

نقد ورقة بحثية

مصطلحات الدراسة - الدراسات السابقة

صلاح ربيعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



دراسات نقدية 1
Week 03

مقدمة



المهمة المطلوبة (2) :
نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات الدراسة
والدراسات السابقة

01

دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية

دراسة ميدانية على المؤسسات العامة للاتصالات اليمنية

الباحث

درهم علي درهم القمش

دراسة منشورة في مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية ، مج4 العدد 8 لعام 2023

<https://rujms.alraziuni.edu.ye/index.php/ruahms/article/view/190/207>



ملخص الدراسة

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير إدارة الموارد البشرية من خلال تحديث هذا المجال، حيث يعتبر ضرورة حتمية للمؤسسات لمواكبة أحدث التطورات والتغيرات اللازمة لتحسين وظائف القطاعات العامة، ولأجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، وبعد تحليل البيانات المجمع باستخدام برنامج SPSS v26 ، وبعد الدراسة للموضوع توصلت الدراسة إلى أن للإدارة الإلكترونية دور كبير في تحسين وتطوير وتفعيل الوظائف المعاصرة لإدارة الموارد البشرية بمختلف إبعادها: (التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني).

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية، التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية، تقييم الأداء الإلكتروني.



مصطلحات ومفاهيم الدراسة ونقدها

1. مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها هي المتغيرات البحثية التي قامت عليها الدراسة والتي تعبر عن الكلمات الغير مفهومة والتي تحتاج إلى توضيح لمعناها وتعريفها للقارئ. كان لابد من إدراج مفاهيم ومصطلحات الدراسة في الجزء الأول من الدراسة لتعريف القارئ بالمقصود منها قبل الإطار النظري.
2. تناولت الدراسة المصطلحات والمفاهيم في الإطار النظري والتي تتمثل في الإدارة الإلكترونية (متغير مستقل)، وإدارة الموارد البشرية (متغير تابع).
3. أيضاً قام الباحث بتعريف المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية وتعريفها اصطلاحياً بشكل واضح، كما تم تناول المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشرية وتعريفها اصطلاحياً بوضوح، إلا أن الباحث لم يعرف المتغيرات تعريفاً إجرائياً.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المطلب الأول: المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية.

أولاً: الإدارة الإلكترونية تعني: تحويل كافة الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية (الإجراءات الطويلة باستخدام الأوراق) إلى أعمال وخدمات إلكترونية تنفذ بسرعة عالية ودقة متناهية، باستخدام تقنيات الإدارة وهو ما يطلق عليه إدارة بلا أوراق (كافي، 2011، صفحة 45)⁽¹⁾.

البنك الدولي عرفها بأنها: مصطلح حديث يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل زيادة كفاءة وفعالية وشفافية ومساءلة الحكومة فيما تقدمه من خدمات إلى المواطن ومجتمع الأعمال، وتمكينهم من المعلومات، بما يدعم كافة النظم الإجرائية الحكومية ويقضي على الفساد، إعطاء الفرصة للمواطنين للمشاركة في كافة مراحل العملية السياسية والقرارات المتعلقة بها والتي تؤثر على مختلف نواحي الحياة (Bank World, 2015)⁽²⁾.

خصائص الإدارة الإلكترونية

تمثل الإدارة الإلكترونية مدخلاً مكتملاً لاستثمار الجهد والوقت، وتحقيق مزيداً من إنجاز المعاملات، والقيام بالوظائف الإدارية بشكل جيد في جميع مؤسساتها الحكومية، وزيادة المصداقية بالخدمة التي تقدمها، وتبرز الشفافية وتعزيز علاقة المواطن بالحكومة من خلال الخدمات العامة الإلكترونية، هكذا يمكن أن نخلص خصائص ومزايا الإدارة الإلكترونية كالتالي:

- تحقيق الشفافية: تعد الشفافية الكاملة داخل المنظمات الإلكترونية محصلة لوجود الرقابة الإلكترونية التي تضمن المحاسبة الدورية على كل ما يقدم من خدمات.
- تبسيط الإجراءات: الحاجة للتحديث الإداري حيث عملت كل الإدارات على إدخال المعلومات إلى مصالحتها وحرصت على استخدامها الاستخدام الأمثل لما لها من إمكانيات وقدرات في تلبية حاجات المواطنين بشكل بسيط وسريع.
- تخفيض التكلفة: الإدارة الإلكترونية في البداية تحتاج لمشاريع مالية كبيرة بهدف دفع عملية التحول؛ لأن انتاج نموذج المنظمات الإلكترونية بعد ذلك سيوفر ميزانيات مالية ضخمة.



نقد مصطلحات ومفاهيم الدراسة

٤- **صناع المعرفة Workers Knowledge**: وهم الخبراء والاختصاصيون العاملون في حقل المعرفة، وهم يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية، ويمثلون القيادات الرقمية Digital Leaderships والمديرين والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المنظمة، ويتولون إدارة التعاقد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية.

ثانياً: إدارة الموارد البشرية: هي الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية (ابو النصر، 2007، ص 23) ⁽⁵⁾.

وتعرف أيضاً على أنها: عملية توظيف وتطوير وتحفيز وتقييم الموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية (ماهر، 2004، ص 90) ⁽⁶⁾.

أهمية إدارة الموارد البشرية: تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين فهي إدارة الأهم والأعلى في أصول المنظمة، وأهميتها تكون على مستوى:

4. استند الباحث إلى مصادر ومراجع موثوقة لتعريف المفاهيم

والمصطلحات مع توثيق كل تعريف بشكل علمي في إطار قواعد

البحث العلمي

5. تضمن الإطار المفاهيمي للدراسة المتغيرات الأساسية وتتمثل

في "الإدارة الإلكترونية" المتغير المستقل، و"إدارة الموارد البشرية"

المتغير التابع، مع عرض لأهم المفاهيم المرتبطة بكل مصطلح.



الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

دراسة مروود حداد، 2019-2020 بعنوان (دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية/دراسة حالة مؤسسة دائرة بسكرة).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية بمؤسسة دائرة بسكرة، وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية حول الإدارة الإلكترونية ووظائف إدارة الموارد البشرية والوظائف المعاصرة لإدارة الموارد في ظل الإدارة الإلكترونية.

دراسة حمزة جهرة، 2018-2019 بعنوان (دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي/دراسة حالة على الولاية المنتدبة أولاد جلال).

هدفت الدراسة للتعرف على ماهية الإدارة الإلكترونية وأبعادها ومقوماتها وكيفية تطبيقها وتحسين الأداء الوظيفي، ودورها الإيجابي في الإدارة.

دراسة إيمان مفتي، 2018، بعنوان (دور الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية) دراسة تحليلية.

هدفت الدراسة إثبات تأثير الإدارة الإلكترونية لأغراض تنمية الموارد البشرية فردية أم جماعية، وضحت الدراسة أن إدخال الإدارة الإلكترونية أو التطبيقية إلى عدة قطاعات ليس مجرد مكننة إنما حقيقة جهود تبذل لتحسين الخدمات العامة والخاصة.

دراسة هشام عبدالدايم وإيمان بن بيه، 2017-2018، بعنوان (تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية/دراسة ميدانية بمديرية البريد والمواصلات السلوكية والاسلوكية والتكنولوجيات بولاية أدرار).

هدفت الدراسة للتعرف على دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الإدارة الإلكترونية للبريد والمواصلات السلوكية والاسلوكية وتوصلت لوجود ارتباط بين إبعاد متغير تنمية الموارد البشرية وإبعاد متغير الإدارة الإلكترونية.

وتعليقا على هذه الدراسات السابقة نجد التشابه في بعض الجزئيات كالبحث في الأسس التي تحكم الإدارة الإلكترونية ومختلف أساسياتها وتبيان واقع هذا التحول الإلكتروني وأهم متطلباته والعوائق التي تحد من نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية وبعض الجزئيات كواقع الخدمات العامة وتحسينها، وأثار الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية، من حيث المقومات والإبعاد والأداء الوظيفي، الاختلاف يكمن من حيث إنها دراسات جزئية، وبالنسبة لدراستنا نركز على استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية على تفعيل إدارة الموارد



نقد الدراسات السابقة

1. قام الباحث بعرض للدراسات السابقة مرتبة ترتيباً زمنياً من الأحدث إلى الأقدم وعددها (4) دراسات، أحدث دراسة كانت (2020) وأقدمها (2018)، **من الأفضل لو قام الباحث بعرض مزيد من الدراسات الحديثة حيث أن الحدود الزمنية للدراسة كانت 2023 .**
2. لم يتناول الباحث الدراسات السابقة بأسلوب منهجي، حيث اكتفى بعرض الهدف من الدراسة السابقة فقط، **من قواعد البحث العلمي فيما يخص الدراسات السابقة لابد أن يتضمن عرض الدراسات السابقة (الهدف من الدراسة، منهجية وإجراءات الدراسة، المجتمع والعينة، النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتوصيات إن وجد) .**
3. ارتبطت الدراسات السابقة بإشكالية الدراسة بشكل مباشر، حيث تناولت متغيرات الدراسة الأساسية الإدارة الإلكترونية (متغير مستقل)، وإدارة الموارد البشرية (متغير تابع).
4. **من الملاحظ أن 3 دراسات سابقة في الجزائر، والرابعة لم يذكر الباحث أين طبقت، من وجهة نظري كان من الأفضل أن يكون هناك تنوع في الدراسات السابقة ومجالات تطبيقها إضافة إلى أنه لم يتم عرض أي دراسة أجنبية.**



نقد الدراسات السابقة

5. علّق الباحث على الدراسات السابقة بشكل موجز ومختصر. **كان من الأفضل أن يتم التعليق على الدراسات السابقة بشكل مفصل لتوضيح الفجوة البحثية وبيان إيجابيات وسلبيات الدراسات السابقة، لإبراز مكانة الدراسة الحالية وما ستقدمه من جديد**
6. استفاد الباحث من الدراسات السابقة وخبرات الباحثين السابقين وتم توظيفها في الدراسة الحالية بشكل جيد
7. استعان الباحث بدراسات سابقة موثوقة ذات مصداقية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

