

المهمة التاسعة (الاستنتاجات والتوصيات)
قضايا بحثية ٢

رابط الباحثين

https://jso.journals.ekb.eg/article_370789_4470642e0d6758904f4300f56a845613.pdf

https://jso.journals.ekb.eg/article_370740_cd32a12583de6a4cb328e10dff85a08d.pdf

ماجد علي الهلال
٢٠١٨

دكتوراه في الإدارة – الفصل الثالث ٢٠٢٤

أ د دعاء سلمان

الباحث :
الرقم الجامعي:
التخصص:

الدكتور المشرف:

قضايا بحثية – ٢





التحول الرقمي لوظيفة التعويضات وعلاقته بالتميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بشركة "أورانج مصر" للاتصالات"

عادل أحمد عبد الشافي

رابعاً (دلالات نتائج الدراسة :

دلالة نتائج الفرض الرئيسي:

هناك تأثيراً إيجابياً مباشراً إذا دلالة إحصائية لمتغير التحول الرقمي لوظيفة التعويضات على التميز التنظيمي طبقاً لنموذج EFQM، وهو ما يعني أن التحول الرقمي لوظيفة التعويضات وتهيئة البنية التحتية من أجهزة ومعدات وشبكات اتصال، وإعداد وتدريب كوادر المورد البشري الرقمي المعد والمؤهل لتنفيذ التحول الرقمي والتطور التكنولوجي، قد أثر وساهم بشكل مباشر في تحقيق الآتي :

- ❖ تميز في التوجه ومايشمله من (تميز الغاية والرؤية الاستراتيجية ، وتميز الثقافة المؤسسية والقيادة).
- ❖ تميز في التنفيذ وما يتضمنه من (تميز اشراك المعنيين ، تميز بناء قيمة مستدامة ، تميز في قيادة الاداء والتحول نحو التميز)
- ❖ تميز في النتائج وما تتضمنه من (تميز إنطباعات المعنيين ، تميز الاداء الاستراتيجي)

دلالة نتائج الفرض الفرعي الاول :

❖ تأثير البنية التكنولوجية : وما شملته من أجهزة ومعدات وشبكات إتصال داخلية وأترنت وأجهزة خادم وأجهزة حاسوب وبرمجيات معالجة وتأمين قد ساهم في تحقيق التميز في الابعاد الاتية :

⊗ أثرها على التوجه المطلوب : وهو تميز الغاية والرؤية الاستراتيجية المخططة ، بوجود خطة استراتيجية ذات رؤية واضحة وأهداف محددة للتطوير الرقمي ، بما يعني إدراك المنظمة لتحديات البيئة الخارجية والفرص التطويرية المتاحة ، وبما يحقق احتياجات الموظفين القائمين على وظيفة التعويضات من تخفيف العبء الوظيفي والمجهود وتخفيض التكاليف والنققات والامر الذي يحقق تطلعات المساهمين وتميز في تعديل الثقافة المؤسسية الى الثقافة الرقمية، ونجاح القيادة في تشجيع الابتكار والابداع .

⊗ أثرها على التنفيذ المطلوب : وما تحتويه من تميز في مشاركة المعنيين سواء العاملين الموديين لوظيفة التعويضات أو المستفيدين من تلك الخدمة المقدمة ، وتميز في تقديم خدمة جيدة ذات تحسين مستمر ومراجعة لما ينتج عنها من مشكلات يتم علاجها بشكل دائم، وتميز ايضا في نظم تقييم الاداء وربطه بخطة التحول نحو تحقيق متطلبات التميز التنظيمي ، وتهيئة بيئة عمل مناسبة جاذبة للكوادر المتميزة الرقمية القادرة على قيادة التطوير .

⊗ أثرها على تحقيق النتائج المطلوبية : والمخطط لها كأهداف إستراتيجية ونتائج قياسه عن طريق التميز في انطباعات المستفيدين من تلك الوظيفة ونتائج استطلاع ارائهم والتي اشادت بتميز الخدمة الجديدة بعد اجراء التغييرات الجذرية ونتائج استطلاع آراء العاملين بتلك الوظيفة وما اشارت اليه ارائهم بشأن التوفير في الوقت والمجهود والتكلفة المادية ، والتميز في ربط الاداء بالخطة الاستراتيجية المطلوبية وتقييم النتائج لتحقيق التوافق بين معدلات الاداء الاستراتيجية المحققة وخطة الاهداف الاستراتيجية المطلوبة .

دلالة نتائج الفرض الفرعي الثاني :

❖ تأثير المورد البشري للرقمي : حيث يعد العنصر البشري المعد والمدرب رقمياً أساس نجاح خطة التحول الى النظام الرقمي ، عن طريق تهيئة بيئة عمل جاذبة للمواهب المتميزة رقمياً والقادرة على تنفيذ التحول الرقمي ، والمدرّبة على معالجة المشكلات التقنية والمربطة بالاداء التشغيلي ، وما نتج عنه من تحقيق الآتي :

ملخص النتائج الرئيسية:

- الرسالة قدمت استنتاجات واضحة بأن التحول الرقمي لوظيفة التعويضات له تأثير إيجابي مباشر على التميز التنظيمي.
- تم قياس ذلك بناءً على نموذج التميز الأوروبي (EFQM-2020)

تفسير النتائج:

- ربطت النتائج بالنظريات الإدارية مثل نموذج EFQM، مع تقديم تفسير عملي لتأثير التحول الرقمي على الكفاءة التنظيمية.

مدى تأثير النتائج:

- التأثير تم دعمه بتحليل إحصائي دقيق يظهر علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتحقيق التميز التنظيمي.

التوصيات:

- للبحث المستقبلي: دراسة العلاقة بين التحول الرقمي ووظائف أخرى ضمن الموارد البشرية.
- للممارسين: إنشاء وحدة متخصصة لضمان الجودة تتولى تأهيل الشركة للحصول على شهادة التميز الأوروبي.
- للسياسات: إلزام شركات الاتصالات بتحقيق معايير التميز الأوروبي كجزء من رؤية ٢٠٣٠.

التقييم النقدي:

- التوصيات تبدو عملية وقابلة للتطبيق لكنها تحتاج إلى تفاصيل زمنية وخطوات تنفيذية أكثر تحديداً.



"تحديد أثر متغيرات برامج المسؤولية الاجتماعية على أبعاد التميز التنظيمي"

منى وجيه محمود عبده

النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج البحث واختبار الفرضيات:

فيما يخص نتائج البحث و اختبار الفرض الرئيسي والفرضيات المتفرعة عن الفرض الرئيسي نجد أن الفرضيات مقبولة من الناحية الإحصائية كالتالي:

جدول (١٣): اختبار فرضيات البحث

المسار	قيمة B	t-value	P-value	فترات الثقة عند ٩٥ %		القرار
				الحد الأدنى	الحد الأعلى	
ف١: برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات - < التميز التنظيمي	0.745	11.695	<.001	0.607	0.812	قبول
ف١-١: برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات - < الغاية والرؤية والاستراتيجية	0.765	31.625	<.001	0.714	0.807	قبول
ف١-٢: برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات - < القيادة	0.69	24.41	<.001	0.631	0.74	قبول

➤ ملخص النتائج الرئيسية:

النتائج أظهرت أن برامج المسؤولية الاجتماعية تؤثر إيجاباً على عدة أبعاد للتميز التنظيمي مثل القيادة والاستدامة.

➤ تفسير النتائج:

تم توضيح النتائج بربطها بأهداف الدراسة وفرضياتها، مع استخدام الإطار النظري لدعم الاستنتاجات.

➤ مدى تأثير النتائج:

بينت الدراسة أن الاستثمار في برامج المسؤولية الاجتماعية يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء التنظيمي.

➤ التوصيات:

للبحث المستقبلي: دراسة العوامل الوسيطة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء التنظيمي.

➤ للممارسين:

تعزيز ثقافة الشفافية والمسؤولية داخل المؤسسات.

➤ للسياسات:

تشجيع الشركات على الإفصاح عن التزاماتها الاجتماعية بشكل دوري وتقديم حوافز للالتزام.

➤ التقييم النقدي:

التوصيات كانت متوافقة مع النتائج لكنها تفتقر إلى توجيهات عملية محددة لكيفية التنفيذ في الواقع.



مقارنة الرسالتين:

➤ وضوح النتائج:

- كلا الرسالتين قدّمتا استنتاجات واضحة ومباشرة.
- الرسالة المتعلقة بالتحول الرقمي أكثر تفصيلاً في تقديم النتائج الإحصائية.

➤ واقعية التوصيات:

- التوصيات في الرسالة الأولى أكثر طموحاً من الناحية التنظيمية والسياسية.
- الرسالة الثانية ركزت على توصيات تتناسب مع احتياجات الشركات وتحسين ثقافتها الداخلية.

➤ إمكانية التطبيق:

- الرسالة الأولى تتطلب موارد كبيرة للتنفيذ، خاصة فيما يتعلق بشهادة التميز الأوروبي.
- الرسالة الثانية أكثر مرونة من حيث القابلية للتطبيق في مختلف القطاعات.

التوصيات العامة لتحسين الرسالتين:

- تضمين خطة زمنية لتطبيق التوصيات.
- تعزيز المقارنة مع دراسات سابقة مشابهة لزيادة الإقناع.
- تقديم مزيد من التفاصيل عن كيفية مواجهة التحديات المحتملة أثناء تنفيذ التوصيات.
- تقييم وضوح الاستنتاجات وواقعية التوصيات للرسالتين

أولاً: وضوح الاستنتاجات

➤ الرسالة الأولى: التحول الرقمي لوظيفة التعويضات والتميز التنظيمي

الإيجابيات:

- الاستنتاجات كانت واضحة ومباشرة، حيث أكدت وجود تأثير إيجابي ومباشر بين التحول الرقمي ووظيفة التعويضات والتميز التنظيمي وفقاً لنموذج EFQM-2020.
- اعتمدت الدراسة على تحليل إحصائي قوي يدعم النتائج، مما يزيد من وضوح وصحة الاستنتاجات.
- تم ربط النتائج بفرضيات الدراسة بشكل منطقي ومتماسك.

الانتقادات:

- لم يتم تفسير الاستنتاجات بعمق كافٍ لتوضيح كيف يمكن للتحول الرقمي حل المشكلات التفصيلية مثل الأخطاء في أنظمة التعويضات أو تقليل التكاليف.
- غياب نقاش واضح عن العوامل الخارجية التي قد تؤثر على النتائج (مثل التحديات التكنولوجية أو البشرية).



➤ ثانيًا: واقعية التوصيات

الرسالة الأولى: التحول الرقمي لوظيفة التعويضات • الإيجابيات:

- التوصيات مثل إنشاء وحدة للجودة وتطوير برامج للحصول على شهادة التميز الأوروبي تبدو عملية وملتصقة بموضوع البحث.
- الاقتراح بإلزام الشركات بمعايير التميز يدعم أهداف رؤية ٢٠٣٠ وهو طموح وذو تأثير واسع.

• الانتقادات:

- بعض التوصيات طموحة جدًا (مثل إلزام الشركات بشهادات التميز) دون توضيح كيفية تنفيذها عمليًا في ظل التحديات الواقعية مثل الموارد والتكاليف.
- افتقار التوصيات لخطة زمنية وخطوات تنفيذية واضحة يجعلها صعبة التطبيق.

➤ شرح أسباب الاتفاق والاختلاف:

الرسالة الثانية: برامج المسؤولية الاجتماعية • الإيجابيات:

- التوصيات كانت أكثر واقعية مقارنة بالرسالة الأولى، مثل تحسين بيئة العمل وتعزيز الشفافية.
- التركيز على تعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية داخل الشركات يجعل التوصيات سهلة التطبيق ومباشرة.

• الانتقادات:

- التوصيات تبدو عامة وغير مدعومة بخطوات عملية محددة أو أمثلة على كيفية التطبيق في مختلف أنواع الشركات.
- غياب خطة لتقييم نتائج تنفيذ هذه التوصيات يجعلها أقل قابلية للقياس.



الاستنتاج النهائي

➤ • وضوح الاستنتاجات:

- كلتا الرسالتين قدمتا استنتاجات واضحة، لكن الرسالة الأولى كانت أكثر تفصيلاً واعتماداً على البيانات الإحصائية، بينما كانت الرسالة الثانية أكثر بساطة ولكنها تحتاج إلى مزيد من التعمق.

➤ • واقعية التوصيات:

- توصيات الرسالة الثانية كانت أكثر واقعية وقابلة للتطبيق، في حين أن توصيات الرسالة الأولى كانت طموحة ولكنها بحاجة إلى توضيح التفاصيل وخطوات التنفيذ.

➤ التوصيات لتحسين وضوح الاستنتاجات وواقعية التوصيات:

١. تضمين أمثلة واقعية تدعم الاستنتاجات وتوضح تأثير النتائج على أرض الواقع.
٢. تقديم خطط زمنية وخطوات تنفيذية للتوصيات.
٣. التوسع في تفسير النتائج والربط بالتحديات التي قد تواجه التطبيق.
٤. تضمين أدوات لقياس نجاح التوصيات على المدى القصير والطويل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

