

مادة دراسات نقدية ٣ د. هبة الحداد

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الرابع

04

المحتوى للتكليف الرابع

تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

خطيب، عهود يوسف محمد. (٢٠٢٢). القدرات الديناميكية وأثرها في التحول الرقمي: الدور المعدل لإدارة علاقات العملاء الإلكترونية والتجديد الاستراتيجي كمتغير وسيط في الجامعات الفلسطينية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

أظهرت النتائج أن المشاركين في الدراسة توزعوا بين الجنسين بنسبة ٥٨.٤% للذكور و ٤١.٦% للإناث، بينما كان معظم المشاركين في الفئة العمرية بين ٤٠ و ٥٠ سنة، مما يعكس طبيعة القيادة الأكاديمية التي تتطلب سنوات من الخبرة للوصول إلى مناصب إدارية في الجامعات. ومن حيث التحصيل العلمي، فإن أكثر من ٤١.٩% من المشاركين يحملون درجة الدكتوراه، ما يعزز من مصداقية البيانات المستمدة من أفراد ذوي خبرة أكاديمية عالية، كما أظهرت الدراسة أن ٤٠.١% من العينة لديهم خبرة تتراوح بين ٢٠ و ٣٠ عامًا، مما يشير إلى مستوى مرتفع من الوعي المؤسسي لدى المبحوثين.

- تأثير القدرات الديناميكية على التحول الرقمي

تكشف الدراسة عن علاقة وثيقة بين القدرات الديناميكية والتحول الرقمي، حيث تؤكد النتائج أن المؤسسات التي تمتلك قدرة عالية على التكيف مع التغيرات البيئية، والتعلم من خبراتها، والتنسيق بين وحداتها المختلفة، تكون أكثر استعداداً لمواجهة تحديات التحول الرقمي، فقد أظهرت النتائج أن القدرات الديناميكية تسهم بشكل كبير في توجيه المؤسسات الأكاديمية نحو تبني الأدوات الرقمية واستغلالها بفعالية في عملياتها الإدارية والتعليمية.

ويتضح من التحليل أن قدرة التنسيق الداخلي تلعب الدور الأكبر في دعم التحول الرقمي، إذ أن الجامعة التي تتمتع بأنظمة تنظيمية مرنة ومتناسقة بين إداراتها المختلفة تكون أكثر قدرة على تنفيذ خطط التحول الرقمي بكفاءة، كما يتضمن التنسيق الداخلي انسجام عمليات اتخاذ القرار بين المستويات الإدارية المختلفة، ويوفر بيئة عمل تتقبل التغيير، مما يسهل دمج التقنيات الحديثة بسلاسة داخل المؤسسة.

أما قدرة التعلم التنظيمي، فقد ظهر تأثيرها القوي على التحول الرقمي، حيث ترتبط هذه القدرة بمدى انفتاح المؤسسات على التعلم من التحديات السابقة، وتطوير استراتيجياتها بناءً على التجارب والخبرات المكتسبة، فالجامعات التي تتبنى ثقافة التعلم المستمر، وتحرص على تطوير مهارات موظفيها وكوادرها الأكاديمية في المجال الرقمي، تكون أكثر قدرة على التعامل مع متطلبات العصر الرقمي، وتصبح أقل مقاومة للتحويلات التكنولوجية التي تتطلب إعادة هيكلة بعض الوظائف أو تعديل سياسات العمل التقليدية.

ومن حيث قدرة الاستشعار البيئي، فقد ثبت أنها تمثل عنصر له أهمية كبيرة في نجاح التحول الرقمي، حيث أن الجامعة التي تراقب التغيرات في بيئتها الخارجية، سواء من حيث التطورات التكنولوجية أو التغيرات في متطلبات سوق العمل، تكون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات استباقية تتماشى مع هذه التغيرات، فالاستشعار البيئي يسمح للمؤسسة باكتشاف الفرص الرقمية والاستفادة منها قبل غيرها، مما يمنحها ميزة تنافسية واضحة.

- تأثير القدرات الديناميكية على التمكين الرقمي

يعتمد نجاح التحول الرقمي في أي مؤسسة على مدى قدرة الأفراد داخلها على التفاعل مع الأدوات الرقمية وتوظيفها بطريقة فعالة، وتشير الدراسة إلى أن التمكين الرقمي لا يمكن تحقيقه إلا إذا كانت المؤسسة تمتلك قدرات ديناميكية تتيح لها تحسين مهارات موظفيها، وتعزز من قابليتهم لاستخدام الحلول التكنولوجية الحديثة، ومن النتائج نجد أن قدرة التنسيق الداخلي بين الإدارات والوحدات المختلفة تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى التمكين الرقمي، إذ أن المؤسسات التي توفر بيئة تشاركية بين فرق العمل المختلفة، وتضمن تكامل جهودها نحو تحقيق التحول الرقمي، تكون أكثر قدرة على تعزيز استخدام التكنولوجيا بطريقة مثلى، فعندما يتمكن الموظفون من العمل داخل منظومة متكاملة تدعم التفاعل السلس مع الأدوات الرقمية، فإن ذلك يعزز من فرص نجاح التحول الرقمي على مستوى الأفراد.

كذلك، فإن الاستشعار البيئي يعد عاملاً مؤثراً في التمكين الرقمي، حيث أن المؤسسات التي تتابع الاتجاهات الحديثة في التكنولوجيا وتتبنى أفضل الممارسات الرقمية تكون أكثر قدرة على توفير بيئة عمل رقمية متطورة لموظفيها، وهذه القدرة تمكن المؤسسات من تقديم تدريبات مستمرة لموظفيها، مما يحسن من مهاراتهم الرقمية، ويجعلهم أكثر استعداداً للتعامل مع متطلبات التحول الرقمي.

- تأثير القدرات الديناميكية على توليد القيمة الرقمية

لا يكفي أن تتبنى المؤسسات التحول الرقمي فقط، بل يجب أن تضمن أن هذا التحول يؤدي إلى خلق قيمة مضافة حقيقية تسهم في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها، ونجد أن الدراسة تشير إلى أن المؤسسات التي تمتلك قدرات ديناميكية متقدمة تكون أكثر قدرة على تحقيق قيمة رقمية ملموسة من خلال استغلال التكنولوجيا لتعزيز أدائها، كما أن التنسيق الداخلي بين مختلف الإدارات يسمح بتوجيه الموارد الرقمية نحو تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج ملموسة على أرض الواقع، عندما يكون هناك انسجام بين الأقسام المختلفة، يمكن استثمار التكنولوجيا في تحسين جودة العملية التعليمية، وتطوير آليات جديدة لتقديم الخدمات الأكاديمية، مثل أنظمة التعليم الإلكتروني ومنصات الإدارة الذكية.

أما التعلم التنظيمي فيسمح بتعظيم الاستفادة من الحلول الرقمية، حيث أن المؤسسات التي تعتمد على التعلم المستمر تكون قادرة على تحسين استراتيجياتها الرقمية باستمرار، وتطوير حلول تقنية تلبي احتياجاتها المتجددة، وقد اشارت النتائج الى أن المؤسسات التي تشجع موظفيها على الابتكار، وتوفر لهم فرصاً لاكتساب مهارات جديدة، تحقق مكاسب رقمية أكبر مقارنة بالمؤسسات التي تفتقر إلى ثقافة التعلم التنظيمي.

- دور التجديد الاستراتيجي كمتغير وسيط

واحدة من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن التجديد الاستراتيجي يعزز من تأثير القدرات الديناميكية على التحول الرقمي، فعندما تعتمد المؤسسات استراتيجيات متجددة تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، فإنها تكون أكثر قدرة على توظيف القدرات الديناميكية لتحقيق تحول رقمي ناجح.

الجامعات التي تتبنى استراتيجيات متجددة تكون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات التي تواجهها أثناء التحول الرقمي، حيث أن هذه الاستراتيجيات تسمح لها بإجراء تغييرات جوهرية في هياكلها التنظيمية، وتحديث عملياتها الداخلية بطريقة تدعم الانتقال إلى نموذج رقمي أكثر كفاءة، فالتجديد الاستراتيجي يساعد المؤسسات على إعادة تقييم طرق عملها التقليدية، واعتماد نماذج تشغيلية جديدة تعتمد بشكل أكبر على الأدوات الرقمية.

ونجد الدراسة تشير إلى أن التجديد الاستراتيجي يساهم في تقليل المقاومة الداخلية للتحول الرقمي، حيث أن الموظفين في المؤسسات التي تتبنى سياسات مرنة يكونون أكثر استعداداً لقبول التغييرات التكنولوجية، والتكيف معها بسهولة أكبر، وعندما يتم الجمع بين التجديد الاستراتيجي والقدرات الديناميكية، تصبح المؤسسة أكثر قدرة على استغلال التكنولوجيا بطرق مبتكرة، مما يعزز من أدائها ويمنحها ميزة تنافسية واضحة

تشير نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات الأكاديمية التي تتمتع بقدرات ديناميكية قوية، مثل التنسيق الداخلي، والتعلم التنظيمي، والاستشعار البيئي، تكون أكثر قدرة على تحقيق التحول الرقمي بطريقة ناجحة ومستدامة، فالتنسيق الداخلي ظهر كالعامل الأكثر تأثيراً، إذ نجد أنه يضمن انسجام الجهود المختلفة نحو تحقيق التحول الرقمي، بينما لعب التعلم التنظيمي والاستشعار البيئي أدواراً داعمة في تمكين الأفراد، وتعزيز الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية، كما أثبتت الدراسة أن التجديد الاستراتيجي يعمل كعامل وسيط يعزز العلاقة بين القدرات الديناميكية والتحول الرقمي، حيث أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات مرنة تكون أكثر قدرة على الاستفادة من التكنولوجيا، وتحقيق تحول رقمي أكثر فاعلية.

وبناءً على هذه النتائج، نجد أن الجامعات الفلسطينية عليها أن تركز على تطوير استراتيجيات تعزز التنسيق الداخلي، وتدعم التعلم التنظيمي، وتعزز ثقافة التجديد الاستراتيجي لضمان نجاح التحول الرقمي، كما أن الاستشعار البيئي يجب أن يكون جزءاً أساسياً من سياسات الجامعات، لضمان استباق التغيرات التكنولوجية، والتكيف معها بفعالية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

