

دراسات نقدية

إعداد الطالب
محمد الفراج

الواجب السابع



التحليل النقدي

الواجب السابع

الواجب

7

الأجندة

- ☐ الاهداف
- ☐ تفاصيل دراسة البحث
- ☐ نقد منهج البحث والدراسة الميدانية
- ☐ نقاط القوة والضعف
- ☐ التقييم العام
- ☐ التوصيات
- ☐ المراجع العلمية

الاهداف

- تقديم تحليل نقدي متعمق للدراسة من حيث منهج البحث وإجراءاته الميدانية ومدى اتساقها مع المشكلة والاهداف والفرضيات
- تقييم جودة مكونات الدراسة العلمية مثل العينة والأداة والخصائص السيكمترية وفق معايير البحث الأكاديمي
- الكشف عن نقاط القوة والضعف في تصميم الدراسة وتنفيذها بهدف تقدير مدى مصداقية النتائج واستقرارها
- توضيح الجوانب المنهجية التي أثرت على دقة الاستنتاجات وإمكانية تعميم النتائج داخل البيئة التعليمية
- تعزيز مهارات الباحث في القراءة النقدية وإعداد تقارير علمية عالية الجودة

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

الواحد

منهج الدراسة

الواجب

- المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمدته الدراسة لا ينسجم بشكل كامل مع طبيعة مشكلة البحث التي تبحث في تأثير التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية لأن المشكلة ذات طابع تفسيري وعلاقي أكثر من كونها وصفية بينما المنهج المستخدم يكفي برصد الظاهرة دون الكشف عن آليات التأثير أو مستويات التفاعل بين المتغيرات
- اختيار المنهج لم يدعم بتبرير علمي يوضح سبب تفضيله على مناهج أكثر قدرة على الإجابة عن أسئلة البحث مثل المنهج الارتباطي أو السببي المقارن خاصة أن الأهداف والفرضيات تشير إلى وجود علاقة وتأثير وهذه العلاقات تتطلب منهجا تفسيريا وليس منهجا وصفيا فقط
- لا يظهر في الدراسة أي اتساق منهجي بين المنهج ومشكلة البحث إذ تتطلب المشكلة أداة تحليلية تكشف كيف تؤثر التكنولوجيا في عمليات التوظيف والتقييم والتطوير بينما التطبيق الفعلي يقتصر على وصف اتجاهات المدراء دون تحليل عميق لمسبباتها أو تباينها

الواجب

- أهداف البحث ركزت على تحديد أثر التكنولوجيا على أبعاد إدارة الموارد البشرية لكن المنهج المستخدم لا يسمح بتحديد الأثر أو قوة العلاقة أو اتجاهها ما يجعل المنهج محدودا في تحقيق الغرض الأساسي من الدراسة
- أسئلة البحث كانت تسعى للإجابة عن علاقة نوع التكنولوجيا بعمليات الإدارة، ومع ذلك لم يوضح الباحث كيف يمكن للمنهج الوصفي التحليلي أن يكشف هذه العلاقة أو أن يميز بين الاستخدام الفعلي للتكنولوجيا وبين إدراك المشاركين لأثرها مما يضعف الصلة بين الأسئلة والمنهج
- الفرضيات تشير بوضوح إلى وجود علاقة ذات دلالة بين التكنولوجيا الحديثة وعمليات إدارة الموارد البشرية ومع ذلك لم يعتمد الباحث على منهج يسمح باختبار علاقة تأثير أو علاقة ارتباط قوية مما يجعل الفرضيات أقوى من المنهج المستخدم لاختبارها

الواحد

- لا يوجد ربط منهجي بين الإطار النظري والمنهج فالإطار النظري يتناول مفاهيم متقدمة مثل التحول الرقمي وممارسات الموارد البشرية بينما تطبيق المنهج بقي عند مستوى الوصف العام دون الاستفادة من مفاهيم الإطار لفحص العلاقات بعمق
- اقتصرت الدراسة على مصدر واحد للبيانات وهو الاستبيان وهذا لا يتناسب مع طبيعة المنهج التحليلي الذي عادة يتطلب دمج أكثر من أداة لتقوية التحليل مثل المقابلات أو مراجعة السجلات الإدارية مما يحد من قوة المنهج في تفسير الظاهرة
- لم تناقش الدراسة القيود المنهجية المؤثرة على النتائج مثل احتمالات التحيز في إجابات المدراء أو تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى التصريح باستخدام التكنولوجيا وهذا الغياب يقلل من قوة المنهج ويضعف قدرة الباحث على تفسير النتائج

الواحد

- الاعتماد الكبير على الإحصاء الوصفي جعل النتائج تميل إلى السرد الرقمي أكثر من التحليل المنهجي وهو ما يتعارض مع طبيعة الدراسة التي تتطلب تفسيراً للعلاقات وليس فقط عرضاً للاتجاهات
- المنهج لم يعدل أو يطوع ليتناسب مع بيئة البحث أو خصوصية المؤسسات التربوية إذ لم يوضح الباحث كيف يتعامل المنهج مع الفروق بين المدارس أو تأثير الهيكل الإداري في تبني التكنولوجيا ما يجعل تطبيقه عاماً وغير حساس للظروف السياقية

الواحد

الدراسة الاستطلاعية

الواحد

- ❑ الدراسة الاستطلاعية لم تقدم باعتبارها مرحلة منهجية ذات هدف واضح إذ ركزت فقط على خصائص العينة دون بيان كيف ساعدت هذه الخطوة في تعديل الأداة أو كشف مشكلاتها قبل التطبيق النهائي مما يقلل من قيمتها العلمية
- ❑ حجم العينة في الدراسة الاستطلاعية مناسب عدديا لكن لم يوضح الباحث منطق اختيار الأربعين مشاركا وهل تم اختيارهم بطريقة تضمن تمثيل مراحل التعليم أو مستويات استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات مما يضعف شمولية نتائج الاختبار الأولي
- ❑ لم تظهر الدراسة أي أثر ملموس للدراسة الاستطلاعية على بناء الأداة إذ لم يتم ذكر العبارات التي عدلت أو أزيلت أو أعيدت صياغتها وهذا يشير إلى أن دور المرحلة الاستطلاعية كان شكلي أكثر من كونه إجراءً منهجي حقيقي

الواجب

- ❑ التركيز الكبير على المتغيرات الديموغرافية في المرحلة الاستطلاعية جاء على حساب تحليل الخبرة الحقيقية للمستجيبين مع التكنولوجيا وهو عامل جوهري في تقييم مدى ملائمة الفقرات قبل تنفيذ الدراسة الأساسية
- ❑ غياب تحليل الاتجاهات العامة لردود العينة الاستطلاعية يجعل من الصعب الحكم على مدى وضوح الفقرات أو سهولة فهمها إذ لم يناقش الباحث ما إذا كانت هناك أسئلة تسببت في ارتباك أو تفاوت في استجابات المشاركين
- ❑ الافتقار لقياس الصدق الظاهري أو صدق المحتوى خلال الاستطلاع يعد نقطة ضعف واضحة حيث لم تتم الإشارة إلى عرض الأداة على خبراء مختصين قبل التطبيق النهائي مما يقلل من قوة الأداة في المرحلة اللاحقة

الواحد

- اعتماد الدراسة الاستطلاعية على استبيان فقط دون مزجها بأدوات تحقق نوعية مثل المقابلات القصيرة أو ملاحظات الباحث يحرمها من فهم أعمق لكيفية تفاعل المستجيبين مع فقرات الأداة خاصة في موضوع معقد مثل التكنولوجيا الإدارية
- لم تذكر الدراسة كيفية تعامل الباحث مع التغذية الراجعة من العينة الاستطلاعية سواء كانت ملاحظات مباشرة أو تعليقات حول الفقرات مما يشير إلى غياب آلية منهجية لتحسين جودة الأداة قبل التطبيق
- اقتصار التحليل في الدراسة الاستطلاعية على الجداول التكرارية يجعل تقييم المرحلة محدود إذ غاب أي تحليل نوعي يكشف عن المشكلات المعرفية أو الإدراكية التي قد تظهر عند قراءة الفقرات وهي عناصر محورية في تحسين الأدوات البحثية

عينۃ الدراسة الاستطلاعية

□ اختيار عينة استطلاعية مكونة من 40 مشارك يعد خطوة منهجية ضرورية إلا أن الدراسة لم تقدم تبرير علمي يوضح مدى كفاية هذا العدد لاختبار صلاحية الأداة ولم تربط حجم العينة بمعايير الثبات أو شروط التحليل الأولي للأدوات

□ لم يوضح الباحث منهجية اختيار أفراد العينة الاستطلاعية وهل تمت عملية الاختيار بطريقة عشوائية أو قصدية أو طبقية مما يجعل الشفافية المنهجية محدودة ويؤثر في دقة تقييم صلاحية الأداة قبل تطبيقها الأساسي

□ اقتصار العينة الاستطلاعية على المديرين فقط يحصر اختبار الأداة في فئة ذات خلفية مهنية متجانسة نسبياً ولا يسمح بالكشف عن اختلافات محتملة في فهم الفقرات لدى فئات وظيفية أخرى أكثر احتكاكاً بالتكنولوجيا الإدارية

□ عرض الخصائص الديموغرافية للعينة جاء في إطار وصفي بحث دون مناقشة أثر هذه الخصائص على تفاعل المشاركين مع فقرات الأداة خاصة أن الفئات ذات الخبرة المهنية الطويلة قد تختلف في فهم المصطلحات التكنولوجية مقارنة بفئات أصغر سنا

□ الدراسة الاستطلاعية لم تظهر أي تأثير ملموس في تحسين الأداة إذ لم يذكر الباحث التعديلات التي أجريت على الفقرات بعد تحليل الاستطلاع مما يشير إلى أن الاستطلاع كان إجراء شكلي لا خطوة منهجية فاعلة لضبط جودة الأداة

□ الاقتصار على الجداول التكرارية والاستجابات الخام في وصف العينة الاستطلاعية حجب إمكانية تحليل مدى وضوح فقرات الأداة ولم يتم تقديم مؤشرات على وجود غموض أو تباين في الفهم بين المشاركين، وهو محور أساسي في اختبار أدوات تقيس مفاهيم معقدة

- ❑ عدم دمج نتائج العينة الاستطلاعية مع تقييم متخصص (تحكيم خبراء أو مراجعة محتوى) يضعف صدق الأداة ويجعل عملية التحقق من جودة المحاور والفقرات غير مكتملة من الناحية المنهجية
- ❑ كون العينة الاستطلاعية تنتمي إلى نفس الولاية والمستوى الوظيفي للعينة الأساسية يحد من قدرتها على الكشف عن تباينات تفسير الأسئلة في سياقات مختلفة وهو معيار مهم في الدراسات التي تعتمد على أدوات قياس الاتجاهات والمواقف
- ❑ معالجة الباحث لنتائج العينة الاستطلاعية بقيت سطحية ولم تستثمر لاستنتاج مدى صلاحية المقياس أو ضبطه مما أضعف الدور العلمي لهذه المرحلة وجعل نتائج الثبات المستخلصة في هذه المرحلة أقل موثوقية

مجتمع الدراسة

- تم تحديد مجتمع الدراسة بشكل صريح ومحدد بواقع 169 مديرا في المؤسسات التربوية بولاية الجلفة وهذا يعد نقطة قوة لوجود رقم واضح يسهل تقييم تمثيل العينة وعلى الرغم من ذلك إلا أن الدراسة لم تقدم توزيع حسب المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) مما يحد من القدرة على الحكم على مدى تمثيل العينة لكل مرحلة
- اقتصار مجتمع الدراسة على المديرين فقط يقلل من تنوع وجهات النظر داخل المؤسسات ويجعل المجتمع محدود وظيفيا مقارنة بطبيعة المشكلة التي تشمل منظومة الموارد البشرية كاملة
- المجتمع محصور جغرافيا في ولاية واحدة مما يجعل النتائج حساسة للسياق المحلي وغير قابلة للتعميم على باقي ولايات الجزائر التي تختلف في مستوى التحول الرقمي والبنية التحتية التكنولوجية

□ عدد المجتمع يعد متوسطا لكنه لم يربط بمبررات توضح ملاءمته لأساليب التحليل المستخدمة أو تأثير حجمه على صلاحية النتائج خاصة أن الدراسات الوصفية تحتاج دائما ربطا بين حجم المجتمع وحجم العينة

□ لم يتم مناقشة الخصائص العامة لمجتمع الدراسة (مثل مستوى التكوين الرقمي ، السياسات التربوية المحلية أو توفر الموارد التكنولوجية) مما يجعل المجتمع معرّفا عدديا فقط وغير موصول بسياقه التنظيمي

العينة الأساسية

□ طريقة اختيار العينة الأساسية لم تشرح بشكل منهجي كاف إذ لم يوضح الباحث ما إذا كانت العينة عشوائية أو قصدية أو طبقية مما يجعل شفافية الاختيار محدودة ويضعف القدرة على تقييم مدى تمثيلها للمجتمع الأصلي

□ التركيب الديموغرافي للعينة يعكس انحيازاً واضحاً نحو الفئات العمرية المتوسطة والكبيرة في السن بينما تمثل الفئات الشابة كان ضعيفاً جداً رغم أن هذه الفئة هي الأكثر تفاعلاً مع التكنولوجيا الحديثة مما قد يجعل الاتجاهات المستخلصة غير معبرة عن الواقع الفعلي لاستخدام التكنولوجيا

□ المؤهل العلمي لأفراد العينة يكشف عن غلبة حملة الليسانس بنسبة مرتفعة في مقابل تمثيل منخفض للحاصلين على الدراسات العليا وهذا التباين قد يؤثر على فهمهم للتكنولوجيا الإدارية ويدخل تحيزاً معرفياً في تفسير النتائج

□ سنوات الخبرة الطويلة لدى نسبة كبيرة من أفراد العينة تعكس خبرات تقليدية أكثر من كونها خبرات رقمية مما يجعل تقييم التكنولوجيا الحديثة مبني على اتجاهات شخصية أكثر من كونه مبنيًا على استخدام فعلي وبالتالي تنخفض موضوعية الإجابات

□ اقتصار العينة على مديري المؤسسات التربوية دون إشراك فئات وظيفية أخرى مثل نواب المدير ورؤساء المصالح أو الموظفين الذين يتعاملون يوميًا مع الأنظمة الرقمية يضعف شمولية النتائج ويجعلها تعكس منظور إداري واحد فقط

□ حصر العينة في ولاية واحدة يقلل من إمكانية تعميم النتائج على باقي ولايات الجزائر خصوصًا أن بيئة المؤسسات التربوية والبنية التكنولوجية تختلف بين المناطق مما يعني أن النتائج مرتبطة بسياق مكاني ضيق

- ❑ غياب توزيع واضح للعينة على المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) يحرم التحليل من فهم أثر اختلاف طبيعة العمل المدرسي على استخدام التكنولوجيا ودورها في إدارة الموارد البشرية
- ❑ الدراسة لم تعالج مسألة العينة المفقودة أو الاستبيانات غير المسترجعة مما يجعل إدارة العينة غير واضحة ويضع علامات استفهام حول جودة البيانات النهائية المستخدمة في التحليل الإحصائي
- ❑ لم يناقش الباحث احتمالات تحيز الاستجابة خاصة أن المشاركين يشغلون مناصب قيادية وقد يميلون إلى تقديم صورة إيجابية عن مؤسساتهم وهذا التحيز يقلل من مصداقية النتائج ويؤثر في قدرتها على تمثيل الواقع
- ❑ حجم العينة رغم أنه مقبول عددياً إلا أنه لم يربط بحسابات حجم العينة الإحصائية المتعارف عليها ولم يبرر بشكل علمي ما إذا كان كافياً لاختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات

أداة الدراسة (الإِستبيان)

□ بناء الأداة اعتمد على محاور متعددة للتكنولوجيا الحديثة وإدارة الموارد البشرية لكن الدراسة لم توضح الأساس النظري الذي استندت إليه في اختيار هذه المحاور مما جعل العلاقة بين الأداة والإطار النظري ضعيفة وغير مبررة علميا

□ صياغة عدد من الفقرات اتسمت بالعمومية ولم تعبر عن سلوك قابل للقياس إذ جاءت بعض العبارات على شكل تقييم عام للواقع وليس كأداة لقياس متغيرات محددة وهذا يؤدي إلى انخفاض الصدق البنائي ويزيد احتمالات الإجابة الانطباعية

□ الأداة اختزلت التكنولوجيا كمتغير بسيط رغم أنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل البنية التحتية الرقمية وأنظمة الاتصال والتطبيقات الإدارية وهذا التبسيط قد يؤدي إلى تشويه العلاقة الفعلية بين التكنولوجيا والموارد البشرية

- اعتماد الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي دون مناقشة سبب اختيار هذا العدد أو تفسير تأثيره على تباين الاستجابات يجعل الأداة أبسط من أن تقيس فروق دقيقة بين مستويات تبني التكنولوجيا
- الأداة لم تتضمن عناصر تقيس الاستخدام الفعلي أو السلوك الرقمي للمديرين بل اكتفت بقياس المواقف والانطباعات مما يضعف قدرتها على تفسير العلاقة الحقيقية بين التكنولوجيا وأداء الموارد البشرية
- تكرار بعض الفقرات داخل المحاور بصورة متقاربة في المعنى أدى إلى تضخم في الثبات ورفع معامل كرونباخ ألفا بشكل مبالغ فيه وهذا يشير إلى تكرار المحتوى وليس اتساق داخلي حقيقي وهو خطأ منهجي في بناء الأداة
- الدراسة لم تعرض إجراءات واضحة لمراجعة الخبراء لضمان صدق المحتوى ورغم ذكر التحكيم إلا أن غياب وصف عملية التحكيم وملاحظات الخبراء يجعل الصدق الظاهري غير موثق علمياً

- ❑ عدد الفقرات داخل بعض المحاور كان أكبر من غيره دون مبرر منطقي مما أدى إلى اختلال وزن المحاور داخل الأداة وانعكس على قوة التحليل الإحصائي خاصة في المحاور التي تعتمد على عدد محدود من البنود
- ❑ الأداة لم تبين علاقة كل محور بفرضيات الدراسة إذ لم يرد توضيح أي المحاور تقيس المتغير المستقل وأياها تقيس المتغير التابع مما يحد من قدرة الأداة على اختبار الفرضيات بصورة مباشرة
- ❑ غياب الأسئلة العكسية داخل الاستبيان جعل المقياس عرضة للتصديق التلقائي على العبارات دون فحص وهذا يزيد احتمالات تحيز الميل للموافقة ويؤثر على مصداقية البيانات
- ❑ الأداة لم تظهر حساسية كافية للفروق السياقية بين المدارس والقطاعات التعليمية لأنها لم تعكس اختلاف طبيعة العمل أو مستويات البنية التكنولوجية وهذا يجعل نتائجها عامة وغير دقيقة في تفسير التحولات الرقمية داخل المؤسسات التربوية

مجالات الدراسة

□ تحديد المجال الزمني للدراسة جاء بصورة وصفية دون تقديم مبرر علمي لاختيار الفترة المحددة إذ لم يوضح الباحث ما إذا كانت الفترة الزمنية المختارة شهدت تغييرات تنظيمية أو تحديثات تكنولوجية داخل المؤسسات التربوية قد تؤثر في اتجاهات المشاركين

□ غياب الربط بين فترة جمع البيانات وطبيعة المشكلة البحثية يضعف قوة المنهج خصوصا أن الدراسات المرتبطة بالتكنولوجيا قد تتأثر بظروف زمنية دقيقة مثل إطلاق أنظمة جديدة أو قرارات وزارية أو تغييرات في البنية الرقمية

□ المجال الزمني المحدود يجعل النتائج مرتبطة بسياق لحظي قد لا يعكس التطور المستمر في استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات التعليمية مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى

- اختيار المجال المكاني انحصر في ولاية واحدة وهو ما يضعف الصلاحية الخارجية للدراسة لأن البنية التكنولوجية والموارد الإدارية تختلف بشكل واضح بين الولايات وبالتالي لا يمكن افتراض أن النتائج تنطبق على باقي المناطق
- عدم توضيح خصائص البيئة التنظيمية في الولاية المختارة يجعل المجال المكاني معزولا عن سياقه إذ لم يذكر الباحث مستوى جاهزية البنية التحتية الرقمية أو نوع الأنظمة المستخدمة في المؤسسات التعليمية داخل الولاية
- اقتصار الدراسة على مؤسسات تربوية ضمن مساحة جغرافية ضيقة يقلل من تنوع الممارسات الإدارية والأوضاع التكنولوجية مما يجعل النتائج تعكس نمطا واحدا قد لا يمثل البيئة التربوية الجزائرية بشكل شامل

- غياب تحليل للفروق المحتملة بين المراحل التعليمية داخل المجال المكاني يجعل التحديد الجغرافي غير مكتمل لأن طبيعة استخدام التكنولوجيا في المدارس الابتدائية قد تختلف جذريا عنها في الثانويات
- المجال المكاني لم يربط بهدف الدراسة إذ لم يوضح الباحث لماذا تم اختيار هذه الولاية تحديدا وهل تواجه تحديات تكنولوجية مختلفة تستدعي دراستها أم تم الاختيار بناء على سهولة الوصول فقط وهو ما يطرح إشكالية منهجية
- عدم مقارنة المجال المكاني بزمن الدراسة أو مناقشة أثرهما المشترك على النتائج يجعل تفسير الظاهرة مقتصرًا على البيانات الوصفية دون فهم السياق الذي حدثت فيه وهو عنصر مهم في الدراسات الإدارية

الخصائص السيكومترية

□ معاملات الثبات التي حصل عليها الباحث عبر كرونباخ ألفا جاءت مرتفعة بدرجة غير معتادة حيث تجاوزت بعض القيم 0.95 وهذا يشير إلى احتمال تكرار العبارات داخل المحور الواحد أو تشابهها الكبير مما يعني أن الارتفاع لا يعكس اتساق داخلي بقدر ما يعكس ازدواجية المحتوى

□ الدراسة لم تقدم أي تحليل عامل استكشافي أو تأكيدى للتحقق من البناء العاملي للأداة وهذا يمثل نقصا كبيرا في الدراسات التي تقيس مفاهيم معقدة مثل التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية إذ لا يكفي الثبات وحده لإثبات أن الفقرات تقيس الأبعاد المعنية

□ غياب مؤشرات الصدق البنائي يجعل من الصعب الحكم على قدرة الأداة في قياس المفاهيم النظرية كما وردت في الإطار النظري خاصة أن بعض المحاور واسعة جدا وبعضها ضيق مما يثير الشكوك حول التوازن المفاهيمي داخل الأداة

□ لم يعرض الباحث أي دليل على صدق المحتوى مثل إجراءات تحكيم الخبراء أو تحليل الملاحظات الميدانية واكتفى بذكر أن الأداة تم اعتمادها دون توضيح المعايير أو التعديلات التي تمت وهذا يقلل من قوة الوثوق العلمي للأداة

□ غياب اختبار KMO أو Bartlett يحرم الدراسة من التحقق من ملاءمة البيانات للتحليل العاملية وهو أمر ضروري لضمان أن العينة كافية وأن المتغيرات مترابطة بشكل يسمح بفحص البنية المفاهيمية للأداة

□ الأداة اعتمدت فقط على الاتساق الداخلي ولم تستخدم أي نوع من أنواع الثبات الأخرى مثل إعادة الاختبار Test-Retest وهذا يجعل الثبات محصوراً في لحظة زمنية واحدة مما يضعف من موثوقية المقياس على المدى الطويل

□ بعض المحاور تضم عددا قليلا جدا من الفقرات مقابل محاور أخرى تضم عددا كبيرا وهذا التفاوت يؤدي إلى اختلال في الوزن المفاهيمي ويجعل بعض الأبعاد ذات ثبات مرتفع فقط بسبب كثرة البنود وليس بسبب جودة البناء

□ ارتفاع معاملات الثبات قد يكون ناتجا عن كون العبارات ذات صياغة مشابهة للغاية مما يعني أن المشاركين قد يجيبون بنفس النمط دون التفكير العميق في كل عبارة وهذا يخلق اتساقا مصطنعا ويؤثر سلبا على صدق الاستجابة

□ الدراسة لم تربط بين نتائج الخصائص السيكومترية والفرضيات حيث لم تذكر كيف تؤثر جودة الأداة في دقة اختبار العلاقة بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية مما يجعل جزءا مهما من قوة التحليل الإحصائي غير موثق

□ غياب أي تحليل للفروق بين الاستطلاع والتطبيق النهائي للأداة يعني أن الباحث لم يتحقق من الاستقرار الداخلي بعد تعديل الأداة وهذا قد يسبب اختلافات بين نتائج الاستطلاع والنتائج النهائية دون تفسير

نقاط القوة

- ❑ اختيار موضوع بحث معاصر يرتبط بالتحول الرقمي ويعكس حاجة فعلية داخل المؤسسات التربوية
- ❑ وضوح مشكلة البحث وصياغة الفرضيات والأهداف بطريقة مباشرة وسهلة القياس
- ❑ وجود مرحلة استطلاعية ساعدت على اختبار الأداة مبدئياً رغم قصورها
- ❑ حجم عينة مناسب نسبياً يسمح بالحصول على صورة عامة عن اتجاهات مديري المؤسسات التعليمية
- ❑ توفر بيانات ديموغرافية تفصيلية عزز فهم خصائص المشاركين وساعدت في تفسير بعض النتائج
- ❑ استخدام أداة منظمة ومحاوّر واضحة سهلت عملية الجمع والتحليل الإحصائي
- ❑ تحقيق ثبات مرتفع للأداة يعكس مستوى مقبول من الاتساق الداخلي (رغم الملاحظات المنهجية عليه)
- ❑ معالجة متغيرين مهمين في البيئة التربوية هما التكنولوجيا الحديثة وإدارة الموارد البشرية بشكل مترابط

نقاط الضعف

- ❑ اختيار المنهج الوصفي التحليلي لم يبرر علميا رغم أن طبيعة المشكلة والفرضيات تحتاج منهج تفسيري أو ارتباطيا أقوى
- ❑ ضعف الاتساق بين المنهج من جهة والمشكلة والاهداف وأسئلة البحث من جهة أخرى مما قلل من القوة التفسيرية للنتائج
- ❑ حصر المجال المكاني في ولاية واحدة وعدم تقديم مبررات للاختيار مما يحد من صلاحية التعميم
- ❑ عدم وضوح طريقة اختيار العينة الأساسية وعدم تحقيق التوازن بين الفئات العمرية الخبرات و المراحل التعليمية أو المؤهلات العلمية
- ❑ الاقتصار على منظور المدراء فقط دون إشراك معلمين أو إداريين آخرين مما جعل البيانات أحادية المصدر

- ❑ أداة الدراسة تضمنت فقرات عامة وتكرار في المحتوى مما رفع معاملات الثبات بشكل مبالغ فيه وغير دقيق منهجيا
- ❑ غياب اختبار الصدق البنائي والتحليل العاملي وعدم استخدام فحوص KMO و Bartlett مما يضعف سلامة البناء المفاهيمي للأداة
- ❑ الدراسة الاستطلاعية كانت شكلية ولم يظهر تأثيرها في تعديل الأداة أو تحسينها
- ❑ التحليل الإحصائي بقي في مستوى الوصف الأساسي ولم يتعمق في تفسير العلاقات أو اختبار قوة التأثير بين المتغيرات
- ❑ عدم وجود ربط منهجي بين نتائج التحليل الإحصائي والفرضيات والأهداف مما يجعل الاستنتاجات أقل دقة
- ❑ عدم مناقشة القيود المنهجية أو احتمالات التحيز مثل تحيز الرغبة الاجتماعية لدى المدراء

التقييم العام

- الدراسة تناولت موضوعا مهما ومعاصرا يتعلق بتأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات التربوية مما يعطيها قيمة تطبيقية واضحة
- التصميم المنهجي لم يكن منسجما كلياً مع طبيعة المشكلة والفرضيات إذ اعتمد الباحث على منهج وصفي بينما تحتاج العلاقات المدروسة إلى تحليل تفسيري أعمق
- الأداة جاءت منظمة لكنها لم تعكس البنية المفاهيمية الكاملة للمتغيرات كما افتقرت لاختبارات الصدق البنائي والفحوص العاملية الضرورية لضمان جودة القياس
- العينة كانت محدودة جغرافياً وغير متوازنة ديموغرافياً مما أثر على صلاحية التعميم ودقة تفسير الاتجاهات المرتبطة بالتكنولوجيا

□ التحليل الإحصائي ركز على الوصف ولم يقدم فهما عميقا للعلاقات بين المتغيرات كما لم يرتبط بشكل كاف بالأهداف والفرضيات

□ النتائج شكلت مؤشرات مبدئية مفيدة لكنها لا تعكس الصورة الكاملة للعلاقة بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية نظرا لقصور المنهج والأداة والعينة

□ الدراسة توفر أساسا أوليا يمكن البناء عليه في أبحاث مستقبلية أكثر عمقا تستخدم منهجيات تحليلية متقدمة وتتعامل مع عينات أكثر اتساعا وتنوعا

التوصيات

- ❑ تبني منهج بحث أكثر اتساقا مع طبيعة المشكلة البحثية من خلال استخدام منهج تفسيري أو ارتباطي يتيح تحليلا أدق للعلاقات بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية
- ❑ ضرورة إعادة بناء أداة القياس بصورة علمية أكثر التزام عبر صياغة فقرات محددة وواضحة وإجراء اختبارات الصدق البنائي والتحليل العاملي لضمان سلامة البناء المفاهيمي للمحاور
- ❑ توسيع نطاق العينة جغرافيا ووظيفيا بما يضمن تمثيل أوسع للمؤسسات التربوية وبما يعزز صلاحية التعميم ويقلل من احتمالات التحيز الديموغرافي
- ❑ تعزيز المرحلة الاستطلاعية لتصبح إجراء منهجي فاعل عبر تحليل ملاحظات المشاركين والخبراء وإدراج التعديلات اللازمة على الأداة قبل تطبيقها النهائي

- اعتماد أساليب تحليل إحصائي متقدمة تتجاوز الوصف إلى تفسير العلاقات وربط المخرجات التحليلية بشكل مباشر بالفرضيات والأهداف لضمان دقة الاستنتاجات
- تشجيع دمج مصادر بيانات متنوعة مثل المقابلات والوثائق الرسمية إلى جانب الاستبيان بهدف رفع مستوى المصداقية وتقديم فهم أعمق للتطبيقات التكنولوجية في البيئة التعليمية

المراجع

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



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا للاستماع

