

مهارات بحثية

اعداد الطالب: محمد فراج الفراج

الواجب الخامس



مهارات بحثية

الواجب الخامس

الأجندة

الواجب
5

3

- ☐ المقدمة العامة
- ☐ الأهداف العامة من تنفيذ الواجب
- ☐ تفاصيل الدراسة المختارة
- ☐ تحليل أهداف الدراسة
- ☐ تحليل أهمية الدراسة
- ☐ تحليل فرضية الدراسة
- ☐ التقييم العام للدراسة
- ☐ التوصيات الأكاديمية
- ☐ المراجع

الأهداف



- ❖ توضيح الطريقة العلمية التي صيغت بها الاهداف والاهمية والفرضيه للبحث ونوع الصياغة العلمية المتبعة
- ❖ تنمية القدرة على الربط بين الإطار النظري والتطبيق الميداني في البحوث
- ❖ تعزيز الكفاءة في صياغة التحليل الأكاديمي والعرض العلمي المنظم

المقدمة

- يعتبر تحليل الاهداف والفرضيات من الركائز الاساسية في تقييم جودة البحث العلمي ومنهجيته حيث تمثل الاهداف الاتجاه الفكري للدراسة في حين تحدد الفرضيات العلاقات السببية او المقارنة التي يتم اختبارها ميدانيا
- يهدف هذا العمل الى نقد وتحليل الاهداف والفرضيات لدراسة تناولت اثر التكنولوجيا وتطبيقاتها الرقمية في تطوير ادارة الموارد البشرية في القطاع الامني
- تم تقسيم الاهداف الى ثلاث مجموعات مترابطة (استراتيجية - تنموية - تشغيلية) وتحليل الفرضية الرئيسة وفق المعايير الاحصائية والعلمية
- يعكس هذا التحليل قدرة الباحث على التفكير النقدي وتوظيف المنهج العلمي في تقييم البناء المنطقي للدراسة وفاعلية مكوناتها البحثية

الواجب
5

تفاصيل الدراسة

- ☐ عنوان الرسالة :مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية
- ☐ مجال الدراسة : إدارة الموارد البشرية
- ☐ نوع الدراسة : وصفية تطبيقية تحليلية
- ☐ المتغيرات الرئيسة :التطبيقات التكنولوجية(المستقل) تطوير إدارة الموارد البشرية (التابع)
- ☐ عينة الدراسة : عينة من العاملين في الأجهزة الأمنية (2023)

الواجب
5

التحليل النقدي للأهداف

المجموعة الأولى: تكنولوجيا المعلومات في التخطيط ، التوظيف والاستقطاب

الأهداف المدمجة:

1. التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الموارد البشرية
2. التعرف إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف والاستقطاب

الواجب 5

□ تتناول هذه الأهداف المراحل التأسيسية في إدارة الموارد البشرية إذ تركز على تحويل الأنشطة الاستراتيجية (التخطيط والاستقطاب) إلى عمليات رقمية تعتمد على تحليل البيانات والتنبؤ بالاحتياجات الوظيفية

□ الدمج التحليلي يظهر أن هذه الأهداف تشترك في متغير مستقل واحد هو تكنولوجيا المعلومات إلا أنها تفتقر إلى صياغة تحدد العلاقة السببية مع المخرجات الإدارية كالسرعة والدقة والمواءمة الوظيفية

□ الصياغة الأصلية تعتمد لغة وصفية مثل التعرف إلى مدى المساهمة وهي لغة تكتفي بالرصد دون تفسير أو قياس مما يجعلها ضعيفة من حيث القيمة التحليلية التجريبية

□ لم يظهر في الأهداف أي توظيف للإطار النظري سواء نموذج الكفاءة الرقمية أو نظرية اتخاذ القرار وهو ما يضعف الجسر المفاهيمي بين النظرية والتطبيق

الواجب 5

- تتبع رؤية إجرائية أكثر من علمية إذ لا تحدد المتغيرات الوسيطة التي تفسر أثر التكنولوجيا في عملية التوظيف
- يوجد قوة تطبيقية كامنة في السياق الميداني (البيئة الأمنية) الذي يعد من أكثر البيئات تعقيد في توظيف الموارد البشرية ما يمنح الأهداف بعد عملي واقعي
- تفتقر الأهداف إلى عناصر ضبط منهجي مثل تحديد مجتمع الدراسة أو أدوات القياس التي ستستخدم لتقدير أثر التكنولوجيا
- يمكن تحويل هذه الأهداف إلى صيغة أكاديمية أقوى باستخدام أفعال بحثية مثل تحليل أثر أو اختبار العلاقة بين ما يجعلها صالحة للتحليل الإحصائي

الواجب
5

المجموعة الثانية: إدارة الملفات، التدريب، والتطوير باستخدام التكنولوجيا

الأهداف المدمجة:

1. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة ملفات العاملين
2. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في التدريب والتطوير

الواجب
5

□ تتعامل هذه الأهداف مع جوهر التنمية البشرية في المؤسسة حيث تحول التكنولوجيا من مجرد أداة تنظيمية إلى وسيلة لتكوين المعرفة ونقلها بين العاملين

□ الدمج التحليلي يوضح أن هذه الأهداف تعالج عمليات متداخلة (إدارة الملفات والتدريب والتطوير) جميعها تمثل المكون المعرفي للمنظمة الذكية لكن صياغتها تفتقر إلى الدقة المفاهيمية

□ لم توضح الأهداف طبيعة الأنظمة المستخدمة ولا نطاق تطبيقها ما يجعل العلاقة بين التكنولوجيا والتحسين المهاري غامضة وغير قابلة للقياس الإحصائي

□ غياب الإشارات إلى النظريات الداعمة ك نظرية التعلم التنظيمي أو نموذج التعليم الإلكتروني يجعل الأهداف تفتقر إلى البنية التفسيرية

الواجب
5

□ من الناحية المنهجية لا يمكن قياس التطوير أو التدريب دون مؤشرات مثل نسبة التحسن في الأداء أو التفاعل مع المنصات التعليمية وهي غير مذكورة في الصياغة الأصلية

□ تملك قيمة عملية عالية لأنها تتوافق مع متطلبات التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية خصوصا في تدريب الكوادر الأمنية على استخدام النظم الإلكترونية

□ تحتاج الأهداف إلى صياغة تبرز العلاقة السببية بين التكنولوجيا والتعلم بحيث تظهر كيف تؤدي الأنظمة الرقمية إلى رفع الكفاءة الوظيفية وتطوير رأس المال الفكري

□ يمكن تحويلها إلى مستوى متقدم إذا ما تم إدخال متغيرات وسيطة مثل نقل المعرفة أو الذكاء التنظيمي وربطها بمؤشرات كمية قابلة للقياس

المجموعة الثالثة: تكنولوجيا المعلومات في الأداء، الأجور، والحوافز

الأهداف المدمجة

1. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء العاملين.
2. التعرف إلى دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الأجور والحوافز.

الواجب
5

- تعتبر هذه الأهداف الأكثر التصاقاً بالممارسات الإدارية اليومية إذ تتناول العلاقة بين التكنولوجيا وكفاءة الأداء ونظم العدالة الوظيفية
- يتضح من الدمج التحليلي أن هذه الأهداف تشترك في تركيزها على تحسين العمليات التشغيلية لكنها لا تحدد اتجاه العلاقة بين التكنولوجيا والأداء: هل الأثر مباشر على الكفاءة أم غير مباشر عبر العدالة التحفيزية؟
- الصياغة الأصلية تجعل العلاقة غامضة ما يضعف صلاحيتها للتحليل الإحصائي أو اختبار النماذج السببية
- لا تستند الأهداف إلى أطر مثل نموذج تقبل التكنولوجيا (TAM) أو نظرية الكفاءة التشغيلية ما يجعلها قائمة على الافتراض أكثر من التفسير العلمي

الواجب
5

- تمتاز الأهداف بواقعية عالية لأنها تعالج التحول في أهم عناصر إدارة الموارد البشرية (التقييم والمكافأة) وهي مكونات جوهرية في التحول الرقمي الإداري
- غياب المؤشرات الكمية مثل معدل الالتزام أو مستوى الرضا عن نظم الأجور يجعلها غير قابلة للقياس ما يستدعي إعادة صياغة دقيقة بلغة كمية تحليلية
- تفتح هذه الأهداف مجال خصب لبحث العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وتحقيق العدالة التنظيمية وهي من أكثر القضايا المعاصرة في الإدارة الرقمية
- يمكن تطويرها بإضافة متغيرات وسيطة مثل الثقة التنظيمية أو الرضا الوظيفي لتصبح الأهداف قادرة على تفسير التفاعل النفسي والسلوكي مع الأنظمة التقنية

التحليل النقدي لأهمية البحث

□ غياب التحديد الصريح للفجوة البحثية حيث لم يتم توضيح طبيعة النقص المعرفي الذي تستجيب له داخل مجال إدارة الموارد البشرية الرقمية في القطاع الأمني ولم تبين موقع الدراسة ضمن الامتداد العلمي للأبحاث التي سبقتها وهذا يضعف الأساس العلمي الذي تبنى عليه جدوى الدراسة ويجعل قيمتها النظرية غير محددة

□ الاعتماد على عرض وصفي بدلا من عرض تحليل تفسيري حيث ارتكزت على تعبيرات عامة حول أهمية التكنولوجيا دون ربطها بمداخل أو نماذج تفسيرية مثل (E- HR, TAM, UTAU) التي تفسر تبني التكنولوجيا وتأثيرها وغياب هذا الربط يفقد الأهمية عمقها الأكاديمي ويجعلها أقرب إلى خطاب شمولي غير مؤطر علميا

التحليل النقدي لأهمية البحث

□ غياب الصياغة الدقيقة للأهمية التطبيقية رغم الإشارة إلى إمكانية استفادة الأجهزة الأمنية من النتائج إلا أنها لم تحدد:

❖ مستوى التدخل (سياسة – هيكل – إجراءات – تدريب)

❖ مجال التأثير المباشر (التوظيف، التدريب، الأداء)

❖ وحدة الاستفادة (قادة – مدراء – أفراد)

وبالتالي تبقى القيمة التطبيقية غير قابلة للتحويل إلى برامج وممارسات تنفيذية

□ ضعف اتساق الأهمية مع مشكلة الدراسة حيث مشكلة الدراسة تتمحور حول قصور

فعالية تطبيق التكنولوجيا بينما جاءت الأهمية متركزة حول أهمية التكنولوجيا في حد

ذاتها هذا الانفصال يضعف البناء المنهجي ويشير إلى غياب التماسك بين المشكلة

والأهداف والأهمية

التحليل النقدي لأهمية البحث

□ عدم الاستناد إلى مؤشر ندرة أو حيوية الموضوع في السياق المحلي إذ لم تبين الأهمية ما إذا كان الموضوع غير مشبع بحثيا أو قليل التداول في البيئة الأمنية الفلسطينية أو يعالج فجوة بين النظرية والتطبيق وغياب هذا يضعف مبررات الدراسة من حيث الأصالة

□ اللغة المستخدمة يغلب عليها الطابع الإنشائي غير المدعوم ببيانات أو شواهد إذ اعتمدت على أفعال عامة (تعزيز، تطوير، تحسين) دون تقديم بيانات رقمية مؤشرات مقارنة أو أدلة تحليلية مما يجعلها غير مقنعة من الناحية الأكاديمية

التحليل النقدي لأهمية البحث

□ عدم إبراز الإضافة النظرية للمعرفة التخصصية لم تبين الأهمية ما إذا كانت الدراسة ستقدم تطورا في أحد المفاهيم أو اختبارا جديدا لعلاقة سببية أو بناء مؤشر أو أداة قياس جديدة وهذا يخالف معيار الأهمية العلمية الذي يتطلب صياغة الإسهام النظري بصورة مباشرة وقابلة للتقييم

التحليل النقدي لفرضية البحث

□ **الوضوح:** الفرضية واضحة من حيث الصياغة الإحصائية إذ حدد مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بدقة غير أن المعنى المفاهيمي للمتغيرات الرئيسة ما يزال غامض فمفهوم مساهمة تطبيق التكنولوجيا لم يعرف بدقة أو يربط بمؤشرات كمية قابلة للقياس الميداني مما يحد من وضوح البنية التحليلية للفرضية

□ **الاتساق المنهجي:** الفرضية لا تتسق تماما مع طبيعة الأهداف التي ركزت على تحليل أثر التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية إذ انصرفت إلى مقارنة الفروق الديموغرافية بين الأفراد بدلا من اختبار العلاقة السببية بين المتغيرات الرئيسة هذا الانحراف في الاتجاه التحليلي أضعف الاتساق بين الإطار النظري والاختبار الإحصائي المتوقع

التحليل النقدي لفرضية البحث

□ **القابلية للقياس:** رغم الإشارة الدقيقة إلى مستوى الدلالة الإحصائية إلا أن الفرضية تفتقر إلى تحديد دقيق للمتغير المستقل (تطبيق التكنولوجيا) والمتغير التابع (تطوير إدارة الموارد البشرية) مما يجعل القياس الميداني غير محدد كما لم تذكر أدوات القياس أو نوع الاختبار الإحصائي المستخدم وهو عنصر أساسي لتعزيز مصداقية التحليل التجريبي

□ **الشمول:** تضمنت الفرضية عددا من المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي سنوات الخبرة...) دون تبرير علمي أو إطار نظري يربطها بمفهوم التكنولوجيا ما جعلها فضفاضة ومتشعبة وفاقة للتركيز البنائي غياب التبرير النظري يجعل الشمول في هذه الحالة أقرب إلى التوسع غير المنهجي منه إلى التكامل العلمي

التحليل النقدي لفرضية البحث

□ الارتباط بالأهداف: العلاقة بين الفرضية والأهداف ضعيفة وغير مباشرة فبينما هدفت الأهداف إلى دراسة أثر التكنولوجيا على وظائف الموارد البشرية (التخطيط، التدريب الأداء) ركزت الفرضية على الفروق بين فئات الأفراد لا على العلاقة بين التكنولوجيا وتلك الوظائف و هذا الانفصال المنطقي يقلل من الانسجام بين بنية الفرضية ومحور البحث الرئيس

□ الاتجاه السببي: الفرضية تفتقر إلى الاتجاه السببي إذ تصف الظاهرة دون تحديد طبيعة التأثير أو اتجاه العلاقة بين المتغيرات و غياب التحديد الواضح للمتغيرات المستقلة والتابعة يجعلها أقرب إلى فرضية وصفية لا اختبارية مما لا يرقى إلى متطلبات البحث التجريبي

التقييم العام

- تظهر الدراسة اهتماما معاصرا بتطبيقات التكنولوجيا في تطوير ادارة الموارد البشرية في القطاع الامني وهو موضوع يتمتع بواقعية واهمية ميدانية واضحة
- تتسم اهمية الدراسة بارتباطها المباشر بالتحول الرقمي المؤسسي لكنها جاءت عامة من حيث تحديد الاضافة العلمية ونطاق الفائدة التطبيقية
- جاءت الاهداف منسجمة في الاتجاه العام لكنها اتخذت طابعا وصفيا اكثر من تحليلي ما جعلها تفتقر الى العمق النظري والتحديد الكمي للعلاقات

التقييم العام

- اما الفرضية العامة فقد صيغت بصيغة مقارنة بين فئات مما جعلها بعيدة نسبيا عن البنية السببية التي تفترضها طبيعة الموضوع
- تعكس الدراسة تماسك منهجي متوسط اذ تتضح فيها الرؤية التطبيقية اكثر من البناء النظري مع حضور واضح للجانب الميداني في سياق امني متخصص
- بصورة عامة تمثل الدراسة نمودجا واقعيا في تناول التحول الرقمي في المؤسسات الامنية لكنها تبقى اقرب الى الدراسات التطبيقية الوصفية منها الى الدراسات التحليلية التجريبية المتعمقة

التوصيات

□ إعادة صياغة الأهداف بصيغة تحليلية سببية مع تحديد المتغيرات القابلة للقياس وتوظيف الأطر النظرية المناسبة

□ تطوير الفرضية العامة لتعبر عن علاقة تأثير مباشرة بين التكنولوجيا وتطوير إدارة الموارد البشرية بدلا من المقارنة بين الخصائص الديموغرافية

□ تعزيز الجانب النظري والسببي للدراسة عبر ربطها بنماذج مثل نموذج تقبل التكنولوجيا

ونظرية التعلم التنظيمي

www.midocean.ae

التوصيات

□ إدراج مؤشرات كمية واضحة (مثل الأداء، الرضا، الكفاءة التشغيلية) تمكن من اختبار الفرضيات بدقة إحصائية

□ التركيز على تحديد الإضافة العلمية والتطبيقية بوضوح مع بيان الفجوة البحثية التي تسدها الدراسة

□ تعزيز المنهج التحليلي التجريبي ليصبح البحث أكثر عمقا وتفسيرا ويستوفي معايير

المراجع

عبداللطيف ، جلال. (2023). مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظائف الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، الجامعة العربية الأمريكية .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

