

فضايا بحثية



قضايا بحثية

إعداد الطالب
محمد فراج الفراج

5

الهدف من التحليل والمناقشة



- ✓ تحليل علمي لمدى ترابط عناصر الدراسة واتساقها المنهجي
- ✓ تقييم جودة التصميم البحثي وواقعية الأهداف والمنهجية
- ✓ إبراز نقاط القوة والضعف في الإطارين النظري والميداني
- ✓ تنمية المهارة النقدية للباحث في تحليل الدراسات الأكاديمية

الأجنـدة

- ☐ مقدمة عامة عن موضوع الدراسة
- ☐ تفاصيل الدراسة الأساسية
- ☐ تحليل العنوان والمشكلة البحثية
- ☐ أهداف و أهمية الدراسة
- ☐ الإطار النظري والمنهجية
- ☐ الفرضيات والتحليل الاحصائي
- ☐ النتائج والتوصيات
- ☐ التقييم العام
- ☐ المراجع

5

تفاصيل الدراسة

□ عنوان الرسالة: مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية (2023)

□ الجامعة: الجامعة الامريكه - جنين

□ منهج الدراسة: المنهج الوصفي الكمي التحليلي

□ أداة الدراسة: الإستبانه والمقابله لموظفي الاجهزة الامنية

□ مجتمع الدراسة: عينة من العاملين في الاجهزة الامنية

5

عنوان الدراسة

□ **الوضوح والدقة المفاهيمية :** واضح من حيث تحديد المتغيرات الرئيسة لكنه يفتقر إلى الدقة المفاهيمية في توصيف العلاقة بينهما إذ تعبر عبارة «مدى مساهمة» عن اتجاه وصفي عام لا يوضح طبيعة التأثير أو النمط الإدراكي للقياس إدماج المنظور الإدراكي للعاملين في الصياغة كان سيمنح العنوان وضوح نظري أعمق واتساق مع منهج البحث القائم على تحليل التصورات لا النتائج الفعلية

□ **الملاءمة المنهجية والمنطقية :** يعكس منهج وصفي تحليلي مناسب إلا أنه لا يبرز طبيعة البيانات التي بني عليها البحث فالإشارة إلى «وجهة نظر العاملين» توحى جزئياً بذلك لكنها تبقى غير كافية لإظهار اعتماد المنهج على التحليل الإدراكي لا التجريبي حيث كان من الأنسب أن يتضح هذا الارتباط المنهجي بعبارات تشير إلى القياس الإدراكي أو الاتجاهات التنظيمية

5

عنوان الدراسة

□ **التحديد المكاني والزمني :** تحديد الإطار المكاني والزمني يمثل أحد عناصر الصدق الخارجي في البحوث التطبيقية قد اكتفى العنوان بذكر المجال المؤسسي (الأجهزة الأمنية) دون الإشارة إلى الدولة (فلسطين) أو الفترة الزمنية (2021-2022) التي وردت في المتن فادراج هذه الحدود يكسب العنوان بعد توثيقي واضح ويعزز إمكانية تعميم النتائج أو مقارنتها بدراسات مشابهة

□ **الاقتصاد اللفظي :** الصياغة سليمة لغويا غير أن طول العنوان النسبي يقلل من رشاقتة الأكاديمية بإمكان الباحث أن يحافظ على المعنى ذاته في تراكيب أقصر وأكثر فاعلية لغويا ما يمنح العنوان كثافة دلالية أعلى ويجعله أكثر توافقا مع معايير النشر العلمي

5

عنوان الدراسة

□ قابلية الفهرسة والدلالة البحثية : تتضمن الصياغة مصطلحات بحثية أساسية (تكنولوجيا المعلومات الموارد البشرية ، الأجهزة الأمنية) تمثل كلمات مفتاحية واضحة ومع ذلك فإن غياب الإطار الجغرافي يضعف من قدرة العنوان على التميز عند الفهرسة أو المقارنة في المستودعات الأكاديمية حيث تعد الدقة السياقية عامل مهم في تصنيف الأبحاث الحديثة

□ الحياد والموضوعية : يحافظ العنوان على حياده العلمي فهو لا يتبنى فرضية أو نتيجة مسبقة بل يعكس توجه استقصائي يعتمد على القياس الموضوعي هذا الالتزام بالحياد يعكس وعي الباحث بمتطلبات الصياغة العلمية التي تجنب التعميم أو التحيز القيمي وهو عنصر قوة أساسي في العناوين الأكاديمية الرصينة

5

عنوان الدراسة

□ الأصالة والحدثة : الموضوع المطروح يجمع بين بعدين معاصرين التحول الرقمي في الإدارة وتطبيقه في المؤسسات الأمنية ما يمنحه حداثة فكرية وتطبيقية غير أن إبراز السياق الفلسطيني كان سيظهر الإضافة العلمية بشكل أوضح نظرا لندرة الدراسات التي تناولت التكامل بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في البيئات الأمنية المحلية

□ الترابط المنطقي والبنية التركيبية : يتبع العنوان تسلسل منطقي من المتغير المؤثر إلى المتغير المتأثر ثم الإطار التطبيقي وهي بنية منهجية سليمة ومع ذلك فإن الربط بين المفاهيم يمكن أن يكون أكثر إحكام عبر استخدام تراكيب سببية دقيقة توضح العلاقة البحثية بوضوح أكبر مما يرفع مستوى الاتساق الداخلي للعنوان

مقدمة الدراسة

□ تفتقر إلى بناء منطقي متدرج يوجه القارئ نحو المشكلة البحثية حيث أن الانتقال من الحديث عن أهمية التكنولوجيا إلى موضوع الدراسة لم يكن مدعوم بتسلسل فكري واضح مما جعل السياق العام منفصل عن الإطار التطبيقي

□ الطرح النظري لم يقدم خلفية دقيقة تظهر التفاعل بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية داخل البيئة الأمنية وهو ما أضعف الخصوصية القطاعية التي تميز البحث عن الدراسات الإدارية التقليدية

مقدمة الدراسة

□ افتقرت من عرض نقدي مختصر للدراسات السابقة أو الاتجاهات النظرية الداعمة للبحث ما يجعلها أقرب إلى الطابع الوصفي العام الإشارة إلى نماذج أو مراجع علمية معاصرة كانت ستمنحها عمق فكري يبرر المسار البحثي المتبع

□ اللغة الأكاديمية في المقدمة سليمة من حيث التراكيب لكنها تميل إلى السرد العام أكثر من التحليل المفاهيمي إذ أن الكتابة الأكاديمية في هذا المستوى تتطلب ربط تحليلي بين المفاهيم الأساسية مثل التحول الرقمي و إدارة الموارد البشرية داخل سياق أمني محدد

□ التسلسل الداخلي للمقدمة يحتاج إلى ضبط إذ يفترض أن تنتهي بفقرة ختامية تبرز التناقض أو القصور القائم الذي يمهّد لطرح مشكلة الدراسة وغياب هذا الربط جعل ظهور المشكلة يبدو منفصل عن الخلفية النظرية التي تسبقها

5

مقدمة الدراسة

□ لم تبرز الفجوة البحثية بوضوح كاف إذ غاب التوضيح المنهجي لما هو غير متناول في الأدبيات السابقة حيث يتوقع من الباحث أن يحدد هذه الفجوة بدقة لأنها تمثل الدافع العلمي الرئيس للدراسة

□ تحتاج إلى إعادة صياغة تجعلها أكثر تحديد وترابط بحيث تركز على ثلاثة محاور أساسية أهمية التحول التكنولوجي في المؤسسات الأمنية أوجه القصور في تطبيقه على الموارد البشرية والفجوة العلمية التي يسعى البحث إلى معالجتها

5

مشكلة الدراسة

□ الترابط المنطقي والاتساق الفكري : صيغت بطريقة تشير إلى وجود قصور في توظيف التكنولوجيا داخل الأجهزة الأمنية لكنها جاءت بصياغة متقطعة لغويا وغير مترابطة منطقيا في البحوث المتقدمة يفترض أن تقدم المشكلة في فقرة مترابطة تبين الموقف القائم وأثره العملي والفجوة التي يسعى البحث إلى معالجتها

□ الاستناد إلى فجوة بحثية موثقة : غير مدعومة بإشارات واضحة إلى الدراسات السابقة أو الإحصاءات التي تظهر طبيعة النقص في تطبيق تكنولوجيا المعلومات هذا يجعلها أقرب إلى الملاحظة الشخصية منها إلى الفجوة العلمية الموثقة ويعتبر هذا ضعف جوهري في البحوث التي تتطلب أدلة أدبية تدعم صياغة المشكلة

مشكلة الدراسة

□ **التركيز البحثي والدقة في التحديد :** استخدمت المشكلة تعبيرات عامة مثل لم تصل إلى المستوى المطلوب دون تحديد معايير أو مؤشرات كمية أو نوعية توضح هذا النقص الصياغة الأكاديمية المتقدمة تتطلب أن تبني المشكلة حول ظاهرة قابلة للقياس والتحليل لا مجرد حكم وصفي عام

□ **العلاقة بين المتغيرات البحثية :** يظهر أن المتغير المستقل هو تكنولوجيا المعلومات والمتغير التابع هو تنفيذ وظائف الموارد البشرية إلا أن العلاقة بينهما لم تعرض بشكل سببي أو تفسيري و غياب الربط المنهجي يجعل المشكلة غير قادرة على تبرير الفرضيات لاحقا

□ **البناء اللغوي والمنهجي للسؤال الرئيس :** السؤال البحثي الذي اختتمت به المشكلة جاء بصياغة عامة (ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات...) دون تحديد الأبعاد أو مجالات الوظائف التي يقيسها في الدراسات حيث يفضل أن تصاغ المشكلة في سؤال مركزي دقيق يبرز نوع العلاقة (تأثير، ارتباط أو مساهمة إدراكية)

□ **المنظور التطبيقي وسياق الدراسة :** تناولت المشكلة القطاع الأمني الفلسطيني وهو سياق تطبيقي متميز لكن لم يستثمر هذا البعد بالشكل الكافي لتوضيح خصوصية البيئة الأمنية وتعقيداتها التنظيمية في تطبيق التكنولوجيا مما أضعف القيمة التطبيقية والتميز البحثي

□ **الترابط مع الأهداف والمنهج :**

الصياغة الحالية لا تمهد بوضوح لأسئلة الدراسة أو أهدافها إذ تركت المشكلة عامة دون تدرج يؤدي إلى تحديد المجالات الفرعية (مثل التدريب، الأرشفة، التوظيف...) إذ أن التناسق المنهجي يقتضي أن تكون المشكلة تمهيد مباشر لبنية الأهداف والفرضيات اللاحقة

الواجب
5

الأهداف

المجموعة الأولى: تكنولوجيا المعلومات في التخطيط ، التوظيف والاستقطاب

الأهداف المدمجة:

1. التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الموارد البشرية
2. التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف والاستقطاب

- تتناول هذه الأهداف المراحل التأسيسية في إدارة الموارد البشرية إذ تركز على تحويل الأنشطة الاستراتيجية (التخطيط والاستقطاب) إلى عمليات رقمية تعتمد على تحليل البيانات والتنبؤ بالاحتياجات الوظيفية
- الدمج التحليلي يظهر أن هذه الأهداف تشترك في متغير مستقل واحد هو تكنولوجيا المعلومات إلا أنها تفتقر إلى صياغة تحدد العلاقة السببية مع المخرجات الإدارية كالسرعة والدقة والمواءمة الوظيفية
- الصياغة الأصلية تعتمد لغة وصفية مثل التعرف إلى مدى المساهمة وهي لغة تكتفي بالرصد دون تفسير أو قياس مما يجعلها ضعيفة من حيث القيمة التحليلية التجريبية
- لم يظهر في الأهداف أي توظيف للإطار النظري سواء نموذج الكفاءة الرقمية أو نظرية اتخاذ القرار وهو ما يضعف الجسر المفاهيمي بين النظرية والتطبيق

- تتبع رؤية إجرائية أكثر من علمية إذ لا تحدد المتغيرات الوسيطة التي تفسر أثر التكنولوجيا في عملية التوظيف
- يوجد قوة تطبيقية كامنة في السياق الميداني (البيئة الأمنية) الذي يعد من أكثر البيئات تعقيد في توظيف الموارد البشرية ما يمنح الأهداف بعد عملي واقعي
- تفتقر الأهداف إلى عناصر ضبط منهجي مثل تحديد مجتمع الدراسة أو أدوات القياس التي ستستخدم لتقدير أثر التكنولوجيا
- يمكن تحويل هذه الأهداف إلى صيغة أكاديمية أقوى باستخدام أفعال بحثية مثل تحليل أثر أو اختبار العلاقة بين ما يجعلها صالحة للتحليل الإحصائي

الواجب
5

المجموعة الثانية: إدارة الملفات، التدريب، والتطوير باستخدام التكنولوجيا

الأهداف المدمجة:

1. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة ملفات العاملين
2. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في التدريب والتطوير

الواجب
5

- تتعامل هذه الأهداف مع جوهر التنمية البشرية في المؤسسة حيث تحول التكنولوجيا من مجرد أداة تنظيمية إلى وسيلة لتكوين المعرفة ونقلها بين العاملين
- الدمج التحليلي يوضح أن هذه الأهداف تعالج عمليات متداخلة (إدارة الملفات والتدريب والتطوير) جميعها تمثل المكون المعرفي للمنظمة الذكية لكن صياغتها تفتقر إلى الدقة المفاهيمية
- لم توضح الأهداف طبيعة الأنظمة المستخدمة ولا نطاق تطبيقها ما يجعل العلاقة بين التكنولوجيا والتحسين المهاري غامضة وغير قابلة للقياس الإحصائي
- غياب الإشارات إلى النظريات الداعمة ك نظرية التعلم التنظيمي أو نموذج التعليم الإلكتروني يحل الأهداف تفتقر إلى البنية التفسيرية

الواجب
5

- من الناحية المنهجية لا يمكن قياس التطوير أو التدريب دون مؤشرات مثل نسبة التحسن في الأداء أو التفاعل مع المنصات التعليمية وهي غير مذكورة في الصياغة الأصلية
- تملك قيمة عملية عالية لأنها تتوافق مع متطلبات التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية خصوصا في تدريب الكوادر الأمنية على استخدام النظم الإلكترونية
- تحتاج الأهداف إلى صياغة تبرز العلاقة السببية بين التكنولوجيا والتعلم بحيث تظهر كيف تؤدي الأنظمة الرقمية إلى رفع الكفاءة الوظيفية وتطوير رأس المال الفكري
- يمكن تحويلها إلى مستوى متقدم إذا ما تم إدخال متغيرات وسيطة مثل نقل المعرفة أو الذكاء التنظيمي وربطها بمؤشرات كمية قابلة للقياس

الواجب
5

المجموعة الثالثة: تكنولوجيا المعلومات في الأداء، الأجور، والحوافز

الأهداف المدمجة

1. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء العاملين.
2. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الأجور والحوافز.

الواجب
5

- تعتبر هذه الأهداف الأكثر التصاقاً بالممارسات الإدارية اليومية إذ تتناول العلاقة بين التكنولوجيا وكفاءة الأداء ونظم العدالة الوظيفية
- يتضح من الدمج التحليلي أن هذه الأهداف تشترك في تركيزها على تحسين العمليات التشغيلية لكنها لا تحدد اتجاه العلاقة بين التكنولوجيا والأداء: هل الأثر مباشر على الكفاءة أم غير مباشر عبر العدالة التحفيزية؟
- الصياغة الأصلية تجعل العلاقة غامضة ما يضعف صلاحيتها للتحليل الإحصائي أو اختبار النماذج السببية
- لا تستند الأهداف إلى أطر مثل نموذج تقبل التكنولوجيا (TAM) أو نظرية الكفاءة التشغيلية ما يجعلها قائمة على الافتراض أكثر من التفسير العلمي

الواجب
5

- تمتاز الأهداف بواقعية عالية لأنها تعالج التحول في أهم عناصر إدارة الموارد البشرية (التقييم والمكافأة) وهي مكونات جوهرية في التحول الرقمي الإداري
- غياب المؤشرات الكمية مثل معدل الالتزام أو مستوى الرضا عن نظم الأجور يجعلها غير قابلة للقياس ما يستدعي إعادة صياغة دقيقة بلغة كمية تحليلية
- تفتح هذه الأهداف مجال خصب لبحث العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وتحقيق العدالة التنظيمية وهي من أكثر القضايا المعاصرة في الإدارة الرقمية
- يمكن تطويرها بإضافة متغيرات وسيطة مثل الثقة التنظيمية أو الرضا الوظيفي لتصبح الأهداف قادرة على تفسير التفاعل النفسي والسلوكي مع الأنظمة التقنية

أهمية البحث

□ غياب التحديد الصريح للفجوة البحثية حيث لم يتم توضيح طبيعة النقص المعرفي الذي تستجيب له داخل مجال إدارة الموارد البشرية الرقمية في القطاع الأمني ولم تبين موقع الدراسة ضمن الامتداد العلمي للأبحاث التي سبقتها وهذا يضعف الأساس العلمي الذي تبنى عليه جدوى الدراسة ويجعل قيمتها النظرية غير محددة

□ الاعتماد على عرض وصفي بدلا من عرض تحليل تفسيري حيث ارتكزت على تعبيرات عامة حول أهمية التكنولوجيا دون ربطها بمداخل أو نماذج تفسيرية مثل (E-HR, TAM, UTAU) التي تفسر تبني التكنولوجيا وتأثيرها وغياب هذا الربط يفقد الأهمية عمقها الأكاديمي ويجعلها أقرب إلى خطاب شمولي غير مؤطر علميا

أهمية البحث

□ افتقاره للصياغة الدقيقة للأهمية التطبيقية رغم الإشارة إلى إمكانية استفادة الأجهزة الأمنية من النتائج إلا أنها لم تحدد:

- ❖ مستوى التدخل (سياسة – هيكل – إجراءات – تدريب)
- ❖ مجال التأثير المباشر (التوظيف، التدريب، الأداء)
- ❖ وحدة الاستفادة (قادة – مدراء – أفراد)

وبالتالي تبقى القيمة التطبيقية غير قابلة للتحويل إلى برامج وممارسات تنفيذية

□ ضعف اتساق الأهمية مع مشكلة الدراسة حيث مشكلة الدراسة تتمحور حول قصور فعالية تطبيق التكنولوجيا بينما جاءت الأهمية متمركزة حول أهمية التكنولوجيا في حد ذاتها هذا الانفصال يضعف البناء المنهجي ويشير إلى غياب التماسك بين المشكلة والأهداف والأهمية

أهمية البحث

□ غياب الصياغة الدقيقة للأهمية التطبيقية رغم الإشارة إلى إمكانية استفادة الأجهزة الأمنية من النتائج إلا أنها لم تحدد:

- ❖ مستوى التدخل (سياسة – هيكل – إجراءات – تدريب)
- ❖ مجال التأثير المباشر (التوظيف، التدريب، الأداء)
- ❖ وحدة الاستفادة (قادة – مدراء – أفراد)

وبالتالي تبقى القيمة التطبيقية غير قابلة للتحويل إلى برامج وممارسات تنفيذية

□ ضعف اتساق الأهمية مع مشكلة الدراسة حيث مشكلة الدراسة تتمحور حول قصور فعالية تطبيق التكنولوجيا بينما جاءت الأهمية متركزة حول أهمية التكنولوجيا في حد ذاتها هذا الانفصال يضعف البناء المنهجي ويشير إلى غياب التماسك بين المشكلة والأهداف والأهمية

أهمية البحث

□ عدم إبراز الإضافة النظرية للمعرفة التخصصية لم تبين الأهمية ما إذا كانت الدراسة ستقدم تطورا في أحد المفاهيم أو اختبارا جديدا لعلاقة سببية أو بناء مؤشر أو أداة قياس جديدة وهذا يخالف معيار الأهمية العلمية الذي يتطلب صياغة الإسهام النظري بصورة مباشرة وقابلة للتقييم

فرضية البحث

□ **الوضوح:** الفرضية واضحة من حيث الصياغة الإحصائية إذ حدد مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بدقة غير أن المعنى المفاهيمي للمتغيرات الرئيسية ما يزال غامض فمفهوم مساهمة تطبيق التكنولوجيا لم يعرف بدقة أو يربط بمؤشرات كمية قابلة للقياس الميداني مما يحد من وضوح البنية التحليلية للفرضية

□ **الاتساق المنهجي:** الفرضية لا تتسق تماما مع طبيعة الأهداف التي ركزت على تحليل أثر التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية إذ انصرفت إلى مقارنة الفروق الديموغرافية بين الأفراد بدلا من اختبار العلاقة السببية بين المتغيرات الرئيسية هذا الانحراف في الاتجاه التحليلي أضعف الاتساق بين الإطار النظري والاختبار الإحصائي المتوقع

فرضية البحث

□ **القابلية للقياس:** رغم الإشارة الدقيقة إلى مستوى الدلالة الإحصائية إلا أن الفرضية تفتقر إلى تحديد دقيق للمتغير المستقل (تطبيق التكنولوجيا) والمتغير التابع (تطوير إدارة الموارد البشرية) مما يجعل القياس الميداني غير محدد كما لم تذكر أدوات القياس أو نوع الاختبار الإحصائي المستخدم وهو عنصر أساسي لتعزيز مصداقية التحليل التجريبي

□ **الشمول:** تضمنت الفرضية عددا من المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي سنوات الخبرة...) دون تبرير علمي أو إطار نظري يربطها بمفهوم التكنولوجيا ما جعلها فضفاضة ومتشعبة وفاقدة للتركيز البنائي غياب التبرير النظري يجعل الشمول في هذه الحالة أقرب إلى التوسع غير المنهجي منه إلى التكامل العلمي

فرضية البحث

□ **الارتباط بالأهداف:** العلاقة بين الفرضية والأهداف ضعيفة وغير مباشرة فبينما هدفت الأهداف إلى دراسة أثر التكنولوجيا على وظائف الموارد البشرية (التخطيط، التدريب الأداء) ركزت الفرضية على الفروق بين فئات الأفراد لا على العلاقة بين التكنولوجيا وتلك الوظائف و هذا الانفصال المنطقي يقلل من الانسجام بين بنية الفرضية ومحور البحث الرئيس

□ **الاتجاه السببي:** الفرضية تفتقر إلى الاتجاه السببي إذ تصف الظاهرة دون تحديد طبيعة التأثير أو اتجاه العلاقة بين المتغيرات و غياب التحديد الواضح للمتغيرات المستقلة والتابعة يجعلها أقرب إلى فرضية وصفية لا اختبارية مما لا يرقى إلى متطلبات البحث التجريبي

5

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

- البناء المفاهيمي والعمق النظري : الإطار يغطي المتغيرات الرئيسة بوضوح لكنه يفتقر إلى التماسك بين مفهومي تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية
- الطرح وصفي أكثر من تحليلي ولا يبرز العلاقة العلمية التي تربط المتغيرين
- تحديد المتغيرات والأبعاد الفرعية : المتغيرات محددة لكنها غير مدعومة بتفسير منطقي لاختيار الأبعاد حيث غاب التوضيح الكافي لكيفية ارتباط كل بعد من تكنولوجيا المعلومات بوظائف الموارد البشرية مما أضعف الاتساق المفاهيمي

□ **توظيف الأدبيات والدراسات السابقة :** تم الاستناد إلى دراسات متنوعة لكنها سردت دون تحليل نقدي أو مقارنة توضح التباين بين نتائجها حيث أن القراءة التفاعلية للأدبيات تعتبر ضرورية لتدعيم الأساس النظري وصياغة الفروض العلمية

□ **الحدثة البحثية والمراجع :** معظم المراجع قديمة نسبيا مما يقلل من حداثة الإطار في ظل تسارع التحول الرقمي إذ يعتبر إدراج دراسات حديثة يعزز الثقة العلمية والاتساق مع الواقع المعاصر

□ **الاتساق مع المنهج والنموذج المفاهيمي :** لم يظهر الترابط بوضوح بين الإطار والنموذج المفاهيمي المقترح أو الفرضيات إذ يستحسن توضيح كيف أسهم الإطار في بناء العلاقات النظرية واختيار الفروض

□ **اللغة والأسلوب العلمي :** الأسلوب واضح لكنه يميل للوصف و يحتاج إلى لغة تحليلية تربط المفاهيم بالدليل النظري مع استخدام مصطلحات دقيقة تدل على النضج الأكاديمي في الكتابة البحثية

المفاهيم والتعريفات

1. تكنولوجيا المعلومات : الأنظمة والبرمجيات والأجهزة المستخدمة لجمع المعلومات ومعالجتها وتبادلها داخل المؤسسة

□ الوضوح والدقة + الاتساق النظري : التعريف محدد وظيفيا لكنه يفتقر إلى العمق النظري الذي يربطه بالنماذج الإدارية الحديثة مثل التحول الرقمي و غياب هذا الربط يقلل من الاتساق بين المفهوم والإطار النظري للدراسة

□ التمييز النظري والإجرائي + الحداثة : لم يفصل بين المفهوم النظري للتكنولوجيا وبين تطبيقه الإجرائي داخل المؤسسات الأمنية كما أن المراجع قديمة نسبيا لا تعكس التطورات الحديثة في الذكاء الاصطناعي والتحليل الرقمي

5

□ الشمول + الاتساق الداخلي : المفهوم لم يشمل الأبعاد التكنولوجية المتعددة (الأنظمة ، الأمن السيبراني ، التحليل البياني) مما يجعله ناقص من حيث التغطية المفاهيمية

□ اللغة الأكاديمية + الترابط مع الأداة : اللغة مباشرة ووصفية لا توضح مؤشرات القياس داخل أداة البحث حيث يفضل إعادة الصياغة بلغة أكثر تحليلية وتضمن مؤشرات كمية

2. وظائف الموارد البشرية : تشمل أنشطة الاستقطاب ، التعيين ، التدريب و تقييم الأداء والتحفيز

- الوضوح والدقة + الاتساق النظري: واضح ومألوف لكنه يعتمد على رؤية تشغيلية تقليدية دون ربطه بالنظريات الحديثة مثل إدارة المعرفة أو الموارد البشرية الاستراتيجية
- التمييز النظري والإجرائي + الحداثة : لم يبين كيف تقاس كل وظيفة داخل الدراسة كما أن التعريف لا يعكس التطور الرقمي في بيئات العمل المعاصرة
- الشمول + الاتساق الداخلي : المفهوم يغطي الوظائف الأساسية لكنه أغفل أبعاد التطوير المستدام والتحول الرقمي مما يضعف التماسك الداخلي مع بقية المفاهيم
- اللغة الأكاديمية + الترابط مع الأداة : اللغة تقريرية لا تظهر العمق العلمي أو التطبيق البحثي ويستحسن ربط كل وظيفة بمؤشر قياس محدد ضمن الاستبانة

3 . المساهمة : الدور الذي تؤديه تكنولوجيا المعلومات في دعم تنفيذ وظائف الموارد البشرية ورفع كفاءتها

- الوضوح والدقة + الاتساق النظري : المفهوم واضح في بنيته لكنه عام ولا يحدد طبيعة العلاقة السببية بين المتغيرين (التكنولوجيا والوظائف)
- التمييز النظري والإجرائي + الحداثة : لا يوجد تفصيل حول كيفية قياس المساهمة كمياً (مؤشرات أداء فعالية، إنتاجية) كما أن المفهوم لا يواكب الاتجاهات الحديثة في تحليل القيمة المضافة الرقمية
- الشمول + الاتساق الداخلي : لم تذكر أبعاد المساهمة (مثل الكفاءة الإدارية، سرعة الأداء، جودة القرار) مما يجعله غير متكامل نظرياً
- اللغة الأكاديمية + الترابط مع الأداة : الصياغة بسيطة لا توضح كيفية انعكاس المفهوم في الأداة البحثية حيث يستحسن ربطه مباشرة بمتغيرات القياس ضمن النموذج المفاهيمي

4 . الأجهزة الأمنية المؤسسات الحكومية المسؤولية عن حفظ الأمن والنظام العام

- الوضوح والدقة + الاتساق النظري: التعريف عام جدا ولا يحدد نوع الأجهزة أو المستوى الإداري المعني بالدراسة مما يضعف الصلة النظرية مع المتغيرات الأخرى
- التمييز النظري والإجرائي + الحداثة : لا يظهر كيف تختلف خصائص الأجهزة الأمنية عن غيرها من المؤسسات العامة من حيث استخدام التكنولوجيا أو الهيكل التنظيمي
- الشمول + الاتساق الداخلي : المفهوم يغطي الجانب المؤسسي فقط دون الإشارة إلى البنية البشرية أو التقنية داخل تلك الأجهزة مما يقلل من اتساق المفاهيم البحثية
- اللغة الأكاديمية + الترابط مع الأداة : الأسلوب وصفي عام ولا يربط المفهوم بالمتغيرات في أداة البحث مثل طبيعة العمل أو مستوى الأمان المعلوماتي

نموذج الدراسة

□ **الوضوح والدقة المفاهيمية :** يظهر العلاقة العامة بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية لكنه لم يوضح بوضوح نوع العلاقة (سببية، تأثيرية أو ارتباطية) وغياب تحديد الاتجاه يجعل النموذج عام أكثر من اللازم

□ **الاتساق مع الإطار النظري :** العلاقات الواردة في النموذج لم تربط بنظرية محددة تدعم المنطق السببي (مثل نظرية النظم أو الابتكار التكنولوجي) ما يقلل من قوة التفسير العلمي للروابط بين المتغيرات

□ **التمييز بين المتغيرات وأنواعها :** تظهر الدراسة تمييز أولي بين المتغير المستقل والتابع لكنها لا توضح ما إذا كانت هناك متغيرات وسيطة أو معدلة (مثل الثقافة التنظيمية أو التحفيز) ما يجعل الهيكل النظري محدود العمق

نموذج الدراسة

- **الحدثة والمواكبة العلمية :** يعكس مفهوم كلاسيكي للعلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية دون تضمين عناصر حديثة مثل التحول الرقمي أو الذكاء الاصطناعي في الإدارة ما يقلل من حداثة الإطار المفاهيمي
- **الشمول والتغطية المفاهيمية :** يغطي خمس وظائف للموارد البشرية (التخطيط، الرواتب ، التوظيف الأرشفة، التدريب والتحفيز) لكنه لا يظهر العلاقات البينية أو التأثير التبادلي بينها مما يحد من الشمول المفاهيمي
- **الاتساق الداخلي بين المكونات :** هناك ترابط عام بين المتغيرات لكنه سطحي إذ لم يظهر النموذج كيف تؤثر التكنولوجيا في كل وظيفة على حدة أو في الأداء الكلي للمنظمة الأمنية

نموذج الدراسة

□ الترابط مع الأداة البحثية والمنهج : لا يظهر كيف تترجم العلاقات النظرية إلى محاور في الاستبانة ما يضعف التكامل بين الإطار المفاهيمي والأداة المستخدمة في جمع البيانات

□ الصياغة اللغوية للنموذج : بسيطة لكنها بحاجة إلى لغة أكثر دقة واحترافية توضح الاتجاهات السببية والتمييز بين المتغيرات باستخدام مصطلحات بحثية واضحة مثل التأثير المباشر أو العلاقة الارتباطية

الدراسات السابقة

- ❑ الدراسات المختارة تفتقر للحدث ولا تعكس التطورات الرقمية الحديثة مما يقلل من قوة البناء العلمي ويضعف القدرة على تفسير الظاهرة في سياق معاصر
- ❑ معظم الدراسات جاءت من بيانات غير أمنية ما يحد من مواعمتها للسياق الأمني الذي يتميز بخصوصية تنظيمية ومعلوماتية مختلفة
- ❑ الطرح كان وصفي أكثر من كونه تحليلي إذ لم يبين الباحث أسباب اختيار كل دراسة أو القيمة العلمية المضافة لها
- ❑ غياب التقييم المنهجي للدراسات من حيث مناهجها وأدواتها ونتائجها مما قلل من القدرة على إجراء مقارنة علمية تظهر تراكم المعرفة

الدراسات السابقة

□ لم تستخدم نتائج الدراسات لتحديد فجوة بحثية واضحة أو لتبرير الحاجة إلى الدراسة الحالية ما أضعف التسلسل المنطقي بين الأدبيات ومشكلة البحث

□ الفرضيات لم تشتق من الدراسات السابقة بشكل مباشر مما يشير إلى ضعف في التكامل بين الأدبيات والإطار التحليلي للدراسة

□ الاتساق بين الإطار النظري والدراسات السابقة محدود إذ لم تدمج الأدبيات في بناء نموذج مفاهيمي قوي يدعم العلاقات بين المتغيرا

موقع الدراسة الحالية وقيمتها المضافة

- تتميز الدراسة بتموقعها في القطاع الأمني وهو مجال نادر التناول مقارنة بالقطاعات المدنية مما يمنحها خصوصية بحثية ويظهر فجوة معرفية حقيقية في الأدبيات
- تقدم الدراسة قيمة تطبيقية مباشرة من خلال تشخيص مدى جاهزية الأجهزة الأمنية لاستخدام التكنولوجيا في دعم وظائف الموارد البشرية وهو جانب يحتاجه صانعو القرار لتحسين الكفاءة والسرعة
- تمثل الدراسة إضافة منهجية بدمجها بين تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية ضمن بيئة أمنية حساسة وهو محور لم يعالج بالشكل الكافي في الدراسات العربية
- تسهم الدراسة في بناء قاعدة معرفية يمكن الانطلاق منها لتطوير أبحاث لاحقة حول التحول الرقمي، الأمن السيبراني ، أو الذكاء الاصطناعي في السياقات الأمنية

منهجية الدراسة

- اختيار المنهج الوصفي التحليلي مناسب لطبيعة الموضوع لكنه لا يكفي وحده لتفسير العلاقات السببية بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية ما يحد من عمق النتائج
- حجم العينة وطريقة اختيارها لم تبرر علميا ولم يوضح مدى تمثيلها لحجم العاملين في الأجهزة الأمنية مما يثير تساؤلات حول الصدق الخارجي للنتائج
- رغم استخدام المقابلة مع الاستبانة إلا أن منهجية المقابلة وتوظيفها في التحليل غير واضحة مما حد من القيمة التفسيرية لتعدد الأدوات ومن التكامل المنهجي المتوقع
- لم يوضح مدى صدق الأداة وثباتها بشكل تفصيلي (مثل معاملات كرونباخ أو الصدق البنائي) مما يقلل من قوة الأدلة الإحصائية

5

منهجية الدراسة

□ صياغة المحاور في الاستبانة لم تربط بوضوح بمتغيرات النموذج المفاهيمي ما يجعل الانتقال من النظرية إلى القياس غير مكتمل

□ الأساليب الإحصائية المستخدمة ركزت على التحليل الوصفي والارتباطي فقط دون اختبار نماذج متقدمة (مثل الانحدار أو تحليل المسار) رغم ملائمتها لأسئلة الدراسة

□ لم يناقش الباحث القيود المنهجية بوضوح وهذا عنصر أساسي لرفع موثوقية الدراسة وتفسير حدود تعميم نتائجها

التحليل الإحصائي والنتائج

- اعتمد بشكل أساسي على الأساليب الوصفية ومعاملات الارتباط دون توظيف اختبارات أكثر تقدم مثل الانحدار أو تحليل المسار مما حد من القدرة على تفسير العلاقات السببية بين المتغيرات
- لم تعرض مؤشرات صدق وثبات الأداة بصورة تفصيلية (مثل كرونباخ ألفا أو التحليل العاملي) وهو عنصر أساسي لضمان موثوقية النتائج وعمق الاستنتاجات
- النتائج جاءت عامة ووصفت مستوى استخدام التكنولوجيا لكنها لم تظهر مدى قوة تأثير التكنولوجيا على كل وظيفة من وظائف الموارد البشرية بشكل منفصل وهو ما يحد من القيمة التحليلية للنتائج
- علاقة التكنولوجيا بوظائف الموارد البشرية قدمت بشكل إجمالي دون توضيح الفروق بين الوظائف (مثل التوظيف ، التدريب ، الرواتب) أو تحديد الوظائف الأكثر تأثر بالتكنولوجيا

- ❑ عدم مناقشة مدى ملاءمة حجم العينة لإجراء الاختبارات الإحصائية المستخدمة مما قد يثير تساؤلات حول قوة التعميم
- ❑ النتائج لم ترتبط بشكل مباشر بالفرضية إذ لم يقدم تحليل واضح يظهر مدى دعم البيانات لهذه الفرضية أو عدم دعمها مما أضعف الاتساق المنهجي بين التحليل الإحصائي والفرضية الأساسية
- ❑ مناقشة النتائج كانت وصفية ولم توظف الأدبيات بعمق لشرح سبب ظهور النتائج أو مقارنتها بدراسات سابقة وهو ما يضعف القيمة العلمية للتحليل
- ❑ الدراسة لم تظهر القيود الإحصائية أو حدود صحة النتائج وهي خطوة مهمة لتعزيز الشفافية العلمية في البحوث التطبيقية خصوصا في السياقات الأمنية

النتائج

- ركزت على وصف مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات لكنها لم تقدم تفسير عميق لكيفية تأثير هذا الاستخدام على كل وظيفة من وظائف الموارد البشرية مما جعل التحليل عام وغير كاف لتفسير العلاقات
- انعدام ظهور أية مقارنة بين الوظائف (مثل التوظيف ، التدريب ، الرواتب) وبالتالي لم توضح الوظائف الأكثر تأثراً بالتكنولوجيا والأقل تأثراً مما قلل من القيمة التطبيقية للنتائج
- العلاقة بين التكنولوجيا وتنفيذ وظائف الموارد البشرية عرضت بشكل إجمالي دون استخدام اختبارات إحصائية قوية لقياس قوة التأثير مما قلل من دقة الاستنتاجات

□ عدم تحليل المتغيرات الديموغرافية (كالخبرة والعمر) التي قد تؤثر على مستوى استخدام التكنولوجيا أو على تنفيذ الوظائف وهو قصور يقلل من عمق التحليل

□ لم تربط الدراسة النتائج بشكل مباشر وواضح مع الفرضية إذ لم يبين الباحث صراحة مدى دعم البيانات لهذه الفرضية الأمر الذي أدى الى ضعف الاتساق المنهجي بين التحليل والاستنتاج

□ مناقشة النتائج جاءت وصفية ولم تعزز بدعم من الدراسات السابقة فلم توضح أين تتفق النتائج مع الأدبيات العلمية وأين تختلف مما يقلل من القيمة العلمية للمناقشة

توصيات الدراسة

□ اتسمت بالعمومية إذ جاءت بصيغة مقترحات واسعة يمكن تطبيقها في عدة مؤسسات لكنها تفتقر إلى تحديد الإجراءات التنفيذية (من ينفذ؟ كيف؟ متى؟ وبأي أدوات؟) مما يقلل من قابلية تحويلها إلى خطط عملية داخل الأجهزة الأمنية

□ لم تظهر تمييزا بين وحدات أو قطاعات الأجهزة الأمنية المختلفة رغم اختلاف قدراتها التقنية والبشرية مما يجعل بعض التوصيات قابلة للتطبيق في قطاعات معينة أكثر من غيرها

□ ركزت التوصيات على تطوير العنصر البشري وهو جانب مهم إلا أنها لم تحدد طبيعة المهارات المطلوبة (مهارات تحليل بيانات؟ نظم معلومات أمنية؟ أمن سيبراني؟ استخدام أنظمة الموارد البشرية الرقمية؟) مما يقلل من القيمة التطبيقية للتوصيات

توصيات الدراسة

- لم تربط بشكل واضح بين النتائج الإحصائية للدراسة والإجراءات المقترحة ما يجعل انتقالها من الجانب البحثي إلى الجانب العملي غير مكتمل
- انعدام التوضيح لحجم الموارد المطلوبة لتنفيذها (مالية ، تقنية ، تدريبية) وهو عنصر أساسي في بيئة أمنية تعتمد على تخصيصات دقيقة وإجراءات البيروقراطية
- تظهر التوصيات وعي بحثي مقبول لأنها تربط ولو بشكل عام بين دور التكنولوجيا وتحسين أداء الموارد البشرية لكنها تحتاج إلى تعميق لربط المتغيرات النظرية بإجراءات تنظيمية قابلة للتطبيق المباشر

نقاط القوة

- تناولت الدراسة موضوع معاصر يتقاطع مع التحول الرقمي في الأجهزة الأمنية مما يمنحها أهمية تطبيقية في قطاع حساس ومتغير
- أظهرت الدراسة انسجام مقبول بين مشكلة البحث وأهدافه وفرضيته وأداته مما يعكس وضوح البناء المنهجي العام
- استخدام المنهج الوصفي التحليلي مدعوم بالتحليل الإحصائي منح النتائج درجة من الموضوعية وساعد في قياس اتجاهات أفراد العينة بدقة
- تضمنت الدراسة توصيات مرتبطة بموضوع البحث ويمكن تبنيها بشكل مبدئي داخل المؤسسات الأمنية لتطوير استخدام التكنولوجيا في الموارد البشرية
- أسهمت الدراسة في تسليط الضوء على فجوة بحثية تتعلق بمدى جاهزية الأجهزة الأمنية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في وظائف الموارد البشرية مما يدعم قيمتها العلمية

نقاط الضعف

- ❑ صياغة المفاهيم والنموذج النظري جاءت وصفية ولم تدمج في إطار مفاهيمي متماسك يوضح آليات التأثير والمسارات السببية بين المتغيرات
- ❑ الفرضية كانت عامة وغير محددة الاتجاه أو حجم التأثير مما أثر في دقة الاختبار الإحصائي وقوة العلاقة التفسيرية
- ❑ أداة القياس لم تعتمد على نموذج قياسي معروف مما أضعف الصدق البنائي خاصة مع اعتماد الدراسة على المنهج الكمي دون دعم نوعي يفسر النتائج بعمق أكبر
- ❑ العينة كانت محدودة جغرافيا داخل أجهزة أمنية معينة والتحليل الإحصائي اقتصر على الأساليب الوصفية والارتباطية دون نماذج متقدمة مما قلل من إمكانية التعميم ومن عمق النتائج
- ❑ التوصيات جاءت عامة وتحتاج إلى مزيد من التحديد التنفيذي من حيث الجهات المسؤولة والخطوات والزمن لضمان قابليتها للتطبيق داخل البيئة الأمنية

المراجع

عبداللطيف ، جلال. (2023). مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، الجامعة العربية الأمريكية .

5

شكرا لكم