

مهارات بحثية

اعداد: الطالب: سطاتم شديد القثامي
الرقم الجامعي: ٢٤٢٠٠٠٨١١
أستاذ المادة: د. عادل عصام

الموضوع: دراسة نقدية



الموضوع: دراسة نقدية

Task No. ٥

الطالب: سطاتم شديد القشامي



قام الباحث باختيار بحث بعنوان " تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي (دراسة ميدانية)" وهو بحث مقبول للنشر في مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، المجلد (٣)، العدد (٤)، ٢٠٢٣، السويس – مصر، كلية التجارة، من إعداد: محمد أحمد عبد الغنى. يتكون البحث من ٦٢ صفحة، ومنشور في الصفحات (١١٤-١٧٤).

Chapter

01

يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل نقدي معمق، انطلاقاً من فرضية أن قوة أي نموذج سببي في دراسات الإدارة لا تُقاس فقط بصلاية نتائجه الإحصائية، ولكن أيضاً بعمق تأصيله النظري، واتساقه البنيوي بين المشكلة البحثية والفجوة المعرفية والفرضيات والمنهج المتبع في الدراسة. وبناءً على ذلك، يتناول الباحث في هذا العمل دراسة نقدية بحثية لمكونات هذا البحث، والتمثلة في النقاط التالية :

فرضيات البحث (ص ١٦)

تُعد فرضيات البحث بمثابة إجابات مؤقتة أو تخمينات مدعومة بنظرية أو ملاحظة أولية، تحتاج إلى اختبار تجريبي أو ميداني للتحقق من صحتها. وهي صياغة اختبارية لمشكلة البحث، حيث تحول التساؤلات العامة إلى علاقات قابلة للقياس الكمي أو الكيفي. ولكي تؤدي الفرضيات دورها بفعالية، يجب أن تتسم بعدة خصائص: أن تكون قابلة للقياس إحصائياً (أي يمكن التعبير عن متغيراتها بقيم رقمية تخضع للاختبار)، ومتوافقة مع أهداف البحث، ومشتقة من الإطار النظري أو نتائج الدراسات السابقة، مما يضمن اتساقها مع المعرفة القائمة. ولهذا السبب، تُعد الفرضيات نقطة الاختبار الحقيقية لنموذج البحث؛ فمن خلالها يتم تحديد ما إذا كانت البيانات الميدانية تدعم العلاقات المفترضة أو ترفضها. في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، والإطار النظري الذي استعرض أدبيات التحول الرقمي وفاعلية الأداء التنظيمي، حدد الباحث ثلاث فرضيات رئيسية، تتفرع عن الأولى منها مجموعة من الفرضيات الفرعية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الفرضية الرئيسية الأولى

"يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتحويل الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي".

هذه الفرضية تختبر العلاقة الجوهرية بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (فاعلية الأداء التنظيمي) بشكل عام. وهي تفترض أن تطبيق التحول الرقمي في المنظمة يحدث تغيراً ملحوظاً في مستوى فاعلية أدائها. وللتعمق أكثر في هذه العلاقة وتحليل تأثير كل بعد من أبعاد التحول الرقمي بشكل منفصل، تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لقيادة التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي.

تختص هذه الفرضية بدور القيادة الداعمة والمبشرة بالتحول الرقمي في تعزيز فاعلية الأداء، إذ تُعد القيادة محركاً أساسياً لنجاح أي تغيير تنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام التقنيات الرقمية على فاعلية الأداء التنظيمي.

تركز هذه الفرضية على الجانب التقني البحث، مثل استخدام أنظمة تخطيط الموارد، الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، وغيرها، ومدى مساهمتها في تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتغيير الهيكلي المرتبط بالتحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي.

تفترض هذه الفرضية أن التحول الرقمي لا يقتصر على إدخال التقنية فحسب، بل يستلزم تعديل الهياكل التنظيمية (مثل تبسيط الإجراءات، إنشاء وحدات تنظيمية جديدة، إعادة توزيع الصلاحيات) مما ينعكس إيجاباً على الأداء.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للابتكار الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي.

تبحث هذه الفرضية في أثر إبداع المنظمة في تطوير منتجات وخدمات رقمية جديدة، أو ابتكار نماذج عمل تعتمد على التقنيات الحديثة، في تحقيق أداء تنظيمي متميز.

ثانياً: الفرضية الرئيسة الثانية

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة حول مستوى التحول الرقمي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)".

تهدف هذه الفرضية إلى الكشف عما إذا كانت تصورات العاملين (أو المستجيبين) حول مدى تطبيق التحول الرقمي في مؤسستهم تختلف باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية. فمثلاً، قد يختلف تقييم الموظفين ذوي الخبرة الطويلة عن تقييم الموظفين الجدد، أو قد يكون هناك تباين بين الذكور والإناث في إدراكهم لمستوى التحول الرقمي. يساعد اختبار هذه الفرضية في فهم تأثير العوامل الديموغرافية على الاتجاهات نحو التغيير الرقمي، مما قد يفيد في تصميم استراتيجيات تواصل وتدريب مخصصة.

ثالثاً: الفرضية الرئيسة الثالثة

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة حول مستوى فاعلية الأداء التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)".

على غرار الفرضية السابقة، تبحث هذه الفرضية في إمكانية وجود اختلافات في تقييم الأفراد لفاعلية الأداء التنظيمي تبعاً لخصائصهم الديموغرافية. قد يُظهر الموظفون في فئات عمرية معينة أو بمستويات تعليمية مختلفة آراء متباينة حول كفاءة الأداء داخل المنظمة، مما قد يعكس اختلافاً في التوقعات أو في طبيعة المهام الموكلة إليهم.

تقييم الفرضيات

تتميز الفرضيات المذكورة بعدة نقاط قوة:

الوضوح والارتباط المباشر بمشكلة الدراسة: تعبر الفرضيات بدقة عن العلاقات التي تسعى الدراسة لفحصها، وتجنب عن أسئلتها الرئيسية.

قابلية الاختبار الإحصائي: جميع الفرضيات صيغت بعبارات تسمح بتحويلها إلى نماذج إحصائية (مثل اختبارات T، تحليل التباين ANOVA، تحليل الانحدار) مما يسهل عملية التحليل الكمي للبيانات المجمعة. الاتساق مع النموذج النظري: تتسق الفرضيات مع الإطار النظري الذي يفترض أن التحول الرقمي (بأبعاده المتعددة) يؤثر في فاعلية الأداء التنظيمي، كما تراعي تأثير المتغيرات الديموغرافية كعوامل وسيطة محتملة.

صياغة فرضيات فرعية لكل بُعد: تعزز هذه الخطوة عمق التحليل وتزيد من قوة النتائج، حيث لا تكتفي باختبار العلاقة العامة بل تتعمق في تحديد أي أبعاد التحول الرقمي هو الأكثر تأثيراً. ومع ذلك، يمكن ملاحظة أن الفرضيات تغلب عليها الطابع الكمي، وكان من الممكن إضافة فرضية نوعية تستكشف كيفية إدراك العاملين للتحول الرقمي وتأثيره على ثقافة العمل التنظيمية، لتعزيز الجانب التفسيري للدراسة. إلا أن ذلك لا ينتقص من قوة الفرضيات المطروحة، فهي تغطي الجوانب الأساسية المطلوبة للإجابة عن مشكلة البحث وتحقيق أهدافه



Thank You