

فضايا بحثية



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

الأجنـدة

- ☐ 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 : استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على ادارة الموارد البشرية (2023)
- مجال الدراسة : ادارة الموارد البشرية – التكنولوجيا
- نوع الدراسة : وصفية تحليلية
- عينة المجتمع : عينة من مديري المؤسسات التربوية (الاساسي – المتوسط – الثانوي) لمدينة الجلفة

عنوان الدراسة

□ الاتساق المفهومي مع طبيعة الدراسة: يشير إلى تأثير التكنولوجيا الحديثة على إدارة الموارد البشرية بصياغة توحى بمنهج سببي بينما الدراسة اعتمدت منهج وصفي ارتباطي وهذا يؤدي إلى عدم انسجام بين العنوان والمنهج الفعلي للدراسة

□ عدم تمثيل العنوان لبنية المتغيرات كما وردت في المشكلة والأهداف: الدراسة تفحص خمس وظائف محددة داخل إدارة الموارد البشرية لكن العنوان يدمجها جميعا في مصطلح عام مما يقلل من قدرة العنوان على تمثيل الهيكل التحليلي للدراسة

□ غموض المتغير المستقل: مصطلح التكنولوجيا الحديثة واسع ولا يحدد نوع التكنولوجيا المقصودة رغم أن الدراسة اعتمدت ثلاثة أبعاد دقيقة (البرمجيات، الشبكات، الأجهزة) مما يضعف الدقة العلمية للعنوان

عنوان الدراسة

□ الإفراط في التفاصيل الميدانية داخل العنوان: ذكر المراحل الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) والموقع الجغرافي داخل العنوان الرئيس يسبب ازدحام لغوي بينما مكان هذه التفاصيل الطبيعي هو قسم المنهجية وليس العنوان

□ ضعف الانسجام بين العنوان والمشكلة البحثية: المشكلة صيغت على شكل تساؤلات حول العلاقات الارتباطية ومستوى الاستخدام بينما العنوان يوحي بدراسة تأثير وليس علاقة مما يخلق فجوة بين مضمون المشكلة وصياغة العنوان

□ غياب الإشارة إلى الإطار النظري: العنوان لا يعكس ارتباط الدراسة بأي نموذج أو إطار نظري (مثل HRIS أو نماذج تبني التكنولوجيا) مما يجعل العنوان أقرب للوصف العام وليس لطرح بحثي متخصص كما هو متوقع في مستوى دكتوراه

عنوان الدراسة

- قابلية الفهرسة وقوة المصطلحات العلمية: لا يتضمن مصطلحات أكاديمية متخصصة تسهل تصنيف الدراسة مثل (Digital Adoption, E-HRM) مما يقلل من قابلية فهرسته في قواعد البيانات البحثية
- الطابع الإنشائي وطول الصياغة: الاعتماد على سلسلة طويلة من الإضافات يجعل العنوان ثقيل ويضعف انسيابية القراءة ويمكن اختصاره دون التأثير على مضمونه العلمي
- ضعف إظهار الفجوة العلمية: لا يوضح ما الجديد الذي تقدمه الدراسة مقارنة بالأبحاث السابقة ولا يشير إلى سبب أهمية الموضوع في سياق المنظومة التربوية الجزائرية

مقدمة الدراسة

□ غياب البناء المنطقي المؤدي إلى المشكلة البحثية : لا تقدم مسار منطقي يهيئ القارئ للمشكلة إذ تنتقل مباشرة إلى موضوع التكنولوجيا دون توضيح الخلفية النظرية أو الإدارية التي تجعل هذا الموضوع ضرورة بحثية و هذا الانتقال المفاجئ يقلل من ترابط الفقرات ويجعل المقدمة منفصلة جزئياً عن الإطار التطبيقي للدراسة

□ ضعف الربط بين أهمية الموضوع والسياق التربوي : تقدم معلومات عامة عن التكنولوجيا لكنها لا تشرح لماذا يمثل هذا الموضوع أهمية خاصة في بيئة المؤسسات التربوية في الجلفة وما هي التحديات التي تواجه المديرين فيما يتعلق بنظم التكنولوجيا والموارد البشرية و غياب هذا التخصيص يجعل المقدمة أقرب لوصف عام وليس لتوطئة أكاديمية موجهة للسياق المحلي

مقدمة الدراسة

□ غياب الخلفية النظرية التي تبرر دراسة تفاعل التكنولوجيا مع وظائف الموارد البشرية : لم توضح المقدمة كيف تؤثر التكنولوجيا على ممارسات الموارد البشرية ولا وضعت تصور نظري يوضح العلاقة بين التحول الرقمي والوظائف الخمس للموارد البشرية و كما لم تربط المقدمة بين الموضوع ومفاهيم E-HRM مما يجعل المقدمة تفتقر إلى التأصيل العلمي اللازم

□ عرض محدود للأدبيات السابقة ودون إبراز الاتجاهات العلمية المؤيدة لموضوع الدراسة : حيث تم تقديم مراجعة تخدم سرد عام لكنها لا تظهر النماذج النظرية أو الخبرات الدولية التي يمكن الاستناد إليها و هذا يجعل العرض السردى للمقدمة بعيدا عن العمق المفترض في الدراسات العليا ولا يكشف عن الفجوة البحثية التي تحاول الدراسة سدها

مقدمة الدراسة

- لغة أكاديمية سليمة لكنها تميل إلى السرد العام دون تحليل مفاهيمي : حيث أن الأسلوب المعتمد يعتمد على لغة تعريفية وإنشائية أكثر منه على التحليل إذ لم تعرض مفاهيم التحول الرقمي أو نظم المعلومات أو الأداء بأسلوب يوضح تفاعل هذه الأبعاد داخل بيئة المؤسسات التربوية وهذا يقلل من القيمة العلمية للمقدمة
- غياب التمهيد الذي يربط المقدمة مباشرة بالمشكلة البحثية : لا تتضمن المقدمة منطقاً يوضح لماذا ظهرت المشكلة البحثية أو ما التحديات الفعلية التي تواجه تطبيق التكنولوجيا في مؤسسات التربية مما يجعل ظهور المشكلة منفصل عن الخلفية النظرية
- ابتعاد المقدمة عن معايير العمق النظري : إذ تحتاج المقدمة إلى دمج نماذج نظرية لتوضيح التحولات الرقمية وتقديم سياق واضح عن بيئة الدراسة و غياب هذه العناصر يقلل من قوة المقدمة كبداية علمية لدراسة دكتوراه

مقدمة الدراسة

□ ضعف إبراز الفجوة البحثية التي تمثل الدافع العلمي للدراسة : إذ أن القوة البحثية للمقدمة محدودة لأنها تكتفي بالإشارة العامة إلى التطور التكنولوجي دون بيان وجود فجوة معرفية أو قصور في الأدبيات السابقة حول العلاقة بين E-HRM والأداء الإداري في بيئة تعليمية محلية وهذا يضعف الأساس العلمي الذي تنطلق منه الدراسة

□ عدم إظهار العلاقة بين التحول الرقمي ومتغير الأداء داخل المؤسسات التعليمية : لم تربط بين التحديات التي يواجهها المديرون وبين ضرورة دراسة التكنولوجيا الحديثة كأداة لتحسين الأداء و هذا يجعل المقدمة أقرب للعرض العام وليس مدخل علمي يمهد للإشكالية ويبرز مبررات الدراسة

مشكلة الدراسة

□ ضعف البناء المنهجي في الانتقال من مقدمات النص إلى ظهور المشكلة بشكل واضح : اذ انها لم تبين على مسار تدريجي يظهر كيف ينتقل الباحث من وصف الواقع التربوي إلى كشف القصور في تطبيق التكنولوجيا حيث تم دمج عدة أفكار عامة عن التكنولوجيا والموارد البشرية دون تحديد نقطة البداية التي أدت إلى صياغة المشكلة و هذا يجعل المشكلة تظهر وكأنها قفزة مباشرة نحو قصور في استخدام التكنولوجيا دون تحليل يوضح أين يبدأ الخلل داخل المؤسسات التعليمية

□ غياب التحديد المفاهيمي الدقيق لطبيعة مشكلة تطبيق التكنولوجيا : اذا جاءت صياغة المشكلة بصيغة عامة مثل ضعف تطبيق التكنولوجيا الحديثة أو وجود تحديات لكنها لم توضح:

- ما هو نوع القصور؟
- هل يتعلق بتدريب المديرين؟ بنظم البيانات؟ بالبنية التحتية؟
- ما حجم هذا القصور داخل مدارس الجلفة؟

هذا العموم يجعل المشكلة غير قابلة للقياس بسهولة رغم أن الدراسة تعتمد منهج كمي يستلزم صياغة مشكلة

مشكلة الدراسة

□ انفصال صياغة المشكلة عن تفاصيل المتغيرات التي تقيسها الدراسة : إذ ان الدراسة تقيس ثلاثة أبعاد للتكنولوجيا (البرمجيات، الشبكات، الأجهزة) وخمس وظائف للموارد البشرية لكن المشكلة لم تربط بين هذه الأبعاد ولم تشرح كيف يظهر الخلل بين التكنولوجيا وكل وظيفة و غياب هذا الترابط يجعل المشكلة غير ممثلة لبنية الدراسة الإحصائية

□ عدم توافق صياغة المشكلة مع منهج العلاقات الارتباطية المستخدم في الدراسة : حيث المشكلة صيغت بصياغة أقرب لطرح سببي مثل تأثير التكنولوجيا بينما المنهج المستخدم وصفي ارتباطي فقط و هذا التناقض يخلق فجوة منهجية بين طريقة صياغة المشكلة وبين التحليل الذي اعتمد عليه الباحث لأن صياغة المشكلة يجب أن تعكس طبيعة الدراسة لا أن تظهرها وكأنها تجريبية

مشكلة الدراسة

□ غياب الأدلة أو المؤشرات التي تبرر ظهور المشكلة في الواقع التربوي : لم تستند إلى بيانات أو مؤشرات رقمية تظهر حجم القصور أو آثاره في المدارس ولم تقدم أمثلة واقعية من الميدان التربوي في الجلفة ونتيجة لذلك بدت المشكلة مستندة إلى افتراضات عامة أكثر من كونها ناتجة عن ملاحظة منهجية أو تحليل بيئي للسياق التعليمي

□ ضعف الربط بين المشكلة والسياق المحلي للمدارس : على الرغم أن الدراسة ميدانية داخل مؤسسة تعليمية محددة إلا أن المشكلة لم تربط بين تحديات التكنولوجيا وواقع المدارس في الجلفة مثل:

- محدودية التدريب الرقمي للمديرين
- ضعف البنى التحتية في بعض المدارس
- افتقار نظم الموارد البشرية للتحديث

عدم إظهار هذا السياق يجعل المشكلة عامة وغير مرتبطة ببيئة الدراسة

مشكلة الدراسة

□ غياب التسلسل المنطقي الذي يؤدي إلى صياغة سؤال بحثي محوري : حيث أنها لم تختتم بسؤال واحد جامع يمثل الإشكالية الأساسية للدراس بل ظهرت في شكل وصف واسع لا يتضمن تحديد للعلاقة الأساسية المراد اختبارها وهذا يضعف القدرة على بناء فرضيات متسقة لأن السؤال المركزي للمشكلة غير مصاغ بوضوح

□ عدم الاتساق بين المشكلة من جهة والأهداف والفرضيات من جهة أخرى : إذ أن الأهداف والفرضيات تقيس كل وظيفة من وظائف الموارد البشرية على حدة بينما المشكلة جمعت الموارد البشرية في مفهوم شامل دون تفصيل و هذا يجعل المشكلة لا تعكس بنية الفرضيات ويخلق فجوة بين ما يتم تحليله فعليا وما تم تقديمه في صياغة المشكلة

مشكلة الدراسة

□ عدم إبراز الفجوة العلمية التي تستند إليها الدراسة :

لم توضح لماذا تعتبر العلاقة بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية مسألة غير معالجة في الأدبيات السابقة ولم تبرز إن كانت هناك دراسات ناقصة أو نتائج متعارضة مما يجعل الدافع العلمي للدراسة ضعيف وغير مؤسس على مراجعة بحثية دقيقة

أهمية الدراسة النظرية

□ صياغة عامة لا توضح القيمة العلمية المضافة
الأهمية النظرية صيغت بطريقة واسعة تؤكد أهمية الموضوع لكنها لا توضح أين تكمن الجودة العلمية أو ما الذي تضيفه الدراسة تحديداً لمجال E-HRM أو لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية و بقيت الأهمية في إطار الوصف دون بيان الفجوة التي جاءت الدراسة لسدها

□ غياب الربط بين أهمية الموضوع والمشكلة البحثية
لم يبين كيف ترتبط الأهمية بالمشكلة المطروحة حول ضعف تطبيق التكنولوجيا و يفترض أن تشرح الأهمية لماذا هذا الخل يمثل مشكلة معرفية مهمة لكن النص اكتفى بذكر أهمية عامة للموضوع دون ربط بمنطق المشكلة

أهمية الدراسة النظرية

- غياب الإطار النظري الذي تستند إليه الأهمية
لم تشر الأهمية إلى أي نموذج نظري أو اتجاه علمي يجعل دراسة التكنولوجيا داخل الموارد البشرية ضرورة بحثية و غياب هذا الأساس يجعل الأهمية أشبه بمبرر عام لا يعتمد على جذور معرفية واضحة
- توسع سردي دون تحديد منافع علمية قابلة للقياس : حيث أن النص قدم فقرات طويلة لكنه لم يحدد ماذا ستقدم الدراسة من:
 - مفاهيم جديدة
 - نماذج تطبيقية
 - أو أدوات يمكن للباحثين الاستفادة منها
- وهذا يضعف القيمة الأكاديمية باعتبار أن الدراسات العليا تقوم على المساهمة العلمية القابلة للاختبار

أهمية الدراسة العملية

□ طرح عملي واسع دون تحديد الجهة المستفيدة : حيث انها تحدثت عن تحسين الأداء و رفع الكفاءة لكنها لم تحدد من هي الجهة التي ستستفيد فعليا : الوزارة؟ مديريات التربية؟ مديرو المدارس؟ وحدات الموارد البشرية؟ و هذا التعميم يقلل من دقة الأهمية التطبيقية

□ عدم ربط الأهمية بالسياق الحقيقي للمؤسسات التعليمية في الجلفة إذ لم توضح كيف ترتبط الدراسة بالواقع الفعلي للمدارس في الجلفة من حيث:

- محدودية البنية التكنولوجية
 - ضعف التدريب الرقمي
 - الاعتماد على الأنظمة الورقية
- مما جعل قيمة الدراسة التطبيقية منفصلة عن السياق الذي يفترض أن تخدمه

أهمية الدراسة العملية

□ غياب الأدلة أو المؤشرات العملية التي تبرر الحاجة للدراسة :لم تقدم مؤشرات تدعم الحاجة لهذه الدراسة مثل:

- نسب استخدام التكنولوجيا
 - مستوى كفاءة المديرين
 - حجم القصور في وظائف الموارد البشرية
- فجاءت التحليلات التطبيقية عامة وغير مبنية على وقائع أو بيانات

□ ضعف الربط بين الأهمية والنتائج المتوقعة : النص لم يوضح كيف ستساعد نتائج الدراسة في حل المشكلة أو تحسين الأداء فعليا حيث المتوقع أن تربط الأهمية بين ما تسعى الدراسة لتحقيقه وبين التحول المتوقع في المؤسسات التربوية لكنه لم يحدث

منهجية صياغة الأهمية

□ طول الفقرات دون إضافة قيمة تحليلية : الأهمية جاءت مطولة لكنها لم تقدم تحليل جديد يعزز القيمة العلمية أو يعمق الفهم و الطول هنا جاء على حساب العمق

□ مزج غير متوازن بين الأهمية العلمية والعملية : الخلط بين الجزأين جعل الحدود بين ما هو نظري وما هو تطبيقي غير واضحة مما يقلل من وضوح الهدف النهائي من الدراسة

□ غياب الدقة في تحديد ما إذا كانت الأهمية تسهم في تطوير مفاهيم أو سياسات من المهم تحديد هل الدراسة تسهم في:

- تطوير مفهوم جديد؟
- تحسين سياسة إدارية؟
- معالجة مشكلة ميدانية؟

لكن النص لا يوضح نوع الإضافة ولا مستواها

أهداف الدراسة

□ غياب التحديد الدقيق لطبيعة العلاقة بين المتغيرات حيث ان الأهداف جاءت بصيغة تربط التكنولوجيا بوظائف الموارد البشرية لكنها لم توضح ما إذا كانت العلاقة ارتباطية تفسيرية أو سببية واكتفت بطرح السؤال بصيغة عامة تجعل العلاقة مفهومة كملاحظة وليس كمتغير قابل للاختبار المنهجي و هذا الغموض يقلل من قوة البناء العلمي للهدف ولا يعكس طبيعة المنهج المستخدم

□ تكرار الأهداف بشكل يجعلها قائمة وصفية وليس بناء تحليلي : الأهداف الخاصة بوظائف الموارد البشرية أعادت الجملة نفسها تقريبا مع تغيير اسم الوظيفة فقط مما جعلها تبدو أقرب إلى تفريع آلي وليس أهداف علمية مستقلة و هذا النسق التكراري لا يقدم أي قيمة تحليلية إضافية ولا يوضح اختلاف طبيعة العلاقة بين التكنولوجيا وكل وظيفة

أهداف الدراسة

□ انفصال بين الهدف العام والغايات الفرعية حيث ان الهدف العام يتمحور حول معرفة مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة و"دراسة العلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية لكنه لا يوضح كيفية ترجمة هذا المضمون إلى أهداف فرعية قابلة للقياس و الأهداف الفرعية بدت منفصلة عنه ولم تنظم في إطار واحد يربط بين محاور الدراسة

□ غياب الإحالة إلى نموذج تحليلي أو إطار نظري : الأهداف لا تستند إلى أي نموذج يربط بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية (مثل TAM أو HRIS أو E-HRM) وغياب الارتباط النظري يجعل الأهداف تعتمد على الوصف فقط، ويضعف قدرتها على تقديم تفسير علمي للعلاقات التي سيتم قياسها إحصائياً

أهداف الدراسة

□ الاتساع المفرط في بعض الأهداف دون بيان حدودها حيث ان الهدف المتعلق بمعرفة مستوى التكنولوجيا لدى المديرين لم يحدد: أي مستوى؟ وفق أي معايير؟ ما الأداة التي تقيس هذا المستوى؟ و هذا الاتساع يجعل الهدف غير محدد على الرغم أن الدراسة تعتمد أبعاد واضحة للتكنولوجيا داخل الأداة

□ الأهداف لا تراعي الفروق بين الوظائف الخمس للموارد البشرية رغم أن كل وظيفة (التخطيط – التوظيف – التكوين – تقييم الأداء – الأجور) تختلف في طبيعتها وتتطلب مقاييس خاصة إلا أن الأهداف تعاملت معها بنفس الصياغة دون توضيح خصوصية كل وظيفة و هذا يعكس ضعف في بناء أهداف تعكس الفردية العلمية لكل متغير تابع

أهداف الدراسة

□ الاعتماد على أهداف وصفية أكثر من أهداف قابلة للاختبار الكمي اذ ركزت على معرفة ودراسة العلاقة وهي صيغ معرفية عامة بينما يجب أن توجه الأهداف في الدراسات الكمية نحو:

- قياس الفروق • تحديد مستوى التأثير • تقدير القوة الإحصائية للعلاقة

غياب هذه الصياغات يجعل الأهداف غير دقيقة منهجيا

□ الهدف المتعلق بالفروق جاء عام وغير مرتبط بمتغيرات واضحة

الهدف الخاص بـ معرفة الفروق وفق متغيرات الجنس والسن والمؤهل والخبرة لم يوضح في أي متغيرات ستظهر الفروق: هل في مستوى التكنولوجيا؟ أم في وظائف الموارد البشرية؟ أم في العلاقة بينهما؟

هذا يجعل الهدف غامض وغير محدد المسار الإحصائي

أهداف الدراسة

□ غياب الربط بين الأهداف والمشكلة البحثية

الأهداف تفترض وجود علاقة بين التكنولوجيا والوظائف الخمس لكن المشكلة البحثية لم تضع أساس واضح يبرر هذا الافتراض وبالتالي تشغيل هذه الأهداف لم يكن مبني على قراءة تحليلية مسبقة للمشكلة مما يضعف الترابط المنهجي بين الأقسام

□ عدم انسجام الأهداف مع طبيعة البيانات والإجراءات

الأهداف جاءت واسعة بينما الأداة المعتمدة تقيس بنود محدودة ومحددة سلفا مما يجعل بعض الأهداف أكبر من قدرة الأداة على قياسها و هذا الانفصال يخلق فجوة بين ما تريد الدراسة تحقيقه وبين ما يمكن قياسه فعليا

الفرضية الرئيسية

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة
على إدارة الموارد البشرية لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة

- صيغت بصيغة عامة تفترض وجود تأثير ذو دلالة معنوية دون تحديد طبيعة هذا التأثير أو اتجاهه أو مستواه مما يجعلها غير دقيقة وغير ملائمة للمنهج الكمي الذي يتطلب صياغة أكثر تحديدا وقابلية للقياس
- استخدام مفاهيم واسعين مثل التكنولوجيا الحديثة وإدارة الموارد البشرية يجعل الفرضية مفتوحة على معان متعددة إذ لم يتم تحديد أي مكونات للتكنولوجيا سيتم قياسها ولا أي وظائف للموارد البشرية تمثل المتغير التابع مما يقلل من إمكانية ضبط العلاقة إحصائيا
- الفرضية لا تستند إلى أي إطار نظري يفسر منطق توقع التأثير مثل نماذج تبني التكنولوجيا أو نماذج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهذا يضعف الأساس العلمي للفرضية ويجعلها أقرب إلى افتراض عام وليس بناء أكاديمي منهجي

□ العلاقة بين المتغيرين صيغت بطريقة وصفية لا توضح المسار الذي يحدث به التأثير مما يضعف القوة التفسيرية ويجعل الفرضية غير قادرة على تقديم تفسير سببي أو وظيفي يمكن اختباره من خلال النموذج الإحصائي

□ هناك فجوة واضحة بين صياغة الفرضية وطبيعة المنهج إذ لم تبين الفرضية بطريقة تعكس أدوات التحليل المستخدمة مثل معامل الارتباط أو الانحدار مما يجعلها بعيدة عن متطلبات الدراسات الكمية التي تستند إلى اختبار علاقات محددة وقابلة للتقدير العددي

□ شمول الفرضية لكل وظائف الموارد البشرية في جملة واحدة جعلها فرضية تجميعية وليست تحليلية مما يقلل من قدرتها على تفسير الفروق بين الوظائف المختلفة ويضعف الدقة العلمية في اختبار التأثير

- الارتباط بالمشكلة البحثية ضعيف فالمشكلة تتحدث عن قصور في تطبيق التكنولوجيا وضعف في الممارسات بينما الفرضية تفترض مباشرة وجود تأثير معنوي دون إظهار العلاقة بين القصور المذكور وبين التأثير المتوقع مما يخلق فجوة في التسلسل المنطقي
- الاتساق مع الأهداف غير واضح فالأهداف تفرق بين وظائف الموارد البشرية وتتعامل مع كل وظيفة بشكل مستقل بينما الفرضية دمجتها جميعا في علاقة واحدة ولم ترافق هذا الدمج بتبرير منهجي مما يقلل من انسجام مكونات الدراسة
- الفرضية لا تظهر ارتباط مباشر بالأهمية النظرية والعملية إذ لم توضح كيف سيؤدي تأثير التكنولوجيا إلى معالجة التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية أو تحسين فاعلية الموارد البشرية رغم أن ذلك يمثل جوهر الأهمية التي ذكرتها الدراسة
- الصياغة لا تقدم بناء متكامل ينطلق من المشكلة ثم الأهمية ثم الأهداف وصولاً إلى الفرضية مما يجعل الفرضية منفصلة عن الإطار البحثي ويفقدها دورها الأساسي كعنصر يوجه التحليل الإحصائي للدراسة

الفروضيات الفرعية

- تتسم الفرضيات بتكرار كبير في الصياغة وعدم تحديد لطبيعة العلاقة أو اتجاهها إذ جاءت جميعها بصيغة واحدة دون مراعاة اختلاف وظائف الموارد البشرية
- المتغيرات واسعة وغير محددة بالأبعاد التشغيلية مما يضعف قابليتها للقياس ويجعل العلاقة بين التكنولوجيا والوظائف غير مضبوطة
- الفرضيات غير مبنية على إطار نظري يفسر منطق العلاقة أو يدعم توقع تأثير التكنولوجيا مما يقلل من قوتها العلمية
- وجود ضعف واضح في الاتساق مع المشكلة البحثية والأهداف والأهمية حيث لم تشتق الفرضيات من التحليل المنهجي للدراسة فبدت منفصلة عن سياق البحث
- الفرضية المتعلقة بالفروق صيغت بصورة عامة دون تحديد المتغير الذي ستظهر فيه الفروق أو تقديم مبرر علمي مما يجعلها أقل دقة في القياس

الاطار النظري

□ غياب التركيز وترابط المحاور : الإطار النظري اتسع بشكل كبير وتناول مفاهيم عديدة دون تحديد مركز معرفي واضح يخدم العلاقة الأساسية بين التكنولوجيا الحديثة ووظائف إدارة الموارد البشرية مما أدى إلى تشتت البناء النظري وضعف انسجامه مع موضوع الدراسة

□ الطابع الوصفي وسيطرة التعريفات : الطرح اعتمد على سرد تعريفي للمفاهيم دون تحليل أو نقد أو توظيف لهذه المفاهيم في تفسير مشكلات الواقع داخل المؤسسات التعليمية مما جعل الإطار أقرب لعرض معلوماتي لا لبناء نظري موجه

□ ضعف الربط بين المتغيرات والفرضيات : لم يوضح الإطار طبيعة العلاقة السببية بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية ولم يقدم آليات أو مسارات توضح كيف تؤثر التكنولوجيا على التخطيط أو التوظيف أو التكوين أو تقييم الأداء الأمر الذي أضعف الأساس النظري للفرضيات الإحصائية

□ غياب الأسس النظرية الحديثة والموديلات التفسيرية : الإطار لم يستند إلى نماذج معاصرة لتفسير تبني التكنولوجيا (مثل TAM أو نماذج الجاهزية الرقمية) ما أدى إلى غياب دعم نظري علمي يبرر العلاقات المتوقعة ويقوي البناء المفاهيمي للدراسة

□ غموض مفهوم التكنولوجيا وضعف السياق المحلي : لم يحدد الإطار نوع التكنولوجيا المقصودة أو أدواتها أو مكوناتها كما غابت مناقشة الخصوصية المهنية في قطاع التعليم بالجلفة مما جعل المفاهيم عامة وغير قابلة للتطبيق المباشر على البيئة المدروسة

□ غياب النموذج المفاهيمي : عدم عرض نموذج بصري يوضح العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة أفقد الدراسة من عنصر بنائي مهم يعزز منطق الفرضيات ويساعد في تفسير النتائج

□ فجوة بين الإطار النظري والقياس الكمي : لم تصغ المفاهيم على شكل أبعاد قابلة للقياس ولم يقدم الإطار مؤشرات مفاهيمية واضحة يمكن ربطها بالاستبانة والاختبارات الإحصائية مما أدى إلى فجوة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي

المفاهيم الاجرائية

التكنولوجيا الحديثة

- ❑ التعريف واسع ووصفي ويجمع بين عناصر متعددة (الانترنت، البيانات، الاتصالات، الانظمة الذكية) دون تحديد الجزء المرتبط فعليا بالبحث
- ❑ لم يوضح التعريف كيف ترتبط التكنولوجيا الحديثة بوظائف ادارة الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية
- ❑ المفهوم اقرب لتعريف موسوعي عام ولا يعكس التكنولوجيا المستخدمة فعليا في بيئات التعليم بالجلفة
- ❑ غياب التمييز بين التكنولوجيا كاداة وبين التكنولوجيا كمنهج اداري يجعل المفهوم غير قابل للقياس او التوظيف التحليلي

تكنولوجيا المعلومات والاتصال

- التعريف يركز على المعدات والادوات دون ربط واضح بعمليات الادارة او اتخاذ القرار في المؤسسات التعليمية
- المفهوم لا يوضح نطاق الاستخدام في الواقع المحلي (مثل الانظمة الادارية، المنصات الرقمية قواعد البيانات التعليمية)
- غياب الحدود المفاهيمية يجعل من الصعب التفريق بينه وبين مفهوم التكنولوجيا الحديثة مما يسبب تداخل نظري
- لم تتم معالجة دور تكنولوجيا المعلومات في دعم وظائف الموارد البشرية بشكل مباشر

مفهوم الاستخدام

- ☐ التعريف تقني للغاية ويركز على الدلالات اللغوية والاستعمالات العامة للكلمة
- ☐ لم يربط الاستخدام بسلوك الموظف او درجة تقبل التكنولوجيا داخل المؤسسة التعليمية.
- ☐ غياب الاشارة لنوعية الاستخدام (اجباري، اختياري، فعلي، ادائي) يضعف القيمة الاجرائية للمفهوم
- ☐ المفهوم غير مقيد بنطاق البحث ولا بخطوات قياس محددة

ادارة الموارد البشرية

- ☐ التعريف عام وكلاسيكي ويعكس كتاب تعليمي اكثر من كونه مفهوم اجرائي مرتبط بالبحث
- ☐ لم يحدد التعريف الوظائف التي سيتم قياسها في الدراسة (التوظيف، التكوين، التقييم، الاجور)
- ☐ المفهوم غير مرتبط بالسياق المدرسي الجزائي مما يقلل من الدقة التطبيقية

تخطيط الموارد البشرية

- ❑ التعريف نظري بحت ولا يتضمن عناصر قابلة للقياس مثل: تحديد الاحتياجات، تحليل الفجوات
تخطيط التعاقب
- ❑ لم يحدد كيف تؤثر التكنولوجيا الحديثة على عملية التخطيط او تحسينها
- ❑ غياب الابعاد التطبيقية يجعل المفهوم غير فعال في التحليل الاحصائي

توظيف الموارد البشرية

- ❑ التعريف مفصل لكنه غير ملائم لسياق المؤسسات التعليمية حيث تختلف اجراءات التوظيف عن القطاعات الاخرى
- ❑ لم يبين دور التكنولوجيا في مراحل الاختيار والترشيح والفرز
- ❑ المكون الاجرائي للمفهوم غير واضح ولا يدعم بناء فرضيات دقيقة

تكوين الموارد البشرية

- ☐ التعريف تقليدي ويركز على الدورات والبرامج التدريبية دون ربط مباشر بالتحول الرقمي
- ☐ لم يناقش التعريف التدريب الالكتروني او التدريب التفاعلي كجزء من التكنولوجيا الحديثة
- ☐ غياب التفريق بين التكوين كنشاط تقليدي وبين التكوين المدعم بالتكنولوجيا

تقييم الاداء الوظيفي

- ☐ التعريف يركز على السلوك الاداري العام، لكنه لا يوضح كيف يتم تقييم الاداء باستخدام التكنولوجيا الحديثة
- ☐ لم يتم تحديد ادوات التقييم الرقمي او معايير القياس الالكترونية.
- ☐ المفهوم غير متسق مع اهداف الدراسة التي تفترض وجود علاقة بين التكنولوجيا والاداء

الاجور والحوافز

- ❑ التعريف نظري ولا يعكس خصوصية المؤسسات التعليمية حيث تكون الهياكل ثابتة ومعايير الحوافز محدودة
- ❑ لم تتم مناقشة دور التكنولوجيا في حفظ بيانات الحوافز، ادارة الرواتب او تبسيط انظمة الاجور
- ❑ المفهوم لا يحتوي على ابعاد محددة يمكن اختبارها احصائيا

مفهوم المؤسسة

- ❑ التعريف عام ويعكس منظور تنظيري لا يرتبط بالسياق المدرسي او التربوية والتعليم
- ❑ عدم تخصيص المفهوم بقطاع التعليم يجعل الربط بين التكنولوجيا وادارة الموارد البشرية ضعيف
- ❑ غياب تمييز بين المؤسسة التربوية والمؤسسة الصناعية يضعف الاتساق المفاهيمي

المؤسسة التعليمية

- المفهوم اقرب لتعريف قانوني ولا يساعد على تفسير المتغيرات التي تقيسها الدراسة
- لم يوضح كيف تختلف المؤسسة التعليمية في الجلفة عن المؤسسات في المدن او الدول الاخرى مما يقلل من دقة التطبيق

نموذج الدراسة

□ الوضوح والدقة المفاهيمية

النموذج يعرض العلاقة العامة بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية لكنه لا يحدد طبيعة العلاقة أو اتجاهها (تأثير أم ارتباط) مما يضعف الصدق المفاهيمي ويجعل تفسير النتائج أقل دقة و غياب تحديد الأبعاد الداخلية للتكنولوجيا يجعل النموذج واسع وغير قادر على تمييز المتغيرات أو ضبطها منهجيا

□ الاتساق مع الإطار النظري

النموذج لا يستند إلى نظرية تفسيرية توضح آلية انتقال أثر التكنولوجيا إلى الأداء التنظيمي مثل نماذج قبول التكنولوجيا أو الجاهزية الرقمية و غياب الأساس النظري يخلق فجوة بين المفهوم والفرضيات ويحد من الصلاحية العلمية والإحصائية للنموذج

□ الشمول والتغطية المفاهيمية

النموذج ركز على وظائف الموارد البشرية (التوظيف ، التكوين ، التحفيز ، التقييم) لكنه لم يوضح كيفية تفاعل هذه الوظائف مع البيئة الصناعية والعوامل التنظيمية و شمول المتغيرات جاء مكثف لكنه غير ممنهج مما يقلل من البناء المفاهيمي للعلاقة ويضعف قدرته على تفسير الاختلافات بين الوظائف

□ الاتساق الداخلي للمكونات

العلاقة المرسومة بين المتغيرات عامة ولا توضح كيف تتأثر كل وظيفة بمستويات مختلفة من التكنولوجيا أو بخصائص الاستخدام و غياب التمييز بين نوع المخرجات (تحسين الأداء – اتخاذ القرار – تبسيط الإجراءات) يحد من قدرة النموذج على تفسير التغيرات المتوقعة

□ الترابط مع الأداة البحثية والمنهج

النموذج لا يظهر كيف يسقط العلاقات النظرية على أداة جمع البيانات مما يخلق انفصال منهجي بين الإطار المفاهيمي والأداة و غياب الربط بين أبعاد التكنولوجيا وأبعاد الموارد البشرية يؤثر مباشرة على صدق القياس وجودة الاختبارات الإحصائية

□ الصياغة النوعية للنموذج

الصياغة بسيطة وواضحة لكنها تحتاج دقة أكبر في إظهار الاتجاهات السببية والتميز بين نوع العلاقة (تأثير – ارتباط) و ضعف الصياغة النوعية يقلل من العمق الأكاديمي ويجعل النموذج أقرب لعرض وصفي وليس تفسيري

الدراسات السابقة

- ❑ الدراسات السابقة شملت موضوع التكنولوجيا والموارد البشرية لكنها لم تبين بصورة تخدم الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية إذ لم تقدم تحليل لتطور الأفكار أو مسارات النقاش العلمي في المجال
- ❑ غالبية الدراسات عرضت بطريقة وصفية دون كشف العلاقات الجوهرية بين المتغيرات أو تفسير أسباب التباين في النتائج
- ❑ عدم اجراء تحليل نقدي لاختلاف المنهجيات فالدراسات الكمية والكيفية ودمج المناهج عرضت دون تقييم دقة أدواتها أو مدى موثوقية بياناتها
- ❑ تجاهلت الدراسات السابقة التمييز بين السياقات التنظيمية إذ تم التعامل مع نتائج دول عربية وأجنبية كما لو كانت قابلة للتعميم على المؤسسات التعليمية بالجلفة دون تحليل لعوامل السياق
- ❑ لم يتم إبراز الدراسات الأقوى من حيث التصميم المنهجي أو جودة القياس مما جعل الاستفادة منها متساوية رغم تباين مستوياتها العلمي

❑ الدراسات لم تناقش من منظور نقدي يتعلق بالتحيزات المحتملة مثل صغر العينات أو الاعتماد على استبيانات غير مختبرة بعمق أو غياب إجراءات صارمة لضبط المتغيرات

❑ لم تظهر أي معالجة لفجوات بحثية نوعية مثل ضعف التفسير السببي للعلاقة بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية وهو ما كان يجب أن يشكل نقطة انطلاق للدراسة الحالية

❑ غاب التحليل الزمني للأدبيات لم تتم الإشارة إلى كيفية تغير دور التكنولوجيا عبر السنوات أو أثر التطورات الحديثة مثل التحول الرقمي مما قلل من عمق قراءة الأدبيات

❑ لم تتناول الدراسات الاختلافات القطاعية بين قطاع التعليم والقطاعات الأخرى التي أجريت فيها كثير من الدراسات رغم أن هذه الاختلافات تؤثر بشكل مباشر على قابلية النتائج للتطبيق

❑ نتائج الدراسات السابقة لم تستخدم لبناء نموذج تفسيري أو لتعزيز منطق الفرضيات مما أدى إلى فجوة بين الأدبيات وبين البناء النظري للدراسة الحالية

- لم يتم تحليل التناقضات بين الدراسات أو تحديد الأسباب المحتملة لها مثل اختلاف أدوات القياس أو السياق التنظيمي أو مستوى نضج التكنولوجيا في المؤسسات
- لم تستخلص دروس منهجية من الدراسات السابقة مثل كيفية تطوير أداة قياس أكثر دقة أو تحديد متغيرات وسيطة كان يجب إدراجها في النموذج الحالي
- غابت الإشارة إلى أبعاد لم تغطها الدراسات السابقة مثل العوامل الثقافية والتنظيمية التي تعيق استخدام التكنولوجيا في المؤسسات التعليمية الجزائرية
- لم يتم توظيف الدراسات السابقة لتعزيز مصداقية البحث الحالي أو لتبرير الحاجة الفعلية
- الدراسات السابقة عالجت التكنولوجيا والموارد البشرية كلّ على حدة غالبا لكنها لم تدرس التفاعل البنيوي بينهما داخل بيئة تعليمية وهو ما يجعل الدراسة الحالية أكثر أهمية

موقع الدراسة الحالية وقيمتها المضافة

- ركزت الدراسة على سياق تعليمي محدد في الجلفة مما يمنحها واقعية تطبيقية لكنه يحد من القدرة على التعميم عبر قطاعات أخرى
- قدمت تشخيصا اوليا لاستخدام التكنولوجيا في وظائف الموارد البشرية لكن مستوى الجاهزية الفعلي للمؤسسات لم يظهر بوضوح
- اوضحت طبيعة التحديات التشغيلية في التوظيف والتدريب والتقييم، لكن التحليل لم يبرز اختلاف هذه التحديات حسب حجم المؤسسة او مواردها
- ربطت الدراسة التحول الرقمي بإدارة الموارد البشرية الا ان النموذج المستخدم بقي عاما ولم يوضح الالية التفسيرية للعلاقة
- اضافت الدراسة قاعدة معرفية يمكن البناء عليها لكنها لم تقدم مسارات توسعية تربط النتائج بالسياق الوطني او بالمؤسسات الأخرى

منهج الدراسة

□ المنهج الوصفي التحليلي

استخدم منهج مناسب لوصف الظاهرة لكنه غير كاف لتفسير انتقال أثر التكنولوجيا الحديثة إلى وظائف الموارد البشرية مما يجعل عمق التفسير السببي محدود ويؤثر على بناء علاقات تفسيرية متماسكة

□ حجم العينة وطريقة اختيارها

لم يتم تبريرها علميا بما يوضح مدى تمثيلها لمديري المؤسسات التعليمية بالجلفة الأمر الذي يثير تساؤلات حول الصدق الخارجي وقابلية تعميم النتائج على بيئات تعليمية أخرى

□ المقابلات غير المهيكلة

اعتمد عليها البحث كبيانات نوعية لكنها قدمت دون تحديد آليات الربط بين البيانات النوعية والتحليل الكمي مما أضعف التكامل المنهجي وأبقى التحليل على مستوى غير مترابط

□ صدق الأداة وثباتها

لم يتم توضيحها بشكل كمي باستخدام مؤشرات واضحة مثل كرونباخ أو معاملات الارتباط مما يقلل من قوة الأدلة الإحصائية التي تستند إليها الدراسة في تفسير النتائج

□ صياغة بنود الاستبانة

لم تبين صراحة على متغيرات النموذج المفاهيمي مما حد من الانتقال السليم من النظرية إلى القياس وأضعف القدرة على اختبار الفرضيات بدقة

□ الأساليب الإحصائية المستخدمة

اقتصرت على التحليل الوصفي والارتباط دون اختيار نماذج تفسيرية مثل الانحدار أو تحليل المسار رغم تناسب هذه الأساليب مع طبيعة البيانات وقدرتها على تفسير الظاهرة بعمق أكبر

□ غياب مناقشة القيود المنهجية

لم تعرض بصورة واضحة رغم أهميتها في رفع موثوقية الدراسة وتحديد حدود التعميم خصوصاً في بيئة تعليمية محددة مما يضعف قراءة النتائج على أرض الواقع

التحليل الإحصائي

□ **الاقتصار على التحليل الوصفي والارتباطي** حد من القدرة التفسيرية للدراسة لأن هذه الأساليب لا تختبر العلاقات السببية ولا التفاعلية بين المتغيرات مما يقلل من الصدق الداخلي ويجعل النتائج أقرب للوصف منها للاستدلال العلمي

□ **غياب النماذج التنبؤية المتقدمة** مثل الانحدار المتعدد تحليل المسار أو معامل التأثير (Effect Size) أضعف قدرة الدراسة على كشف التأثير المباشر وغير المباشر للتكنولوجيا الحديثة على وظائف الموارد البشرية

□ **عدم فحص صلاحية أدوات القياس** باستخدام اختبارات مثل كرونباخ ألفا وتحليل العوامل يقلل من موثوقية القياس ويسمح باحتمال وجود خطأ قياسي مرتفع يؤثر على دقة العلاقات الإحصائية المستخلصة

- ❑ **عدم استثمار حجم العينة** لتنفيذ اختبارات أعمق مثل مقارنة المتوسطات واختبار الفروق أو تأثير المتغيرات الديموغرافية أدى إلى فقدان معلومات تفسيرية كان يمكن أن تعزز قوة النتائج
- ❑ **افتقار التحليل للاتساق مع النموذج النظري** جعل العلاقات الإحصائية غير مرتبطة بآليات تفسيرية واضحة مما يضعف الربط بين النظرية والبيانات ويؤثر على صلاحية اختبار الفرضيات بشكل كامل
- ❑ **غياب مناقشة افتراضات الاختبارات الإحصائية** مثل التجانس والتوزيع الطبيعي واحتمالات Multicollinearity وهو عنصر حاسم لضمان سلامة النتائج وإزالة الانحيازات المحتملة في التقدير

نتائج الدراسة

□ النتائج افترقت إلى تفسير علمي لآليات التأثير

رغم إثبات وجود علاقات إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظائف الموارد البشرية إلا أن النتائج لم تبين المسارات السببية التي يمكن من خلالها أن تنتقل التكنولوجيا إلى تحسين الأداء أو الكفاءة الوظيفية مما يقلل من القيمة التفسيرية ويجعل النتائج منفصلة عن البناء النظري

□ العلاقات الإحصائية جاءت عامة وغير مفسرة في ضوء الإطار المفاهيمي

تم الاكتفاء بالحكم على دلالة العلاقات دون تحليل سبب القوة أو الضعف في كل بعد من أبعاد الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، التقييم، الحوافز) ودون مناقشة تفاعل المتغيرات وهو ما يضعف الربط بين النتائج ونموذج الدراسة المقترح

□ النتائج المتعلقة بالفروق الديموغرافية لم تناقش بما يكفي من العمق

أظهرت النتائج وجود فروق تعزى الخبرة أو سنوات الخدمة لكنها عرضت كفروق رقمية دون تفسير ارتباطها بمدى التعرض للتكنولوجيا نوعية التدريب أو مستويات الجاهزية التقنية مما يحجب البعد

□ الاستنتاجات الخاصة بعدم وجود فروق لم تدعم بتبرير علمي

غياب الفروق بين الفئات بحسب المؤهل العلمي أو الجنس لم يحل وفق المتغيرات السياقية مثل التشابه في بيئات العمل أو ضعف انتشار التدريب الرقمي مما يجعل عدم وجود الفروق نتيجة غير مفسرة نظريا ولا ترتبط بالمدخلات العلمية

□ ضعف الاتساق بين نتائج الدراسة والفرضيات النظرية

تم الانتقال مباشرة من نتائج الاختبارات إلى قبول أو رفض الفرضيات دون تقييم قوة الأدلة (Effect Size) أو مناقشة مدى توافق النتائج مع الافتراضات النظرية التي بنيت عليها الفرضيات مما يجعل الاستنتاجات أقل قوة من الناحية الأكاديمية

□ عدم التمييز بين الدلالة الإحصائية والدلالة العملية

لم توضح النتائج ما إذا كانت الفروق أو العلاقات ذات أهمية تطبيقية أم أنها مجرد فروق إحصائية قد تنتج عن حجم العينة وهو ما يعد فجوة منهجية مهمة في تفسير النتائج

□ إهمال تأثير السياق المؤسسي على النتائج

طبيعة البنية التكنولوجية في المؤسسات التعليمية بالجلفة ودرجة الدعم التنظيمي ومستوى جاهزية البنية الرقمية عوامل قادرة على تفسير جانب كبير من النتائج لكنها لم تناقش في التحليل مما يجعل الاستنتاجات غير مكتملة سياقيا

□ مناقشة الدراسات السابقة جاءت سطحية وغير مفسرة

تم ذكر توافق أو تعارض النتائج مع دراسات أخرى لكنها لم تحلل أسباب هذا التوافق أو التعارض ولم تربط النتائج بالمتغيرات السياقية أو التقنية مما يقلل من القيمة العلمية المقارنة للنتائج

توصيات الدراسة

- ❑ التوصيات عامة وغير مبنية مباشرة على النتائج مما جعلها أقرب للممارسات المثالية من كونها مخرجات مستندة إلى الأدلة العلمية للدراسة
- ❑ ضعف الربط بين التوصيات والنموذج النظري حيث لم توضح التوصيات كيف تعزز المتغيرات أو الآليات التي أشار إليها الإطار المفاهيمي
- ❑ غياب آليات تنفيذ واضحة إذ ان التوصيات تدعو لتحسين التدريب والتوظيف واستخدام التكنولوجيا دون تحديد خطوات عملية أو استراتيجيات قابلة للتطبيق
- ❑ انفصال التوصيات عن خصوصية السياق المحلي فالصياغة جاءت شمولية دون مراعاة تحديات المؤسسات التعليمية في الجلفة أو مواردها الفعلية

- عدم تحديد أولويات أو أطر زمنية للتوصيات مما جعلها على مستوى واحد رغم اختلاف التأثير المتوقع لكل منها
- غياب مؤشرات قياس ومتابعة وهو عنصر أساسي في الدراسات العليا لضمان قابلية التنفيذ وتقييم الأثر
- عدم مراعاة القيود المنهجية للدراسة مما قد يجعل التوصيات أوسع من قدرة النتائج على دعمها فعليا
- غياب منظور استراتيجي طويل المدى فلم تربط التوصيات بمتطلبات التحول الرقمي الوطني أو بسياسات التعليم رغم أن موضوع الدراسة يرتبط بشكل مباشر بالتحول التقني

نقاط القوة في الدراسة

- توفر الدراسة معالجة واقعية لسياق محدد داخل المؤسسات التعليمية في الجلفة مما يمنحها قيمة تطبيقية واضحة
- اختيار موضوع التكنولوجيا الحديثة في الموارد البشرية يعكس حداثة الطرح وارتباطه باتجاهات التحول الرقمي
- تنوع أدوات جمع البيانات بين الاستبانة والمقابلات أضفى ثراء على البيانات وأتاح فهم الجوانب الكمية والنوعية للظاهرة
- وضوح الفرضيات والمتغيرات الأساسية سهل بناء التحليل الإحصائي وسمح بتحديد العلاقات بين الأبعاد
- شمولية الوظائف المدروسة (توظيف، تدريب، تقييم أداء، أجور) وسعت نطاق التحليل وربطت التقنية بجوانب أساسية من إدارة الموارد البشرية
- ارتباط الموضوع بقطاع التعليم أضاف بعدا مهما للبحث خاصة في ظل الحاجة المتزايدة للرقمنة في المؤسسات الحكومية

نقاط الضعف في الدراسة

- ❑ التركيز على مؤسسات الجلفة فقط حد من تمثيل الدراسة للسياق الوطني وخفض قابلية تعميم النتائج
- ❑ المنهج الوصفي لم يوفر تفسير عميق للعلاقات السببية بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية
- ❑ ضعف تبرير اختيار العينة وعدم تقديم مؤشرات كافية عن تمثيلها للمجتمع الأصلي
- ❑ الأداة تفتقر لقياسات صدق وثبات مدعومة بإحصاءات قوية مما يضعف موثوقية النتائج
- ❑ الأساليب الإحصائية اقتصرت على الوصفي والارتباطي دون استخدام نماذج تفسيرية متقدمة تعزز قوة الاستنتاج
- ❑ ربط النتائج بالدراسات السابقة كان سطحي ولم يعالج أسباب التوافق أو الاختلاف
- ❑ التوصيات لم تبين بشكل مباشر على النتائج ولم تقدم بآليات تنفيذ قابلة للقياس أو التطبيق
- ❑ غياب معالجة واضحة للقيود المنهجية يقلل من الشفافية العلمية ويضعف مصداقية الدراسة

التقييم العام للدراسة

- تعالج الدراسة موضوعا مهما يتعلق بتأثير التكنولوجيا على وظائف الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في الجلفة
- تملك قيمة تطبيقية واضحة لكنها اعتمدت على تحليل وصفي اكثر من تفسير العلاقة بشكل عميق
- المنهجية جاءت محدودة من حيث قوة الاداة والعينة مما اثر على موثوقية النتائج وقدرتها على التعميم
- الربط بين الاطار النظري والنتائج لم يصل الى مستوى التكامل المطلوب في الدراسات العليا
- التوصيات كانت عامة ولم تقدم اليات تنفيذ او مؤشرات قياس تعزز قيمتها التطبيقية
- الدراسة شكلت خطوة مهمة لكنها تحتاج منهجية اقوى وتحليلا اعمق لتعزيز قيمتها العلمية

المراجع

مسعود ، علي. (2023). استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية. أطروحة دكتوراه . جامعة محمد خيضر-بسكرة- .

7

شكرا لكم