

قضايا بحثية ١

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف الدكتورة

د. ميار وليد



القضية البحثية رقم -٧

بيانات الرسالة

• عنوان الرسالة

أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
"دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر"

إعداد الباحث/ محمد علي محمود زلط

المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية

تاريخ النشر: ٢٠٢٣ م

- ❖ مع تسارع التحول الرقمي في كل المجالات، أصبحت المؤسسات اليوم أمام واقع جديد يتطلب إعادة النظر في أساليب وطرق إدارتها لمواردها البشرية، حيث لم يعد التحول الرقمي مجرد تقنية أو مرحلة مؤقتة، بل تحول إلى أسلوب عمل يؤثر بشكل مباشر في التوظيف والتدريب والتحفيز وحتى في بناء استراتيجيات طويلة الأمد.
- ❖ وفي هذا العرض، نسلط الضوء على منهجية هذه الدراسة، ونتناولها بنقد علمي يوضح نقاط القوة ومواطن الضعف فيها، سعياً لتقديم رؤية أوضح وأسلم للباحثين المهتمين بهذا المجال الحيوي.

عنوان الدراسة

❖ عنوان الدراسة:

"أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية" دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر".

➤ يحتوي العنوان على متغير مستقل (التحول الرقمي)، والمتغير التابع (استراتيجيات إدارة الموارد البشرية)، ومجال الدراسة (شركات الاتصالات في مصر).

➤ تم صياغة العنوان صياغة سليمة لغوياً ونحويّاً حيث نجح الباحث من خلال العنوان في جذب انتباه وتهيئة ذهن القارئ.

مقدمة الدراسة

- ❖ جاءت مقدمة الدراسة بصورة مفصلة على صفحتين.
- ❖ كانت صياغة المقدمة صحيحة لغوياً وإملائياً، حيث تم تقديمها بأسلوب علمي.
- ❖ تم استعراض مقدمة موضوع الدراسة من العام إلى الخاص وتضييق محتوى مشكلة الدراسة.
- ❖ استعان الباحث في المقدمة بالمصادر العلمية لإثبات صحة موضوع الدراسة.
- ❖ نجح الباحث بتناول متغيرات الدراسة في تحديد مشكلة الدراسة من خلال العلاقة بين تلك المتغيرات.

المشكلة البحثية والتساؤلات الفرعية

- ❖ قام الباحث بصياغة مشكلة الدراسة صياغة مباشرة كما يلي "أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشركات الاتصالات في مصر".
- ❖ لم يتم الاستعانة بالمراجع والمصادر المختلفة في توثيق مشكلة الرسالة.
- ❖ المشكلة البحثية من المشاكل الحديثة التي تواجه بيئة وطبيعة العمل بشركات الاتصالات في مصر.
- ❖ تم اشتقاق ثلاثة أسئلة فرعية تتضمن علاقة المتغير المستقل (التحول الرقمي) مع محددات المتغير التابع (التدريب والتحفيز والاختيار والتعيين).

أهمية الدراسة

❖ قام الباحث بتلخيص أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية كلاً على حده، وتم الفصل بينهما، حيث جاءت أهداف الدراسة في نقطتين فقط.

- الأهمية العلمية ركزت على تعميق الفهم بالتحول الرقمي في قطاع الاتصالات.
- الأهمية التطبيقية ركزت على علاقة التحول الرقمي بعمليات التحفيز والتدريب في المنظمة للعمل على رفع مستوى الأداء بالمنظمة.

❖ لم تتناول أهمية الدراسة الأسباب والمبررات لأهمية الدراسة.

أهداف الدراسة

❖ تمثل الهدف الرئيسي للبحث في تقييم "أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشركات الاتصالات في مصر".

❖ بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها الفرعية، تم صياغة الأهداف الفرعية حيث تم صياغة تلك الأهداف لعكس العلاقة بين متغيرات الدراسة كالتالي:

➤ لم تكن أهداف الدراسة متسقة بصورة كاملة مع أسئلة الدراسة وفرضياتها، حيث ركزت على انعكاسات ومقومات التحول الرقمي على واقع إدارة الموارد البشرية.

➤ أهداف الدراسة على اتساق كامل مع مشكلة الدراسة وفرضياتها.

➤ أهداف الدراسة محددة بدقة مما يجعلها قابلة للقياس.

فرضيات الدراسة

- ❖ فرضية الدراسة الرئيسية "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات المصرية.
- ❖ ينبثق من هذا الفرض الرئيسي ثلاثة فرضيات فرعية يمكن ايجازها كالتالي:
- ❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ومحددات المتغير التابع الثلاثة وهي:
 - الاختيار والتعيين.
 - التدريب والتطوير.
 - التحفيز.
- ❖ فرضيات الدراسة متسقة تماماً مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها الفرعية.

نموذج الدراسة

❖ تم بناء نموذج الدراسة على العلاقة بين المتغيرات كما يلي:

- المتغير المستقل (التحول الرقمي) ومحدداته هي متطلبات تمويلية وبشرية وتقنية.
- المتغير التابع (استراتيجيات الموارد البشرية) ومحدداته ١- الاختيار والتعيين ٢- التدريب والتطوير ٣- التحفيز.
- يقوم نموذج الدراسة على ربط محددات المتغير المستقل بمحددات المتغير التابع.

الدراسات السابقة التي تناولت القضية البحثية

❖ تتفق الدراسات السابقة مع الدراسات الحالية في متغيرات الدراسة، والاختلاف في مكان تطبيق الدراسة.

❖ تم ترتيب الدراسات السابقة حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

❖ تقم تقسيم الدراسات السابقة بناءً على متغيرات الدراسة التابع والمستقل.

❖ تقم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية.

❖ الدراسات السابقة ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة ومتغيراتها.

المنهجية المستخدمة في القضية البحثية

- ❖ تم تطبيق إجراءات المنهج (الوصفي التحليلي) المستخدم بالمعايير العلمية المطلوبة في اختبار الفرض الرئيسي.
- ❖ يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات الاتصالات المصرية.
- ❖ تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية تتيح فرص متساوية في المشاركة في الدراسة.

مصطلحات الدراسة (التعريفات الإجرائية)

- ❖ تم تعريف المتغير التابع (التحول الرقمي) بأكثر من تعريف، وتم استخدام مصادر مختلفة للتوثيق عند تناول ذلك المصطلح.
- ❖ تم تعريف المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية) بأكثر من تعريف، وتم استخدام مصادر مختلفة للتوثيق عند تناول ذلك المصطلح
- ❖ قام الباحث باستعراض المصطلحات من وجهات نظر مختلفة لدعم وجهة نظره.

التحليل الإحصائي للدراسة البحثية

- ❖ قامت الدراسة الإحصائية على نموذج الاستبانة.
- ❖ تم التحليل الوصفي لمغيرات الدراسة من خلال النسب والتكرارات.
- ❖ استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ للصدق والثبات.
- ❖ استخدم الباحث معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أحد عشر نتيجة تم مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة تلخصت فيما يلي:

➤ وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة

❖ توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى سبع توصيات تم استخدامها لبناء

خطة عمل وتحديد الأسلوب لتنفيذها خلصت إلى ما يلي:

➤ أن شركات الاتصالات يجب عليها الاهتمام بأبعاد التحول الرقمي لثبوت مدى

تأثيرها على استراتيجيات الموارد البشرية.

الخاتمة

في ضوء ما سبق، تؤكد هذه الدراسة أن التحول الرقمي لم يعد خياراً، بل ضرورة لإعادة تشكيل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، خاصة في قطاعات حيوية كالاتصالات. وقد سلط هذا العرض الضوء على الإطار النظري والتطبيقي للدراسة، مع استعراض نقاط القوة والفرص التي يمكن البناء عليها مستقبلاً.



Thank You