنصح بإضافة قسم خاص يناقش التحديات العملية، مثل العوائق الثقافية أو التكنولوجية، التي قد تواجه تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في بيئات العمل. سيساهم هذا في تقديم توصيات قابلة للتطبيق بشكل فعلي في المؤسسات، خصوصًا في القطاع الحكومي.

تساهم هذه التوصيات في تعزيز جودة الدراسة، وتزيد من فاعليتها وقابليتها للتطبيق في بيئات متنوعة.

الاقتراحات لأبحاث مستقبلية يمكن أن تستند إلى هذه الدراسة وتوسع نطاق البحث في هذا المجال:

- دراسة تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على تطبيق الموارد البشرية الإلكترونية:
يُفترح إجراء بحث يتناول تأثير الثقافة التنظيمية والعوامل الثقافية على مدى نجاح تطبيق نظم الموارد البشرية الإلكترونية، خاصةً في البيئات الحكومية. سيتيح هذا البحث فهم التحديات الثقافية وكيفية تهيئة البيئة لتبني هذه الأنظمة.
- تأثير التدريب على تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية:
يمكن إجراء دراسة مستقبلية تركز على تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على فعالية استخدام الموارد البشرية الإلكترونية، مع تقييم مدى تحسين الأداء الوظيفي عبر هذه البرامج.
- تحليل التكلفة والعائد من تطبيق الموارد البشرية الإلكترونية:
يُنصح بإجراء بحث يدرس الأثر الاقتصادي لتطبيق الموارد البشرية الإلكترونية على المؤسسات، وتحليل التكلفة مقابل العائد من حيث الفوائد التشغيلية وتقليل التكاليف وزيادة الكفاءة.
- دراسة مقارنة بين القطاعات المختلفة:
يُفترح إجراء دراسة مقارنة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص لمعرفة ما إذا كانت نظم الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بنفس الكيفية على الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة.
- القدرات الاستراتيجية كمتغير مستقل:
يُمكن استكشاف دور القدرات الاستراتيجية كمتغير مستقل وتأثيره على فعالية تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية وأثره على الأداء التنظيمي، ما قد يفتح المجال لفهم دور هذه القدرات بعمق أكبر في إدارة الموارد البشرية.
- قياس تأثير التكنولوجيا المتقدمة (مثل الذكاء الاصطناعي) على الموارد البشرية الإلكترونية:
يُفترح بحث مستقبلي يدرس دور التكنولوجيا المتقدمة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات الذكية، في تحسين تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. ستساهم هذه الأبحاث المستقبلية في توسيع نطاق المعرفة العلمية حول الموارد البشرية الإلكترونية وتحقيق فهم شامل للعوامل التي تؤثر على فعاليتها في مختلف بيئات العمل.

وختاماً، تم إعداد هذا العمل وفق لمتطلبات التكليف الخامس لمقرر "دراسات نقدية"، آملاً أن يكون عند مستوى تطلعاتكم وتوجيهاتكم القيمة. وأتقبل بكل رحابة صدر أي ملاحظات قد تسهم في تحسين هذا العمل ودعني في مسيرتي البحثية نحو الأفضل .