

فضاء بحثة



قضايا بحثية

إعداد الطالب
محمد فراج الفراج

6

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

الأجندة

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

تفاصيل الدراسة

- عنوان الرسالة: أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء التنظيمي
- الجامعة: جامعة الشرق الاوسط – الاردن
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي الكمي التحليلي
- أداة الدراسة: الإستبانة والمقابله مدينة الملك عبدالله ابن الحسين الصناعية
- مجتمع الدراسة: عينة من العاملين في مدينة الملك عبدالله ابن الحسين الصناعية

6

عنوان الدراسة

الاتساق المنهجي مع طبيعة الدراسة : عبارة دراسة حالة توعي بتصميم نوعي معمق بينما الدراسة اعتمدت على منهج وصفي كمي وهذا يسبب عدم انسجام بين العنوان والمنهجية الفعلية

❑ عدم الإشارة لطبيعة البيانات (ميدانية/استبائية) يقلل من قدرة العنوان على تمثيل البناء المنهجي للدراسة

❑ قابلية الفهرسة وقوة المصطلحات العلمية : يتضمن العنوان مصطلحات بحثية قابلة للفهرسة (E-HRM، الأداء التنظيمي) ما يسهل تصنيف الدراسة في قواعد البيانات الأكاديمية

❑ غياب الإشارة إلى الأبعاد التحليلية أو النظرية يجعل العنوان أقرب للوصف العام وليس الطرح البحثي المتخصص

6

عنوان الدراسة

- **التحديد المكاني والزمني ودقته :** يحدد العنوان المجال المكاني بوضوح (مدينة عبد الله الثاني الصناعية – عمان) مما يعزز الصدق الخارجي ويضع الدراسة في سياق صناعي محدد
- **رغم وضوح الحيز المكاني** يفتقر العنوان إلى تحديد زمني ما يجعل الارتباط بين النتائج والتحوللات الرقمية الحديثة أقل وضوحا
- **الدقة المفاهيمية واتساق المتغيرات :** يوضح العنوان المتغيرين الرئيسيين (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية - الأداء التنظيمي) لكنه يبقيهما عامين دون تحديد الأبعاد الفرعية التي استخدمتها الدراسة فعليا مما يخلق فجوة بين صياغة العنوان والتطبيق الإجرائي
- **استخدام كلمة تطبيق** لا يوضح مستوى النضج الرقمي أو طبيعة الأنظمة المستخدمة ما يقلل من الدقة المفاهيمية للعلاقة المدروسة

6

عنوان الدراسة

□ لموضوعية والحياد العلمي : يحافظ العنوان على حياد منهجي باستخدام مفردة أثر التي لا تفترض نتيجة مسبقة لكنه لا يوضح نوع التأثير المتوقع أو مستوى التحليل (فردى، إدارى، تنظيمى) ما يحد من القوة التفسيرية للعنوان

□ الاختصار اللفظى وشكل الصياغة : العنوان مباشر ويستخدم لغة علمية مفهومة لكن طوله النسبى يقل من رشاقتة الأسلوبية عند إعادة استخدامه فى الاقتباس أو الفهرسة

□ يمكن ضغط العنوان بصيغة اقصر مع الحفاظ على المتغيرات الرئيسة (مثلا حذف عبارة دراسة حالة أو نقلها الى العنوان الفرعى) بما يحقق توازنا افضل بين الدقة والايجاز

□ التركيب الحالى يميل الى الأسلوب الوصفى أكثر من الأسلوب التحليلى ولا يلمح الى البعد النظرى أو المنهجى الذى تنطلق منه الدراسة

6

عنوان الدراسة

الأصالة والعدالة العلمية : العنوان يعالج موضوع معاصر يجمع بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية مما يمنحه حداثة فكرية واتساق مع التوجهات العالمية في تطوير المنظمات مع ذلك يظل العنوان عام نسبيا ولا يظهر ملامح السياق الصناعي المحلي بدقة إذ كان من الممكن الإشارة إلى طبيعة القطاع أو مستوى التحول الرقمي في المدينة الصناعية لإبراز القيمة التطبيقية وتعزيز تميز الدراسة مقارنة بالأعمال السابقة في المجال

الترباط المنطقي والبنية التركيبية : يعتمد العنوان على تسلسل منطقي واضح يبدأ بالمتغير المؤثر (تطبيق الموارد البشرية الإلكترونية) ثم ينتقل إلى المتغير التابع (الأداء التنظيمي) وهو ما يمنحه بناء بحثي متسق مع منهج الدراسات الكمية لكن عدم تحديد أبعاد كل متغير يجعل الترباط دلاليا أكثر من كونه سببي وكان من الممكن تعزيز البناء التركيبي بإضافة توصيف مختصر للعلاقة البحثية مما يمنح العنوان قوة تفسيرية أعلى ويزيد من اتساقه الداخلي

مقدمة الدراسة

□ غياب البناء المنطقي المتدرج نحو المشكلة البحثية : المقدمة لا تقدم مسار فكري يقود القارئ بشكل طبيعي من أهمية التحول الرقمي إلى موضوع الدراسة نفسه إذ تنتقل مباشرة إلى الحديث عن دور التكنولوجيا دون تمهيد نظري مدروس أو ربط تدريجي يوضح لماذا هذا الموضوع مهم في السياق الصناعي الأردني بالتحديد وهذا الافتقار إلى التدرج يجعل المقدمة منفصلة جزئياً عن الإطار التطبيقي للدراسة

□ ضعف الخلفية النظرية الخاصة بتفاعل التكنولوجيا مع وظائف الموارد البشرية

لم تبين المقدمة على أساس نظري واضح يشرح كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على الممارسات الإدارية داخل بيئة صناعية حيث كان من المفترض تقديم خلفية تظهر منطق التحول الرقمي ومستويات تطبيقه ونقاط ضعفه وهو ما يعد ضروري لأن توظيف E-HRM ليس مفهوم تقني فحسب بل يرتبط ببنية تنظيمية وسلوكية لم يتم إبرازها

مقدمة الدراسة

□ عرض محدود للأدبيات السابقة دون إبراز الاتجاهات العلمية الداعمة للدراسة

لم تقدم مراجعة موجزة تشير إلى فجوات معرفية حقيقية في الدراسات السابقة بل اكتفت بطرح عام لا يظهر النماذج النظرية أو التجارب الدولية التي يمكن الاستناد إليها غياب هذا العرض يقلل من عمق المقدمة ويبعدها عن الأسلوب البحثي المتعارف عليه في الدراسات العليا

□ لغة أكاديمية سليمة ولكن التركيب يميل إلى السرد العام دون تحليل مفاهيمي

الأسلوب جيد من ناحية اللغة لكنه يعتمد على الطرح الانشائي أكثر من التحليل إذ انه من الضروري تقديم ربط تحليلي بين المصطلحات الأساسية مثل التحول الرقمي وإدارة الأداء وإظهار كيف يتفاعل هذان البعدان داخل بيئة صناعية ذات حساسية أمنية

6

مقدمة الدراسة

□ غياب التمهيد الكافي الذي يربط المقدمة بالمشكلة البحثية

لا تتضمن المقدمة انتقال منطقي يظهر القصور أو التحديات الفعلية في تطبيق الموارد البشرية الإلكترونية داخل المدينة الصناعية وهذا يجعل ظهور المشكلة البحثية يبدو منفصل عن الخلفية النظرية بدل أن يكون نتيجة طبيعية لها

□ إبراز غير كافٍ للفجوة البحثية التي تمثل الدافع العلمي للدراسة

الفجوة البحثية لم توضح بشكل كافٍ إذ غابت الإشارة إلى الدراسات التي تناولت علاقة E-HRM بالأداء التنظيمي في سياقات صناعية مشابهة مما يجعل حجة الباحثة في وجود فجوة معرفية أقل قوة. إذ إن تحديد الفجوة بدقة يعتبر شرط أساسي لصلابة البناء العلمي للدراسات العليا

6

مشكلة الدراسة

□ ضعف الترابط المنطقي والاتساق الفكري في البناء

اعتمدت الباحثة على مصدرين لتحديد المشكلة (الأدبيات، والمقابلات غير المهيكلية) لكن الربط بينهما جاء مفكك وغير قائم على تسلسل فكري يدعم ظهور المشكلة تدريجيًا إذا ظهرت مشكلة قصور تطبيق الموارد البشرية الإلكترونية كحكم وصفي عام دون أن تربطها الباحثة بشكل متين بالنتائج التي خرجت بها من المقابلات أو بالثغرات التي أظهرتها الأدبيات و هذا الافتقار للاتساق المنهجي جعل المشكلة تبدو منفصلة عن السياق العملي الذي تستند إليه الدراسة

□ الاستناد إلى فجوة بحثية غير مصاغة بدقة

ذكرت الباحثة أن الأدبيات تكشف وجود فجوة في مجال الأداء التطبيقي لكنها لم تحدد طبيعة هذه الفجوة أو مدى حدوثها أو نطاقها داخل القطاع الصناعي الأردني وأشارت إلى دراسة واحدة (Elsayy & ElBadawi Ali) وهذا لا يكفي لتأكيد وجود فجوة علمية خصوصاً مع غياب مراجعة نقدية تظهر اختلاف السياقات أو القيود المنهجية وهذا يعتبر نقطة ضعف لأن الفجوة البحثية هي الأساس الذي تبنى عليه المشكلة

6

مشكلة الدراسة

□ صياغة عامة لا تصل إلى مستوى التحديد المطلوب

المشكلة استخدمت عبارات مثل وجود تحديات ومشكلات في تطبيق التكنولوجيا لكنها لم تحدد:

❖ ماهية التحديات؟

❖ ما العلاقة بينها وبين الأداء التنظيمي؟

❖ أي أبعاد الأداء تأثرت؟

❖ ما مظاهر القصور في E-HRM؟

هذا الغموض يجعل المشكلة غير قابلة للقياس المباشر ويخفض من دقتها رغم أن الدراسة تعتمد منهج كمي يتطلب

صياغة محددة ومباشرة للمتغيرات

□ الاعتماد على مقابلات غير مهيكلة دون تحويلها إلى معطيات بحثية

أجرت الباحثة مقابلات مع مديري وعاملي المصانع لكنها لم تحول هذه النتائج إلى شواهد منهجية تدعم صياغة المشكلة بل اكتفت بسرد رأيهم بأن هناك مشكلات أو تحديات لذلك فإن غياب التحليل المتعمق لنتائج المقابلات –مثل تصنيفها أو ربطها بمحاور نظرية أضعف مساهمتها في تشخيص المشكلة وأصبحت مجرد وصف عام لا يقوم مقام الدليل

6

مشكلة الدراسة

□ العلاقة بين المتغيرات البحثية غير واضحة في صياغة المشكلة

لا تظهر بدقة كيف تؤثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي ولا تشرح الآلية أو المسار السببي بين المتغيرين حيث ظهر المتغير المستقل (E-HRM) والمتغير التابع (الأداء) كعنصرين منفصلين دون ربط تفسيري مما أضعف قدرة المشكلة على تبرير الفرضيات لاحقاً ويجعل العلاقة مفهومة شكلياً فقط

□ غياب الرؤية التطبيقية المتصلة بالسياق الصناعي الأردني

رغم أن المقابلات جرت داخل مدينة عبد الله الثاني الصناعية إلا أنها لم تبرز المشكلة الخصوصية التشغيلية للمصانع:

❖ حجم العمالة

❖ طبيعة المهام

❖ مستوى التحول الرقمي

❖ اعتماد الأنظمة الورقية مقابل الإلكترونية

غياب هذا التفصيل يجعل المشكلة عامة ولا تعكس الواقع الحقيقي للقطاع الصناعي، رغم أنه محور الدراسة الأساسية

6

مشكلة الدراسة

- ❑ ضعف الترابط بين المشكلة والأهداف والفرضيات
- ❑ صيغت بصورة واسعة بينما الأهداف لاحقاً جاءت محددة جداً (مثل قياس أثر الإعلان الإلكتروني أو التدريب الإلكتروني) و عدم الاتساق هذا يشير إلى أن المشكلة لم تبين لتكون المظلة المنطقية لبقية أجزاء الدراسة بل ظهرت كفقرة منفصلة لا تمهد بشكل كاف لصياغة الفرضيات أو لتبرير أبعاد المتغيرات

- ❑ غياب البناء اللغوي والمنهجي للسؤال البحثي
- السؤال البحثي الذي تختتم به الباحثة مشكلة الدراسة جاء عام ولم يشتمل على تحديد واضح للمجال أو المحاور التي ستقاس أو الإطار المفاهيمي الذي تستند إليه الدراسة إذا كان من المفترض صياغة سؤال يعكس:
 - ❖ علاقة سببية واضحة
 - ❖ سياق تطبيقي محدد
 - ❖ ارتباط مباشر بالأهداف والفرضياتلكن الصياغة الحالية لا تحقق هذا الانسجام

6

أهداف الدراسة

□ وضوح الارتباط بين الأهداف والممارسات الإدارية

تعكس الأهداف علاقة مباشرة بالممارسات اليومية داخل إدارات المنظمات الصناعية لكنها تبقى عامة في تناولها للعلاقة بين التكنولوجيا وكفاءة الأداء. يظهر أن الأهداف لم تحكم الربط بين مكونات التحول الرقمي من جهة ومظاهر الكفاءة التنظيمية من جهة أخرى مما يجعلها أقرب إلى وصف الواقع من بناء إطار تحليلي موجه

□ غياب التفريق بين مستويات التحليل وأبعاد العلاقة

تمزج الأهداف بين تحليل أثر التكنولوجيا وبين تحسين العمليات التشغيلية دون تحديد ما إذا كان الأثر مباشرا (مثل تحسين السرعة والكفاءة) أو غير مباشر (مثل العدالة التنظيمية أو رضا العاملين) و هذا الغموض يقلل من دقة القياس ويضعف القدرة على اشتقاق فرضيات قابلة للاختبار

6

أهداف الدراسة

□ صياغة الأهداف لا تظهر علاقة سببية واضحة

الصياغة الأصلية تركز على الوصف أكثر من التفسير مما يجعل العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والمتغيرات التابعة (الأداء التنظيمي بفروعه: المالي والإداري) علاقة ظاهرية وليست مبنية على منطق سببي و ضعف الصياغة السببية يؤثر على الصلاحية الإحصائية للنماذج لاحقا

□ غياب الإحالة إلى إطار نظري أو نموذج قياس

لا تستند الأهداف إلى نموذج علمي مثل نموذج تقبل التكنولوجيا (TAM) أو نظرية الكفاءة التشغيلية مما يجعلها مفتوحة على التأويل وغير مدعومة بإطار تفسيري يوجه الفرضيات و هذا النمط يضعف الاتساق العلمي ويجعل القياس عرضة للعمومية المفرطة

6

أهداف الدراسة

□ واقعية الأهداف وتماسكها مع بيئة البحث

تلامس الأهداف واقع التحول الرقمي لأنها تعالج عناصر جوهرية مثل التنظيم والكفاءة لكن عدم دمج خصوصية البيئة الصناعية في عمان داخل الأهداف يقلل من قدرتها على تفسير التحديات الفعلية داخل السياق المحلي و غياب هذا البعد السياقي يجعل الدراسة تبدو أقرب لنسخة عامة قابلة للتطبيق على أي قطاع

□ الاعتماد على مؤشرات عامة غير قابلة للتحليل الكمي

هناك تركيز على مفاهيم واسعة مثل مستوى الالتزام أو فعالية الأداء لكنها غير قابلة للقياس ما لم تترجم إلى مؤشرات كمية دقيقة و غياب تحديد هذه المؤشرات مسبقا يجعل الهدف البحثي واسعا وغير منضبط

يمكن تعزيز الأهداف بإضافة متغيرات مثل الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية أو جاهزية العاملين للتكنولوجيا لأنها قادرة على تفسير العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي بطريقة أكثر عمقا وواقعية

أهمية الدراسة النظرية العلمية

- تظهر بصياغة عامة لا توضح الفجوة المعرفية بدقة حيث اكتفت الدراسة بالاشارة الى التوسع في بحث متغيرات الموارد البشرية الرقمية دون بيان ما هي الثغرة النظرية التي تسعى لمعالجتها داخل الادبيات وهذا يجعل القيمة العلمية اقرب للعرض الوصفي من الاسهام البحثي الحقيقي
- تقدم الدراسة وصفا للمفاهيم الرئيسة لكنها لا ترتقي الى مستوى بناء نموذج تفسيري او ادماج نظري واضح مثل نماذج تقبل التكنولوجيا او نماذج الكفاءة التشغيلية مما يضعف قدرتها على تقديم مساهمة معرفية قابلة للاختبار
- لم تظهر حدود المعرفة السابقة حول العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والاداء التنظيمي مما يجعل صياغة الاهمية غير محكمة ولا تقدم مبررا علميا قويا لاجراء الدراسة

أهمية الدراسة النظرية العلمية

- تغيب الاضافة النظرية المتخصصة اذ لم تبين الاهمية ما اذا كانت الدراسة ستسهم في تطوير مفهوم او اختبار علاقة جديدة او بناء مؤشر قياس جديد وهو عنصر اساسي لتقييم القيمة العلمية في الدراسات العليا
- جاءت الاهمية النظرية دون دمج للسياق الصناعي في عمان داخل الاطار النظري مما يفصل المتغيرات عن خصوصيتها المهنية ويحد من قدرة الدراسة على تشكيل معرفة محلية صلبة

أهمية الدراسة العملية التطبيقية

- تعالج اثرا عاما لتطبيق الموارد البشرية الالكترونية دون تحديد مستوى التدخل الاداري او المنطقيات التي يمكن للمنظمات الصناعية الاستفادة منها مما يقلل من فاعلية النتائج على ارض الواقع
- تصف فائدة الدراسة بطريقة وصفية دون تحليل ادوات او ممارسات محددة مثل التدريب الرقمي او اجراءات التوظيف الالكتروني او نظم تقييم الاداء مما يجعل الاهمية اقرب للتوقعات النظرية من التوجيه العملي
- لم تحدد الفئات المستفيدة مثل المدراء او العاملين او اصحاب القرار مما يضعف مسار تحويل نتائج الدراسة الى مبادرات تنفيذية قابلة للتطبيق

أهمية الدراسة العملية التطبيقية

□ ارتبطت بتحسين الاداء بصورة عامة دون بيان ما اذا كانت النتائج ستسهم في تطوير النظم التقنية او تحسين الكفاءات الادارية او معالجة مشكلات تشغيلية وهذا يجعل الرابط بين المشكلة والاهداف والنتائج غير متسق

□ تظهر الاهمية التطبيقية دون مراعاة السياق الصناعي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية الذي تواجه فيه المنظمات تحديات تخص الهيكلة الرقمية والمهارات مما يجعل الاثر المتوقع اقل دقة من الواقع الفعلي

الفرضية الرئيسية H01

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها على الأداء التنظيمي
(المالي، الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

□ اتساع نطاق الفرضية بدمج ستة أبعاد مستقلة في علاقة واحدة مع متغير تابع مركب يقلل من دقة التفسير ويجعل تحديد أثر كل بُعد أمراً غير ممكن منهجياً داخل فرض مركزي واحد

□ عدم التوافق بين صياغة الفرضية ومستوى الاختبار الإحصائي ظهر بوضوح عندما تمت صياغتها كفرضية كلية بينما جرى تحليل كل بعد على حدة مما يكشف فجوة بين البناء النظري وآلية القياس

□ دمج الأداء المالي والإداري في نتيجة واحدة يفترض تأثر متماثل لكلا الجانبين رغم أن الأدبيات تؤكد اختلاف طبيعة وزمن التأثير وهو ما يستدعي فصل المسارين لضمان دقة التفسير

□ صياغة الفرضية دون فرض بديل أو اتجاه للعلاقة جعل العلاقة غير موجهة وأضعف قدرتها على عكس التوقعات العلمية خاصة أن الفرض الصفري وحده لا يكفي في الدراسات التي تتضمن عدة أبعاد

□ طول الصياغة وتضمن الأبعاد الستة داخل الجملة جعل الفرضية ثقيلة لغويا وأبعدها عن الصياغة العلمية الاقتصادية التي تركز على جوهر العلاقة وتمنع الحشو غير الضروري

□ التعامل مع الأبعاد الإلكترونية كعوامل ذات تأثير مباشر تجاهل وجود مسارات وسيطة تعتمد عليها هذه الممارسات مثل جودة التعيين أو فاعلية التدريب مما جعل الفرضية مبسطة أكثر من طبيعة السلوك التنظيمي

- غياب الأساس النظري الذي يوضح لماذا تحدث ممارسات e-HRM أثر على الأداء التنظيمي ترك الفرضية دون دعم مفاهيمي وجعل العلاقة المفترضة أقرب إلى الافتراض اللغوي منها إلى البناء العلمي
- عدم وضوح المستوى التحليلي لمفهوم الأداء التنظيمي الذي طرح كمتغير واحد رغم تعدده (مالي وإداري) أضعف من تماسك الفرضية وأظهر حاجة واضحة إلى ضبط تعريف المتغير التابع

الفرضية H01.1

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

□ الفرضية صيغت بطريقة عامة لا تراعي أن الإعلان الإلكتروني يحدث أثر متفاوت بين الأداء الإداري والمالي إذ يميل تأثيره للظاهر أولاً على جانب الكفاءة الإدارية وجودة المتقدمين قبل أن ينعكس مالياً ما يجعل الدمج بين البعدين تقليلاً من الدقة العلمية

□ العلاقة المفترضة لم تبين على أساس نظري واضح يوضح كيف يمكن للإعلان الإلكتروني تعزيز الأداء مثل تحسين حجم ونوعية المتقدمين أو تقليل الوقت والكلفة، مما يجعل الفرضية غير مدعومة إدارياً

□ افترضت الفرضية ضمناً أن تأثير الإعلان متماثل على نوعي الأداء وهو افتراض لا تدعمه الدراسات التي تميز بين الأثر الإداري المباشر والأثر المالي المتأخر

□ المتغير نفسه لم يعرف بحدود واضحة فالإعلان الإلكتروني مفهوم واسع يشمل منصات وأساليب متعددة وغياب التحديد يجعل القياس أقل انضباط ويضعف صلاحية الاختبار

□ الصياغة اعتمدت قالب مكرر مشابه لبقية الفروض دون إبراز خصوصية الإعلان الإلكتروني كأداة ترتبط بالعلامة الوظيفية وجودة الاستقطاب وتشكيل قاعدة المرشحين وهو ما يقلل من القيمة التفسيرية للفرضية

□ العلاقة في الفرضية قدمت كمسار مباشر بينما الإعلان الإلكتروني غالبا يؤثر عبر آليات وسيطة مثل رفع جودة التعيين أو تحسين الانطباع التنظيمي وتجاهل هذه المسارات يجعل الفرضية أبسط من اللازم ولا تعكس

طبيعة السلوك التنظيمي

www.midocean.ae

الفرضية H01.2

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$)

□ تعاملت مع متابعة الطلبات الإلكترونية كمتغير مستقل مكتمل بذاته رغم أنه بالأغلب يتم تصنيفه كجزء من منظومة التوظيف وليس بعد منفصل مما يثير إشكالية في الأساس المفاهيمي للمتغير

□ العلاقة بين متابعة الطلبات والأداء التنظيمي قدمت كأثر مباشر بينما هذا النوع من الممارسات يؤثر غالبا على جوانب وسيطة مثل تقليل الأخطاء، تسريع الإجراءات ورفع شفافية التوظيف وهذا يجعل ربطه بنتائج الأداء النهائية انتقال غير مبرر منهجيا

□ المتغير محدود التأثير من حيث طبيعته التشغيلية إذ يرتبط بالكفاءة الإدارية وليس بالنتائج المالية مباشرة لكن الفرضية دمجت البعدين دون تمييز مما يقلل من دقة التحليل ويخالف طبيعة التأثير الواقعية

□ الصياغة لم تستند إلى إطار نظري يوضح كيف يمكن لمتابعة الطلبات أن تحدث أثر قابل للقياس على الأداء التنظيمي لا من خلال جودة التعيين ولا من خلال خفض التكاليف مما يجعل العلاقة المفترضة ضعيفة التأسيس

□ الفرضية صيغت بصيغة متطابقة تقريبا مع الأبعاد الأخرى دون إبراز خصوصية متابعة الطلبات كوظيفة إدارية إجرائية لها نطاق محدود مما يقلل من منطقية مساواتها بالأبعاد الأكثر تأثير مثل التدريب أو إدارة الأداء

□ مستوى التحليل في الفرضية لا يتوافق مع مستوى اختبارها إذ اختبرت الدراسة الأثر الإحصائي بطريقة منفصلة لكل بعد بينما المتغير ذاته قد يتأثر بظروف تقنية أو تنظيمية لم تذكر مما يجعل الاختبار أحادي البعد

الفرضية H01.3

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$

□ افترضت علاقة مباشرة بين التوظيف الإلكتروني والأداء التنظيمي على الرغم من أن أثر التوظيف يظهر غالباً من خلال جودة اختيار المرشحين وملاءمتهم للوظائف وهي مسارات وسيطة لم يتم تنفيذها في بناء الفرضية

□ البناء النظري للمتغير لم يوضح كيف تختلف ممارسات التوظيف الإلكتروني عن التوظيف التقليدي في تأثيرها على الأداء مما يجعل الفرضية غير مدعومة بتفسير كاف يوضح منطق العلاقة

□ دمج الأداء الإداري والمالي في نتيجة واحدة يفترض معه أن التوظيف الإلكتروني يؤثر على كلا البعدين بشكل متماثل وهو افتراض لا يستند إلى أدلة فالأثر الإداري يظهر عادة أولاً (تقليل الوقت، رفع جودة المتقدمين)

بينما الأثر المالي غالباً مؤجل

□ لم تميز بين مستويات التوظيف الإلكتروني (منصات، نظم تتبع المتقدمين، فلاتر الذكاء الاصطناعي) مما يجعل المتغير واسع وغير محدد ويضعف القدرة على قياسه بدقة إحصائية

□ الصياغة جاءت بنمط مكرر مشابه للأبعاد الأخرى دون بناء خاص يبرز خصوصية التوظيف الإلكتروني كمرحلة محورية في دورة إدارة الموارد البشرية الأمر الذي يقلل من وضوح مساهمته في الأداء التنظيمي

□ العلاقة التي افترضتها الفرضية تتجاهل تأثير العوامل التنظيمية الأخرى مثل ثقافة المنظمة أو قدرة مديري التوظيف على استخدام الأنظمة الإلكترونية بكفاءة مما يجعل الفرضية مبسطة أكثر من اللازم ولا تعكس

الفرضية H01.4

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للاختبار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$)

- افترضت تأثير مباشر للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي رغم أن هذا البعد يرتبط غالباً بتحسين ملاءمة المرشحين للوظائف وهو أثر غير مباشر بطبيعته وقد لا ينعكس فوراً على الأداء المالي أو المؤسسي
- المتغير يعاني من تداخل واضح مع بعد التوظيف الإلكتروني وهذا يعتبر عادة مرحلتين ضمن عملية واحدة وليس بعدين مستقلين تماماً مما يجعل فصل العلاقة في فرض مستقل بحاجة إلى تبرير أقوى
- دمج الأداء المالي والإداري في نتيجة واحدة يقلل من دقة التحليل إذ يرتبط الاختيار الإلكتروني أكثر بالقرار الإداري وجودة الكفاءة البشرية وليس بالنتائج المالية المباشرة ما يتطلب صياغة أكثر تحديد

□ لم تعتمد أساس نظري يوضح كيف يمكن لتقنيات الاختيار (مثل الاختبارات الرقمية، التصفية الإلكترونية المقابلات الذكية) أن تنتج أثر قابلاً للقياس على الأداء مما يضعف صلاحيتها النظرية

□ الصياغة جاءت بنمط لغوي مكرر مشابه للفروض الأخرى دون إبراز طبيعة الاختيار الإلكتروني كعملية حساسة تؤثر في جودة رأس المال البشري وهذا يقلل من القيمة التفسيرية للبعد مقارنة ببقية الأبعاد

□ العلاقة المفترضة تجاهلت العوامل المشروطة المرتبطة بفاعلية الاختيار الإلكتروني مثل جودة خوارزميات التصفية الإلكترونية وسلامة معايير المفاضلة بين المتقدمين وهي عوامل تؤثر مباشرة في قوة العلاقة لكنها

غير منعكسة في بناء الفرضية

الفرضية H01.5

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى
($\alpha \leq 0.05$)

□ تعاملت مع التدريب الإلكتروني كمتغير يسبب أثر مباشر على الأداء بينما الأداء إلى أن أثر الأصل أن التدريب غالباً يكون تدريجي ويظهر أول على الجوانب السلوكية والإدارية قبل أن ينعكس مالياً مما يجعل العلاقة كما طرحت تبسيط مبالغ فيه

□ المتغير صيغ دون تحديد نوع التدريب و مدته ومحتواه أو استراتيجيته مما يجعل قياس أثره غير منضبط
فاختلاف طبيعة البرامج التدريبية الرقمية قد ينتج آثار مختلفة وهذا الغياب يقلل من صلاحية الفرضية

□ الافتراض بأن التدريب الإلكتروني يمكن أن يؤثر بشكل متماثل على الأداء المالي والإداري لا يتسق مع النموذج المعرفي للتعلم في المؤسسات إذ يرتبط تأثيره الإداري مباشرة برفع كفاءة الموظفين بينما الأثر المالي يحتاج إلى فترة زمنية أطول ويعتمد على عوامل أخرى

□ الفرضية لم تبين على إطار نظري يوضح المسارات التي ينتقل من خلالها التدريب الإلكتروني إلى الأداء مثل تطوير المهارات الرقمية تحسين التكيف مع الأنظمة الإلكترونية أو تعزيز القدرة على إنجاز المهام وهي مسارات غائبة في بناء العلاقة

□ الصياغة استخدمت نفس القالب اللغوي للفروض الأخرى دون إبراز طبيعة التدريب الإلكتروني كأحد أهم أدوات التطوير التنظيمي مما يجعل الفرضية أقل تميزاً من حيث التفسير العلمي

□ العلاقة المفترضة أخفت دور العوامل التنظيمية الداعمة مثل جاهزية البنية التحتية الرقمية وثقافة التعلم وهي عناصر تؤثر بشكل مباشر على فاعلية التدريب الإلكتروني مما يجعل الفرضية غير مكتملة من ناحية تقدير السياق

الفرضية H01.6

لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (المالي، الإداري) عند مستوى
($\alpha \leq 0.05$)

□ قدمت العلاقة بين إدارة الأداء الإلكترونية والأداء التنظيمي كمسار مباشر بينما تعتبر إدارة الأداء حلقة مركزية تربط بين الممارسات الأخرى ونتائج المنظمة ما يجعل اختزالها في علاقة مباشرة تقليل من دورها الحقيقي في النموذج

□ المتغير يرتبط عادة بتعزيز جودة التقييم و دقة مؤشرات الأداء والشفافية في المتابعة وهي آثار تظهر غالبا على المستوى الإداري قبل أن تنعكس ماليا لكن الفرضية لم تأخذ هذا التسلسل في الاعتبار ودمجت البعدين في نتيجة واحدة

□ العلاقة المفترضة لم تبين على أساس نظري يوضح كيف تنتقل ممارسات إدارة الأداء الإلكترونية إلى النتائج النهائية مثل تحسين التغذية الراجعة و رفع الدافعية أو تعزيز الالتزام التنظيمي مما يجعل الفرضية أقل عمق من المتوقع لهذا البعد

□ صيغت بنفس القالب المستخدم في بقية الفروض دون إعطاء هذا البعد وزنه العلمي رغم أنه الأكثر ارتباطاً بالأداء مقارنة ببقية ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية ودون إبراز تميزه كمتغير ذو أثر مضاعف في النماذج التنظيمية

□ صياغة الفرضية تجاهلت العوامل المشروطة لفاعلية إدارة الأداء الإلكترونية مثل قدرة المشرفين على استخدام النظام ووضوح معايير القياس ودقة البيانات المدخلة وهي عناصر أساسية لتقدير قوة العلاقة ولكنها غائبة عن البناء المنهجي

□ قدمت المتغير باعتباره أداة تشغيلية فقط بينما في الواقع يمثل إدارة الأداء الإلكترونية وظيفة استراتيجية تسهم في ربط أهداف الموظفين بأهداف المنظمة وغياب هذا البعد الاستراتيجي قلل من القيمة التفسيرية للفرض

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

□ البناء المفاهيمي وعمق الطرح النظري

- ❖ الإطار يربط المتغيرات الرئيسة لكنه يعرض العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية بطريقة وصفية تكتفي بالربط السطحي دون تحليل للآليات السببية التي توضح كيف يؤثر كل بعد تكنولوجي على الممارسات الإدارية
- ❖ يفتقر البناء المفاهيمي الى ابعاد تفسيرية واضحة مثل جاهزية العاملين الرقمية او معدلات تبني التكنولوجيا مما يجعل الاتساق النظري محدودا ويقلل من قوة النموذج المفاهيمي

□ تحديد المفاهيم والابعاد الفرعية

- ❖ تم تحديد الابعاد بشكل بسيط لكنه غير مدعوم بتفسير منطقي لاختيار كل بعد او توضيح كيفية ارتباطه بالاداء التنظيمي
- ❖ غاب التمايز بين ابعاد تكنولوجيا المعلومات ووظائف الموارد البشرية مما ادى الى تداخل مفاهيمي يقلل من دقة التحليل ويضعف قابلية القياس لاحقا في المنهج الكمي

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

□ توظيف الأدبيات والدراسات السابقة

- ❖ تم الاستناد الى دراسات متعددة لكنها سردت دون تحليل نقدي يوضح نقاط القوة والضعف في كل دراسة او كيفية الاستفادة منها في بناء الاطار النظري
- ❖ القراءة التتبعية للأدبيات لا تقدم تميزا واضحا بين ما يدعم الفجوة النظرية وبين ما يكرره الباحثون سابقا مما يقلل من حداثة الاطار
- ❖ تفتقر المراجع المستخدمة الى مقاربة منهجية تنسجم مع التحول الرقمي المتسارع عالميا مما يضعف موضع الدراسة في سياق الأدبيات المعاصرة

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

□ اللغة والاسلوب العلمي

- ❖ اللغة واضحة لكنها تميل للوصف ولا تقدم تحليلا مفاهيميا متعمقا يميز بين مستويات التأثير او طبيعة العلاقة السببية
- ❖ تحتاج الكتابة الى تضمين مصطلحات دقيقة من المنهج الاكاديمي مثل الارتباط السببي الانماط التفسيرية النماذج السياقية حتى ترتقي لمستوى الدقة العلمية المتوقعة في الدراسات العليا

□ اتساق مع المنهج والنموذج المفاهيمي

- ❖ الاطار لا يوضح العلاقة المنطقية بين النموذج المقترح والفرضيات مما يجعل التوجه العام اقرب الى العرض الوصفي من البناء العلمي القابل للاختبار
- ❖ غياب الربط بين المكونات النظرية وتطبيقاتها في السياق الصناعي العماني مع ان خصائص القطاع الصناعي تؤثر بشكل كبير في شكل العلاقة بين التكنولوجيا والاداء

المفاهيم والتعريفات

□ **الوضوح والدقة المفاهيمية:** التعريفات المقدمة لإدارة الموارد البشرية الالكترونية جاءت واسعة جدا تخطت بين المفهوم وأهميته وخصائصه دون تحديد جوهره كمفهوم بحثي مما يجعل ضبط المتغير المستقل ضعيفا ويقلل من قدرة الدراسة على بناء أدوات قياس دقيقة وقابلة للتطبيق

□ **الاتساق المفاهيمي بين التعريفات المتعددة:** استخدمت الدراسة أكثر من تعريف من مصادر مختلفة دون دمجها في تعريف موحد يعكس الأبعاد الرئيسة للمتغير وهذا خلق تشتتاً مفاهيمياً بين ما يعتبر وظيفة وما يعتبر أثراً وما يعتبر ممارسة تقنية مما أضعف البناء المفاهيمي العام

□ **البعد التفسيري في تعريف الأداء التنظيمي:** قدمت التعريفات الأداء التنظيمي بصورة معيارية تركز على الكفاءة والجودة دون ربطها بالعمليات التحويلية أو المكونات التشغيلية داخل المنظمات الصناعية مما يجعل المتغير التابع أقرب لوصف عام لا يعكس واقع البيئة التطبيقية

المفاهيم والتعريفات

- التمييز بين الوظيفة والمفهوم: دمجت بعض التعريفات بين ممارسات الموارد البشرية الالكترونية مثل التوظيف والتدريب وبين تعريف المتغير نفسه مما يشوش على الفصل بين ما هو مؤشر قياس وما هو تعريف نظري وهو خطأ مفاهيمي ينعكس على البناء التحليلي للبحث
- ضعف الإطار المفاهيمي للعلاقة بين المتغيرات: التعريفات لا توضح كيف ينتقل اثر التكنولوجيا الى تحسين الأداء التنظيمي ولا تشير الى الآليات التي تربط المتغيرين مثل الامن السيبراني جاهزية العاملين او تبني التكنولوجيا وهذا يجعل العلاقة المفترضة غير ناضجة من ناحية البناء العلمي
- غياب التحديد السياقي: التعريفات المستخدمة عامة جدا ولا تعبر عن خصوصية المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين مما يجعل المفهوم مفصولا عن البيئة التطبيقية ويقلل من واقعية النتائج المتوقعة

نموذج الدراسة

□ الوضوح والدقة المفاهيمية

النموذج يعرض العلاقة العامة بين التكنولوجيا والموارد البشرية لكنه لا يحدد طبيعة العلاقة هل هي سببية ام تأثيرية ام ارتباطية مما يضعف الصدق الداخلي للنموذج ويجعل اتجاه التأثير غامضا ويقلل من دقة تفسير النتائج

□ الاتساق مع الإطار النظري

العلاقات الواردة لا تستند الى نظرية تفسر آلية انتقال اثر التكنولوجيا الى الأداء التنظيمي مثل نظرية الابتكار التكنولوجي او نموذج القبول التقني وهذا يخلق فجوة بين المفهوم والهيكل العلمي ويحد من صلاحية الاختبار الاحصائي

نموذج الدراسة

□ التمييز بين المتغيرات وانواعها

يُميز بين المتغير المستقل والتابع لكنه يعتمد على متغيرات واسعة وعامة دون تحديد ابعادها التشغيلية مما يجعل العلاقة المفترضة سطحية وغير قادرة على ضبط التباين او تفسيره بدقة

□ الحداثة والمواءمة العلمية

النموذج يعكس صياغة تقليدية للعلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية ولا يتضمن عناصر حديثة مثل التحول الرقمي الذكاء الاصطناعي او حماية البيانات وهذا يقلل من حداثة النموذج ويضعف مواءمته للسياق الصناعي الحالي

نموذج الدراسة

□ الشمول والتغطية المفاهيمية

يركز على وظائف الموارد البشرية مثل التوظيف التدريب التحفيز لكنه لا يظهر كيفية تفاعل هذه الوظائف مع البيئة الصناعية والعوامل التشغيلية مما يجعل شمول المتغيرات غير مكتمل ويقلل من البناء المفاهيمي للعلاقة

□ الاتساق الداخلي للمكونات

العلاقة المرسومة بين المتغيرات عامة جدا ولا تبين كيف تؤثر التكنولوجيا باختلاف مستوياتها على الأداء التنظيمي او على حدته او على نوع المخرجات وهذا يحد من قدرة النموذج على توقع التغيرات او تفسيرها

نموذج الدراسة

□ الترابط مع الاداة البحثية والمنهج

لا يظهر النموذج كيف يتم اسقاط العلاقات النظرية على الاداة المستخدمة في جمع البيانات مما يخلق انحيازاً منهجياً ويضعف التكامل بين الإطار المفاهيمي والأداة وبالتالي يؤثر على صدق القياس

□ الصياغة اللغوية للنموذج

الصياغة بسيطة وواضحة لكنها تحتاج لغة أكثر دقة لظهور الاتجاهات السببية والتمييز بين نوع الاثر والعلاقة مما يرفع الدقة النظرية ويحقق عمق أكاديمي أقوى

الدراسات السابقة

□ معظم الدراسات السابقة لم تنجح في تمثيل الواقع المعاصر للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية اذ اعتمدت على نماذج تقليدية لا تعكس دخول الانظمة الذكية وادوات التحليل التنبؤي في بيئات العمل الصناعية وهذا حد من صلاحيتها لبناء قاعدة معرفية صلبة تتناسب مع مشكلات الدراسة الحالية

□ الدراسات المعتمدة لم تعالج الفجوة السياقية بين البيئات الامنية والخدمية التي اجريت فيها وبين البيئة الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين مما يجعل عملية نقل النتائج النظرية والتطبيقية غير مبررة علميا ويخلق انقطاعا واضحا بين خصائص العينة وخصائص الأدبيات

الدراسات السابقة

□ بناء المشكلة في الدراسات السابقة جاء اعتمادا على وصف ظواهر عامة دون تحليل القوى التنظيمية او التقنية التي تقود التغيير في المنظمات مما اضعف قدرتها على تقديم تفسيرات سببية يمكن الاستناد اليها في بناء النموذج التحليلي للدراسة الحالية

□ معظم الدراسات لم تظهر مسارا منطقيا لتحويل نتائجها الى فجوة بحثية حقيقية اذ جاء الانتقال من نتائج الأدبيات الى مبررات الدراسة الحالية دون تسلسل معرفي يحدد اين تكمن المشكلة البحثية وكيف تراكمت عبر الدراسات السابقة وهو ضعف منهجي جوهري في البحوث العليا

الدراسات السابقة

- لفرضيات في الدراسات السابقة لم تستند الى علاقات نظرية محددة بل جاءت عامة وغير قائمة على تحليل آليات التأثير بين التكنولوجيا والأداء التنظيمي مما ادى الى غياب مسار تفسيري يمكن ان يساعد الدراسة الحالية على تحديد عوامل الوساطة او الظروف التنظيمية المؤثرة
- رغم تعدد الدراسات الا انها لم تقدم اندماجا نظريا يوضح كيف تتكامل الاتجاهات البحثية المختلفة لبناء نموذج مفاهيمي متماسك اذ ظل كل بحث يعالج جانبا منفصلا دون دمج في اطار يوضح تفاعلات المتغيرات مما اضعف القوة التفسيرية الكلية للأدبيات

الدراسات السابقة

- ❑ غاب التقييم المقارن بين الأدوات والمنهجيات المستخدمة في الدراسات السابقة اذ لم تتم مراجعة صلاحية مقاييس التكنولوجيا او الأداء التنظيمي ولا نقد اتساقها مع السياقات الصناعية مما جعل الاعتماد عليها في بناء اداة الدراسة الحالية خطوة غير مدعومة منهجيا
- ❑ الدراسات السابقة لم تناقش بشكل كاف المتغيرات الضابطة او السياقية مثل جاهزية المنظمة او الثقافة التنظيمية او البنية التقنية وهذه المتغيرات تعتبر اساسية لفهم لماذا تنجح تطبيقات الموارد البشرية الالكترونية في بيئة وتفشل في اخرى وهذا القصور يحد من القوة التفسيرية للأدبيات

موقع الدراسة الحالية وقيمتها المضافة

- تعالج الدراسة فراغا معرفيا حقيقيا من خلال التركيز على البيئة الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين وهي بيئة نادرة ما تناولتها الأدبيات في سياق الموارد البشرية الالكترونية مما يمنح الدراسة خصوصية مكانية ويبرر ضرورتها العلمية
- تقدم الدراسة قيمة تطبيقية مباشرة عبر تشخيص مدى جاهزية الأجهزة الامنية لاستخدام التكنولوجيا في دعم وظائف الموارد البشرية وهو مدخل يحاكي احتياجات صناع القرار لتحسين الكفاءة التشغيلية
- تطرح الدراسة مقاربة مهنية حساسة لدمج تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية داخل بيئة امنية وصناعية وهي زاوية لم تحظ باهتمام دراسات سابقة بما يجعلها ترفد الأدبيات بتحليل جديد ذي بعد عملي
- تمثل الدراسة قاعدة معرفية يمكن البناء عليها لتطوير نماذج لاحقة تدمج الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي في سياقات العمل الامني والصناعي بما يفتح مسارا بحثيا اوسع حول التحول الرقمي في المؤسسات الامنية

منهجية الدراسة

- **المنهج الوصفي التحليلي** مناسب لفهم الظاهرة لكنه غير كاف لتفسير انتقال الأثر بين تطبيقات الموارد البشرية الالكترونية والأداء التنظيمي مما يجعل عمق التفسير السببي محدودا ويؤثر على بناء علاقات تفسيرية متماسكة
- **حجم العينة وطريقة اختيارها** لم يتم تبريرهما علميا بما يوضح مدى تمثيل العينة لقطاعات المصانع داخل مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية الأمر الذي يثير تساؤلات حول الصدق الخارجي وقابلية تعميم النتائج على بيئات صناعية مشابهة
- **المقابلات غير المهيكلية** اعتمدت على منهجية وصفية وتوظيفها في التحليل جاء دون تحديد آليات الربط بين البيانات النوعية والكمية مما أضعف التكامل المنهجي المتوقع وأبقى التحليل على مستوى جزئي غير مترابط



منهجية الدراسة

- ❑ صدق الأداة وثباتها لم يتم توضيحه بشكل كمي باستخدام مؤشرات واضحة مثل كرونباخ أو معاملات الارتباط، مما يقلل من قوة الأدلة الإحصائية التي تستند إليها الدراسة
- ❑ صياغة محاور الاستبانة لم ترتبط بوضوح بمتغيرات النموذج المفاهيمي الأمر الذي حدّ من الانتقال السليم من النظرية إلى القياس وأضعف القدرة على اختبار الفرضيات بدقة
- ❑ الأساليب الإحصائية المستخدمة اقتصرت على التحليل الوصفي والارتباطي دون اختبار نماذج تفسيرية مثل الانحدار أو تحليل المسار رغم ملاءمتها لطبيعة بيانات الدراسة وقدرتها على تفسير أبعاد الظاهرة بشكل اعمق
- ❑ غياب مناقشة القيود المنهجية بصورة واضحة وهي خطوة حاسمة لرفع موثوقية الدراسة وتحديد حدود التعميم خصوصا في بيئة صناعية معقدة ومتنوعة في خطوط الإنتاج والخصائص التشغيلية

التحليل الإحصائي

- عتمدت الدراسة على الأساليب الوصفية والارتباطية فقط، وهي أدوات مناسبة كبداية لكنها غير كافية لتفسير العلاقات السببية بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية، مما حد من العمق التحليلي للنتائج
- غابت النماذج الإحصائية المتقدمة مثل الانحدار المتعدد أو تحليل المسار وهي ضرورية لاختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات وإظهار قوة العلاقات بشكل علمي دقيق
- لم يتم إثبات صدق الأداة وثباتها بشكل مفصل كما لم تظهر معاملات كرونباخ أو اختبارات الصدق البنائي مما يضعف موثوقية القياس ويجعل النتائج أقل قوة من الناحية الإحصائية

التحليل الإحصائي

- حجم العينة كان كبيرا ومناسبا لكن توظيفه لم يكن فعالا حيث لم تتم مقارنة الفروق بين المجموعات او تحليل تأثير المتغيرات الشخصية والمهنية رغم أهميتها في البيئة الصناعية
- التحليل الإحصائي جاء منفصل عن النموذج المفاهيمي إذ لم يوضح كيف ترجمت المفاهيم النظرية إلى علاقات قابلة للاختبار مما أضعف الاتساق بين الإطار النظري والأدلة الإحصائية

النتائج

جاءت وصفية في معظمها وركزت على قياس مستوى تطبيق الموارد البشرية الالكترونية دون تفسير الآليات التي تنتقل من خلالها هذه التطبيقات إلى تحسين الأداء التنظيمي داخل المصانع مما حد من قوة التفسير السببي للعلاقة بين المتغيرين

□ النتائج لم تظهر الفروق بين أبعاد الأداء التنظيمي حيث دمجت الأداء الإداري والتشغيلي والمالي دون تحليل دقيق لكل بعد ما جعل الصورة العامة واسعة لكنها غير قادرة على تحديد مصدر التحسن أو القصور داخل النشاط الصناعي

□ ركزت النتائج على المتوسطات والانحرافات لكنها لم تقدم تحليلا عميقا للفروق بين قطاعات المصانع المختلفة داخل المدينة الصناعية مما اضعف قدرة النتائج على تفسير الاختلافات بين خطوط الإنتاج أو طبيعة عمل المصانع

النتائج

- لم تناقش النتائج التحديات التقنية والبشرية التي قد تؤثر على التطبيق الفعلي للموارد البشرية الالكترونية مثل ضعف البنية التكنولوجية او محدودية مهارات العاملين وهذا جعل النتائج مفصولة عن واقع المصانع الذي يفترض ان تعكسه
- اكتفت النتائج ببيان وجود علاقة ايجابية بين الموارد البشرية الالكترونية والاداء التنظيمي لكنها لم تقدم تفسيراً لمدى قوة هذه العلاقة او أثرها العملي في البيئة الصناعية ذات الكثافة التشغيلية العالية
- لم تترجم النتائج إلى دلالات تطبيقية واضحة يمكن اعتمادها من قبل إدارات المصانع، إذ غاب الربط بين النتائج والسياسات التشغيلية او خطط التحسين مما جعل البعد التطبيقي للنتائج محدوداً رغم اهميته في هذا النوع من الدراسات
- لم تتم مقارنة النتائج بشكل معمق مع الأدبيات الصناعية الإقليمية او العالمية مما جعل موقع الدراسة ضمن المسار البحثي العام اقل وضوحاً من المتوقع في الأبحاث المتقدمة

توصيات الدراسة

- ❑ جاءت عامة وغير مرتبطة مباشرة بنتائج التحليل مما جعل قيمتها التطبيقية محدودة ولا تعكس الاحتياجات الواقعية للمصانع في المدينة الصناعية
- ❑ لم توضح خطة تنفيذية أو أولويات واضحة تبين كيف يمكن للمصانع الانتقال نحو تبني الموارد البشرية الالكترونية بشكل تدريجي ومتكامل
- ❑ عدم الربط بين كل بعد من أبعاد الموارد البشرية الالكترونية وبين مسارات تحسين الأداء التنظيمي مما جعلها أقرب لنصائح عامة وليست سياسات تشغيلية قابلة للتطبيق
- ❑ تجاهلات التحديات التقنية والبشرية في بيئة المصانع مثل ضعف البنية التكنولوجية أو انخفاض الجاهزية الرقمية للعاملين مما يقلل من واقعيتها
- ❑ غياب مؤشرات قياس فعالة لمتابعة أثر تطبيق التوصيات على الأداء التنظيمي وهو عنصر جوهري في البيئات الصناعية التي تعتمد على التحسين المستمر

نقاط القوة

- اختيار بيئة صناعية حقيقية نادرا ما تناولتها الدراسات العربية في سياق الموارد البشرية الالكترونية مما يمنح الدراسة قيمة ومعاصرة
- حجم العينة مناسب ويعطي قوة إحصائية جيدة رغم محدودية استثمارها في التحليل المتقدم
- وجود إطار أولي يربط بين التكنولوجيا والموارد البشرية والأداء التنظيمي مما يتيح أرضية يمكن تطويرها لاحقا في دراسات أعمق
- الاستناد إلى مقابلات غير مهيكلة سهل فهم التحديات اليومية داخل المصانع وقدم بعدا تفسيريا مهما
- توفر أساس منهجي يمكن البناء عليه لتطوير نماذج صناعية أكثر نضجا لقياس أثر التحول الرقمي على الأداء

نقاط الضعف

- ❑ البناء المفاهيمي غير ناضج إذ دمج بين المفاهيم والنتائج دون ضبط واضح للمتغيرات
- ❑ ضعف الاتساق بين الإطار النظري ، النموذج المفاهيمي والاداة الإحصائية مما جعل العلاقة النظرية غير منعكسة بدقة في القياس
- ❑ اقتصار التحليل الاحصائي على الوصف والارتباط دون نماذج تفسيرية يقلل من القوة السببية للنتائج
- ❑ عدم إظهار خصوصية البنية التقنية في المصانع أدى الى تعميم النتائج دون مراعاة اختلاف الصناعات او خطوط الإنتاج
- ❑ صياغة التوصيات جاءت عامة وغير مرتبطة بالنتائج مما خفّض من البعد التطبيقي للدراسة
- ❑ دمج ابعاد الأداء التنظيمي دون تحليل مستقل أفقد النتائج الدقة في تحديد مناطق التحسن داخل المصانع

المراجع

القيسي ، رناد. (2024). أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الاداء التنظيمي . رسالة ماجستير .
جامعة الشرق الأوسط

5

شكرا لكم