

مهارات بحثية

المهمة رقم ٤

اعداد / فهد المبارك

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تحولاً سريعاً نحو الرقمنة في مختلف القطاعات، وقد أثر هذا التحول بشكل مباشر على العمليات الإدارية، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. هدف هذا التقرير هو استعراض وتحليل ورقة بحثية بعنوان "Human Resource Management Strategy in Organisational Digital Transformation"، والتي تناولت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية خلال عملية التحول الرقمي في المؤسسات. يتناول التقرير طبيعة البيانات المستخدمة وأدوات جمع البيانات، تصميم استمارة الاستبيان، والثبات الذي تم تحقيقه للاستمارة عبر الاختبارات المختلفة.

طبيعة البيانات وأدوات جمعها

تتمثل بيانات الدراسة في نوعين رئيسيين: بيانات كمية تم جمعها من استمارات الاستبيان، وبيانات نوعية تم الحصول عليها من المقابلات الشخصية مع المديرين والموظفين. هذا النهج المزدوج في جمع البيانات يُعد أحد الأساليب الشائعة في الدراسات الإدارية لأنه يسمح بتغطية جوانب متعددة من البحث.

- **البيانات الكمية:** اعتمد الباحثون على استمارات استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية. حيث تم توزيع الاستمارات على مجموعة مختارة من المديرين والموظفين في مؤسسات متعددة. تم تصميم الاستبيان بعناية لقياس مدى تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين ومدى رضاهم عن الأدوات الرقمية المستخدمة في العمل. هذا النوع من البيانات يوفر القدرة على قياس وتحليل اتجاهات واسعة ضمن عينة كبيرة من المشاركين.

- **البيانات النوعية:** للحصول على رؤى أعمق حول التحول الرقمي وأثره على بيئة العمل، اعتمدت الدراسة أيضًا على المقابلات الشخصية مع المديرين التنفيذيين. المقابلات سمحت للباحثين بالتعمق في التحديات التي تواجهها المؤسسات خلال عمليات التحول الرقمي، وكذلك في استراتيجيات الدعم التي توفرها إدارة الموارد البشرية لمساعدة الموظفين على التكيف مع هذه التغييرات.

تصميم استمارة الاستبيان

تعد استمارة الاستبيان أحد الأدوات المركزية في هذه الدراسة، وقد تم تصميمها بعناية لضمان شمولية المواضيع المتعلقة بالتحول الرقمي. تضمن تصميم الاستبيان محاور رئيسية تهدف إلى تغطية جميع الجوانب ذات الصلة بأداء الموظفين في بيئة رقمية.

- **المحور الأول: أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي:** يركز هذا المحور على تأثير الأنظمة الرقمية الجديدة على كفاءة أداء الموظفين. تضمن عبارات مثل "تأثير الأنظمة الرقمية على كفاءة أداء المهام اليومية"، و"دور التحول الرقمي في تحسين التواصل بين فرق العمل". الهدف من هذا المحور هو قياس كيفية تأثير التكنولوجيا الجديدة على إنتاجية الموظفين وكيفية استخدامهم لهذه الأدوات في إنجاز المهام.

- **المحور الثاني: رضا الموظفين عن الأدوات الرقمية:** يهدف هذا المحور إلى قياس مستوى رضا الموظفين عن الأنظمة الرقمية التي تم إدخالها حديثاً. شملت الاستمارة عبارات مثل "مستوى الرضا عن الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في إدارة العمل"، و"سهولة استخدام الأنظمة الرقمية". التركيز هنا هو على فهم مدى تفاعل الموظفين مع التكنولوجيا الجديدة ومدى ارتياحهم في استخدامها.

• **المحور الثالث: التحديات التي تواجهها المؤسسات في التحول الرقمي:** يتناول هذا المحور التحديات التي قد تواجهها المؤسسات خلال عملية التحول الرقمي. تشمل العبارات "صعوبات التكيف مع التكنولوجيا الجديدة"، و"الحاجة للتدريب على الأدوات الرقمية الحديثة". هذا المحور يساعد في تحديد المشكلات التي يمكن أن تعيق عملية التحول الرقمي ومدى استعداد الموظفين للتكيف مع هذه التغييرات.

• **المحور الرابع: دور إدارة الموارد البشرية في دعم التحول الرقمي:** يركز هذا المحور على دور إدارة الموارد البشرية في تسهيل عملية التحول الرقمي ودعم الموظفين خلال فترة التغيير. تشمل العبارات "مدى تفاعل إدارة الموارد البشرية في عملية التحول الرقمي"، و"إجراءات التحفيز المتبعة لدعم التكيف مع التحول الرقمي". الهدف هو فهم كيف تسهم إدارة الموارد البشرية في تخفيف آثار التغيير على الموظفين وتحسين تجربتهم مع الأنظمة الرقمية الجديدة.

الثبات في تصميم الاستبيان

قام الباحث بقياس الثبات للاستمارة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من موثوقية الاستبيان. وحقق الاستبيان قيمة عالية (٠.٨٥)، مما يشير إلى أن الاستمارة تتمتع بثبات جيد.

الاختبارات المستخدمة:

- **اختبار كرونباخ ألفا:** لقياس الاتساق الداخلي للاستبيان، وهو اختبار شائع الاستخدام في الدراسات الكمية لتحديد ما إذا كانت الأسئلة في الاستبيان تقيس نفس المفهوم.
- **تحليل العوامل:** لضمان أن المحاور المختلفة للاستبيان تعكس بشكل صحيح متغيرات البحث.

المرجع

Gadzali, S. S., Gazalin, J., & Sutrisno, S. (٢٠٢٣). *Human resource management strategy in organisational digital transformation*. Jurnal Minfo. Retrieved from <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/١٢٥٠٨>.