

# نقد ورقة علمية

التكليف الأول

مقرر: قضايا بحثية (1) – برنامج الدكتوراه  
د. فادي عبد الفتاح

إعداد الباحثة: نوف العتيبي

محور

01

## بيانات الورقة محل النقد

**عنوان الورقة:** دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين (دراسة ميدانية: الهيئة العامة لرعاية أسر الشهداء والمفقودين والمبتورين).

**الباحث:** د. عبدالعزيز الهادي محرز – المعهد العالي للعلوم والتقنية يفرن.

**جهة النشر:** مجلة العلوم الشاملة (Comprehensive Journal of Science).

**بيانات العدد:** المجلد (9)، ملحق العدد (36)، سبتمبر 2025م، ص 27-40، ردمد: 6266-3014.

**نوع الورقة والمنهج:** دراسة ميدانية كمية بأداة استبيان (وُزِعَ على 74 واسترجع 52 بنسبة 70.27%) وتحليل 4SmartPLS.

**محاور النقد:** العنوان – المقدمة والمشكلة – الأدبيات والفرضيات – المنهجية – النتائج – التوصيات.

## أولاً: نقد العنوان – نقاط القوة

وضوح المتغيرات: العنوان يحدد المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) والمتغير التابع (جودة الأداء الوظيفي) بدقة ودون حشو.

تحديد مجال التطبيق: ينص صراحة على الميدان (الهيئة العامة لرعاية أسر الشهداء والمفقودين والمبتورين)، وهو سياق حساس وقليل الدراسة يمنح الورقة قيمة تطبيقية حقيقية.

سلامة الصياغة اللغوية: العنوان مختصر ومباشر وخالي من الأخطاء اللغوية الظاهرة.

## أولاً: نقد العنوان – نقاط الضعف

1. صياغة توجيهية تستبق النتيجة: عبارة «في تحسين» تفترض مسبقاً أثراً إيجابياً، بينما خلصت الدراسة نفسها (جدول 5) إلى رفض الفرضيتين وعدم وجود أثر دال إحصائياً.
  2. تناقض داخلي: التعارض بين العنوان «تحسين» والنتيجة «عدم وجود أثر» يضعف اتساق الورقة من أول سطر؛ فالمعيار أن يعكس العنوان سؤال البحث بحياد لا أن يستبق نتيجته.
- التحسين المقترح: صياغة محايدة: «أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية».

## ثانياً: نقد المقدمة والمشكلة – نقاط القوة

1. التدرج المنطقي: انتقال من العام (الثورة المعلوماتية وتقنيات الاتصال) إلى الخاص وصولاً إلى موضوع الورقة.
2. الالتزام بالتوثيق العلمي: توثيق داخل النص بصيغة (المؤلف، السنة، الصفحة) في عموم المقدمة والإطار النظري.
3. وضوح المبرر العام: بقاء المعاملات التقليدية وكلفتها مقابل الحاجة إلى التحول الإلكتروني لرفع أداء الموظفين.

## ثانياً: نقد المقدمة والمشكلة – نقاط الضعف

1. فجوة غير موثقة: صيغت المشكلة بعبارات عامة عن تحديات المؤسسات دون الاستناد إلى فجوة محددة من أدبيات حديثة، والمعيار أن تستند مشكلة الدراسة إلى فجوة واضحة في الأدبيات.
  2. تداخل السؤالين البحثيين: لا تميز تشغيلي بين «الأداء الوظيفي» و«تطوير العمل الإداري»، والنموذج المقاس لاحقاً لم يتضمن الثاني أصلاً.
  3. غياب عناصر منهجية: لا يوجد قسم مستقل لأهمية الدراسة وأهدافها وحدودها الزمانية والمكانية.
- التحسين المقترح: بناء المشكلة على فجوة موثقة، وفصل الأسئلة بحيث يقابل كل سؤال متغيراً في النموذج المقاس.

## ثالثاً: نقد الأدبيات والفرضيات – نقاط الضعف

1. **قدم المصادر:** أغلب المراجع العربية بين 2004-2013 وأحدثها 2020، والمراجع الأجنبية مرجعان فقط ( 1998Hair و 2006Kotler وهو كتاب تسويق)؛ قصور جوهري في الحداثة لموضوع تقني سريع التطور.
  2. **تلخيص لا تركيب:** تعريفات متتابعة للإدارة الإلكترونية والأداء دون مقارنة أو إبراز أوجه اتفاق واختلاف تقود إلى الفجوة.
  3. **فجوة بين الفرضية والنموذج:** فرضية واحدة معلنه (القسم 3) مقابل فرضيتين مختبرتين (جدول 5) دون اشتقاق نظري أو تبرير لاختيار بعدي كفاءة الموارد البشرية والبنية التحتية تحديداً.
- التحسين المقترح:** تأطير الدراسة بنموذج نظري حاكم مثل نموذج نجاح نظم المعلومات لديلون وماكلين أو نموذج قبول التقنية TAM، واشتقاق فرضية فرعية موثقة لكل بُعد، وتحديث الأدبيات بدراسات من 2021 إلى 2025.

محور

05

## رابعاً: نقد المنهجية – نقاط القوة

1. شفافية نموذج القياس: عرض معاملات التحميل والموثوقية المركبة (CR بين 0.897 و 0.947) ومتوسط التباين المستخرج (AVE بين 0.635 و 0.718)، وكلها أعلى من العتبات المعتمدة.
2. أمانة الإفصاح: توثيق حذف العبارات 2 و 4 و 10 لانخفاض قيمها في متوسط التباين عن 0.6.
3. نسبة استرجاع مقبولة: 70.27% (52 استبانة من أصل 74).

## رابعاً: نقد المنهجية – نقاط الضعف

1. خلط مصطلحي: وُصفت الطريقة بـ«المسح البحثي التجريبي» مع أن الدراسة غير تجريبية إطلاقاً (لا معالجة ولا مجموعة ضابطة ولا توزيع عشوائي).
  2. غموض المجتمع والمعاينة: لم يُحدد حجم مجتمع الدراسة ولا أسلوب المعاينة، فيتعذر تقييم قابلية تعميم النتائج.
  3. صغر العينة (52): قوة إحصائية منخفضة لاكتشاف أثر متوسط، ما يرجح خطأ النوع الثاني، خاصة أن الفرضية الأولى اقتربت من الدلالة: قيمة  $t$  بلغت 1.832 وقيمة  $p$  بلغت 0.067.
  4. أداة غير موثقة: لا مصدر لعبارات الاستبيان ولا تحكيم ولا دراسة استطلاعية ولا معامل ألفا كرونباخ.
  5. تفسير خاطئ للإحصاء الوصفي: المتوسط (0.00) والانحراف (1.00) في جدول 2 ناتج تلقائي لتقييس الدرجات الكامنة في SmartPLS، ولا يصلح دليلاً على التوزيع الطبيعي أو تقارب الآراء.
  6. خرق الصلاحية التمييزية: في جدول 4 بلغ الارتباط بين المتغيرين المستقلين 0.861 وهو أعلى من جذري AVE (0.797 و 0.800)؛ أي أن معيار فورنيل-لاركر الذي اعتمده الباحث نفسه غير متحقق، خلافاً لما خلصت إليه الورقة.
  7. أثر الخلل: تداخل مفاهيمي وتواطؤ خطي يشوه تقدير معاملات المسار وقد يفسر النتائج غير الدالة.
- التحسين المقترح:** توضيح المجتمع وأسلوب المعاينة، وإجراء تحليل قوة إحصائية مسبق ببرنامج G\*Power لتحديد الحجم المطلوب، وتوثيق مصدر الأداة وتحكيمها، واستخدام معيار HTMT الأحدث لفحص الصلاحية التمييزية، ومعالجة التداخل إما بدمج البعدين في متغير واحد أو إعادة تعريفهما.

## خامساً: نقد النتائج – الخلل الجوهري

1. الدليل من جدول 5: الفرضية الأولى: معاملها 0.385 وقيمة  $t$  بلغت 1.832 وقيمة  $p$  بلغت 0.067 وقرارها الرفض؛ والفرضية الثانية: معاملها شبه معدوم (0.037 بإشارة سالبة) وقيمة  $p$  بلغت 0.864 وقرارها الرفض. التفسير الصحيح الوحيد: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية.
2. الخلل الجوهري: المستخلص والنتائج نصّا على أن الإدارة الإلكترونية «تؤثر سلباً» على الأداء؛ وهذا غير صحيح: غياب الدلالة لا يعني أثراً سلبياً، وإشارة معامل الفرضية الأولى موجبة أصلاً.
3. أثر الخطأ: قد يستنتج صانع القرار في الهيئة أن الإدارة الإلكترونية تضر بالأداء فيُحجم عنها، بينما البيانات لا تدعم ذلك إطلاقاً.

## خامساً: نقد النتائج – ملاحظات داعمة

**ملاحظات داعمة:** أولاً، وُضعت ثلاث نجومات بجانب المعاملين في جدول 5، وهي رمز الدلالة عند مستوى 1%، رغم أن الفرضيتين مرفوضتان – تناقض شكلي يربك القارئ.

ثانياً، الباحث نفسه أورد القيم الحرجة 1.65 لمستوى 10%، وقيمة  $t$  للفرضية الأولى (1.832) تتجاوزها، أي أنها كانت ستُقبل عند مستوى 10% المعلن ضمن مستويات الدراسة، ومع ذلك رُفضت دون توضيح المستوى المعتمد – عدم اتساق في تطبيق معايير الدلالة.

ثالثاً، معامل التحديد  $R^2$  الظاهر في الشكل 2 يساوي 0.125 فقط، أي أن النموذج يفسر 12.5% من تباين الأداء الوظيفي، وهي قدرة تفسيرية ضعيفة لم تُناقش ولم تُذكر أصلاً في النص.

**ضعف المناقشة:** قالت الورقة إن نتائجها «لا تدعم الكثير من الدراسات في هذا المجال» لكنها لم تقارن نتائجها بأي دراسة محددة ولم تفسر سبب الاختلاف: هل هو خصوصية السياق؟ صغر العينة؟ تداخل المتغيرات؟ المعيار هنا من محاضرتنا: تحليل النتائج يكون بربطها بالأدبيات السابقة، وهذا الربط غائب.

**التحسين المقترح:** إعادة صياغة الاستنتاج إلى «عدم وجود أثر دال إحصائي» مع مناقشة صريحة لاحتمال خطأ النوع الثاني بسبب حجم العينة، وتفسير النتيجة غير المتوقعة بمقارنة منهجية مع دراسات مشابهة، ومناقشة قيمة معامل التحديد  $R^2$  المنخفضة.

## سادساً: نقد التوصيات وحدود التطبيق

1. توصيات عامة: التدريب ووضع الخطط الواضحة توصيات يمكن كتابتها قبل جمع البيانات، وغير مشتقة من النتائج الفعلية؛ والمعيار أن ترتبط التوصيات بالنتائج وتكون قابلة للتطبيق.
2. غياب حدود الدراسة والأخلاقيات: لا قسم لحدود الدراسة ولا إشارة للاعتبارات الأخلاقية (الموافقة المستنيرة، سرية البيانات).
3. نقطة قوة تُحسب للورقة: الإشارة إلى بحوث مستقبلية تجمع بين البحث النوعي والكمي حول العوامل المؤثرة في الأداء.
4. اتجاه بحثي مقترح: دراسة بمنهج مختلط تختبر أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء بوساطة الجاهزية الرقمية للعاملين، على عينة أكبر متعددة الجهات.

## جدول ملخص لأبرز نقاط الضعف وأثرها والتحسين المقترح

| نقطة الضعف والدليل                                                                         | الأثر                                                    | التحسين المقترح                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| تفسير عدم الدلالة (جدول 5: $p = 0.067$ و $0.864$ ) على أنه «أثر سلبي» في المستخلص والنتائج | استنتاج غير مدعوم بالدليل يضلل القارئ وصانع القرار       | إعادة الصياغة إلى «لا يوجد أثر دال إحصائي» ومناقشة خطأ النوع الثاني      |
| خرق الصلاحية التمييزية (جدول 4: ارتباط $0.861$ أعلى من جذري $0.797$ و $0.800$ )            | تداخل مفاهيمي وتواطؤ خطي يشوه معاملات المسار             | استخدام معيار HTMT ودمج البعدين أو إعادة تعريفهما                        |
| فرضية واحدة معلنة (قسم 3) مقابل فرضيتين مختبرتين (جدول 5) دون اشتقاق نظري                  | عدم اتساق بين النموذج المعلن والنموذج المقاس             | اشتقاق فرضيات فرعية من نموذج نظري حاكم (TAM أو ديلون وماكلين)            |
| قدم الأدبيات (أغلبها 2004–2013، وأحدث مرجع عربي 2020) وندرة الأجنبية                       | فقدان الحداثة في موضوع تقني سريع التطور وضعف بناء الفجوة | تحديث الأدبيات بدراسات 2021–2025 وبناء مراجعة تركيبية                    |
| غموض المجتمع وأسلوب المعاينة وصغر العينة (52) مع عدم توثيق مصدر الأداة                     | تعذر تقييم التعميم وانخفاض القوة الإحصائية               | توضيح المجتمع والمعاينة، تحليل قوة مسبق (G*Power)، توثيق الأداة وتحكيمها |
| تفسير المتوسط (0.00) والانحراف (1.00) في جدول 2 كدليل على الطبيعية وتقارب الآراء           | استدلال مبني على خاصية حسابية للبرنامج لا على البيانات   | عرض الإحصاء الوصفي للدرجات الخام قبل التقييس                             |
| توصيات عامة وغياب قسم حدود الدراسة والاعتبارات الأخلاقية                                   | ضعف الربط بين النتائج والتوصيات ونقص في اكتمال الهيكل    | اشتقاق التوصيات من النتائج وإضافة قسمي الحدود والأخلاقيات                |

ورقة ذات ميدان تطبيقي فريد وأداة تحليل حديثة وشفافية في نموذج القياس، غير أنها:

– تستنتج «أثراً سلبياً» لا تدعمه إحصاءاتها، إذ بلغت قيمتا  $p$  نحو 0.067 و0.864.

– تخرق الصلاحية التمييزية وفق معيارها نفسه (الارتباط 0.861 يتجاوز جذري AVE).

– تعتمد أدبيات قديمة وعينة صغيرة وأداة غير موثقة المصدر.

وهي ثغرات تجعل استنتاجها الرئيسي – كما صيغ – غير مدعوم بالدليل الإحصائي.

## الخاتمة واتجاه البحث المستقبلي:

هذه الورقة مثال تعليمي ثري على أن جودة البحث لا تتحقق بمجرد استخدام أدوات تحليل متقدمة، بل بالاتساق الداخلي بين المشكلة والنموذج والقياس والاستنتاج. وأقترح اتجاهاً بحثياً مستقبلياً يعالج فجواتها: دراسة بمنهج مختلط (كمي ونوعي) تختبر أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بوجود الجاهزية الرقمية للعاملين متغيراً وسيطاً، على عينة أكبر تشمل عدة هيئات خدمية حكومية، مع قياس مبني على نموذج نظري محكم وأدبيات حديثة.

إقرار: استُخدم الذكاء الاصطناعي للتنظيم وتحسين الصياغة فقط، وتم التحقق من جميع الأرقام بالرجوع إلى نص المقالة الأصلية.



محور

08

## الخلاصة

التكليف الأسبوعي – مقرر قضايا بحثية (1)



شكراً لكم