

أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في الاستدامة: الإبداع كمتغير وسيط

أبو هلال، صابرين إبراهيم خليل، و الحوري، سليمان إبراهيم. (٢٠٢٣).
أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في الاستدامة: الإبداع كممتغير وسيط
(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1485777>



إعداد

فهد مساعد

أهداف الدراسة

حددت الباحثة في الفصل الأول تحت عنوان "أهداف الدراسة" أن الدراسة تهدف إلى التعرف على الأهداف التالية:

الهدف الأول: التعرف على مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الرقمية في شركات الاتصالات في الأردن.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى تحقيق الاستدامة في شركات الاتصالات في الأردن.

الهدف الثالث: التعرف على مستوى الإبداع في شركات الاتصالات في الأردن.

الهدف الرابع: معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الاستدامة في شركات الاتصالات في الأردن.

الهدف الخامس: معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية على الإبداع في شركات الاتصالات في الأردن.

الهدف السادس: معرفة أثر الإبداع في تحقيق الاستدامة في شركات الاتصالات في الأردن.

الهدف السابع: معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الاستدامة من خلال الإبداع كمتغير وسيط في شركات

الاتصالات في الأردن.

أهمية الدراسة

بينت الباحثة في الفصل الأول أن الدراسة تبحث في أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الاستدامة من خلال الإبداع كمتغير وسيط، وقد حددت أهمية الدراسة في عدة نقاط جوهرية:

أشارت الباحثة أولاً إلى أن أهمية موضوع الدراسة تنبع من كون المورد البشري أهم عناصر المنظمات لتحقيق خططها بكفاءة وفاعلية، فهو المورد الأثمن الذي تسعى المنظمات من خلاله لتحقيق أهدافها وإضافة القيمة المناسبة.

ثم أوضحت أن إدارة الموارد البشرية الرقمية تُعد أحد المواضيع الإدارية المهمة الحديثة التي بحاجة لمزيد من الدراسات، نظراً لوجود عدد قليل من الدراسات التي تناولت تكنولوجيا الموارد البشرية، مستشهداً بدراسة (Pillai & Sivathanu, 2020).

كما أكدت الباحثة على ندرة الدراسات التي تناولت المتغيرات المذكورة مجتمعة، مما يجعل هذه الدراسة نادرة من خلال إضافة الإبداع كمتغير وسيط، وذلك في حدود علم الباحثة..

أهمية الدراسة

وأضافت أن أهمية الدراسة تنبع من أهمية قطاع الاتصالات الذي يلعب دوراً نشطاً في المساهمة بالتنمية الوطنية، حيث تدرج تحته الاتصالات الداخلية والخارجية كافة، ويقع على عاتق شركات الاتصالات مسؤولية كبيرة لضمان جودة الخدمات بطريقة مميزة في جميع الدول، نتيجة لزيادة الاعتماد على الإنترنت والتقنيات الرقمية في كافة المجالات على اختلاف أشكالها.

وأشارت كذلك إلى أن الدراسة تسعى لتسديد أنظار المعنيين وأصحاب القرار نحو إدارة الموارد البشرية الرقمية كآلية داعمة لتحقيق الاستدامة.

وأخيراً، أكدت أن الدراسة تقدم مجموعة من الاقتراحات والبيانات حول دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الاستدامة من خلال الإبداع كمتغير وسيط.

ثالثاً: تقييم الأهداف وفق قاعدة SMART

قاعدة SMART هي معيار علمي مُحكم يُستخدم لتقييم جودة صياغة الأهداف البحثية والتأكد من أنها مصاغة بطريقة تضمن إمكانية تحقيقها والتحقق منها، وتتكون هذه القاعدة من خمسة معايير أساسية هي: محدد Specific أي أن يكون الهدف واضحاً ودقيقاً لا يحتمل التأويل، وقابل للقياس Measurable أي أن يمكن قياسه بأدوات ومؤشرات كمية أو نوعية واضحة، وقابل للتحقيق Achievable أي أن يكون في حدود إمكانيات الباحث ومتطلبات البحث، وواقعي Realistic أي أن يتناسب مع طبيعة المشكلة البحثية والموارد المتاحة، ومحدد بوقت Timely أي أن يرتبط بإطار زمني واضح لإنجازه. وفيما يلي تقييم معمق لأهداف الدراسة الحالية في ضوء كل معيار من هذه المعايير الخمسة:

ثالثاً: تقييم الأهداف وفق قاعدة SMART

من حيث التحديد: Specific:

جاءت أهداف الدراسة محددة بدرجة جيدة من حيث البنية العامة، إذ نجحت الباحثة في تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة بشكل واضح لا يحتمل اللبس، فالمتغير المستقل هو إدارة الموارد البشرية الرقمية الذي تم تفصيله في أربعة أبعاد هي الاستقطاب الرقمي والتدريب الرقمي والتقييم الرقمي ونظام الأجور والتعويضات الرقمي، والمتغير التابع هو الاستدامة الذي تم تقسيمه إلى ثلاثة أبعاد هي الاستدامة البيئية والاستدامة الاجتماعية والاستدامة الاقتصادية، إضافة إلى المتغير الوسيط وهو الإبداع. كما أن الباحثة حددت السياق التطبيقي بدقة متناهية من خلال اختيار شركات الاتصالات الثلاث العاملة في الأردن وهي زين وأورانج وأمنية، مما يمنح القارئ صورة واضحة عن نطاق الدراسة وحدودها. ومع ذلك فإن التدقيق في الهدف الثالث المتمثل في التعرف على مستوى الإبداع في شركات الاتصالات يكشف عن قصور نسبي في التحديد، إذ لم تُفصّل الباحثة أبعاد الإبداع المراد قياسها على غرار ما فعلت مع المتغير المستقل والمتغير التابع، وكان من الأفضل أن تحدد ما إذا كان المقصود هو الإبداع الإداري أو الإبداع التقني أو الإبداع في العمليات أو غير ذلك من أنواع الإبداع، فضلاً عن أن التعريف الإجرائي للإبداع الوارد في الدراسة وإن كان شاملاً إلا أنه لم ينعكس بوضوح في صياغة الهدف ذاته.

ثالثاً: تقييم الأهداف وفق قاعدة SMART

من حيث القابلية للقياس: Measurable

تميزت أهداف الدراسة بدرجة عالية من القابلية للقياس، وهذا يُعد من أبرز نقاط القوة في هذه الرسالة. فقد أظهرت الباحثة وعياً منهجياً واضحاً حين ربطت كل هدف بأداة قياس محددة ومؤشرات كمية واضحة، إذ صممت استبانة شاملة تضمنت فقرات مخصصة لكل متغير من متغيرات الدراسة، فقد حُصصت الفقرات من الأولى إلى العشرين لقياس إدارة الموارد البشرية الرقمية بواقع خمس فقرات لكل بُعد من أبعادها الأربعة، وحُصصت الفقرات من الحادية والعشرين إلى السابعة والعشرين لقياس الإبداع، وحُصصت الفقرات من الثامنة والعشرين إلى الثانية والأربعين لقياس الاستدامة بواقع خمس فقرات لكل بُعد من أبعادها الثلاثة. والأهم من ذلك أن الباحثة لم تكتفِ بتصميم أداة القياس فحسب، بل صاغت فرضيات إحصائية واضحة ومحددة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لكل هدف من أهداف الدراسة، بحيث يمكن اختبار كل فرضية بشكل مستقل والتحقق من صحتها أو رفضها بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، وهذا يعني أن كل هدف من أهداف الدراسة السبعة مرتبط بفرضية قابلة للاختبار الكمي، مما يمنح الأهداف مصداقية منهجية عالية ويجعل نتائج الدراسة قابلة للتحقق والتكرار من قبل باحثين آخرين.

ثالثاً: تقييم الأهداف وفق قاعدة SMART

من حيث القابلية للتحقيق: Achievable:

تتسم أهداف هذه الدراسة بكونها قابلة للتحقيق بشكل فعلي وليس نظرياً فحسب، ويتجلى ذلك في عدة مؤشرات تدل على حسن اختيار الباحثة لنطاق دراستها ومجتمعها البحثي. فمن ناحية أولى حصرت الباحثة مجتمع الدراسة في ثلاث شركات اتصالات أردنية محددة وهو عدد معقول يمكن الوصول إليه والتعامل معه دون أن يكون محدوداً جداً بحيث يُضعف القدرة على التعميم أو واسعاً جداً بحيث يتجاوز إمكانيات الباحثة. ومن ناحية ثانية فإن أداة جمع البيانات المستخدمة وهي الاستبانة تُعد من الأدوات الميسرة والشائعة الاستخدام في البحوث الإدارية التي لا تتطلب تكاليف مالية باهظة أو تقنيات معقدة لتطبيقها، مما يجعل عملية جمع البيانات في متناول الباحثة. ومن ناحية ثالثة فإن الأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات كتحليل الانحدار المتعدد وتحليل المسار متوفرة في البرامج الإحصائية المعتمدة وتتناسب مع مستوى رسالة ماجستير، كما أن اختيار قطاع الاتصالات الذي يشهد بطبيعته تحولاً رقمياً واضحاً يجعل موضوع إدارة الموارد البشرية الرقمية موضوعاً حياً ومُعاشاً في هذه الشركات وليس مجرد مفهوم نظري، مما يسهّل على المستجيبين فهم أسئلة الاستبانة والإجابة عنها بواقعية.

ثالثاً: تقييم الأهداف وفق قاعدة SMART

من حيث الواقعية: Realistic:

الأهداف واقعية ومتناسبة مع طبيعة رسالة الماجستير ومتطلباتها الأكاديمية، ويتضح ذلك من خلال التوازن الذي حققته الباحثة بين الطموح العلمي والإمكانات المتاحة. فلم تتضمن الأهداف أي ادعاءات مبالغ فيها مثل بناء نظرية جديدة أو إحداث تغيير جذري في الممارسات الإدارية، بل اقتصر على التعرف على مستويات المتغيرات وقياس العلاقات والتأثيرات بينها وهو ما يتناسب تماماً مع مستوى الماجستير. كما أن اختيار قطاع الاتصالات في الأردن يُعد اختياراً واقعياً مدروساً من عدة جوانب، فهذا القطاع يُعد من القطاعات الحيوية التي تشهد تحولاً رقمياً حقيقياً مما يجعل دراسة إدارة الموارد البشرية الرقمية فيه أمراً ذا معنى وقيمة عملية، فضلاً عن أن وجود ثلاث شركات فقط في هذا القطاع يجعل مجتمع الدراسة واضح المعالم وسهل التحديد. ويُضاف إلى ذلك أن الباحثة أظهرت واقعية في تحديد المتغير الوسيط بمتغير واحد فقط وهو الإبداع بدلاً من تضمين متغيرات وسيطة أو معدلة متعددة قد تُعقّد النموذج البحثي وتتجاوز متطلبات مرحلة الماجستير.

ثالثاً: تقييم الأهداف وفق قاعدة SMART

من حيث التحديد الزمني: Timely

يُعد هذا المعيار نقطة الضعف الأبرز في صياغة أهداف هذه الدراسة، وهو قصور يستحق التوقف عنده ملياً. فلم تُحدد الباحثة في أي هدف من أهدافها السبعة إطاراً زمنياً واضحاً لتحقيقه أو فترة زمنية محددة تُقاس خلالها المتغيرات، فعلى سبيل المثال لم يُذكر أن الدراسة تقيس مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الرقمية خلال عام معين أو فترة زمنية بعينها، ولم يتضح ما إذا كانت البيانات تعكس واقع الشركات في لحظة زمنية محددة أم خلال مدة معينة. وهذا الغياب للبُعد الزمني يُضعف من دقة الأهداف ويجعلها مفتوحة زمنياً بلا حدود واضحة، إذ أن تحديد الإطار الزمني ليس مجرد شكلية بل هو عنصر جوهري يؤثر في طبيعة النتائج وإمكانية تفسيرها، فمستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الرقمية في عام ٢٠٢٠ مثلاً قد يختلف اختلافاً جوهرياً عن مستواه في عام ٢٠٢٣ بسبب التطورات التكنولوجية المتسارعة والتحولات التي فرضتها جائحة كورونا على بيئة العمل. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الملاحظة ليست حكرًا على هذه الدراسة بل هي ظاهرة شائعة في كثير من الرسائل العلمية العربية التي تغفل عن تضمين البُعد الزمني في صياغة أهدافها، رغم أن ذلك يُعد ركناً أساسياً من أركان قاعدة SMART ومعياراً لا يمكن التغاضي عنه في تقييم جودة الأهداف البحثية.

الفرق بين أهمية الدراسة وأهداف الدراسة

هناك فروقاً جوهرية بينهما يجب إدراكها لصياغة بحث علمي محكم.

أهداف الدراسة تمثل ما تسعى الدراسة لتحقيقه والوصول إليه بشكل مباشر، فهي تجيب عن سؤال "ماذا تريد الدراسة أن تحقق؟"، وتكون ذات طبيعة إجرائية محددة وقابلة للقياس والتحقق، وتتوجه نحو النتائج المتوقعة من البحث. وتُصاغ عادةً باستخدام أفعال مثل: التعرف على، قياس، تحديد، بيان، فحص. ففي الدراسة محل التحليل نجد أن الباحثة صاغت أهدافها بعبارات مثل "التعرف على مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الرقمية" و"معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الاستدامة"، وهي عبارات تحدد بدقة ما يُراد الوصول إليه.

الفرق بين أهمية الدراسة وأهداف الدراسة

أما أهمية الدراسة فتتمثل المبررات والأسباب التي تجعل إجراء هذه الدراسة ضرورياً ومفيداً، وتجيب عن سؤال "لماذا هذه الدراسة مهمة؟"، وتكون ذات طبيعة تبريرية توضيحية تُبرز القيمة المضافة للبحث سواء على المستوى النظري أو التطبيقي. وتُصاغ عادةً بعبارات مثل: تسهم الدراسة في، تتبع أهمية الدراسة من، تكمن الأهمية في. ففي الدراسة محل التحليل أوضحت الباحثة أهمية دراستها بالإشارة إلى ندرة الدراسات السابقة في هذا المجال، وأهمية قطاع الاتصالات، والحاجة لتوجيه أنظار صانعي القرار.

الفرق بين أهمية الدراسة وأهداف الدراسة

الأهداف هي الوجهة التي يسير نحوها البحث، بينما الأهمية هي المبرر الذي يُفسّر لماذا يستحق هذا البحث أن يُجرى من الأساس. الأهداف ترتبط ارتباطاً مباشراً بأسئلة الدراسة وفرضياتها ويتم التحقق منها في نتائج الدراسة، بينما الأهمية ترتبط بالسياق العام والفجوة البحثية والقيمة المتوقعة للبحث في إثراء المعرفة وخدمة الممارسة العملية.



أثر القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية"

أهداف الدراسة

➤ الهدف الرئيسي:

➤ التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الدافعية الإلهامية، الاعتبار الفردي) في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده (تميز القيادة، تميز الخدمات، تميز العمليات، تميز الموارد البشرية) في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

➤ الأهداف الفرعية:

➤ التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

➤ التعرف على مستوى تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

➤ تحديد أثر التأثير المثالي في تحقيق التميز المؤسسي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

أهداف الدراسة

➤ تحديد أثر الاستشارة الفكرية في تحقيق التميز المؤسسي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

➤ تحديد أثر الدافعية الإلهامية في تحقيق التميز المؤسسي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

➤ تحديد أثر الاعتبار الفردي في تحقيق التميز المؤسسي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

➤ التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى تحقيق التميز المؤسسي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري).

➤ تقديم توصيات علمية وعملية لتعزيز ممارسة القيادة التحويلية بما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

- إثراء المكتبة العربية والأدبيات الأكاديمية بدراسة حديثة تربط بين القيادة التحويلية والتميز المؤسسي في القطاع الصحي السعودي، وهو قطاع لم يحظَ باهتمام بحثي كافٍ في هذا السياق.
- تقديم إطار نظري متكامل يجمع بين نظرية القيادة التحويلية لباس (Bass) ونماذج التميز المؤسسي كنموذج التميز الأوروبي ((EFQM)، مما يسهم في بناء أساس نظري يمكن أن ينطلق منه باحثون آخرون في دراسات مستقبلية.
- سد الفجوة البحثية المتمثلة في قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والتميز المؤسسي في بيئة المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية تحديداً، رغم أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تولي اهتماماً بالغاً بتطوير القطاع الصحي.
- التحقق من مدى قابلية تطبيق نظريات القيادة التحويلية التي نشأت في البيئة الغربية على بيئة العمل السعودية ذات الخصوصية الثقافية والتنظيمية، مما يسهم في اختبار عالمية هذه النظريات أو محدوديتها الثقافية.
- تقديم أداة قياس (استبانة) محكمة وموثوقة يمكن أن يستفيد منها الباحثون في دراسات مستقبلية مشابهة في القطاع الصحي السعودي أو في قطاعات أخرى.

أهمية الدراسة

الأهمية العملية التطبيقية:

- تزويد صانعي القرار في وزارة الصحة السعودية وإدارات المستشفيات الحكومية بنتائج علمية حول واقع ممارسة القيادة التحويلية ومستوى التميز المؤسسي، مما يساعدهم في تحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ القرارات المناسبة.
- دعم جهود المملكة العربية السعودية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ التي تستهدف تطوير القطاع الصحي ورفع جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، من خلال تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في المستشفيات الحكومية.
- مساعدة إدارات الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية على تصميم برامج تطوير قيادية مبنية على أسس علمية تُركز على أبعاد القيادة التحويلية الأكثر تأثيراً في تحقيق التميز المؤسسي.
- تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات القيادة التحويلية لدى مديري المستشفيات الحكومية ورؤساء الأقسام الطبية والإدارية، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى والمجتمع.
- تسليط الضوء على الأبعاد الأكثر تأثيراً من أبعاد القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي، مما يُمكن المستشفيات من تركيز جهودها واستثماراتها في تطوير هذه الأبعاد بالأولوية بدلاً من تشتيت الموارد.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع معايير ومؤشرات أداء للقيادة في المستشفيات الحكومية السعودية، يمكن اعتمادها في عمليات تقييم الأداء والترقية واختيار القيادات الصحية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

