

دراسات نقدية ١ – الاسبوع الخامس

تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة
التعليم بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية

إعداد الطالبة/
دينا علي القحطاني

دكتوراه إدارة أعمال

٢٠٢٦



نقد الدراسة من حيث أهمية البحث

١- الأهمية العلمية للدراسة

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع التحول الرقمي وتأثيره في جودة أداء الموارد البشرية، وهو أحد الموضوعات الحديثة في مجال الإدارة المعاصرة وإدارة الموارد البشرية. فقد شهدت المؤسسات الحكومية والتعليمية خلال السنوات الأخيرة تحولات متسارعة نحو استخدام التكنولوجيا الرقمية في إدارة العمليات والموارد البشرية، الأمر الذي جعل دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي ضرورة علمية لفهم كيفية الاستفادة من التقنيات الحديثة في تحسين كفاءة العمل المؤسسي.

كما أن الدراسة تسهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية الرقمية، حيث تربط بين متغيرين مهمين هما التحول الرقمي وجودة الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الحكومية. ويعد هذا الربط ذا قيمة علمية كبيرة لأنه يساعد الباحثين على تطوير نماذج نظرية وتطبيقية توضح كيفية توظيف التقنيات الرقمية لتحسين الإنتاجية والكفاءة التنظيمية. وقد أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مستوى التحول الرقمي وجودة أداء الموارد البشرية، مما يعزز الفرضيات النظرية التي تؤكد أن تبني التكنولوجيا الحديثة يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

نقد الدراسة من حيث أهمية البحث

١- الأهمية العلمية للدراسة

كذلك تضيف الدراسة بعداً معرفياً جديداً من خلال تطبيقها في قطاع التعليم الحكومي، وهو قطاع حيوي يشهد تحولات كبيرة نتيجة تطبيق سياسات الحكومة الرقمية والذكاء الاصطناعي في إدارة الخدمات التعليمية. ومن ثم فإن الدراسة تسهم في توسيع نطاق المعرفة حول كيفية توظيف التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية وتحسين أداء العاملين فيها.

نقد الدراسة من حيث أهمية البحث

٢- الأهمية التطبيقية للدراسة

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها تقدم نتائج يمكن أن تستفيد منها القيادات الإدارية في وزارة التعليم السعودية في تحسين جودة أداء الموارد البشرية. فالدراسة توضح أن تطوير البنية الرقمية وتبني أدوات التحول الرقمي ينعكس إيجابياً على كفاءة العاملين وسرعة إنجاز المهام وتحسين جودة الخدمات الإدارية داخل المؤسسة التعليمية.

كما تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تطوير الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية، مثل ضرورة إعداد خطط استراتيجية للتحول الرقمي وتبني منهجيات مبتكرة في إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى استقطاب الكفاءات الرقمية القادرة على قيادة عملية التحول التكنولوجي داخل المؤسسات الحكومية.

وتبرز الأهمية التطبيقية للدراسة أيضاً في كونها تقدم بيانات ميدانية حقيقية من العاملين في إدارة تعليم عسير، حيث شملت الدراسة عينة بلغت ٣٨١ موظفاً وموظفة من العاملين في الإدارة التعليمية ومكاتب التعليم التابعة لها. ويساعد هذا الحجم من العينة في توفير مؤشرات عملية حول واقع التحول الرقمي وتأثيره في الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية الحكومية.

نقد الدراسة من حيث أهمية البحث

٣- الأهمية المجتمعية للدراسة

تكتسب الدراسة بعداً مجتمعياً مهماً لأنها تتناول تطوير أداء الموارد البشرية في قطاع التعليم، وهو القطاع المسؤول عن إعداد رأس المال البشري في المجتمع. فكلما تحسن الأداء الإداري داخل المؤسسات التعليمية انعكس ذلك إيجابياً على جودة الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب والمعلمين.

كما أن التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية يعد أحد الركائز الأساسية للتنمية المستدامة وتحقيق الكفاءة في تقديم الخدمات العامة. ومن ثم فإن تحسين أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم من خلال التحول الرقمي يساهم في تعزيز كفاءة الإدارة الحكومية وتحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة للمجتمع.

جوانب القوة في الدراسة

- من أبرز نقاط القوة في هذه الدراسة اختيارها لموضوع حديث ومهم يتمثل في التحول الرقمي وتأثيره في أداء الموارد البشرية. ويعد هذا الموضوع من الاتجاهات البحثية المعاصرة التي تحظى باهتمام كبير في الدراسات الإدارية الحديثة، خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتسارع والتحول نحو الحكومة الرقمية. ويعكس اختيار هذا الموضوع وعي الباحثين بالتغيرات التي يشهدها العالم في مجال الإدارة الرقمية، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على الأنظمة الإلكترونية والتقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتحسين جودة الأداء المؤسسي.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو من المناهج المناسبة لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية، حيث يتيح هذا المنهج وصف الواقع الفعلي للتحول الرقمي داخل المؤسسة وتحليل العلاقة بينه وبين جودة الأداء الوظيفي. كما يسمح هذا المنهج بجمع البيانات من العاملين وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مما يساعد في الوصول إلى نتائج علمية مبنية على بيانات ميدانية واقعية.

جوانب القوة في الدراسة

- تعد العينة التي اعتمدت عليها الدراسة من نقاط القوة فيها، حيث شملت ٣٨١ موظفاً وموظفة من العاملين في إدارة تعليم عسير ومكاتب التعليم التابعة لها. ويعد هذا العدد مناسباً للدراسات الميدانية في العلوم الإدارية، حيث يساعد في زيادة موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها نسبياً على مجتمع الدراسة. كما أن تنوع أفراد العينة من العاملين في الإدارات التعليمية المختلفة يساهم في توفير صورة شاملة عن واقع التحول الرقمي داخل المؤسسة التعليمية.
- من الجوانب الإيجابية في الدراسة استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات. ويعد هذا البرنامج من الأدوات الإحصائية المعتمدة في البحوث العلمية، حيث يساعد في تحليل البيانات بدقة واستخراج العلاقات الإحصائية بين المتغيرات. وقد ساهم استخدام التحليل الإحصائي في التوصل إلى نتائج علمية تؤكد وجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي وجودة أداء الموارد البشرية، مما يعزز مصداقية النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

جوانب الضعف في الدراسة

- من أبرز نقاط الضعف في الدراسة اقتصارها على إدارة تعليم عسير فقط، دون التوسع لتشمل إدارات تعليمية أخرى داخل المملكة العربية السعودية. ويؤدي هذا التحديد الجغرافي إلى تقليل إمكانية تعميم نتائج الدراسة على جميع إدارات التعليم في المملكة. فمن الممكن أن تختلف مستويات التحول الرقمي ومستويات الأداء الوظيفي بين المناطق التعليمية المختلفة نتيجة اختلاف الإمكانيات التقنية والبنية التحتية الرقمية، الأمر الذي يجعل نتائج الدراسة مرتبطة إلى حد كبير ببيئة الدراسة المحددة.

- من أبرز نقاط الضعف في الدراسة اقتصارها على إدارة تعليم عسير فقط، دون التوسع لتشمل إدارات تعليمية أخرى داخل المملكة العربية السعودية. ويؤدي هذا التحديد الجغرافي إلى تقليل إمكانية تعميم نتائج الدراسة على جميع إدارات التعليم في المملكة. فمن الممكن أن تختلف مستويات التحول الرقمي ومستويات الأداء الوظيفي بين المناطق التعليمية المختلفة نتيجة اختلاف الإمكانيات التقنية والبنية التحتية الرقمية، الأمر الذي يجعل نتائج الدراسة مرتبطة إلى حد كبير ببيئة الدراسة المحددة.

جوانب الضعف في الدراسة

- ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين فقط هما التحول الرقمي وجودة أداء الموارد البشرية، دون التطرق إلى متغيرات وسيطة أو معدلة قد تؤثر في العلاقة بينهما، مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الرقمية، التدريب التكنولوجي، أو البنية التحتية التقنية. وكان من الممكن توسيع النموذج البحثي ليشمل هذه المتغيرات، مما يساعد في تقديم تفسير أكثر شمولاً للعوامل التي تؤثر في أداء الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي.
- من الملاحظ أن الدراسة ركزت بشكل كبير على عرض النتائج الإحصائية دون تقديم تحليل نقدي معمق لهذه النتائج أو مقارنتها بشكل موسع بالدراسات السابقة. وكان من الأفضل أن تتضمن الدراسة مناقشة أكثر عمقاً للنتائج وربطها بالإطار النظري والنماذج الإدارية الحديثة في مجال التحول الرقمي. كما أن المقارنة مع نتائج الدراسات الدولية في المجال نفسه كانت ستسهم في تعزيز القيمة العلمية للدراسة وتوضيح مدى توافق نتائجها مع الاتجاهات البحثية العالمية.

الخاتمة

تشكل هذه الدراسة من الدراسات المهمة التي تناولت موضوعاً معاصراً يتمثل في تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية الحكومية. وقد تميزت الدراسة بعدة نقاط قوة، مثل حداثة الموضوع، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وحجم العينة المناسب، واستخدام التحليل الإحصائي في معالجة البيانات. إن الدراسة لا تخلو من بعض أوجه القصور المنهجية، مثل محدودية المجال الجغرافي للدراسة، والاعتماد على الاستبيان فقط في جمع البيانات، وعدم التوسع في دراسة المتغيرات المؤثرة في العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي. ولذلك يمكن للبحوث المستقبلية أن تتجاوز هذه القيود من خلال توسيع نطاق الدراسة جغرافياً، واستخدام أدوات بحثية متنوعة، وبناء نماذج تحليلية أكثر شمولاً.

المرجع

Awad, A. N. (2024). تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/386568226_tathyr_althwl_alrqmy_ly_jwdt_ada_almward_albshryt_bwzart_altlym_balmmlkt_alrbyt_alswdyt_drast_mydanyh



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

