

اسم الباحث:
ماجد سعد القرني





مادة/ قضايا بحثية

التحول الرقمي وأثره في تحسين الأداء الوصفي
للباحثين: ابتسام غزال- أميرة مرغني

تقييم منهجية الدراسة:
الغرض: تحليل منهجية البحث وتحديد نوعها وأدوات جمع البيانات.

نوع المنهجية:
الدراسة اعتمدت المنهج الكمي ((Quantitative)
السبب: الاعتماد على الاستبيانات والمقاييس الإحصائية لتحليل العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي.
اختبار فرضيات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

خصائص المنهج الكمي في الدراسة:
صياغة فرضيات محددة قابلة للاختبار.
قياس المتغيرات (التحول الرقمي، الأداء الوظيفي) باستخدام مؤشرات قابلة للقياس.
تحليل البيانات إحصائياً لتحديد العلاقات والتأثيرات.
النتائج قابلة للتعميم على عينة الدراسة.

أدوات جمع البيانات المستخدمة:
الاستبيان: أداة رئيسة لجمع البيانات من الموظفين.
يحتوي على أسئلة مغلقة لقياس الاتجاهات والمستوى الوظيفي.
المؤشرات الإدارية: بيانات الأداء المؤسسي (مثل الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد).

تقييم أدوات جمع البيانات:
نقاط القوة:

مناسبة للتحليل الكمي والإحصائي.
تمكن من جمع بيانات كبيرة من العينة.
تغطي المتغيرات المستقلة والتابعة.
نقاط الضعف:

الاستبيان يعتمد على الذاتية في تقييم الأداء والاتجاهات.
لا يغطي العمق النوعي للسلوكيات والتجارب الشخصية للموظفين.

اقتراحات لتحسين المنهجية:
دمج أداة مقابلات نوعية للحصول على تحليل معمق لسلوك الموظفين تجاه التحول الرقمي.
استخدام بيانات إدارية دقيقة (مثل سجلات الأداء الرسمية) لتقليل الاعتماد على التقييم الذاتي.
تطبيق منهجية مختلطة (Mixed Method) لدعم النتائج الإحصائية بالتحليل النوعي.

ملخص المنهجية الحالية:

نوع المنهج: كمي أدوات جمع البيانات: استبيانات، مؤشرات الأداء
التحليل: إحصائي، اختبار الفرضيات، تحديد العلاقات بين المتغيرات
ملاحظات: مناسبة لأهداف الدراسة لكن يمكن دعمها بالجانب النوعي لمزيد من العمق والدقة.
خلاصة التقييم النقدي:

المنهج الكمي مناسب لاختبار الفرضيات والعلاقات الإحصائية.
الاستبيانات أداة قوية لجمع بيانات كمية من العينة.
ضعف الجانب النوعي يقلل من فهم السياق والسلوكيات الدقيقة.
دمج منهجية مختلطة سيكون تحسين كبير لدقة النتائج وشموليتها.