

دراسات نقدية 2



دراسات نقدية 2

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

الأجندة

1	الأهداف العامة	7	التحفظ التفسيري وحدود تعميم النتائج
2	متطلبات المهمة	8	التوصيات وارتباطها بنتائج الدراسة
3	معلومات عامة عن الدراسة	9	القابلية التطبيقية للتوصيات
4	عرض النتائج	10	التقييم العام
5	تفسير النتائج وربطها بالأهداف والفرضيات	11	التوصيات
6	التحليل المقارن للنتائج في ضوء الأدبيات السابقة		

الواجب

9

الهدف



- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات والأدبيات
- تقديم قراءة نقدية مدعومة بالأدلة.
- تقديم توصيات

متطلبات المهمة

- تقييم وضوح عرض النتائج ومدى تنظيمها بما يسهل تفسيرها وفهم دلالاتها.
- تحليل مدى اتساق النتائج مع أهداف الدراسة وفرضياتها ودرجة ترابطها المنهجي.
- فحص مستوى التحليل النقدي للنتائج وتجنب المبالغة في تعميمها أو تفسيرها.
- مقارنة النتائج بالدراسات السابقة وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف مع تفسيرها.
- تقييم مدى منطقية التوصيات وارتباطها المباشر بنتائج التحليل.
- تحليل قابلية تطبيق التوصيات في الواقع المؤسسي في ضوء الإمكانيات والتحديات.
- تقديم حكم نقدي شامل يعكس قوة التحليل وجودة الربط بين النتائج والتوصيات.



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 لمتطلبات 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 الامنيه
- 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 (الأرشفة الإلكترونية) 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.

النتائج الخاصة بالمقابلة

استخدم الباحث المقابلة بالإضافة إلى الاستبانة للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة والذي ينص على: مساهمة تطبيق

تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على وظائف موارد البشرية المختلفة؟

وللتوصل إلى نتائج نوعية في الإجابة على السؤال، قام الباحث بإعداد 7 أسئلة لضباط من متسبي أجهزة الأمن

الفلسطينية وعددهم 9، حول مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على وظائف موارد البشرية

المختلفة، واستخدم الباحث لقاءات مباشرة، وسجل إجاباتهم على الأسئلة، وقام بتفريغ إجابات كل سؤال من أسئلة

المقابلة، وتصنيفها واستخراج تكراراتها ونسبها المئوية، والذي ساعد الباحث في الوصول إلى نتائج نوعية في تقييم مساهمة

تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على وظائف موارد البشرية المختلفة، ومقارنتها بالنتائج الكمية المتعلقة

بالاستبانة، مما يضمن تكاملية البيانات النوعية والكمية والتي تسهم في التعرف على ظاهرة الدراسة، ووضعها في إطارها

الصحيح، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، وبعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث.

وفيما يلي يستعرض الباحث نتائج أسئلة المقابلة حيث ينص السؤال الأول على: كيف ساهمت تكنولوجيا المعلومات في

تنفيذ عملكم كمختصين في إدارة الموارد البشرية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تمّ تفريغ استجابات المشاركين في المقابلات من الضباط حول ما تأثير تكنولوجيا المعلومات

جدول: ملخص النتائج الإحصائية للدراسة

المجال	المتوسط الحسابي	مستوى التقدير	ملاحظة تحليلية
التخطيط للموارد البشرية	4.13	عالٍ	يعكس توظيفاً فعالاً للتكنولوجيا في التخطيط
الرواتب والأجور	4.04	عالٍ	دعم تقني مستقر للوظائف المالية
التوظيف	4.08	عالٍ	استخدام جيد في عمليات الاستقطاب
إدارة ملفات الموظفين	4.29	عالٍ جدًا	أعلى المجالات – طابع إجرائي واضح
التدريب والتطوير	3.85	عالٍ	أقل نسبيًا – بعد تنموي
تقييم الأداء	4.06	عالٍ	دعم واضح لعمليات التقييم
الحوافز المعنوية	3.68	عالٍ	أدنى مجال – ضعف في البعد السلوكي
المتوسط الكلي	4.02	عالٍ	مستوى مرتفع عام لتوظيف التكنولوجيا

جدول: نتائج الفروق الإحصائية

المتغير	مستوى الدلالة (Sig)	النتيجة
الجنس	0.102	لا يوجد فروق
المؤهل العلمي	0.062	لا يوجد فروق
سنوات الخبرة	0.601	لا يوجد فروق
الرتبة	0.281	لا يوجد فروق
الجهاز	0.006	يوجد فروق دالة

تشير النتائج إلى ارتفاع عام في مستوى توظيف تكنولوجيا المعلومات، مع تركيز الاستخدام في الجوانب الإجرائية مقابل انخفاض نسبي في الأبعاد السلوكية، إلى جانب أن التباين يرتبط بالسياق المؤسسي أكثر من الخصائص الفردية.

1. أن مجالات (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على وظائف موارد البشرية المختلفة) كانت جميعها بين العالية والعالية جداً، وإن أدناها (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على تعزيز الحوافز المعنوية) وأعلاها (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة ملفات الموظفين)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية عالية بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (402).

وقد حصل المجال الرابع (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة ملفات الموظفين) على أعلى درجة بتقدير (عالي) يليه المجال الأول (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على التخطيط للموارد البشرية)، ثم المجال الثالث (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة عمليات التوظيف)، يليه المجال السادس (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على عملية تقييم الأداء)، فالمجال الثاني (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة الرواتب والأجور)، والمجال الخامس

استخدام الشبكات والبيانات الإلكترونية على مستوى تطوير التخطيط للموارد البشرية بدرجة (عالية)

3. إن مساهمة استخدام البرمجيات المؤتمنة في إدارة الرواتب والأجور في القطاع الأمني الفلسطيني عالية وأن أدنى فقراتها (تسهم تكنولوجيا المعلومات في وضع خطة شاملة لتطوير إدارة الرواتب والأجور، و تسهم تكنولوجيا المعلومات في الاستعانة بالخبرات المتخصصة في نظم المعلومات المتطورة في إدارة الرواتب والأجور) وأغلاها (تسهم تكنولوجيا المعلومات في حوسبة الزيادات السنوية وزيادات الرتب في نظام الرواتب والأجور، و تسهم تكنولوجيا المعلومات في إيجاد نظام معلومات متطورة يختص بإدارة الرواتب والأجور) ، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية عالية وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على أنه يؤثر استخدام البرمجيات المؤتمنة على تطوير إدارة الرواتب والأجور في القطاع الأمني الفلسطيني بدرجة (عالية).

4. إن مساهمة استخدام أنظمة الاستقطاب الحوسبة على إدارة عمليات التوظيف في القطاع الأمني الفلسطيني عالية

6. إن مساهمة استخدام الوسائط التعليمية الإلكترونية على إدارة تدريب وتطوير الموظفين القطاع الأمني الفلسطيني

عالية جداً وأن أدنى فقراتها (تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد جوانب القصور في أداء العاملين، و تسهم تكنولوجيا

المعلومات في تحديد طرق التدريب وأساليبه) وأغلاها (تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد الاحتياجات التدريبية

على مستوى الفرد، و تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحديد تكلفة البرامج التدريبية المنوي تنفيذها) ، وكانت الاستجابة

على الدرجة الكلية عالية وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على أنه يؤثر استخدام الوسائط التعليمية الإلكترونية على

إدارة تدريب وتطوير الموظفين في القطاع الأمني الفلسطيني بدرجة (عالية).

7. إن مساهمة استخدام أتمتة النظم والشبكات الإلكترونية على عملية تقييم الأداء القطاع الأمني الفلسطيني عالية وأن

أدنى فقراتها (تسهم تكنولوجيا المعلومات في القيام بعملية التقييم بموضوعية، و تسهم تكنولوجيا المعلومات في تقليل

العمل اليدوي في معالجة البيانات) ، وأغلاها (تسهم تكنولوجيا المعلومات في معالجة البيانات بطريقة سريعة ودقيقة)

إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني حسب متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والرتبة والمسمى الوظيفي).

في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو مساهمة تطبيق التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني حسب متغير (جهاز العمل) ولصالح جهاز الشرطة. أما بالنسبة لأسئلة المقابلة، فقد جاءت نتائجها كالتالي:

1. ما مدى مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات على عملكم كمختصين في إدارة الموارد البشرية؟ كانت اتفاق

الجميع على التأثير الإيجابي من حيث إحداث تغيير ملموس من حيث سهولة التواصل مع العاملين بالموارد البشرية وتعزيز الكفاءة والفاعلية والسرعة في تحقيق الأهداف وسهولة الوصول للمعلومة والاستعلام عنها، وسهولة الاتصال والتواصل والسرعة في تحليل البيانات، والاستخدام الآمن للمعلومات، ومن ثم توفير الوقت والجهد والتطوير والسيطرة

التوصيات:

في ضوء ما تقدم من نتائج، خرج الباحث بعدة توصيات، منها:

1. ضرورة العمل على تعزيز تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة في الوظائف المختلفة التي يؤديها قسم الموارد البشرية في الأجهزة.
2. ضرورة العمل على رفع مستوى تبني النظم الإلكترونية في مؤسسات القطاع الأمني الفلسطيني.
3. ضرورة العمل على وضع خطة شاملة لتطوير لتوظيف التكنولوجيا كعنصر استراتيجي في المؤسسات.
4. ضرورة العمل على تعزيز تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحديد مصادر الاستقطاب الخارجية لأهميتها في العمل.
5. ضرورة العمل على رفع مستوى تدريب العاملين في حقل الموارد البشرية في القطاع الأمني على البرمجيات والنظم التكنولوجية المختلفة مما له عميق الأثر على رفع مستوى أدائهم.

عرض النتائج

- عرضت النتائج ضمن بناء منهجي منظم قائم على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مما أتاح تقديم صورة كمية دقيقة وواضحة؛ كما في المتوسط الكلي (4.02) الذي يعكس الاتجاه العام المرتفع.
- تم ترتيب المجالات تنازليًا، كاشفًا عن التفاوت البنيوي بينها؛ إذ تصدر مجال إدارة ملفات الموظفين (4.29) مقابل انخفاض نسبي في الحوافز المعنوية (3.68)، بما يعكس هيمنة البعد الإجرائي على السلوكي.
- عززت الجداول المدمجة بين القيم الرقمية والتصنيف التفسيري (عالٍ، عالٍ جدًا) وضوح العرض، كما في مجال التخطيط (4.13)، إضافة إلى عرض الفروق الإحصائية بوضوح، مثل عدم دلالة متغير الجنس (0.102) مقابل دلالة متغير الجهاز (0.006).
- ومع ذلك، فإن الارتفاع المتقارب في المتوسطات – كالقيم التي بلغت (4.51) – قد يعكس إدراكًا إيجابيًا عامًا أكثر من كونه مؤشرًا حاسمًا على نضج تطبيقي فعلي، مما يستدعي قراءة تفسيرية أعمق تتجاوز الوصف الكمي.

تفسير النتائج في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها

- تعكس النتائج تحققًا متكاملًا لأهداف الدراسة جميعها إذ أظهرت ارتفاعًا في مستوى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، بدءًا من التخطيط (4.13) ومرورا بإدارة الرواتب والأجور (4.04) والتوظيف (4.08)، ووصولًا إلى إدارة الملفات (4.29) وتقييم الأداء (4.06) والتدريب (3.85) والحوافز المعنوية (3.68)، وهو ما يدل على أن التأثير امتد عبر جميع الأبعاد التي سعت الدراسة إلى قياسها.
- كما دعمت النتائج الفرضية الرئيسة دعما كليًا حيث جاء المتوسط العام مرتفعًا (4.02)، بما يؤكد وجود مساهمة فاعلة لتكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية، دون اقتصار هذا الأثر على مجال دون آخر، وهو ما يعزز الاتساق بين البناء النظري والنتائج التطبيقية.

- وعلى مستوى الفرضيات الفرعية، لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الرتبة، المسمى الوظيفي)، كما في متغير الجنس ($Sig = 0.102$)، مما يشير إلى تجانس إدراك أفراد العينة عبر الخصائص الفردية، في حين ظهرت فروق دالة تبعًا لمتغير الجهاز ($Sig = 0.006$)، بما يعكس تأثير السياق التنظيمي في تشكيل هذا الإدراك.
- ويكشف هذا التوافق بين النتائج والأهداف والفرضيات عن اتساق تحليلي مرتفع، إلا أن القراءة النقدية تشير إلى أن هذا الاتساق، المدعوم بارتفاع عام في المتوسطات (كما في بعض الفقرات التي بلغت 4.51)، قد يعكس مستوى إدراك إيجابيًا عامًا، لا يتطابق بالضرورة مع درجة النضج التطبيقي الفعلي، مما يستدعي تفسير النتائج في ضوء الفجوة المحتملة بين الإدراك والممارسة.

التحفظ التفسيري وحدود تعميم النتائج

- تكشف النتائج عن مستوى مرتفع في توظيف تكنولوجيا المعلومات (4.02) إلا أن هذا الارتفاع المتقارب عبر معظم المجالات يستدعي قراءة نقدية، إذ قد يعكس انتشاراً إدراكياً عاماً أكثر من كونه انعكاساً دقيقاً لتمايز تطبيقي فعلي .
- فعلى الرغم من تصنيف جميع المجالات ضمن المستوى "العالي"، فإن الفروق الداخلية – مثل الفارق بين (إدارة ملفات الموظفين والحوافز المعنوي (3.68 – 4.29) تكشف عن تباين نوعي بين الاستخدام الإجرائي السهل رقمته، والاستخدام السلوكي الذي يتطلب تدخلاً تنظيمياً أعمق .

- كما أن تسجيل بعض الفقرات قيمًا مرتفعة جدًا (4.51) قد لا يعكس نضجًا مؤسسيًا مكتملاً، بقدر ما يشير إلى تحيز استجابي إيجابي أو تضخيم في التقدير، خاصة في البيئات التي ترتبط فيها التكنولوجيا بالامتثال والانضباط .
- وعلى مستوى الفروق، فإن غيابها في متغيرات مثل الجنس ($\text{Sig} = 0.102$) مقابل ظهورها في متغير الجهاز ($\text{Sig} = 0.006$) يدل على أن التباين الحقيقي مؤسسي لا فردي، وهو ما يحد من تعميم النتائج بشكل مطلق .
- إن النتائج تشير إلى أن التكنولوجيا في هذا السياق قد حققت انتشارًا واسعًا على مستوى الاستخدام، لكنها لم تصل بعد إلى مستوى النضج الذي يضمن تحويل هذا الاستخدام إلى قيمة استراتيجية متكاملة داخل إدارة الموارد البشرية .

التحليل المقارن للنتائج في ضوء الأدبيات السابقة

- تتقاطع نتائج الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت الأثر الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية؛ إذ تتوافق مع دراسة مراد وقسم (2020) ودراسة فضيل (2017) في تأكيد أن توظيف التكنولوجيا يسهم في رفع الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الأداء، وهو ما يتجلى في الارتفاع العام للمتوسطات، ولا سيما في مجالات مثل إدارة الملفات (4.29) والتخطيط (4.13).
- كما تنسجم النتائج مع دراسة Sun et al. (2015) التي أبرزت دور نظم الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الأداء المؤسسي، حيث تعكس نتائج مجالات مثل التوظيف (4.08) وتقييم الأداء (4.06) اتساقاً مع هذا التوجه، بما يؤكد أن التكنولوجيا تؤدي دوراً فاعلاً في تحسين الكفاءة الإدارية واتخاذ القرار.

■ تكشف المقارنة عن تباين جزئي مع دراسة **طنوري (2015)** التي أشارت إلى وجود فروق دالة تبعًا للخصائص الفردية، بينما لم تُظهر الدراسة الحالية مثل هذه الفروق (($Sig = 0.102$ ، وهو ما يعكس اختلافًا في نمط الإدراك بين البيئات التنظيمية، ويشير إلى أن تأثير التكنولوجيا في السياق الأمني يتسم بدرجة أعلى من التجانس الإدراكي.

تتقاطع النتائج مع دراسة **Hub Ruel et al. (2007)** التي أكدت أن مستوى تبني التكنولوجيا يتأثر بالسياق التنظيمي، وهو ما تدعمه النتائج الحالية من خلال وجود فروق دالة تبعًا لمتغير الجهاز (($Sig = 0.006$ ، بما يعزز الطرح القائل بأن التباين في توظيف التكنولوجيا ذو طبيعة مؤسسية بالدرجة الأولى.

- ومن منظور نقدي أعمق، فإن هذا التوافق العام مع الأدبيات لا ينبغي تفسيره بوصفه تطابقًا مطلقًا، بل بوصفه اتساقًا في الاتجاه العام مقابل اختلاف في درجة التأثير ومصادره؛ إذ يمكن تفسير التباينات الملحوظة في ضوء اختلاف التصاميم المنهجية للدراسات السابقة، من حيث أدوات القياس (إدراكية مقابل أداء فعلي) وطبيعة العينات، ودرجة نضج تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في كل سياق.
- إن نتائج الدراسة الحالية تسهم في تعميق الفهم الأدبي من خلال تأكيدها أن أثر تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ليس ثابتًا أو متجانسًا، بل يتشكل ديناميكيًا تبعًا للتفاعل بين البنية التنظيمية، ومستوى النضج التقني، وطبيعة الوظائف الإدارية ذاتها

التوصيات وارتباطها بنتائج الدراسة

- تتسم التوصيات المطروحة بدرجة مقبولة من الاتساق مع نتائج الدراسة، إذ جاءت منبثقة من الارتفاع العام في مستوى توظيف تكنولوجيا المعلومات (4.02)، والذي يعكس وجود بنية تقنية قائمة تستدعي التعزيز والتطوير وليس الإنشاء من الصفر .
- على سبيل المثال، ترتبط التوصية المتعلقة برفع مستوى الأنظمة الإلكترونية منطقيًا بنتائج المجالات التي أظهرت أداءً مرتفعًا في الجوانب الإجرائية، مثل إدارة ملفات الموظفين (4.29) بما يشير إلى ضرورة الانتقال من الاستخدام التشغيلي إلى الاستخدام الاستراتيجي .
- كما تستند التوصية الخاصة بتطوير الاستقطاب الخارجي إلى النتائج التي أظهرت تفاوتًا نسبيًا بين المجالات، خاصة في الوظائف ذات البعد التنموي، وهو ما يعكس حاجة فعلية إلى توسيع نطاق توظيف التكنولوجيا خارج الإطار الإداري التقليدي .

- ترتبط التوصية برفع كفاءة العاملين تقنيًا بنتائج الفروق الإحصائية التي أظهرت تأثير السياق المؤسسي ($\text{Sig} = 0.006$) بما يدل على أن تحسين مستوى التطبيق لا يعتمد فقط على توفر التكنولوجيا، بل على كفاءة توظيفها داخل كل جهاز.
- يلاحظ من منظور نقدي أن بعض التوصيات جاءت بصياغة عامة نسبيًا، مثل "ضرورة العمل على رفع المستوى"، دون تحديد آليات تنفيذ واضحة أو مؤشرات قياس، مما قد يحد من قابليتها للتحويل إلى ممارسات تشغيلية قابلة للتقييم.
- إن التوصيات تعكس ارتباطًا منطقيًا بالنتائج، إلا أن تعزيز قيمتها التطبيقية يتطلب إعادة صياغتها ضمن إطار أكثر تحديدًا، يربط كل توصية بمؤشر أداء قابل للقياس، ومسؤولية تنفيذية، وأفق زمني واضح.

القابلية التطبيقية للتوصيات في السياق المؤسسي

- تعتمد قابلية تنفيذ التوصيات على مستوى الجاهزية المؤسسية والبنية التحتية التقنية، حيث تشير النتائج المرتفعة إلى وجود أساس تقني، إلا أن ذلك لا يضمن بالضرورة قدرة جميع الأجهزة على تنفيذ التوصيات بنفس الكفاءة .
- فعلى الرغم من إمكانية تطوير الأنظمة الإلكترونية القائمة، فإن تطبيق ذلك فعلياً يتطلب تكاملاً بين الأنظمة، وتوافر موارد مالية وتقنية، إضافة إلى وجود كوادر قادرة على إدارة هذا التحول .
- كما أن التوصيات المرتبطة بالتدريب والتحول الرقمي تواجه تحديات عملية، مثل مقاومة التغيير، والاعتماد على النظم التقليدية، وتفاوت مستوى التأهيل التقني بين العاملين .

- ويبرز هنا أن الفروق بين الأجهزة ($Sig = 0.006$) لا تمثل مجرد نتيجة إحصائية، بل تعكس اختلافًا حقيقيًا في القدرة على التطبيق، مما يعني أن بعض الأجهزة أكثر جاهزية من غيرها لتنفيذ التوصيات .
- ومن منظور نقدي، فإن نجاح تطبيق التوصيات لا يتوقف على وجاهتها النظرية، بل على مدى توافر بيئة تنظيمية داعمة، تتضمن قيادة رقمية فعالة، وسياسات واضحة، ونظام متابعة وتقييم مستمر .
- إن التوصيات قابلة للتطبيق من حيث المبدأ، لكنها ليست متساوية في قابليتها للتنفيذ عبر جميع الأجهزة، بل تعتمد على مستوى النضج المؤسسي والتقني لكل جهاز على حدة .

التقييم العام للدراسة

- تظهر الدراسة مستوى مرتفعاً من الاتساق الداخلي، حيث توافقت النتائج مع أهداف الدراسة وفرضياتها، وعرضت ضمن بناء منهجي واضح يدعم قابلية الفهم والتفسير .
- كما اتسم التحليل بدرجة جيدة من العمق، من خلال الربط بين النتائج والأدبيات السابقة، مع إبراز نقاط الاتفاق والتباين وتقديم تفسيرات تستند إلى السياق المؤسسي والمنهجي .
- في الجانب التطبيقي جاءت التوصيات مرتبطة بالنتائج وتعكس احتياجات فعلية، إلا أن قيمتها التنفيذية تظل مشروطة بمدى تحويلها إلى إجراءات محددة قابلة للقياس والتطبيق .
- من منظور نقدي، تكشف الدراسة عن ميل عام نحو ارتفاع التقديرات، مما يستدعي الحذر في تفسير النتائج، والتمييز بين الإدراك المرتفع لمساهمة التكنولوجيا ومستوى تطبيقها الفعلي .
- تمثل الدراسة إضافة علمية وتطبيقية ذات قيمة، حيث تقدم فهماً متكاملًا لدور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية، مع إبراز التحديات المرتبطة بترجمة هذا الدور إلى ممارسات مؤسسية ناضجة .

التوصيات

- ضرورة الارتقاء بتوظيف تكنولوجيا المعلومات من مستوى الاستخدام الإجرائي إلى مستوى التوظيف التحليلي الاستراتيجي، بما يتيح استثمار البيانات المؤسسية في دعم عمليات التخطيط وصناعة القرار في إدارة الموارد البشرية .
- تطوير منظومات التدريب الإلكتروني على نحو منهجي، وربطها بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء وتقليل التفاوت في مستويات التوظيف التقني بين الأجهزة المختلفة .
- إعادة بناء منظومة الحوافز المعنوية في إطار رقمي تفاعلي، يعزز من مستويات الدافعية والانتماء الوظيفي، ويعالج القصور النسبي في هذا المجال مقارنة ببقية الوظائف .
- العمل على توحيد الأطر والمعايير التقنية بين الأجهزة الأمنية، من خلال تبني نموذج مؤسسي متكامل يضمن تقليل الفجوات في مستوى التطبيق، ويعزز من درجة التكامل والتنسيق التنظيمي .
- تعزيز الجاهزية المؤسسية للتحويل الرقمي عبر تمكين القيادات الإدارية، وتوفير الموارد التقنية الملائمة، وبناء القدرات البشرية القادرة على إدارة الأنظمة بكفاءة واستدامة .

شكرا لكم