

عند اتمام التعديلات التالية يجب وضع التعديلات لون مختلف ، في الملف السابق تم التاكيد على ذلك ولم ينفذ الباحث التعديلات بلون مختلف مما يستهلك الوقت؟؟؟

بناءً على المعايير الأكاديمية المتعارف عليها لرسائل الدكتوراه في مجال الإدارة والعلوم الاجتماعية، يُعدّ عدد الصفحات الحالي (حوالي 60 صفحة) أقل من المتوقع للرسالة الكاملة. عادةً ما تتراوح رسائل الدكتوراه بين 120 إلى 250 صفحة، شاملة جميع الفصول (الإطار النظري، المنهجية، النتائج، المناقشة، المراجع، الملاحق).

نقاط تحتاج إلى التطوير لزيادة العمق والحجم الأكاديمي:

تعميق الإطار النظري (الفصل الثاني):

يمكن إضافة قسم منفصل عن "النماذج الدولية والعربية لإدارة العمل عن بُعد."

توسيع نطاق مراجعة الأدبيات ليشمل دراسات من قطاعات خدمية مشابهة (مثل البنوك، خدمات التقنية).

تحليل نقدي مفصّل للنظريات المستخدمة ومدى ملاءمتها للسياق السعودي.

تفصيل المنهجية (الفصل الثالث):

إضافة قسم عن "التحضير الميداني" و "التحديات الأخلاقية."

شرح مفصّل لمراحل بناء الاستبانة (الصدق الظاهري، الصدق المحكمي).

تبرير حجم العينة باستخدام حسابات إحصائية (مثل معادلة حجم العينة).

توسيع تحليل النتائج (الفصل الرابع):

إجراء تحليلات إحصائية متقدمة إضافية (مثل تحليل المسار، تحليل التباين متعدد المتغيرات).

إضافة تحليل نوعي مكمل (مثل تحليل محتوى مقابلات مع المشرفين).

عرض النتائج في شكل رسوم بيانية وتفسير أعمق للجداول.

إثراء فصل المناقشة (الفصل الخامس):

مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة بشكل مفصل.

مناقشة التباين بين النتائج والنموذج المقترح.

إضافة قسم "الآثار النظرية والتطبيقية الممتدة."

تضمين ملاحق إضافية:

نسخة كاملة من الاستبانة.

رسائل الموافقات الأكاديمية والمؤسسية.

جداول إضافية للبيانات الخام أو التحليلات الإحصائية التفصيلية.

توصية هامة جدا :

يُوصى بتوسيع كل فصل بشكل منهجي، مع التركيز على العمق التحليلي و الثراء النظري و التفصيل المنهجي، لرفع مستوى الرسالة أكاديمياً وزيادة حجمها إلى المستوى المقبول لرسالة دكتوراه.

الصفحة 1: المقدمة عامة وتستعرض السياق العالمي والمحلي بشكل جيد.

نقاط للتطوير: يمكن توضيح "خصوصية البيئة التشغيلية" لمركز اتصال موبايلي بشكل أدق.

ذكر "بيانات ميدانية" دون تفصيل ماهيتها يضعف الحجة.

الصفحة 2 : خلفية الدراسة مدعمة بمراجع حديثة.

نقاط للتطوير: يمكن إضافة إحصاءات محلية عن نسبة اعتماد العمل عن بُعد في القطاع السعودي.

التركيز على "التحديات" أكثر من "الفرص" قد يحصر زاوية النظر.

الصفحة 3 : صياغة مشكلة الدراسة واضحة ومركزة.

نقاط للتطوير يمكن ربط المشكلة بشكل أوضح بأهداف رؤية 2030.

ذكر "غياب السياسات الموحدة" يحتاج إلى استشهد بدراسات سعودية محددة.

الصفحة 4: تساؤلات الدراسة محددة وترتبط بشكل منطقي.

الأهداف العامة والفرعية شاملة.
نقاط للتطوير : الهدف الخامس (تفسير كيفية التمكين...) يعتبر عامًا ويحتاج إلى تحديد أدق.

الصفحة 5: الأهمية النظرية والتطبيقية محددة بشكل جيد.
نقاط للتطوير: يمكن تعزيز الأهمية النظرية بالإشارة إلى كيفية مساهمة النموذج المقترح في تطوير النظريات القائمة.

في الأهمية التطبيقية، يمكن اقتراح آلية مقترحة لتطبيق التوصيات.

الصفحة 6 : الفرضيات الرئيسية والفرعية واضحة ومبنية على الإطار النظري.
نقاط للتطوير: يمكن صياغة الفرضية الثالثة بشكل أكثر دقة لتعكس طبيعة الوساطة الجزئية أو الكلية.

حجم العينة (49) صغير نسبيًا، يحتاج الباحث إلى تبرير كفاية العينة إحصائيًا.

الصفحة 8 : التعريفات الإجرائية للمفاهيم واضحة.
نقاط للتطوير: تعريف "المهارات الرقمية" عام، ويحتاج إلى تفصيل أكثر ليناسب بيئة مركز الاتصال.

الصفحة 9 حدود الدراسة مُدرجة بشكل شامل.

نقاط للتطوير:

الحدود البشرية (الاقتصار على موظفي موبايلي) تقلل من إمكانية تعميم النتائج.

الصفحة 10 : عرض الدراسات السابقة في جدول مفيد.
نقاط للتطوير: ينبغي توحيد منهجية عرض الدراسات في الجدول (بعضها يذكر العينة، وبعضها لا يذكر).

الصفحة 11 التحليل النقدي للدراسات السابقة جيد.
نقاط للتطوير: يمكن إضافة مقارنة أكثر تفصيلاً بين نتائج الدراسات العالمية والمحلية.

الصفحة 12

تحديد الفجوة البحثية واضح.

نقاط للتطوير:

يمكن توضيح كيف سيد النموذج المقترح هذه الفجوة بشكل عملي.

الصفحة 13

التوصيات المقترحة مرتبطة بنتائج الدراسات السابقة.
نقاط للتطوير:

التوصيات عامة، ويحتاج كل محور إلى مؤشرات قياس قابلة للتطبيق.

الصفحة 14

هيكل الرسالة واضح ومنظم.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة قسم "المنهجية" كفصل مستقل بدلاً من دمجها في الفصل الثالث.

ملحوظة هامة الأقسام 1.1، 1.3، 1.4، 1.7، 1.9

- **التناقض في المتغيرات الأساسية:** تم تقديم جودة التواصل الداخلي، وكفاءة التفاعل، والمهارات الرقمية كمحددات تنظيمية أساسية في المقدمة ومبررات المشكلة، لكنها حُذفت تماماً من تساؤلات وفرضيات الدراسة، واقتصر النموذج على ثلاثة متغيرات فقط: العمل عن بعد، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي.
حل التناقض بإحدى طريقتين:
- (أ) **دمج رسمي:** إدراج هذه المحددات كأبعاد للمتغير المستقل أو كمتغيرات وسيطة/معدلة في التساؤلات والفرضيات، مع إضافة بنود قياس لها في الاستبانة.
- (ب) **تبسيط:** حذف الإشارة إليها من صياغة المشكلة والأهداف، والاحتفاظ بها فقط في الإطار النظري والمناقشة النهائية.

- يوصى بإنشاء قسم فرعي مستقل بعنوان واضح مثل "1.12 الفجوة البحثية" لتأكيد الإضافة العلمية للدراسة.

الصفحة 15: تمهيد الفصل الثاني جيد.
نقاط للتطوير:

يمكن ربط التحول الرقمي بسياسات الشركة بشكل أكثر تحديداً.

الصفحة 16: الإطار النظري يتناول النماذج الهيكلية.
نقاط للتطوير: يحتاج إلى استشهد بدوريات سعودية تتناول النماذج الهيكلية في القطاع الخدمي.

الصفحة 17 : تعريف العمل عن بُعد مُحدد السياق.
نقاط للتطوير: يمكن إضافة نقاش حول كيفية قياس "الجاهزية الرقمية" عمليًا.

الصفحة 18 : تحليل التحديات مرتبط ببيئة مركز الاتصال.
نقاط للتطوير: يمكن إضافة تحديات تتعلق بالأمن السيبراني وحماية بيانات العملاء.

الصفحة 19: ربط التعاريف بالإطار النظري TOE جيد.
نقاط للتطوير : تعريف "التحول الرقمي" يمكن توسيعه ليشمل عنصر "الثقافة التنظيمية".

الصفحة 20: النظريات المختارة مناسبة.
نقاط للتطوير:

يمكن توضيح كيف تتداخل هذه النظريات في الإطار المقترح.

الصفحة 21 النموذج المفاهيمي واضح.
نقاط للتطوير : يفضل تقديم رسم توضيحي (Figure) للنموذج المفاهيمي.

الصفحة 22

التحليل النظري للعلاقات جيد.
نقاط للتطوير:

تحتاج العلاقة بين الرضا والأداء إلى استشهادات أكثر حداثة (ما بعد 2020).

الصفحة 23

جدول الدراسات السابقة مفصل.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة عمود "السياق الجغرافي" للتمييز بين الدراسات المحلية والعالمية.

الصفحة 24 التوصيات عملية.
نقاط للتطوير التوصية الخاصة بالدعم النفسي تحتاج إلى اقتراح آليات تنفيذية محددة.

الصفحة 25 : تحليل الفجوات البحثية دقيق.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة فجوة تتعلق بدراسة أثر العمل عن بُعد على خدمة العملاء مباشرة.

الصفحة 26

النموذج النظري مدعوم بالأدبيات.
نقاط للتطوير:

يمكن توضيح كيفية قياس كل متغير في النموذج عمليًا.

الصفحة 27

شرح المتغيرات واضح.
نقاط للتطوير:

تعريف "الرضا الوظيفي" يحتاج إلى عنصر "الاستقرار الوظيفي" في بيئة العمل عن بُعد.

الصفحة 28

الإطار المفاهيمي مكتمل.
نقاط للتطوير:

يفضل إدراج الجدول في صفحة مستقلة مع شرح أكثر تفصيلاً.

الصفحة 29

التفسير العلمي للنموذج واضح.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة فرضيات فرعية خاصة بكل مسار في النموذج.

الصفحة 30

خاتمة الفصل جيدة.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة ملخص للمنهجية التي ستستخدم في الفصل التالي.

الصفحة 31

تمهيد الفصل الثالث واضح.
نقاط للتطوير:

يفضل فصل "طريقة البحث" عن "إجراءات الدراسة".

الصفحة 32

وصف المنهجية واضح.
نقاط للتطوير:

يمكن تبرير استخدام المنهج الكمي دون المنهج النوعي.

الصفحة 33

وصف الأداة جيد.
نقاط للتطوير:

يحتاج إلى توضيح كيفية ضمان صدق المحتوى للاستبانة.

الصفحة 34

اختبار الثبات موثق.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة نتائج اختبار "الاستطلاعي" في ملحق.

الصفحة 35

تعريف المتغيرات واضح.
نقاط للتطوير:

يمكن ربط المتغير الوسيط (الرضا) بنظريات الدافعية.

الصفحة 36

الإجراءات الميدانية مفصلة.
نقاط للتطوير:

يمكن ذكر المدة الزمنية الفعلية لجمع البيانات.

الصفحة 37

الأساليب الإحصائية مناسبة.
نقاط للتطوير:

يمكن توضيح سبب استخدام Bootstrap بشكل خاص.

الصفحة 38

ذكر القيود الميدانية مهم.
نقاط للتطوير:

يمكن اقتراح حلول للتغلب على هذه القيود في دراسات مستقبلية.

الصفحة 39

الاستبانة واضحة وشاملة.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة بند حول "الثقة في الأدوات الرقمية المستخدمة".

الصفحة 40

البيانات الديموغرافية كافية.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة سؤال عن "طبيعة السكن" (شقة/فلة) كعامل مؤثر في بيئة العمل عن بُعد.

الصفحة 41

بنود الاستبانة محددة.
نقاط للتطوير:

بعض العبارات عامة مثل "أدوات التواصل فعالة"، يمكن تفصيلها.

الصفحة 42

تمهيد الفصل الرابع جيد.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة قسم "وصف العينة" بشكل منفصل.

الصفحة 43

تحليل الخصائص الديموغرافية واضح.
نقاط للتطوير:

يمكن تحليل تأثير هذه الخصائص على متغيرات الدراسة باستخدام اختبارات الفروق.

الصفحة 44

الجدول واضحة.
نقاط للتطوير:

يمكن استخدام رسوم بيانية لتوضيح التوزيعات النسبية.

الصفحة 45

التحليل الديموغرافي مستمر.
نقاط للتطوير:

يمكن مناقشة تأثير "المستوى التعليمي" على تقبل العمل عن بُعد.

الصفحة 46

توزيع المسميات الوظيفية واضح.
نقاط للتطوير:

يمكن تحليل تأثير "طبيعة الدور" على الرضا والأداء.

الصفحة 47

تحليل أنماط العمل جيد.
نقاط للتطوير:

يمكن ربط "عدد أيام العمل عن بُعد" بمستوى الأداء.

الصفحة 48

التحليل الأولي للفروق جيد.
نقاط للتطوير:

يمكن استخدام تحليل التباين (ANOVA) لمقارنة أكثر من مجموعتين.

الصفحة 49

التحليل الوصفي للاستبانة واضح.
نقاط للتطوير:

يمكن مناقشة سبب ارتفاع معيار "أدوات التواصل" عن غيره.

الصفحة 50

نتائج الأداء الوظيفي عالية.
نقاط للتطوير:

يمكن مناقشة إمكانية وجود تأثير "التوجه الاجتماعي" في الاستجابات.

الصفحة 51

تحليل الرضا الوظيفي جيد.
نقاط للتطوير:

انخفاض "فرص النمو المهني" يحتاج إلى تفسير في ضوء سياسات الشركة.

الصفحة 52

قياس الثبات موثق.
نقاط للتطوير:

يمكن حساب معامل الثبات للاستبانة ككل.

الصفحة 53

اختيار الفرضيات جارٍ.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة معامل التحديد (R^2) في نتائج الانحدار.

الصفحة 54

نتائج الارتباط قوية.
نقاط للتطوير:

يمكن تحليل تأثير العوامل الوسيطة الأخرى غير المدرجة.

الصفحة 55

اختيار وساطة الرضا جيد.
نقاط للتطوير:

يمكن استخدام نماذج وساطة أكثر تقدمًا مثل Model 6 في PROCESS.

الصفحة 56

تحليل الوساطة واضح.
نقاط للتطوير:

عدم دلالة الوساطة يحتاج إلى تفسير أعمق في ضوء طبيعة العينة.

الصفحة 57

ملخص الفصل جيد.
نقاط للتطوير:

يمكن إضافة قسم "مناقشة أولية" للنتائج.

الصفحة 58

المراجع الأجنبية شاملة.
نقاط للتطوير:

يفضل تخصيص قسم للمراجع العربية.

الصفحة 59

الاستمرار في سرد المراجع.
نقاط للتطوير:

يمكن اختصار المراجع المتشابهة في السياق.

الصفحة 60

المراجع العربية مذكورة.
نقاط للتطوير:

بعض المراجع العربية قديمة نسبيًا (2020)، يفضل تحديثها.

الخلاصة العامة:

الأطروحة قوية من حيث الهيكل والمنهجية والإطار النظري، تحتاج إلى تعميق في التحليل الإحصائي وتفسير النتائج،