

اسم المقرر: دراسات نقدية 1 (MGM813)  
التكليف التاسع: (نقد النتائج والتوصيات)  
إعداد: تشريك علم الدين عموري  
أستاذ المقرر: د. عادل عصام رأفت محمد داوود

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد  
البشرية





عنوان الدراسة: (تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التربية  
بالمملكة العربية السعودية – دراسة ميدانية -)  
عام النشر: 2024م

المجلة النشرة: (المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية)

أسم الباحثين: ثمره حسن عبد الله الشهري - عبد الرحيم نادر عبد الرحيم إسماعيل  
الرابط:

[https://www.researchgate.net/publication/385757533\\_tathyr\\_alt\\_hwl\\_alrqmy\\_ly\\_jwdt\\_ada\\_almward\\_albshryt\\_bwzart\\_altlym\\_bal\\_mmlkt\\_alrbyt\\_alswdyt\\_drast\\_mydanyh](https://www.researchgate.net/publication/385757533_tathyr_alt_hwl_alrqmy_ly_jwdt_ada_almward_albshryt_bwzart_altlym_bal_mmlkt_alrbyt_alswdyt_drast_mydanyh)

## نقد نتائج الدراسة

### الإيجابيات:

- 1- قام الباحثان بعرض النتائج بطريقة واضحة (مباشرة ومختصرة) حيث تم الإجابة على كل سؤال بحثي
- 2- كان أسلوب العرض (التسلسل) منطقياً، حيث بدأ بالإجابة على السؤال الأول (العلاقة والتأثير) باستخدام التحليل الإحصائي، ثم انتقل إلى السؤال الثاني (مستوى الجودة) باستخدام المتوسطات الحسابية والوصف. هذا يتبع التسلسل الطبيعي: أولاً إثبات وجود علاقة، ثم وصف حالة كل متغير.
- 3- فسر الباحثان النتائج تفسيراً منطقياً حسب المعطيات وهو (كلما تحسن مستوى التحول الرقمي كلما تحسنت جودة أداء الموارد البشرية).
- 4- النتائج جاءت مؤيدة تماماً لتوقعات الباحثين المذكورة في الفرضيات (تأثير إيجابي دال إحصائياً، مستوى مرتفع للمتغيرات).

### السلبيات:

- 1- كان من المنطقي عند الحديث عن (أقل الملامح) تقديم المتوسطات الحسابية لهذين البندين (استخدام الموارد دون إهدار، إنجاز المهام في الوقت) لتكون الصورة الكمية مكتملة.
- 2- كان من المفترض تقديم جدول واحد تلخيصي يوضح: نتائج تحليل الانحدار للفرضية الرئيسية، والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد التحول الرقمي الأربعة مرتبة تنازلياً، إضافة إلى المتوسطات الحسابية للبنود الخاصة بـ (أبرز الملامح) و(أقل الملامح) لجودة الأداء، فعرض هذه الأرقام داخل فقرات نصية طويلة يفقد الوضوح ويجعل المقارنة صعبة للقارئ ينتقل بين سطور النص لجمع الأرقام والمقارنة بينها، وهو ما تغنيه الجداول.
- 3- لم يفسر الباحثان لماذا كانت نسبة التفسير (85.3%) عالية جداً؟ هل هذا معتاد في الدراسات التنظيمية؟ أم قد يشير إلى مشكلة في قياس المتغيرات (كالتزامن أو تداخل في البناء المفاهيمي)؟ وكيف يؤدي كل بُعد من أبعاد التحول الرقمي إلى تحسين الجودة؟ ما هي الآلية؟ (مثلاً، هل التخطيط الاستراتيجي يوفر وضوحاً يقلل الإهدار؟).
- 4- هناك تناقض واضح: كيف نوفق بين وجود (مستوى مرتفع) للتحول الرقمي والأداء، وبين كون (استخدام الموارد دون إهدار) و(إنجاز المهام في الوقت) من أقل الملامح؟ هذا تناقض مهم يتطلب تفسيراً (ربما يكون التحول الرقمي يركز على الأدوات وليس على كفاءة العمليات؟).
- 5- لم يتم ذكر النتائج الإحصائية الكاملة للفرضيات الفرعية (تأثير كل بُعد على حدة) في هذا الملخص، بل تم التركيز على النموذج الكلي فقط.

## نقد توصيات ومقترحات الدراسة

### الإيجابيات:

- 1- عُرِضَت التوصيات والمقترحات في صورة نقاط متسلسلة، مما يسهل قراءتها.
- 2- هناك محاولة للربط المباشر مع بعض النتائج (مثل مشكلة إنجاز المهام).
- 3- هناك تسلسل منطقي حيث بدأت بالتوصيات الفردية ثم انتقلت إلى الاستراتيجية والقيادة.

### السلبيات:

- 1- جميع التوصيات عامة ونظرية مثل (تحسين استخدام الموارد)، (تبني منهجيات مبتكرة)، وليس بها أي إجراءات ملموسة أو مسئولين محددين أو مؤشرات قياس، فهي غير قابلة للتنفيذ فعلياً.
- 2- لا تعكس التوصيات أية خصوصية لقطاع التعليم أو السياق السعودي.
- 3- التوصيات سطحية فمثلاً: المشكلة التي تقول أن هناك (عدم إنجاز المهام في الوقت)، جاءت التوصية كالتالي (تشجيع الإنجاز في الوقت)، لم تتساءل الدراسة عن السبب (هل هو ضغط عمل؟ تدريب غير كاف؟ أنظمة معقدة؟) لتقدم حلاً جذرياً.
- 4- لا توجد توصية بإجراء دراسة نوعية تكميلية لفهم كيف ولماذا حدث التأثير، مما كان سينتج توصيات أدق.
- 5- لا تهدف المقترحات لمعالجة قضايا أوسع أو تحقيق أثر مجتمعي أكبر (كربط ذلك برضا الطلاب أو جودة التعليم).
- 6- أهملت المقترحات تماماً باقي أبعاد التحول الرقمي التي تناولتها الدراسة (كاستقطاب المهارات وتطوير القادة).



# Thank You