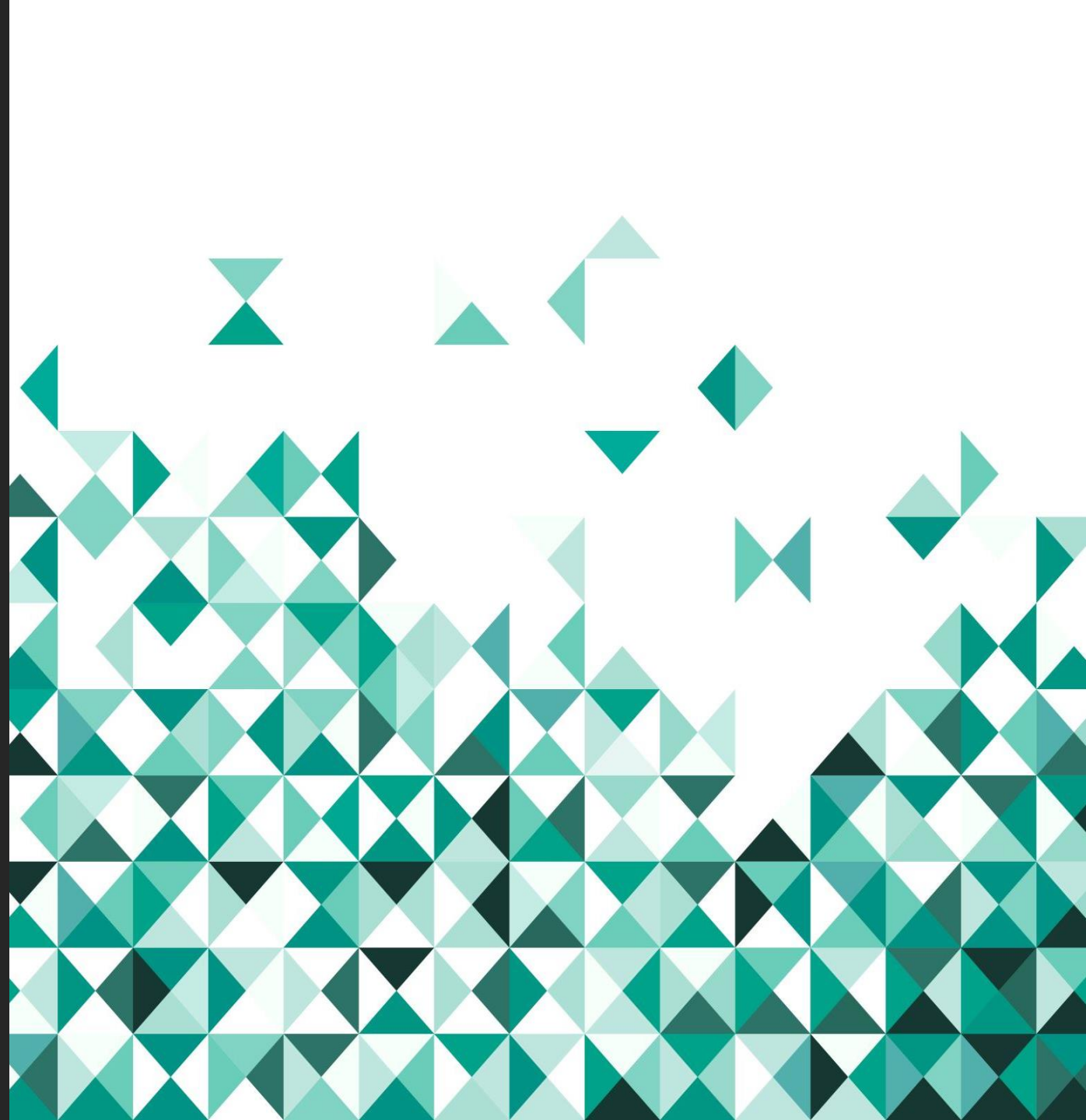


دراسات نقدية 3
الاسبوع الأول

تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية
على الأداء الوظيفي للعاملين في
الجامعة الحكومية
(دراسة تطبيقية على جامعة
الفيوم)

إعداد الطالب/ عبدالعزيز بن مصلح الحربي

242000925



النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ أولاً: جوانب القوة في الإطار النظري:

١. وضوح المفاهيم والمصطلحات الأساسية

👉 أحد أهم نقاط القوة في الإطار النظري هو التحديد الواضح لمفاهيم الدراسة الأساسية، مثل "التكنولوجيا الرقمية" و"الأداء الوظيفي". فقد تم تقديم تعريفات متعددة للتكنولوجيا الرقمية، حيث استعرض الباحث وجهات نظر مختلفة لباحثين وأكاديميين، مما ساهم في بناء فهم شامل للمصطلح. لم يقتصر الإطار على التعريف العام، بل تناول أيضاً تأثير التكنولوجيا الرقمية على بيئة العمل، وأبرز التحولات التي أحدثتها في المؤسسات، مما يعكس إدراكاً عميقاً لموضوع الدراسة.

👉 كما تم تعريف "الأداء الوظيفي" بأسلوب متماسك، حيث ركز الباحث على الأبعاد المختلفة للأداء، مثل الإنتاجية، الجودة، والقدرة على الإنجاز، وأوضح كيفية تأثير الأداء الوظيفي بمدى تبني التكنولوجيا الرقمية في المؤسسات. هذه الصياغة القوية لمفاهيم الدراسة تجعل القارئ أكثر قدرة على فهم العلاقة بين المتغيرات وتدعم الفرضيات البحثية.

النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ أولاً: جوانب القوة في الإطار النظري:

٢. التغطية الشاملة لأبعاد التكنولوجيا الرقمية

👉 تعد الطريقة التي قسّم بها الباحث التكنولوجيا الرقمية إلى خمسة أبعاد رئيسية (المكونات المادية، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات، والموارد البشرية) من نقاط القوة البارزة في الإطار النظري. هذا التقسيم يسمح بتحليل أكثر تفصيلاً لتأثير كل بعد على الأداء الوظيفي، بدلاً من النظر إلى التكنولوجيا الرقمية كمتغير واحد شامل.

👉 الإشارة إلى أهمية "المكونات المادية" مثل أجهزة الحواسيب والشبكات كجزء من التحول الرقمي، توضح كيف أن توفر بنية تحتية قوية يمكن أن يسهم في تحسين الأداء الوظيفي. كما أن تناول "البرمجيات" كعنصر مستقل يوضح كيف أن استخدام نظم الإدارة الرقمية قد يساعد في تنظيم العمل وزيادة الكفاءة. هذا النوع من التحليل الدقيق يزيد من مصداقية الإطار النظري، حيث يتيح للباحثين الآخرين إمكانية التوسع في الدراسة باستخدام الأبعاد الخمسة نفسها أو مقارنتها بدراسات سابقة.

النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ أولاً: جوانب القوة في الإطار النظري:

٣. الربط بين التكنولوجيا الرقمية والأداء الوظيفي

☞ من الجوانب الإيجابية أيضاً أن الإطار النظري لا يقتصر فقط على مناقشة التكنولوجيا الرقمية بمعزل عن موضوع الدراسة، بل يوضح كيف تؤثر هذه التكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين. فقد قدم الباحث تحليلاً لكيفية مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تحسين الإنتاجية، تقليل الأخطاء، وتسهيل العمليات الإدارية داخل الجامعة.

☞ تم دعم هذه الأفكار بمراجع ودراسات سابقة، مما يعزز مصداقية الدراسة ويمنحها طابعاً علمياً أكثر قوة. كما أن التطرق إلى كيفية تعزيز التكنولوجيا الرقمية للتواصل داخل بيئة العمل يعكس فهماً جيداً لأهمية التحول الرقمي في تحسين التعاون بين الموظفين. هذا الربط بين المتغيرات يعزز من الإطار النظري ويجعله أكثر انسجاماً مع أهداف الدراسة.

النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ ثانيا: جوانب الضعف في الإطار النظري:

١. عدم التعمق الكافي في النظريات الداعمة للدراسة

👉 بالرغم من أن الإطار النظري قدم تعريفات واضحة لمفاهيم الدراسة، إلا أنه لم يعتمد بشكل كافٍ على النظريات العلمية التي تفسر العلاقة بين التكنولوجيا الرقمية والأداء الوظيفي. كان من الأفضل تضمين نظريات مثل نظرية تبني التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM) التي تفسر كيف يتبنى الأفراد التكنولوجيا في بيئة العمل، أو نظرية الانتشار الابتكاري (Diffusion of Innovations Theory) التي توضح كيف تؤثر العوامل المختلفة على تبني التكنولوجيا داخل المؤسسات.

👉 غياب هذه النظريات يجعل الإطار النظري أقل قوة من الناحية الأكاديمية، حيث يبدو وكأنه يعتمد بشكل أساسي على الدراسات السابقة دون ربطها بإطار نظري متين. كان من الممكن أن يضيف الباحث قسماً مخصصاً للنظريات التي تدعم دراسته، مما يمنحها أساساً علمياً أكثر صلابة.

النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ ثانيا: جوانب الضعف في الإطار النظري:

٢. التركيز على الأبعاد التقنية دون الجوانب البشرية والتنظيمية

👉 على الرغم من أن الإطار النظري ناقش تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي، إلا أنه ركز بشكل أساسي على الأبعاد التقنية مثل البرمجيات والشبكات، مع إغفال بعض الجوانب البشرية والتنظيمية المهمة.

👉 لم يتم التطرق بشكل كافٍ إلى التحديات التي قد يواجهها العاملون عند التكيف مع التكنولوجيا الرقمية، مثل مقاومة التغيير أو الحاجة إلى برامج تدريبية لتعزيز المهارات الرقمية. كما لم تتم مناقشة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح التحول الرقمي، وهو عامل حاسم في تطبيق التكنولوجيا بفعالية داخل المؤسسات.

👉 كان من الأفضل لو أضاف الباحث قسماً يتناول العوامل البشرية مثل مستوى استعداد الموظفين لتبني التكنولوجيا، ودرجة دعم الإدارة للتحول الرقمي، والتحديات التي قد تواجه العاملين في التأقلم مع التغييرات الجديدة.

النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ ثانيا: جوانب الضعف في الإطار النظري:

٣. عدم توضيح العلاقة بين التكنولوجيا الرقمية والرضا الوظيفي

👉 بينما ركز الإطار النظري على تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي، إلا أنه لم يتناول تأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين. في العديد من الدراسات، يُعتبر الرضا الوظيفي مؤشراً هاماً للأداء، حيث أن الموظفين الأكثر رضا يكونون عادةً أكثر إنتاجية.

👉 كان من المفيد أن يناقش الباحث كيف أن استخدام التكنولوجيا الرقمية قد يؤثر على ضغط العمل، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ومستوى التحفيز بين الموظفين. إهمال هذه الجوانب يجعل الإطار النظري يبدو غير متكامل، وكان من الأفضل أن يكون أكثر شمولية ليشمل جميع التأثيرات المحتملة لاستخدام التكنولوجيا الرقمية في بيئة العمل.

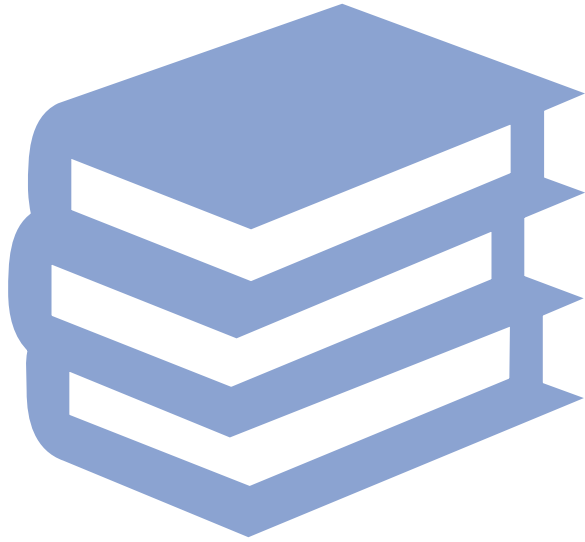
النقد العلمي للإطار النظري للدراسة

■ ثالثاً: مدى ملاءمة الإطار النظري وشموليته:

يتسم الإطار النظري للدراسة بقدر جيد من الملاءمة، حيث إنه يعكس موضوع البحث بشكل واضح ويتناول العناصر الأساسية التي تؤثر على العلاقة بين التكنولوجيا الرقمية والأداء الوظيفي. ومع ذلك، يفتقر الإطار إلى الشمولية الكافية، حيث أهمل بعض الجوانب المهمة مثل النظريات العلمية، العوامل البشرية، وتأثير التكنولوجيا الرقمية على الرضا الوظيفي.

لتحسين شمولية الإطار النظري، كان من الأفضل أن يتضمن الباحث:

١. إضافة قسم عن النظريات الداعمة للدراسة، مما يعزز من الأساس العلمي للبحث.
٢. مناقشة التحديات البشرية والتنظيمية المرتبطة بتبني التكنولوجيا الرقمية، مثل مقاومة التغيير والحاجة إلى التدريب المستمر.
٣. توسيع نطاق التأثيرات لتشمل الرضا الوظيفي، مما يجعل الدراسة أكثر تكاملاً في تحليلها للنتائج المحتملة.



المرجع

طلبة، ف. م. (٢٠٢٤). تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في
الجامعة الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم).
RETRIEVED FROM [HTTPS://JOURNALS.EKB.EG/ARTICLE_336832_3E8051B0
25AE62EFA1BB99306550013F.PDF](https://journals.ekb.eg/article_336832_3E8051B025AE62EFA1BB99306550013F.pdf)

THANK YOU

