

دراسات نقدية 2

الواجب 10



دراسات نقدية2

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

الأجندة

الأهداف العامة	1
متطلبات المهمة	2
معلومات عامة عن الدراسة	3
التقييم النقدي للمراجع	4
التحليل المقارن للدراسات وربطها بالفرضية	5
التقييم العام	6

الواجب

10

الهدف



1. تقييم حداثة وجودة المراجع العلمية.
2. تحليل ملائمة وتنوع المصادر وارتباطها بموضوع الدراسة.
3. تقويم توظيف المراجع في دعم التحليل والفرضيات.

متطلبات المهمة

- تقييم حداثة المراجع ومدى مواكبتها للتطورات العلمية في مجال الدراسة.
- تحليل تنوع المصادر المستخدمة وشمولها لمراجع علمية محكمة وتقارير موثوقة.
- فحص مدى ارتباط المراجع بموضوع الدراسة ومتغيراتها بشكل مباشر.
- تقييم جودة توظيف المراجع في دعم الإطار النظري والحجج البحثية.
- تحليل الترابط المنطقي بين الدراسات السابقة وعدم الاكتفاء بالسرد الوصفي.
- التحقق من الالتزام بأسلوب التوثيق العلمي (APA 7) ودقته.
- تقديم حكم نقدي شامل يعكس قوة المراجع ودورها في تعزيز مصداقية البحث.



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.

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 الامنية
- اداة الدراسة : الاستبانة وتحليل البيانات باستخدام الاختبارات الاحصائية.

فرضيات الدراسة:

- نظراً للطبيعة المسحية للدراسة، فإن الباحث وتماشياً مع هذه المنهجية، لم يتم بصياغة فرضيات لأسئلة الدراسة، كونها أكثر مناسبة لقياس العلاقة السببية ودراسة المساهمة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مساهمة تطبيق التكنولوجيا، في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني، حسب متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وجهاز العمل، والرتبة والمسمى الوظيفي).

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

- 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 (الأرشيف الإلكتروني) 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 المخاطر، من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.

1. أبو أمونة، يوسف (2013) "واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة : كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، تخصص إدارة الأعمال، ص: 110-112.
2. أحمد، أحمد، حافظ، يوسف (2013)، النشر الإلكتروني ومشروع المكتبات الرقمية العالمية والدور العربي في رقمنة وحفظ التراث الثقافي. ط 1، القاهرة : دار النهضة، مصر للطباعة والنشر، ص. 27
3. بنجي، إبراهيم (2005) "صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء. المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة ورقلة، الجزائر. 8-9 أيار 2005.
4. بنسترة، أمال (2016). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين سير المصارف : دراسة حالة بنك القرض الشعبي الجزائري - وكالة ثنية الحد. رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات غير منشورة، جامعة جيلالي بونعامة - خيس مليانة، الجزائر.
5. بن زعمة، عبد القادر (2018). دور الحكومة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية - أنموذج لتوظيف الإلكتروني بالجزائر. *مجلة العلوم القانونية السياسية*، المجلد 09، العدد 2، ص: 396-413.
6. التكريتي، سعد غالب، والعلاق، بشير عباس، الأعمال الإلكترونية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002م.
7. الجداية، محمد (2008). مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومساهمته على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*. المجلد 4، العدد 2.

8. خروب، ناصر (2016). مساهمة قدرات الأعمال الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي في قطاع التجارة الأردني دراسة حالة "مجموعة ساعمو للاستثمار". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
9. الخوارزمي، عبد الحكيم أحمد، إدارة الموارد البشرية إلى أين، الخوارزمي، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2003م
10. أبو شبيخ، نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000م.
11. دحيما بلوية (2012)، "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3 : كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، ص 7
12. شوب، نصيرة (2013)، "الإدارة الإلكترونية في الجزائر دراسة ميدانية حول أنظمة النقد الآلي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3 : كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم الاعلام والاتصال، تخصص مجتمع معلومات، ص 47.
13. الربابعة، علي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003م.
14. الزبادات، محمد عواد، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008م.
15. أبو زيد، محمد خير، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005م.
16. حيف الله نسيم (2017). استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومساهمته على تحسين الجودة التعليمية دراسة عينة من الجامعات الجزائرية. رسالة دكتوراه في علوم التسيير، شعبة تسيير منظمات غير منشورة، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.

26. الكردي، منال(2002). مقدمة في نظم المعلومات الإدارية: النظرية. الأدوات. التطبيقات» مطابع الدار الجامعية، الإسكندرية: مصر.
27. مانع، صبرينة (2015)، "مساهمة استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات. دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، ص 14 ..
28. مراد وقسوم (2020): "مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية بمؤسسة بريد الجزائر وحدة عين الدفلى" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجيلالي بوعقمة، خميس مليالة، الجزائر.
29. النجار، فريد (2008)، *الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق*. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، ص: 242.
30. نعيمة، براك (2009). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا: الجزائر، العدد السابع، 273-288.
31. الهزام، محمد. (2016). "مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة". المجلة الجزائرية لاقتصاد والإدارة، العدد السابع.
32. الفوش، أبو بكر محمود، الحكومة الإلكترونية، مجموعة النبل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2006م

17. طلحي فاطمة الزهراء (2014)، "أهمية تدريب الموارد البشرية لتفعيل الإدارة الإلكترونية في الجزائر"، *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة بسكرة: العدد 34 / 35، مارس 2014، ص 2
18. طوغري، فاطمة (2015) "مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران 2، الجزائر.
19. السالم، مؤيد سعيد، وصالح، عادل خرحوش، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، الطبعة الثانية، 2006م.
20. السلي، علاء عبد الرزاق، الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008م.
21. عبدالقادر، قيندار(2008) "إبرام العقد لإداري الإلكتروني وإثباته"، *مجلة الرافدين للحقوق*، العراق: جامعة الموصل، المجلد 10، العدد 37، ص 151 - 152.
22. العتيبي، عزيزة (2010)، "مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية" دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاستراتجية" رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي
23. الغوطي، إبراهيم (2006) "متطلبات نجاح مشروع الحكومة الالكترونية من وجهة نظر الإدارة العليا في الوزارات الفلسطينية". الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
24. القري، عبدالله (2016) "الثقافة التنظيمية ودورها في فاعلية تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة المالية بالرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية: جامعة تاييف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارة، قسم العلوم الإدارية، تخصص العلوم الإدارية، ص 41 - 42.
25. القري، عبد الرحمن (2007)، "تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومساهمتها على إدارة الموارد البشرية لدراسة حالة"، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص علوم تجارية، فرع إدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

1. Carrol, Wendy and Wager, Terry (2010) Is there a relationship between
2. information technology adoption and human resource management?. *Journal of small business and enterprise development*, Vol. 17, No. 2, Emerald Group Publishing Limited.
3. Huub Ruel , Tanya Bondarouk , Jan kees Looise , e-*HRM :Innovation or Irritation* , www.bnet.com , 2004 .
4. Li MA, Maolin YE , "The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management," *Open Journal of Social Sciences*, Wuhan (China): *Scientific Research open accese*, n3, 7 April 2015.p72.
5. Parry et al "(2007) *HR and Technology : Impact and Advantages*, www.cipd.co.uk , 2007 .
6. Peter Baloh, Peter Trikman,(2003). *Influence of Internet and Information technology on Work and Human Resource Management*, , Available at: www.informingscience.org.
7. Raymond, L., & Bergeron, F. (2016). Enabling the business strategy of SMEs through e-business capabilities: a strategic alignment perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 108(5), 577-595.
8. Sun, H., Han, B., & Yu, C. (2015, March). Research and Application on
9. Human Resource Management Information System in China First-class
10. Hotels. In *2015 International Conference on Education Technology*,
11. *Management and Humanities Science (ETMHS 2015)*. Atlantis Press.
12. Trang, S. T. N., Zander, S., de Visser, B., & Kolbe, L. M. (2015). Towards an importance-performance analysis of factors affecting e-business diffusion in the wood industry. *Journal of Cleaner Production*, 15, 1-9.
13. Teresa Torres-Coronas , Mario Arias-Oliva , *Encyclopedia of Human Resource Information Systems : Challenges in e-HRM* , IGI Global , Hershey , USA , www.books.google.com , 2009

14. Joshi, D. Mamoudou, S. (2014). "Impact of Information Technology in Human Resources Management". *Global Journal of Business Management and Information Technology*, Vol.4, page 33-41
15. Suganthiya, M. (2021). *Impact of Technology on Human Resource Management*. University of Madras, *International Journal of Business Intelligence and Innovation*, page 449-456
16. Laudon , K & Laudon ,J (2006) *Management Information Systems* , Prentice Hall , New Jersey , USA , 9th ed.,

جدول التقييم النقدي للمراجع في الرسالة

المعيار	مستوى التقييم	التحليل النقدي المتخصص	الأثر الأكاديمي	التوصية التحسينية
حدثة المراجع	ضعيف	يلاحظ أن غالبية المراجع تعود للفترة (2000-2016)، مع غياب شبه تام للدراسات الحديثة (2020-2023)، باستثناء مرجع أجنبي محدود	يضعف مواكبة الدراسة للتطورات الحديثة في مجال e-HRM والتحول الرقمي	إدراج دراسات حديثة من مجلات محكمة Scopus Q1 لتعزيز المعاصرة
تنوع المصادر	متوسط	تنوع شكلي (كتب، رسائل، مقالات)، إلا أن الاعتماد المفرط على رسائل ماجستير يقلل من القيمة العلمية	يقلل من عمق التحليل ويضعف القوة التفسيرية	تعزيز المراجع بمقالات علمية محكمة وتقارير دولية
جودة المصادر العلمية	متوسط إلى ضعيف	نسبة كبيرة من المصادر غير منشورة (رسائل جامعية)، مع محدودية في المجالات العالمية المحكمة	يؤثر سلباً على مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم	استبدال جزء من المراجع بمصادر ذات معامل تأثير مرتفع

جدول التقييم النقدي للمراجع في الرسالة

المعيار	مستوى التقييم	التحليل النقدي المتخصص	الأثر الأكاديمي	التوصية التحسينية
الملاءمة بموضوع الدراسة	جيد	معظم المراجع تدور حول تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، مع ارتباط عام بالموضوع	يدعم الإطار النظري بشكل مقبول	تعميق الربط المباشر بين كل مرجع ومتغيرات الدراسة
توظيف المراجع داخل النص	ضعيف	يظهر نمط سردي وصفي في عرض الدراسات السابقة دون تحليل نقدي أو مقارنات معمقة	يقلل من مستوى التفكير التحليلي ويضعف بناء الفرضيات	تحويل العرض إلى تحليل مقارن
الترابط المنطقي بين الدراسات	ضعيف	عرض الدراسات بشكل منفصل دون بناء تسلسل فكري تراكمي	يؤدي إلى تفكك الإطار النظري	إعادة تنظيم الدراسات وفق محاور مفاهيمية
الالتزام بتوثيق APA	متوسط	وجود تباين في طريقة كتابة المراجع (عربية/أجنبية) وعدم توحيد النمط	يقلل من الاحترافية الأكاديمية	توحيد التوثيق وفق APA 7 بدقة

تحليل حادثة المراجع

يتبين من تحليل قائمة المراجع في هذه الرسالة أن غالبية المصادر تتركز في الفترة ما بين (2000-2016)، مع اعتماد محدود جداً على دراسات حديثة، حيث لا يظهر حضور واضح لأدبيات ما بعد عام 2020 باستثناء مرجع أجنبي واحد تقريباً. ويُعد ذلك مؤشراً على ضعف مواكبة الإطار النظري للتطورات المعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الذي شهد تحولات جوهرية في ظل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي. هذا القصور الزمني قد يؤدي إلى بناء استنتاجات تستند إلى بيئة معرفية لم تعد تعكس الواقع التنظيمي الحالي.

تحليل تنوع المصادر

تكشف قائمة المراجع عن تنوع شكلي في المصادر، حيث تشمل كتباً أكاديمية، ورسائل ماجستير، ومقالات علمية، إلا أن هذا التنوع لا ينعكس بصورة متوازنة من حيث الجودة العلمية. إذ يلاحظ اعتماد مرتفع على الرسائل الجامعية غير المنشورة، مقابل محدودية في استخدام المقالات المنشورة في مجلات علمية محكمة، خاصة على المستوى الدولي. كما أن حضور التقارير المهنية أو الدولية يكاد يكون غائباً، مما يحد من قدرة الدراسة على تقديم منظور تطبيقي معاصر، ويجعل الإطار النظري أقرب إلى الطابع المحلي منه إلى الطابع العالمي.

تحليل الارتباط بموضوع الدراسة

من حيث الملاءمة، تُظهر المراجع المستخدمة ارتباطاً عاماً بموضوع الدراسة، إذ تركز معظمها على تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وهو ما يتوافق مع عنوان الرسالة. إلا أن هذا الارتباط يبقى في كثير من الأحيان على مستوى عام، دون توجيه مباشر نحو متغيرات الدراسة الدقيقة، مثل توظيف تكنولوجيا المعلومات في وظائف الموارد البشرية بشكل تفصيلي. كما يُلاحظ إدراج بعض المراجع ذات الطابع النظري العام أو التقليدي، والتي لا تعكس بشكل مباشر طبيعة البيئة الإلكترونية محل الدراسة، مما يؤدي إلى ضعف في بناء إطار مفاهيمي دقيق ومحدد

تحليل طريقة التوظيف العلمي للمراجع

يتضح من مراجعة فصل الدراسات السابقة أن الباحث اعتمد أسلوب العرض الوصفي للدراسات، حيث يتم تقديم كل دراسة بشكل منفصل من خلال عرض أهدافها ومنهجيتها ونتائجها، دون إجراء تحليل نقدي مقارنة بينها. فلا تظهر محاولات واضحة لاستخلاص أوجه الاتفاق أو الاختلاف بين الدراسات، ولا يتم ربط نتائجها بشكل مباشر بفرضيات الدراسة الحالية. كما أن توظيف المراجع لا يرتقي إلى مستوى استخدامها كأداة تفسيرية تدعم العلاقات بين المتغيرات، بل يقتصر في كثير من المواضيع على التلخيص، وهو ما يعكس ضعفاً في مهارات التركيب العلمي (Synthesis) يؤثر سلباً على قوة الإطار النظري.

جدول مقارنة الدراسات السابقة

التحليل النقدي	موقفها من فرضية الدراسة (عدم وجود فروق)	أبرز النتائج	المتغير المدروس	الدراسة
دراسة حديثة نسبياً، لكنها في سياق جزائري مختلف عن القطاع الأمني	✗ يتعارض مع الفرضية	وجود تأثير إيجابي واضح للتكنولوجيا على وظائف HR	استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية	مراد وقسوم (2020)
مجال تعليمي وليس إداري مباشر، مما يحد من التعميم	✗ يتعارض جزئياً	تحسن في جودة الأداء باستخدام التكنولوجيا	تكنولوجيا المعلومات والجودة التعليمية	ضيف الله (2017)
قطاع مصرفي، يختلف في طبيعة العمل عن القطاع الأمني	✗ يتعارض	تأثير إيجابي على الأداء	دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المصرفي	يسرة أمل (2016)
دراسة تطبيقية جيدة لكنها غير حديثة نسبياً	✗ يتعارض	تحسين الأداء وزيادة الكفاءة	تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية	طواطي (2015)
دراسة قديمة نسبياً تقلل من قوة الاستدلال الحالي	✗ يتعارض	وجود دور كبير للتكنولوجيا في تطوير الأداء	استخدام التكنولوجيا في HR	الحجي (2010)
دراسة أجنبية قوية، تعزز البعد الدولي	✗ يتعارض	علاقة قوية بين e-HRM وتحسين الأداء	e-HRM والأداء التنظيمي	سن وآخرون (2015)
سياق صناعي مختلف عن بيئة الدراسة	✗ يتعارض	تأثير إيجابي واضح	نظم المعلومات والكفاءة التشغيلية	ترانغ وآخرون (2015)
دراسة قديمة نسبياً لكنها نظرية مهمة	✗ يتعارض	تحسين عمليات HR	تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية	Carroll & Wager (2010)
قديمة، تقلل من حداثة الإطار النظري	✗ يتعارض	تعزيز الكفاءة التنظيمية	تكنولوجيا المعلومات وكفاءة HR	Hubel et al. (2007)

ربط الدراسات بمحاور التحليل داخل الفرضية

الدراسة	المتغير المدروس	النتائج	موقفها من فرضية الدراسة	التحليل النقدي
مراد وقسوم (2020)	استخدام تكنولوجيا المعلومات في HR	وجود تأثير إيجابي	يدعم الفرضية (وجود فروق)	دراسة حديثة نسبياً لكنها محلية
ضيف الله (2017)	أثر التكنولوجيا على الجودة التعليمية	تأثير إيجابي	يدعم الفرضية جزئياً	خارج القطاع الأمني
سن وآخرون (2015)	e-HRM والأداء	علاقة قوية	يتعارض مع الفرضية (عدم وجود فروق)	دراسة أجنبية قوية
ترانغ وآخرون (2015)	نظم المعلومات والكفاءة	تأثير واضح	يدعم الفرضية	سياق صناعي مختلف

➤ التقييم النقدي للمراجع

يستند هذا التقييم إلى تحليل جودة، حداثة، وتوظيف المراجع ضمن الإطار النظري

➤ يكشف التحليل أن الإطار المرجعي في الرسالة يعاني من قصور في حداثة المصادر، حيث يتركز معظمها في فترات زمنية سابقة للتحويلات الرقمية المعاصرة، وهو ما يحدّ من قدرة الدراسة على تمثيل التطورات الحديثة في مجال توظيف تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

➤ كما يتضح أن عرض الدراسات السابقة اتخذ طابعاً وصفيّاً تجميعياً، دون توظيف منهجية تحليلية قائمة على المقارنة أو التركيب العلمي، مما أضعف من بناء تفسير تراكمي قادر على دعم منطق الدراسة.

➤ بالرغم من وجود ارتباط عام بين المراجع وموضوع البحث، إلا أن هذا الارتباط بقي على مستوى مفاهيمي واسع، ولم يُفَعَّل بصورة منهجية تخدم متغيرات الدراسة بشكل مباشر، الأمر الذي أدى إلى محدودية في دقة الإطار المفاهيمي.

➤ يظهر تباين نظري بين الأدبيات السابقة التي تميل إلى إثبات الأثر الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات، وبين الفرضية الصفرية التي تتبناها الدراسة، وهو ما يعكس وجود فجوة تحليلية لم تُدعّم بشكل كافٍ ضمن الإطار المرجعي.

➤ يمكن توصيف الإطار المرجعي بأنه متماسك من حيث الارتباط العام، لكنه محدود من حيث العمق التحليلي والقدرة التفسيرية.

شكرا لكم