

الواجب الخامس

مقرر : مهارات بحثية -3

إشراف الدكتورة: سارة محمود

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

الدراسات السابقة	الواجب الخامس
عرض الدراسات السابقة (في إحدى الدراسات) وتوضيح كيف تمت مناقشتها والتعقيب عليها وأهمية تلك الدراسة المختارة ، وتوضيح إذا كان هنالك أخطاء وقع فيها الباحث عند التعامل مع الدراسات السابقة يكتب الباحث دراستين سابقتين في قضية بحثية تهمة .	المهام المطلوبة
رسالة دكتوراة بعنوان : أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي : بوجود القدرات الاستراتيجية متغيراً وسيطاً ، في الوزارات الخدمية الأردنية.	عنوان الدراسة
العسافسة ، أمانى محمد عطا الله	إسم الباحث
2024	تاريخ النشر

الفهرس

الصفحة	المهام
4-5	مناقشة الباحثة للدراسات السابقة .
5	تعقيب الباحثة على الدراسات السابقة .
6	توضيح للأخطاء التي قد وقعت فيها الباحثة عند التعامل مع الدراسات السابقة .
7	أهمية الدراسة المختارة.
8	إختياردراستين سابقة تتوافق مع نطاق مهمي البحثية كباحث .

عرض توضيحي لمناقشة الباحثة للدراسات السابقة :

اشتملت الدراسة الحالية على أربع وعشرين دراسة سابقة، وُزعت على المتغيرات الثلاثة للدراسة كالتالي:

- المتغير المستقل: "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية".
- المتغير التابع: "الأداء الوظيفي".
- المتغير الوسيط: "القدرات الاستراتيجية".

حيث تناولت الباحثة استعراض كل متغير وعلاقته بالدراسات السابقة، سواءً كانت الدراسات عربية أو أجنبية، وذلك على النحو التالي:

1- المتغير المستقل : إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

- الدراسات العربية: تناولت الباحثة دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرقابة الاستراتيجية، كما جاء في دراسات مثل طابع وآخرون (2024) وحيدر وأحمد (2024). وقد تمحورت هذه الدراسات حول تأثير التكنولوجيا على كفاءة الموارد البشرية في بيئة عربية، وركزت على تطبيقات التحول الرقمي مثل التوظيف الإلكتروني وتطوير الموارد البشرية إلكترونياً.
- الدراسات الأجنبية: استعرضت الباحثة الدراسات الأجنبية مثل دراسة Nyathi & Kekwaletswe (2024)، حيث تم تحليل دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق النجاح التنظيمي. ركزت الباحثة على المقارنة بين البيئات التنظيمية في السياق العربي والأجنبي، موضحة أن بيئات مثل أستراليا وكوبا قد نفذت أنظمة متقدمة لإدارة الموارد البشرية إلكترونياً، مما أدى إلى تعزيز الأداء التنظيمي.

2- المتغير التابع: الأداء الوظيفي

- الدراسات العربية: ناقشت الباحثة الدراسات التي ركزت على الأداء الوظيفي ضمن سياق التحول الرقمي وتكنولوجيا المعلومات، مثل دراسة الزهراني (2024) في بيئة المستشفيات بجدة، ودراسة مصطفى وحسن (2024) في قطاع البنوك في بغداد. سلطت الضوء على كيفية تفاعل العوامل التكنولوجية مع الأداء الوظيفي ونتائج العاملين في البيئة العربية.
- الدراسات الأجنبية: استعرضت الباحثة دراسات مثل Duan et al. (2024) و Almuayad & Chen (2024)، التي تناولت أثر التكنولوجيا وإدارة المعرفة على الأداء الوظيفي في بيئات متعددة الجنسيات مثل أستراليا وماليزيا. وقد تناولت الباحثة كيف أن الدراسات الأجنبية كانت أكثر تفصيلاً في دراسة تأثير عوامل مثل الرضا الوظيفي والمشاركة على الأداء.

3- المتغير الوسيط: القدرات الاستراتيجية

- الدراسات العربية: ركزت الباحثة على القدرات الاستراتيجية باعتبارها ركيزة أساسية للتفوق المؤسسي، من خلال مناقشة دراسات مثل عبده والمعاضيدي (2023) والبدراني (2023) التي درست تطبيقات القدرات الاستراتيجية في البيئات العراقية. ناقشت كيفية توظيف القدرات مثل المعرفة الفنية والتكنولوجيا لتحسين الأداء المؤسسي والاستجابة السريعة للتحديات.
- الدراسات الأجنبية: تناولت الباحثة دراسات مثل Zhang et al. (2024) و Letierce et al. (2024)، التي تركز على كيفية تعزيز القدرات الاستراتيجية في البيئات ذات التنافس العالي، مثل شركات التكنولوجيا في الولايات المتحدة والصين. وعلقت الباحثة على أهمية استيعاب هذه القدرات الاستراتيجية لمواجهة التحديات العالمية.

التعقيب على الدراسات العربية والأجنبية:

- تحديد الفجوات البحثية: علقت الباحثة على غياب الدراسات التي تربط بين المتغيرات الثلاثة في نموذج شامل في البيئة العربية، مشيرةً إلى أن هذه الفجوة البحثية هي ما تسعى الدراسة الحالية لسدّها.
- تقديم مقارنة شاملة: قدمت الباحثة مقارنة بين البيئات العربية والأجنبية وأشارت إلى أن التأثيرات قد تتفاوت حسب العوامل الثقافية والتنظيمية، مما يبرر الحاجة لدراسات مخصصة للبيئة العربية.
- إطار تكاملي جديد: أشارت إلى أن الدراسة الحالية تقدم نموذجاً شاملاً يدمج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع الأداء الوظيفي والقدرات الاستراتيجية في بيئة العمل الأردنية، مما يوفر أساساً قوياً لفهم العلاقات التبادلية بين هذه المتغيرات في السياقات المحلية والعالمية.

الأخطاء التي قد تكون الباحثة قد وقعت فيها عند تعاملها مع الدراسات السابقة تشمل:

1- التركيز المحدود على بيانات محددة دون المقارنة الشاملة:

- بالرغم من استعراضها لدراسات في بيانات عربية وأجنبية، إلا أن الباحثة لم توسع نطاق المقارنة بين البيانات المختلفة بشكل كافٍ. كان من الممكن أن تستفيد الدراسة من توضيح كيفية تأثير الاختلافات الثقافية والتنظيمية على المتغيرات المدروسة بشكل أكبر.

2- قلة التعمق في تحليل التأثيرات المتبادلة بين المتغيرات الثلاثة:

- تناولت الباحثة كل بُعد بشكل مستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الأداء الوظيفي، القدرات الاستراتيجية) لكنها لم تسلط الضوء بشكل كافٍ على كيفية تأثير هذه الأبعاد على بعضها البعض وفقاً للدراسات السابقة. دراسة التأثير المتبادل بين هذه المتغيرات بشكل أعمق كان سيعطيها رؤية أكثر شمولية.

3- تجاهل بعض الدراسات الحديثة أو المتخصصة في التكنولوجيا المتقدمة:

- لم تركز الباحثة بشكل كافٍ على الدراسات الحديثة التي تطرقت إلى التطورات المتسارعة في مجال التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. الاستفادة من الأبحاث الحديثة كان سيعطي الدراسة قوة إضافية وارتباطاً أكثر بتطورات السوق الحالي.

4- عدم توضيح سبب اختيار الدراسات السابقة بالاستفاضة:

- لم تقدم الباحثة تبريراً واضحاً لاختيارها للدراسات المحددة، وهو ما كان يمكن أن يبرز بشكل أوضح مدى ملاءمة هذه الدراسات لموضوع البحث والبيئة المستهدفة.

5- الاعتماد المحدود على التحليل المقارن بين الدراسات الأجنبية والعربية:

- كان من المفيد لو أجرت الباحثة تحليلاً مقارناً أعمق بين نتائج الدراسات العربية والأجنبية، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة في كل بيئة، مثل السياسات التنظيمية وثقافة العمل.

وعليه فإنه يمكن القول أن الدراسة كانت شاملة في بعض النواحي، لكنها كان يمكن أن تستفيد من توسيع التحليل المقارن والتركيز على التفاعل بين المتغيرات الثلاثة، إلى جانب الاستفادة من الدراسات الحديثة في مجال التكنولوجيا لتكون أكثر ارتباطاً بالتطورات المعاصرة.

أهمية الدراسة الحالية من وجهة نظر الباحثة تتلخص فيما يلي:

1. الأهمية العلمية: تمثل الدراسة إضافة جديدة في المجال العلمي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث تساهم في سد الفجوات البحثية المتعلقة بأثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي بوجود القدرات الاستراتيجية كمتغير وسيط. تتيح هذه الدراسة نموذجاً متكاملاً يسعى لتحقيق فهم عميق حول تفاعل هذه المتغيرات الثلاثة وتأثيرها في البيئة الوظيفية في الوزارات الخدمية الأردنية.
2. الأهمية التطبيقية: تساهم الدراسة في توفير توصيات وإرشادات للمسؤولين في الوزارات الخدمية الأردنية حول كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يعزز من كفاءة الأداء الوظيفي. يهدف ذلك إلى رفع مستوى الخدمات المقدمة وتسهيل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارات، خاصة في ظل تحديات العصر الرقمي وضرورة التحديث المستمر.
3. الإسهام في تطوير الموارد البشرية: تؤكد الدراسة على أهمية الاستثمار في تطوير الأنظمة الإلكترونية والتقنيات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، وتقديم التدريب اللازم للعاملين لتعزيز قدرتهم على استخدام هذه التقنيات بفعالية.

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BY EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

استعراض لدراستين سابقتين مقتبستين من الدراسة بعنوان "أثر الرقابة الاستراتيجية على إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية في شركة الاتصالات الأردنية" (2024) للباحثة هدى المحروق. تم اختيار هاتين الدراستين نظراً لتوافقهما مع اهتماماتي البحثية في رسالة الدكتوراه، والتي تركز على إدارة الأزمات وعلاقتها بالقطاع الصحي، وخاصة فيما يتعلق بالأمن الدوائي. وبما أن الدراستين تتناولان جوانب من إدارة الأزمات والتطبيقات في مجال المستشفيات، فقد وقع الاختيار عليهما، وهما كما يلي:

أولاً : دراسة أبو شريعة (2022) بعنوان: أثر ممارسة الرقابة الاستراتيجية في فعالية إدارة الأزمات : دراسة ميدانية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية).

ركزت الدراسة إلى استكشاف أثر ممارسات الرقابة الاستراتيجية على فعالية إدارة الأزمات في وزارة الصحة في فلسطين. تم اختيار جميع العاملين في الوظائف الادارية بعددهم البالغ (1476) موظفاً لتشكيل مجتمع الدراسة تم توزيع (365) استبانة على عينة من العاملين باستخدام الطريقة العشوائية ،الطبقية، واسترجعت (322) استبانة بنسبة استرداد (88.21%). وكانت نتائج الدراسة ان هنالك علاقةيجابية الرقابة الاستراتيجية وفعالية إدارة الأزمات، كما اوضحت النتائج عن وجود تأثير لأبعاد الرقابة الاستراتيجية في إدارة الأزمات. وأوصت الدراسة بإعداد برامج تدريبية متخصصة للعاملين في الوزارة لتعزيز مهاراتهم في إدارة الأزمات، وتحسين الاستجابة لها بفاعلية.

ثانياً :دراسة مجلد والسعدي (2022) بعنوان: "أثر الرقابة الاستراتيجية على إدارة الأزمات في المنظمات الحكومية : دراسة ميدانية على المستشفى الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة".

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر الرقابة الاستراتيجية على إدارة الأزمات في المنظمات الحكومية. مع التركيز على المستشفى الجامعي المتواجد بجامعة الملك عبد العزيز. كان حجم العينة (120) من موظفي المستشفيات أظهرت نتائج الدراسة وجود اثر للرقابة الاستراتيجية على إدارة الأزمات ، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الاستراتيجية وإدارة الأزمات بأبعادها في المستشفى الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير وتدريب كادر وظيفي مؤهل ومدرب لجمع وتحليل مؤشرات حدوث الأزمات. وأشارت إلى ضرورة تعزيز دور الرقابة الاستراتيجية في المستشفى الجامعي من خلال تحفيز مشاركة الموظفين والمدراء ، وإيجاد نظام اتصال معلوماتي يساهم في تزويد المدراء بالمعلومات اللازمة في الوقت المناسب، لاتخاذ القرار المناسب خلال الأزمة.

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