

دراسات نقدية ٢

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف

أ.د. اشرف الفندي



المهمة - ٣

(نقد مشكلة وأهمية

الرسالة)

بيانات الرسالة

• عنوان الرسالة

"أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية علي الأداء الوظيفي"

"دراسة ميدانية علي قطاع البترول"

إعداد الباحثة: شاهنده أحمد فتحي

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

تاريخ النشر: ٢٠٢٤م

رابط الرسالة:

https://sjsaf.journals.ekb.eg/article_394630_daa24611d54afad206348135724216ff.pdf

المقدمة

- ❖ في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده عالم الإدارة والأعمال، تبرز قضايا التحول الرقمي للموارد البشرية كأحد أهم محركات الأداء الوظيفي والقدرة التنافسية للمؤسسات.
- ❖ يركز هذا العرض على تقديم قراءة تحليلية معمقة لواحدة من الدراسات الحديثة التي تتناول هذا السياق من خلال رسالة علمية بعنوان "أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية علي الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية علي قطاع البترول".
- ❖ حيث سيتم تحليل وتقييم ركيزتين أساسيتين، لتوضيح مدى تعبيرها عن أهمية حقيقية وتحديد أبعادها (الزمنية والجغرافية)، ومدى تمييزها بين الإضافة المعرفية والفوائد التطبيقية وتوضيح الفجوة البحثية التي تسدها، ألا وهي (نقد مشكلة وأهمية الرسالة).

تقييم مشكلة الدراسة

- ❖ تعكس المشكلة أهمية حقيقية تستحق الدراسة، وذلك لأنها تعبر عن مشكلة تخص معظم المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال بيان أثر تحسين الأداء الوظيفي والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في تسيير العمل الإداري.
- ❖ تمت صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي "ما هو أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي؟"

علاقة المشكلة بالسياق النظري

❖ يتضح بأن المشكلة مرتبطة بالسياق العلمي، وذلك لأنها تعتمد على التطور الكبير في علوم الإدارة الإلكترونية، من خلال تحقيق الاستفادة العملية منها نظرياً، ومن ثم التطبيق على الواقع العملي، عن طريق الانتقال من نظام العمل بالإدارة التقليدية إلى نظام العمل بالإدارة الرقمية، من خلال دراسة بعض الأبعاد مثل الاستقطاب، التدريب، الاتصال، والتقييم الإلكتروني).

نقد تحديد أبعاد المشكلة

- ❖ تم تحديد أبعاد المشكلة بشكل دقيق، سواءاً من حيث النطاق الجغرافي (شركات البترول في محافظة القاهرة) او الفئة المستهدفة (العاملين في قسم الموارد البشرية).
- ❖ بالنسبة إلى البعد الزمني، لم تتناول الدراسة فترة زمنية محددة، أو تاريخ إجراء الدراسة أو الانتهاء منها.
- ❖ أن عدم تحديد البعد الزمني يقلل من إمكانية تعميم النتائج.

الفجوة البحثية

❖ لم يتم توضيح وجود فجوة في الأدبيات السابقة حول الموضوع.

❖ لم تقم الباحثة بالتمهيد النظري لمشكلة الدراسة، حيث كان يجب على الباحثة أن تبرز بوضوح ماذا أضافت دراستها بالتحديد على الأبحاث التي تناولت الموضوع مسبقاً، خاصة وأن الإدارة الإلكترونية موضوع يحظى باهتمام متزايد.

❖ قلة الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع في ظل التطور الهائل في مجال الإدارة الإلكترونية، سببت فجوة بحثية، حيث كان يجب على الباحثة استغلال هذه النقطة لتعزيز مبررات وأهمية دراستها، لذا من المهم القيام بدراسات أكثر لسد هذه الفجوة البحثية.

تبرير أهمية الدراسة

- ❖ أهمية الدراسة كانت في شرح العلاقة المباشرة للموضوع، وذلك بطبيعة تخصص الباحثة، وافتقار المؤسسات الاقتصادية للاستثمارات الحقيقية لمعطيات الإدارة الإلكترونية.
- ❖ يحاول البحث استثمار معطيات الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه.
- ❖ على الرغم من حداثة موضوع الدراسة، إلا أن الدراسة الحالية قامت بمحاولة جيدة لتطوير العمل الإداري، وذلك من أجل تحسين ورفع كفاءة الأداء الوظيفي.
- ❖ بشكل عام، تم تقديم تبرير عام واضح لأهمية الدراسة.

الفوائد المتوقعة من نتائج الدراسة

❖ أوضحت الدراسة الفوائد المتوقعة من نتائج الدراسة.

❖ تتمثل أهم الفوائد المتوقعة من نتائج الدراسة في التالي:

- خدمة المؤسسة في انجاز أعمالها وتحسين الأداء الوظيفي وتطويره.
- الكشف عن تأثير أبعاد الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي.
- تسهم الدراسة في زيادة الوعي التكنولوجي في المجتمع، ومن ثم تسهيل الأخذ بالخدمات الإلكترونية في المؤسسات المختلفة.

مواءمة وتماشي الأهمية مع التحديات والتغيرات الحديثة

❖ تم توضيح وشرح كيفية تماشي ومواءمة أهمية الدراسة مع التحديات والتغيرات الحديثة في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وذلك للعمل على تحسين وتطوير الأداء.

❖ أوضحت هذه الدراسة أهميتها، من خلال تبين أثرها، حيث أصبحت ضرورة ومتطلب من متطلبات اللحاق بالتطورات المتلاحقة في ظل التقدم التكنولوجي السريع في مجال الاتصالات، والتي تتطلب ضرورة تطوير الأداء الوظيفي بناءً على معطيات الإدارة الإلكترونية، والتي تمثلت في (الاستقطاب الإلكتروني - التدريب الإلكتروني - نظام التعويضات الإلكتروني - الاتصال والتقييم الإلكتروني).

التمييز بين الأهمية الأكاديمية والأهمية العملية

❖ لم يتم التمييز بين الأهمية الأكاديمية والأهمية العملية، حيث ذكرت الباحثة أهمية الدراسة الأكاديمية والعملية في ستة نقاط دون الفصل بينهما، نظراً لتداخل كل منهما مع الآخر في تأثير الإدارة الإلكترونية.

❖ تعتبر الإدارة الإلكترونية علم من العلوم النظرية، ولها أهميتها في تيسير العمل وتحسينه وتطويره على الواقع العملي وتتمثل تلك الأهمية في التالي:

➤ تعتبر الدراسة الحالية محاولة لتطوير العمل الإداري من أجل تحسين الأداء.

➤ أهمية دراسة التطورات الإدارية فيما أحدثته من تغيرات أساسية في الحياة الوظيفية للعاملين.

➤ أهمية عامل التكنولوجيا في التأثير على كفاءة الأداء الوظيفي بشكل عام.

❖ تركز الأهمية الأكاديمية على الإضافة المعرفية النظرية للإدارة الإلكترونية، بينما تركز الأهمية العملية على التطبيقات المباشرة في سياسات وممارسات شركات قطاع البترول.

الأهمية الزمنية للدراسة

❖ تم توضيح الأهمية الزمنية لهذه الدراسة من خلال شرح أهميتها في الوقت الحالي، وذلك لطبيعة الإدارة الإلكترونية وما تتسم به من سرعة فاعلية ومدى قدرة المؤسسة الاقتصادية على مواكبة التطور الهائل في نظم المعلومات في الوقت الحالي وفي المستقبل.

❖ بينت الباحثة أهمية الدراسة في تحسين الأداء، وذلك بناءً على تطبيقات الإدارة الإلكترونية وضرورة مواكبة التغيرات المتسارعة في هذا المجال، سواءاً في القطاع العام أو الخاص أو المشترك.

الخاتمة

- ❖ وفي الختام، يتبين أن دراسة أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي تناول موضوعاً حيوياً ذو أهمية حقيقية تتناسب مع التحديات التكنولوجية.
- ❖ من خلال عملية النقد المنهجي، تبين ضرورة تعميق بعض الجوانب الجوهرية لتعزيز الإسهام العلمي للرسالة.
- ❖ ضرورة تحديد البعد الزمني للمشكلة لتضييق نطاق الدراسة.
- ❖ أهمية توضيح الفجوة البحثية بشكل صريح، وذلك لضمان إضافة معرفية جديدة على الأدبيات السابقة.
- ❖ الحاجة إلى الفصل الواضح بين الأهمية الأكاديمية والأهمية العملية.
- ❖ إن الالتزام بهذه المتطلبات المنهجية يضمن الارتقاء بجودة البحث ويعزز من مصداقيته وقابليته للتطبيق.



Thank You