

قضايا بحثية ٢

الباحث/ طه احمد



الرقبان، نسيم محمد. (٢٠٢٣). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للتشاركية المعرفية – دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية.
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

تمهيد

تعد صياغة الأهداف والأسئلة البحثية من المراحل الأساسية في إعداد الدراسات العلمية، إذ تمثل الإطار الذي يوجه مسار البحث ويحدد نطاقه العلمي والمنهجي. كما تساعد الأهداف والأسئلة البحثية في توضيح المشكلة البحثية وتحويلها إلى مجموعة من التساؤلات المحددة التي يسعى الباحث إلى الإجابة عنها من خلال منهجية علمية منظمة.

وفي ضوء ذلك، تهدف هذه المهمة إلى تحليل وتقييم كيفية صياغة الأهداف والأسئلة البحثية في إحدى رسائل الماجستير في مجال الإدارة، مع بيان مدى ارتباطها بمشكلة الدراسة وإطارها النظري، وذلك من خلال دراسة رسالة بعنوان: أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة في الرسالة

سعت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية، من أهمها:
التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية.
قياس مستوى تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية داخل المؤسسات المصرفية.
تحليل العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومشاركة المعرفة بين العاملين.
تحديد الدور الوسيط للتشاركية المعرفية في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي.

الأسئلة البحثية في الرسالة

انطلقت الدراسة من مجموعة من الأسئلة البحثية التي حاولت الإجابة عنها، ومن أبرزها:

ما مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في البنوك الإسلامية الأردنية؟

ما أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والتشاركية المعرفية؟

هل تسهم التشاركية المعرفية في تعزيز العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي؟

تقييم صياغة الأهداف والأسئلة البحثية

يتضح من خلال تحليل أهداف الدراسة وأسئلتها البحثية أنها جاءت مترابطة بشكل واضح مع مشكلة الدراسة وموضوعها الرئيس.

فقد ركزت الأهداف على المتغيرات الأساسية للدراسة، وهي الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والتشاركية المعرفية، والأداء الوظيفي، وهو ما يعكس وضوح الإطار المفاهيمي للدراسة. كما أن الأسئلة البحثية جاءت منسجمة مع الأهداف، حيث سعت إلى تحويل تلك الأهداف إلى تساؤلات بحثية قابلة للدراسة والتحليل.

ويساعد ذلك في توجيه الباحث لاختيار المنهجية المناسبة وأدوات جمع البيانات. ومن الناحية النقدية، يمكن القول إن صياغة الأهداف والأسئلة جاءت واضحة ومحددة إلى حد كبير، إلا أنه كان من الممكن تعزيزها بمزيد من التحديد فيما يتعلق ببيئة الدراسة أو الفئة المستهدفة، الأمر الذي قد يسهم في زيادة دقة النتائج وإمكانية تعميمها.

الملخص

في ضوء التحليل السابق، يتبين أن صياغة الأهداف والأسئلة البحثية في هذه الرسالة جاءت متسقة مع موضوع الدراسة ومشكلتها البحثية، حيث عكست الأهداف المتغيرات الرئيسية للدراسة وسعت الأسئلة البحثية إلى تفسير العلاقات بينها بصورة منهجية.

كما ساعد هذا التوافق بين الأهداف والأسئلة في بناء إطار بحثي واضح يوجه مسار الدراسة ويعزز من قدرتها على تحقيق نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية داخل المؤسسات.



Thank You