

دراسات نقدية 2

الواجب 8



دراسات نقدية2

إعداد الطالب
محمد بن فراج الفراج
دكتورة الإدارة – المستوى الثاني
الرقم الجامعي : 253001857

الأهداف العامة	1	الاتساق المنهجي للتحليل	8
متطلبات المهمة	2	صدق وثبات الأداة	9
معلومات عامة عن الدراسة	3	معالجة المتغيرات الديموغرافية	10
ملاءمة الأساليب الإحصائية	4	مستوى التفسير الإحصائي	11
تحديد طبيعة البيانات ومستوى القياس الإحصائي	5	عمق التحليل الإحصائي	12
التحليل الوصفي وحدوده	6	القدرة التفسيرية للنموذج	13
التحليل الاستدلالي وتفسيره	7	الحكم المنهجي الشامل	14

الواجب

8

الهدف



1. تقييم ملائمة الأساليب الإحصائية لطبيعة الدراسة.
2. تحليل مستوى التفسير الإحصائي للعلاقات بين المتغيرات.
3. تحديد نقاط القوة والقصور في المعالجة الإحصائية.

متطلبات المهمة

- تقييم مدى ملاءمة الأساليب الإحصائية المستخدمة ومدى توافقها مع أهداف الدراسة وطبيعة بياناتها .
- تحليل نوع البيانات المستخدمة (كمية/نوعية) ومدى اتساقها مع الأساليب الإحصائية المطبقة .
- فحص استخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية ومدى دقتها في معالجة البيانات وتفسير النتائج .
- تقييم مستوى التفسير الإحصائي وقدرته على توضيح العلاقات بين المتغيرات وليس الاكتفاء بوصفها .
- تحليل عمق المعالجة الإحصائية من حيث توظيف الأدوات المناسبة واستثمار البيانات في بناء تفسير علمي .
- تقديم حكم نقدي شامل يبرز نقاط القوة والقصور في التحليل الإحصائي للدراسة .



الجامعة العربية الأمريكية – جنين
كلية الدراسات العليا

مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية من
وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية

إعداد

جلال عبد يوسف عبد اللطيف

إشراف

د. محمد أبو زايد

تم تقديم هذه الدراسة استكمالاً لمطلوبات درجة الماجستير

في إدارة الموارد البشرية

شباط/2023

الجامعة العربية الأمريكية – جنين 2011. جميع حقوق الطبع محفوظة.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية (والتي هي انعكاس لأمثلتها)

- التعرف إلى ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (نظم إدارة الرواتب والأجور المحوسبة) في تنفيذ وظيفة إدارة الرواتب والأجور، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.

- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (التوظيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة الاستقطاب والتعيين والأجور، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الأرشفة الالكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة ملفات الموظفين، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الوسائط التعليمية الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة تدريب وتطوير الموظفين، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (أتمتة النظم والشبكات الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الأداء من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.
- التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (استخدام وسائل التواصل الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة المخاوف،

كما ذكرنا أعلاه فسؤال الدراسة الرئيس هو:

ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟

- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (نظم إدارة الرواتب والأجور المحوسبة) في تنفيذ وظيفة إدارة الرواتب والأجور، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (التوظيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة الاستقطاب والتعيين والأجور، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟

- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الأرشفة الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة ملفات الموظفين، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الوسائط التعليمية الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة تدريب وتطوير الموظفين، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (أتمتة النظم والشبكات الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الأداء، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟
- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (استخدام وسائل التواصل الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الحوافز، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟

منهج الدراسة:

قام الباحث باتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، ويعمل على وصفها، وتحليلها، وربطها بالظواهر الأخرى، حيث اعتمد الباحث على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتحليلها، وجمع البيانات عن طريق الاستبانة، التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع منتسبي القطاع الأمني الفلسطيني ، حيث قام الباحث باختيار عينة متيسرة مؤلفة من (250) منهم بالإضافة إلى مقابلة 9 ضباط يعملون بإدارة الموارد البشرية ، وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة حسب

متغيراتها الديمغرافية:

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ، Cronbach's Alpha والجداول (4) بين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جداول (4): معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، Cronbach's Alpha

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	9	90.1
2	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (نظم إدارة الوثائق والأجهزة المكتبية) في تنفيذ وظيفة إدارة الوثائق والأجهزة من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	5	92.6
3	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (التوظيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة الاستقطاب والتعيين والأجهزة من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	9	93.0

4	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الأرشيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة إدارة ملفات الموظفين من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6	91.5
5	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الوسائط التعليمية الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة تدريب وتطوير الموظفين من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6	92.5
6	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (أجهزة النظم والشبكات الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الأداء من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6	93.1
7	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (استخدام وسائل التواصل الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة المتوافر من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	5	94.8
الثبات الكلي للأداة		46	97.5

يصبح من الجدول رقم (4) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تتراوح بين (90.1 – 94.8) للمجالات الأول (أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على التخطيط للموارد البشرية) والسابع (أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على تعزيز المتوافر المعنوي) في حين بلغ الثبات الكلي للأداة (97.5) وهو معامل ثبات عالي. وفي أغراض البحث العلمي.

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمساهمة تطبيق تكنولوجيا

المعلومات بأبعادها المختلفة في تنفيذ وظائف الموارد البشرية المختلفة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	4	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة ملفات الموظفين	4.29	0.61	85.8	عالية جداً
2	1	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على التخطيط للموارد البشرية	4.13	0.58	82.6	عالية
3	3	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة عمليات التوظيف	4.08	0.66	81.6	عالية
4	6	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على عملية تقييم الأداء	4.06	0.74	81.2	عالية
5	2	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة الرواتب والأجور	4.04	0.75	80.8	عالية
6	5	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة تدريب وتطوير الموظفين	3.85	0.72	77.0	عالية
7	7	مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على تعزيز الحوافز المعنوية	3.68	0.95	73.6	عالية
		الدرجة الكلية	4.02	0.58	80.2	عالية

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

استخدام الشبكات والبرمجيات الإلكترونية على التخطيط لموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني) مرتبة ترتيباً

تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	رقم الفقرات	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	1	تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد أهداف أكثر وضوحاً لخطة الموارد البشرية للمؤسسة	4.40	0.70	88.0	عالية جداً
2	5	تسهم تكنولوجيا المعلومات في توفير معلومات شاملة عن عدد الوظائف بالجهاز	4.36	0.79	87.2	عالية جداً
3	2	تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد الاحتياجات الكمية المتوقعة من القوى العاملة	4.23	0.70	84.6	عالية جداً
4	6	تسهم تكنولوجيا المعلومات في وضع خطة لسدّ الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة	4.22	0.77	84.4	عالية جداً
5	3	تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد الاحتياجات النوعية المتوقعة من القوى العاملة	4.14	0.75	82.8	عالية
6	9	تسهم تكنولوجيا المعلومات في توفير معلومات دقيقة عن الحاجة للقوى العاملة	4.10	0.85	82.0	عالية
7	7	تسهم تكنولوجيا المعلومات في توزيع القوى العاملة في الأجهزة حسب التخصصات	4.02	0.95	80.4	عالية
8	4	تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد الفجوة بين الناتج والمتوقع من القوى العاملة	3.96	0.84	79.2	عالية
9	8	تسهم تكنولوجيا المعلومات في توقع تنقلات العاملين الداخلية بين الأقسام والإدارات	3.76	0.96	75.2	عالية
		الدرجة الكلية	4.13	0.58	82.6	عالية

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

جدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمُتغير سنوات الخبرة للدرجة الكلية

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	28	3.97	0.49
من 5- أقل من 10 سنوات	36	4.12	0.37
10 سنوات إلى 15 سنة	41	4.06	0.68
أكثر من 15 سنة	145	3.99	0.60
المجموع	250	4.02	0.58

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (سنوات الخبرة) ، و ولمعرفة دلالة الفروق

تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما بين الجدول (17)

جدول رقم (17): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول مساهمة تطبيق التكنولوجيا في تطوير إدارة

الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني تعزى لمُتغير سنوات الخبرة.

الدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	0.636	3	0.212	0.623	0.601
	داخل المجموعات	83.737	246	3400.		
	المجموع	84.373	249			

المعلومات العامة للبحث العلمي

- عنوان الرسالة : مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية
- الباحث : جلال عبداللطيف
- السنة : 2023
- المنهج المتبع : المنهج الوصفي التحليلي .
- مجتمع الدراسة : الجهاز الأمني في فلسطين
- عينة الدراسة : عينة من العاملين في الأجهزة الامنيه
- اداة الدراسة : الاستبانة وتحليل البيانات باستخدام الاختبارات الاحصائية.

ملاءمة الأساليب الإحصائية لأهداف الدراسة

- انطلقت الدراسة من هدف مركزي يتمثل في تقدير مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية وهو هدف يتجاوز الوصف البسيط ليحمل ضمنيًا بعدًا تفسيريًا يتعلق بطبيعة التأثير.
- اعتمد الباحث على الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحرافات المعيارية) واختبارات الفروق (t-test و ANOVA) وهو اختيار يتسق مع المنهج الوصفي التحليلي من حيث الشكل.
- إلا أن الاقتصار على هذه الأدوات حصر التحليل في قياس الاتجاهات العامة والفروق بين المجموعات، دون الانتقال إلى اختبار العلاقة بين المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) والمتغيرات التابعة (وظائف الموارد البشرية).
- ويتجلى ذلك في عرض النتائج على شكل مستويات (مرتفعة/متوسطة) دون تقديم نموذج يفسر كيف ولماذا تختلف مساهمة التكنولوجيا بين المجالات.

تحديد طبيعة البيانات ومستوى القياس الإحصائي

- اعتمدت الدراسة على بيانات كمية مستمدة من استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي حيث تم تحويل الاستجابات إلى قيم رقمية (1-5) ما يسمح بالتعامل معها كبيانات فئوية قابلة للتحليل الإحصائي.
- طبيعة هذه البيانات تتيح استخدام التحليل الوصفي والاستدلالي، كما تفتح المجال لتطبيق نماذج تفسيرية أكثر تقدمًا مثل تحليل الانحدار.
- رغم ذلك، اقتصرَت المعالجة الإحصائية على مستوى أولي، حيث لم يتم استثمار الإمكانيات التحليلية الكامنة في البيانات.
- كما أن الدراسة لم تتضمن بيانات نوعية، ولم تلجأ إلى أي أساليب تحليل نوعي، وهو ما يتسق مع طبيعتها الكمية، لكنه يستلزم التصريح بذلك منهجيًا.

تحليل الإحصاءات الوصفية وحدودها التفسيرية

□ ارتكزت الدراسة على المتوسط الحسابي بوصفه المؤشر الحاكم لتقدير مستوى المساهمة، كما يتضح في جدول (5) حيث تراوحت القيم بين (3.68) و(4.29)، وانتهى التصنيف إلى وضع جميع المجالات ضمن مستويات مرتفعة، وهو ما يعكس توجّهاً نحو تعميم الحكم الكمي على حساب التمايز البنيوي بين الأبعاد .

□ هذا النمط من المعالجة يُعيد صياغة الظاهرة المركّبة في صورة قيمة مركزية واحدة، دون تفكيك البنية الداخلية للاستجابات، رغم وجود فروق ملحوظة داخل المجال الواحد، الأمر الذي يحجب ديناميكيات التباين ويحوّل الاختلافات الدقيقة إلى مجرد فروق رقمية غير مفسرة .

□ كما أن إدراج الانحراف المعياري لم يتجاوز وظيفته الوصفية، إذ لم يُستثمر في تحليل درجة التجانس أو الكشف عن أنماط التشتت بين المبحوثين، خصوصًا في المجالات التي أظهرت تباينًا أعلى مثل الحوافز المعنوية، حيث كان من الممكن استنتاج وجود عدم استقرار في الإدراك المؤسسي تجاه هذا البعد .

□ يتجه التحليل، بهذا الشكل إلى إنتاج صورة كمية متماسكة ظاهريًا، لكنها تفتقر إلى العمق التفسيري؛ إذ يتم تثبيت الظاهرة ضمن نطاق "الارتفاع العام" دون مساءلة أسباب هذا الارتفاع أو تفسير تفاوت شدته بين المجالات المختلفة، وهو ما يحدّ من القدرة على فهم البنية الحقيقية للعلاقة بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية .

تحليل الإحصاءات الاستدلالية في ضوء النتائج

□ لجأت الدراسة إلى تحليل التباين الأحادي (ANOVA) اختبار الفروق بين الفئات الديموغرافية، كما يتضح في نتيجة ($\text{Sig} = 0.062$) لمتغير المؤهل العلمي، حيث تم الاستنتاج المباشر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. غير أن هذا الاستنتاج، بصيغته الإجرائية، يعكس اختزالاً للمعالجة الاستدلالية في حكم ثنائي (قبول/رفض) دون تفكيك المعنى العلمي الكامن خلف النتيجة.

□ فالقيمة (0.062) لا تعبر فقط عن "عدم دلالة" وفق العتبة التقليدية (0.05)، بل تشير إلى اقتراب من الدلالة ($\text{Marginal Significance}$)، وهو ما كان يستدعي قراءة أكثر دقة؛ إذ قد يعكس ذلك وجود فروق فعلية لكنها ضعيفة أو متأثرة ببنية العينة. فمثلاً، في ظل توزيع غير متوازن للفئات (كارتفاع نسبة فئة خبرة معينة أو سيطرة فئة تعليمية محددة)، قد تفقد الاختبارات قدرتها على الكشف عن فروق قائمة فعلياً.

□ كما أن غياب أي مؤشر لـ **حجم الأثر** يحرم التحليل من بعده التفسيري؛ إذ لا يكفي معرفة أن الفروق غير دالة إحصائيًا، بل يجب تقدير **مدى أهميتها العملية**. فقد تكون الفروق صغيرة عدديًا ولكنها ذات دلالة تنظيمية، أو العكس. على سبيل المثال، لو كان الفرق بين متوسطات فئات المؤهل بسيطًا (كـ 4.10 مقابل 3.95) فقد لا يظهر دالًا إحصائيًا، لكنه قد يعكس اختلافًا في نمط استخدام التكنولوجيا بين الفئات، وهو أمر ذو أهمية تطبيقية.

□ ويزداد القصور التحليلي وضوحًا في عدم الربط بين نتائج الفروق وبنية الظاهرة؛ فعدم وجود فروق بحسب المؤهل العلمي قد يُفسَّر بأن تكنولوجيا المعلومات أصبحت جزءًا معياريًا في بيئة العمل الأمنية، بحيث لا تختلف إدراكاتها باختلاف المستوى التعليمي، أو قد يعكس أن طبيعة الأنظمة المستخدمة لا تتطلب مهارات معرفية متقدمة، وهو تفسير مؤسسي غاب تمامًا عن التحليل.

□ كذلك لم يتم فحص افتراضات الاختبار الإحصائي (مثل تجانس التباين أو اعتدال التوزيع)، رغم أن تطبيق ANOVA على بيانات مستمدة من مقياس ليكرت وعلى فئات غير متكافئة عدديًا قد يؤثر في دقة النتائج. وهذا الإغفال يجعل القرار الإحصائي صحيحًا من حيث الشكل، لكنه غير مكتمل من حيث الضبط المنهجي.

□ يتجه هذا النمط من المعالجة إلى تثبيت التحليل في مستوى “القرار الإحصائي”، دون الانتقال إلى مستوى “التفسير العلمي”، حيث تُفهم النتائج ضمن سياقها التنظيمي والإداري، وتُربط بخصائص العينة وطبيعة البيئة المؤسسية، وهو ما يحدّ من القيمة التفسيرية الحقيقية للإحصاء الاستدلالي المستخدم.

اتساق التحليل مع المنهج المستخدم: قراءة نقدية في حدود التوظيف التحليلي

□ يستند اختيار المنهج الوصفي التحليلي إلى منطق منهجي مقبول في الدراسات المسحية التي تهدف إلى قياس الاتجاهات العامة، وهو ما يفسّر توظيف المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إلى جانب اختبارات الفروق الإحصائية بوصفها أدوات مناسبة من حيث المبدأ.

□ غير أن هذا التوظيف ظل محصورًا في حدوده الإجرائية، دون أن يمتد إلى بناء معالجة تحليلية تعكس طبيعة موضوع الدراسة، الذي لا يقتصر على توصيف مستوى المساهمة، بل يتطلب تفسير كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات في وظائف الموارد البشرية.

□ يتجلى ذلك في عرض النتائج على شكل متوسطات لكل مجال، حيث يظهر—على سبيل المثال—ارتفاع واضح في مجال إدارة ملفات الموظفين مقارنة بمجال الحوافز المعنوية، دون تفسير ما إذا كان هذا التفاوت يعكس اختلافًا جوهريًا في قابلية الوظائف للإسناد التكنولوجي؛ إذ من المنطقي أن تكون الوظائف ذات الطابع الإجرائي (كالأرشفة والرواتب) أكثر استجابة للتكنولوجيا من الوظائف ذات الطابع السلوكي (كالتحفيز والتفاعل الإنساني).

- انحصر التحليل الاستدلالي في اختبار الفروق بين الفئات الديموغرافية، وهو ما نقل مركز التحليل من العلاقة الجوهرية بين المتغيرات إلى مقارنة الإدراكات بين المجموعات. فبدل الإجابة عن سؤال: كيف تسهم التكنولوجيا في تحسين وظائف الموارد البشرية؟ أصبح التركيز على: هل تختلف هذه الإدراكات باختلاف المؤهل أو الخبرة؟
- لم يتم تحليل الترابط بين مجالات الدراسة نفسها، رغم أنها تمثل أبعادًا لمنظومة واحدة؛ إذ كان من الممكن على سبيل المثال فحص ما إذا كان ارتفاع استخدام التكنولوجيا في التخطيط يرتبط بارتفاع فعاليتها في التدريب أو تقييم الأداء، بما يكشف عن نمط تأثير متكامل.
- تعكس هذه الممارسات أن المنهج الوصفي التحليلي قد استخدم بوصفه إطارًا لتوصيف النتائج لا كأداة لتفسيرها إذ تحقق الاتساق على مستوى اختيار الأدوات، لكنه لم يتحقق على مستوى توظيفها في بناء تفسير علمي يوضح آليات تأثير التكنولوجيا داخل وظائف الموارد البشرية.

تقييم صدق وثبات الأداة وانعكاسه على التحليل

□ تشير قيمة Cronbach's Alpha البالغة (0.975) إلى مستوى مرتفع جدًا من الاتساق الداخلي، وهو ما يعزز موثوقية الأداة من حيث القياس الكمي لاستجابات المبحوثين. غير أن هذا الارتفاع المفرط يتطلب قراءة نقدية؛ إذ قد يدل، في بعض الحالات، على تقارب أو تكرار ضمني في صياغة الفقرات أكثر من كونه انعكاسًا لثراء بنائي متعدد الأبعاد.

□ تتضح هذه الإشكالية عند ملاحظة تقارب المتوسطات بين مجالات متعددة، رغم اختلافها المفاهيمي (مثل تقارب نتائج التدريب مع تقييم الأداء)، وهو ما يثير تساؤلًا حول مدى تمايز الأبعاد المقاسة فعليًا، أو ما إذا كانت الأداة تلتقط اتجاهًا عامًا نحو التكنولوجيا بدلًا من قياس أبعاد وظيفية مستقلة.

□ اقتصر التحقق من الصدق على الصدق الظاهري عبر التحكيم، دون اللجوء إلى اختبارات أكثر عمقًا مثل التحليل العامل، الذي يُعد ضروريًا في أدوات متعددة الأبعاد للتأكد من أن كل مجموعة فقرات تقيس بُعدًا مستقلًا بالفعل. غياب هذا الإجراء يجعل استقلالية المجالات السبعة افتراضًا منهجيًا غير مُدعم إحصائيًا.

□ لم تستثمر قوة الثبات المرتفعة في بناء تحليل أكثر عمقًا؛ إذ كان من الممكن توظيف هذه النتائج لدعم استخدام نماذج تحليلية متقدمة تفترض استقرار القياس، إلا أن المعالجة بقيت في حدود الوصف والفروق، دون الانتقال إلى اختبار البنية الكامنة للأداة أو العلاقات بين أبعادها.

تحليل معالجة المتغيرات الديموغرافية

المحور التحليلي	المعالجة الإحصائية في الدراسة	القراءة النقدية المتقدمة	الدلالة المنهجية
منطق إدخال المتغيرات	إدراج المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات مستقلة لاختبار الفروق	تم التعامل مع المتغيرات بوصفها أدوات مقارنة، لا كعوامل تفسيرية ضمن نموذج سببي	انتقال التحليل من تفسير الظاهرة إلى توصيف الفروق
بنية التحليل	تحليل كل متغير على حدة باستخدام t -test وANOVA	غياب تحليل التفاعلات (Interaction Effects) يحجب البنية المركبة للعلاقات بين المتغيرات	فقدان القدرة على تفسير التأثيرات المشتركة والمتداخلة
توزيع العينة	وجود تفاوت في أحجام الفئات الديموغرافية	لم يتم اختبار أثر عدم التوازن على القوة الإحصائية أو استقرار المتوسطات	احتمالية تحيز النتائج أو ضعف حساسيتها للكشف عن الفروق
مستوى التفسير	عرض النتائج بصيغة (وجود/عدم وجود فروق)	غياب تفسير تنظيمي للنتائج، مثل تفسير فروق "الجهاز" في ضوء اختلاف البنية التقنية	انقطاع بين النتائج الإحصائية والسياق المؤسسي
الوظيفة التحليلية للمتغيرات	استخدام المتغيرات لتجزئة العينة	لم تُستخدم كمدخل لفهم كيف تتشكل إدراكات التكنولوجيا داخل النظام التنظيمي	إضعاف القيمة التفسيرية للتحليل
الترابط بين المتغيرات	عدم اختبار العلاقات بين المتغيرات الديموغرافية نفسها	إغفال العلاقات البينية يحول المتغيرات إلى عناصر منفصلة بدل كونها نظامًا مترابطًا	غياب الرؤية النسقية (Systemic Perspective)
المحصلة المنهجية	تحليل فروق تقليدي	معالجة تفكيكية لا ترتقي إلى بناء نموذج تفسيري متعدد الأبعاد	محدودية العمق التحليلي رغم توفر بيانات تسمح بذلك

تقييم مستوى التفسير الإحصائي للنتائج: بين الوصف الكمي وغياب التأويل العلمي

□ اتجهت الدراسة إلى تفسير النتائج من خلال تصنيفات معيارية جاهزة (مرتفع/متوسط)، كما في الحكم على المتوسط الكلي (≈ 4.02) بأنه يعكس "مساهمة مرتفعة"، وهو تفسير يقوم على تحويل القيمة الرقمية إلى حكم تقويمي مباشر دون تحليل طبيعة هذه المساهمة أو حدودها.

□ هذا النمط من التفسير يخلط بين الإدراك الذاتي للعاملين وبين الأثر المؤسسي الفعلي للتكنولوجيا؛ فارتفاع المتوسط لا يعني بالضرورة أن التكنولوجيا حسّنت الأداء فعليًا، بل قد يعكس فقط اتجاهًا إيجابيًا عامًا نحو استخدامها.

□ لم يتم ربط النتائج بالإطار النظري الذي يفترض أن التكنولوجيا تؤثر بشكل متفاوت على وظائف الموارد البشرية؛ إذ يظهر—على سبيل المثال—تفوق واضح في المجالات الإجرائية (مثل إدارة الملفات) مقارنة بالمجالات السلوكية (مثل الحوافز)، دون تفسير هذا التفاوت في ضوء طبيعة كل وظيفة.

□ غياب التفسير السياقي المرتبط بالبيئة الأمنية، رغم أن هذه البيئة قد تفسّر ارتفاع بعض المجالات المرتبطة بالضبط المعلوماتي والانضباط الإداري، مقابل ضعف نسبي في المجالات المرتبطة بالسلوك التنظيمي.

□ يفضي هذا المسار إلى أن النتائج قُدمت بوصفها مؤشرات رقمية مكتملة بذاتها، دون تفكيك معناها أو ربطها بسياقها، وهو ما يجعل التفسير أقرب إلى عرض إحصائي منه إلى تحليل علمي معمّق.

نقد عمق التحليل الإحصائي المستخدم: فجوة بين الإمكانيات التحليلية ومستوى التوظيف

المحور التحليلي	المعالجة الإحصائية في الدراسة	القراءة النقدية المتقدمة	الدلالة المنهجية
مستوى الأدوات المستخدمة	الاقتصار على المتوسطات والانحرافات واختبارات الفروق	الاعتماد على أدوات وصفية-فروقية دون توظيف أدوات تحليل علاقات	تحليل عند المستوى الأولي لا يعكس تعقيد الظاهرة
تحليل العلاقة بين المتغيرات	غياب أي تحليل يربط تكنولوجيا المعلومات بوظائف الموارد البشرية	لم يتم اختبار التأثير المباشر أو غير المباشر بين المتغيرات	غياب البعد التفسيري للبحث
تحليل المجالات	عرض كل مجال بشكل منفصل	عدم تحليل الترابط بين المجالات (مثل التخطيط والتدريب)	فقدان الرؤية النسقية (Systemic Understanding)
اختبار الفرضيات	التركيز على الفروق الديموغرافية فقط	إهمال فرضيات العلاقة الجوهرية بين المتغيرات	انحراف مركز التحليل عن مشكلة الدراسة الأساسية
حساسية التحليل	جميع النتائج ضمن مستويات مرتفعة	احتمال وجود تحيز استجابي أو ضعف تمييز الأداة	تضخم الاتجاه العام دون تحقق من دقته
استثمار البيانات	بيانات متعددة الأبعاد (عدة مجالات)	لم تُستثمر في بناء نموذج تفسيري (مثل الانحدار)	فجوة بين غنى البيانات ومستوى التحليل
مستوى التعمق الإحصائي	تحليل وصفي + فروق	غياب النمذجة والتحليل متعدد المتغيرات	محدودية القدرة على تفسير الظاهرة

تقييم القدرة التفسيرية للنموذج الإحصائي

□ اتسمت المعالجة الإحصائية بغياب أي بناء نمذجي واضح يحدد طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية، حيث لم يتم تقديم إطار إحصائي يوضح مسارات التأثير أو درجة إسهام المتغير المستقل في تفسير التباين في المتغيرات التابعة.

□ اقتصرَت النتائج على عرض المتوسطات الحسابية بوصفها مؤشرات على مستوى المساهمة، دون الانتقال إلى تقدير قوة التأثير أو اتجاهه، وهو ما يجعل النتائج تعكس "مستوى إدراك" أكثر مما تعكس "نمط تأثير".

□ لم يتم التمييز منهجيًا بين مفهومي الارتباط والسببية إذ إن ارتفاع المتوسطات لا يبرهن على وجود تأثير فعلي للتكنولوجيا، بل قد يعكس اتجاهًا إيجابيًا عامًا لدى المبحوثين.

- يؤدي غياب هذا التمييز إلى تضيق القيمة التفسيرية للنتائج، حيث تبقى العلاقة بين المتغيرات ضمن إطار ضمني غير مُختبر، بدل أن تكون علاقة مُقاسة ومُفسَّرة إحصائيًا.
- في هذا السياق، لم تُستثمر طبيعة البيانات الكمية متعددة الأبعاد في بناء نموذج تحليلي يمكنه تفسير التباين بين المجالات أو تحديد الأبعاد الأكثر تأثيرًا بالتكنولوجيا، وهو ما كان سيمنح الدراسة قوة تفسيرية أعلى

الحكم المنهجي الشامل على التحليل الإحصائي

- تظهر الدراسة التزامًا واضحًا باستخدام أدوات إحصائية سليمة من حيث البناء الإجرائي، حيث تم توظيف الإحصاءات الوصفية واختبارات الفروق بصورة منضبطة، ما يمنحها حدًا أدنى من الصدق الكمي.
- هذا الالتزام لم يُترجم إلى عمق تحليلي مواز؛ إذ بقيت المعالجة ضمن إطار وصفي-فروقي، دون الانتقال إلى بناء تفسير علمي للعلاقات بين المتغيرات، رغم أن موضوع الدراسة يتطلب ذلك.
- يظهر اختلال منهجي بين قوة الأداة المستخدمة—التي اتسمت بثبات مرتفع وتعدد أبعاد—وبين محدودية الأساليب الإحصائية الموظفة، مما يعكس عدم استثمار الإمكانيات التحليلية الكامنة في البيانات.
- اتجه التحليل إلى توصيف الاتجاهات العامة وتحديد الفروق بين الفئات، دون بناء نموذج يفسر كيفية تشكّل هذه الاتجاهات أو العوامل التي تتحكم بها.
- تصنف المعالجة الإحصائية بوصفها متقدمة تقنيا في مستواها الوصفي، لكنها محدودة تفسيريا إذ نجحت في تقديم صورة كمية منظمة للظاهرة، لكنها لم ترتق إلى تفسير بنيته أو آليات تأثيرها ضمن إطار تحليلي متكامل.

شكرا لكم