

دراسات نقدية - 3

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف



تكليف الأسبوع الخامس

اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تحليل إبداء الملاحظات والتوصيات
لتطوير الدراسة المختارة والاقتراحات لبحوث مستقبلية

تم إختيار رسالة دكتوراه تم نشرها بمجلة العلوم الإنسانية والطبيعية

وهي بعنوان:

الحكومة الالكترونية ودورها في تطوير الموارد البشرية للبلديات في المملكة الأردنية
الهاشمية

إعداد: عمر إبراهيم عبد الحميد الشبلي 1

العام 2023

من الدراسة التي تم اختيارها نجد أن الملاحظات والتوصيات لتطوير دراسة "الحكومة الإلكترونية ودورها في تطوير الموارد البشرية للبلديات في المملكة الأردنية الهاشمية" مع اقتراحات لبحوث مستقبلية كما يلي:
أولاً: الملاحظات العامة على الدراسة:

1- المنهجية:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الاستقرائي فقط، دون توضيح أدوات جمع البيانات أو طريقة تحليلها إحصائياً. كان من الأفضل دمج المنهج التحليلي أو الميداني من خلال استبيانات أو مقابلات مع موظفي البلديات لزيادة الموثوقية.

2- الإطار النظري:

على الرغم من شموليته للمفاهيم الرئيسة (الشفافية، النزاهة، الكفاءة، اللامركزية...) إلا أنه يفتقر إلى عرض نموذج مفاهيمي واضح يربط بين متغيرات الحكومة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية.

3- تحليل النتائج:

تم عرض النتائج بأسلوب وصفي عام دون استخدام بيانات كمية أو جداول تحليلية تدعمها، مما جعل الاستنتاجات أقرب للتوصيف النظري منها إلى التحليل الإحصائي الدقيق

4- المراجع:

اعتمدت الدراسة على مراجع عربية أساسية (2013-2021)، لكن نسبة المراجع الأجنبية ضعيفة، وكان من الممكن توظيف دراسات حديثة (2019-2023) في مجال الحوكمة الرقمية والموارد البشرية الذكية.

5- الإضافة العلمية:

الدراسة تُعد رائدة على المستوى المحلي الأردني لربطها بين الحوكمة الإلكترونية والموارد البشرية البلدية، لكن ضعف التصميم الميداني قلّل من قيمتها التطبيقية رغم قوتها المفاهيمية.

ثانياً: التوصيات لتطوير الدراسة:

- 1- إجراء دراسة ميدانية تطبيقية على عينة من موظفي البلديات للتحقق من مدى تبني مبادئ الحوكمة فعلياً.
- 2- إضافة نموذج قياس كمي لتحديد العلاقة بين أبعاد الحوكمة (الشفافية، المساءلة، اللامركزية...) ومؤشرات تطوير الموارد البشرية (الأداء، التدريب، التحفيز).
- 3- توسيع نطاق الدراسة ليشمل مقارنة بين بلديات أردنية ودول عربية أخرى لقياس الفروق في تطبيق الحوكمة الإلكترونية.

- 4- تعزيز الجانب الإحصائي باستخدام أدوات مثل SPSS أو Smart PLS لتحليل البيانات والتحقق من الفرضيات.
- 5- التركيز على البعد الرقمي في الموارد البشرية من خلال دراسة التحول نحو "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية" (E-HRM).
- 6- تضمين متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة الرقمية لتفسير العلاقة بين الحوكمة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية.
- 7- توصية عملية: تدريب كوادر البلديات على مبادئ الحوكمة الإلكترونية وتفعيل بوابات إلكترونية موحدة للخدمات الإدارية.

ثالثاً: مقترحات لبحوث مستقبلية:

- 1- أثر التحول الرقمي في تطوير الكفاءات البشرية في القطاع العام الأردني.
- 2- العلاقة بين القيادة الرقمية والحوكمة الإلكترونية في البلديات العربية.
- 3- تقييم مستوى نضج الحوكمة الإلكترونية في مؤسسات الإدارة المحلية باستخدام نموذج COBIT أو ISO 38500.
- 4- تحليل دور الثقافة التنظيمية في إنجاح تطبيق الحوكمة الإلكترونية في الموارد البشرية.
- 5- دراسة مقارنة بين الأردن والإمارات حول فاعلية الحوكمة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين البلديين.

الفقرة الأكاديمية الجاهزة للاستخدام:

أظهرت الدراسة أهمية الحوكمة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالبلديات الأردنية، غير أن منهجها الوصفي الاستقرائي اقتصر على التحليل النظري دون اختبار ميداني للمتغيرات. ومن ثمَّ يُوصى بتطوير الدراسة من خلال توظيف أساليب كمية واختبارات إحصائية لقياس العلاقة بين أبعاد الحوكمة الإلكترونية ومؤشرات تطوير الموارد البشرية. كما يُنصح بتوسيع نطاق البحث ليشمل مقارنات إقليمية وإدخال متغيرات وسيطة كالثقافة التنظيمية والقيادة الرقمية. وتشكل هذه الدراسة قاعدة أولية يمكن البناء عليها في أبحاث مستقبلية حول أثر التحول الرقمي والحوكمة الإلكترونية في تعزيز كفاءة وإنتاجية الكوادر في القطاع البلدي العربي.

ومما تقدم أن نقاط القوة المستخلصة من الملاحظات والتوصيات، والتي تُعالج أبرز نقاط الضعف في الدراسة الأساسية حول الحوكمة الإلكترونية ودورها في تطوير الموارد البشرية للبلديات في المملكة الأردنية الهاشمية كما يلي:
أولاً: نقاط الضعف في الدراسة الأساسية:

- اعتماد المنهج الوصفي الاستقرائي فقط دون تحليل ميداني أو اختبار إحصائي.
 - غياب النموذج المفاهيمي الذي يربط بين متغيرات الدراسة.
 - نقص الأدلة الكمية أو البيانات التطبيقية.
 - قلة المراجع الأجنبية الحديثة في مجال الحوكمة الرقمية.
 - ضعف الجانب المقارن أو التطبيقي الذي يبيّن واقع البلديات عملياً.
- أدناه جدول يبين نقاط القوة المقترحة لمعالجة نقاط الضعف في الدراسة أعلاه أعلاه:

نقاط القوة المقترحة لمعالجته

مجال الضعف

إدماج المنهج التحليلي أو الميداني من خلال تصميم استبانة أو مقابلات موجهة للعاملين في البلديات؛ هذا يعزز الموثوقية التجريبية ويمنح الدراسة بعداً تطبيقياً قوياً.

1. المنهجية المحدودة (وصفية فقط)

بناء نموذج مفاهيمي متكامل يربط بين أبعاد الحوكمة (كالشفافية، النزاهة، اللامركزية) ومؤشرات تطوير الموارد البشرية (كالأداء، التدريب، التحفيز). هذا يحقق التكامل النظري والتحليلي.

2. غياب النموذج النظري الواضح

توظيف أدوات إحصائية مثل SPSS أو Smart PLS لتحليل العلاقات والاختبارات الارتباطية، مما يمنح النتائج قوة تفسيرية وموضوعية بدلاً من الوصف العام.

3. ضعف الأدلة الكمية

دمج مراجع دولية حديثة (2019-2024) في مجال E-Governance و Digital HRM لتقوية الخلفية النظرية وربط الدراسة بالتوجهات العالمية.

4. نقص المراجع الأجنبية الحديثة

مجال الضعف	نقاط القوة المقترحة لمعالجته
5. محدودية النطاق الجغرافي (البلديات الأردنية فقط)	توسيع النطاق ليشمل مقارنة عربية أو إقليمية (الأردن – الإمارات – السعودية مثلاً)، مما يمنح الدراسة بعداً مقارناً واستشرافياً.
6. ضعف الجانب التطبيقي	اقتراح برامج تدريبية وبوابات إلكترونية موحدة لتفعيل الحوكمة فعلياً، مما يجعل البحث قابلاً للتنفيذ العملي وليس نظرياً فقط.
7. غياب المتغيرات الوسيطة	إدخال متغيرات مثل الثقافة التنظيمية والقيادة الرقمية لتفسير العلاقة بين الحوكمة وتطوير الموارد، مما يضيف عمقاً تحليلياً وتفسيراً سببياً للنتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

