

# الواجب الثالث لمادة قضايا بحثية ٣

إعداد الطالب: ساعد حامد العبيدي  
233002157

إشراف : د. مرفت محمد



الواجب الثالث لمادة قضايا  
بحثية ٣



### القضية البحثية:

(أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة  
الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين  
بشركات الاتصالات بمصر)

## تحديد أهمية الدراسة (العلمية والعملية)، وما تحاول تحقيقه من أهداف:

- ١- من الناحية العلمية:- يحاول البحث تعميق الفهم بالتحول الرقمي وتبلغ أهميته حداً كبيراً لأنه يتناول موضوعاً شغل الفكر الإداري في ضوء توجهات الدول في الفترة الحالية، ويعد عنصراً حاكماً خاصة في ظروف المنافسة القوية وخاصة في مجال قطاع الاتصالات.
- ٢- من الناحية العملية:- يستمد البحث أهميته من أهمية عناصر التحول الرقمي في منظمات الأعمال في العصر الحديث، والتي سينجم عنها تحفيز وتدريب العاملين في المنظمة مما يسهم في رفع مستوى الأداء.

## الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية محل الدراسة:

قامت الدراسة بعرض عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والتي أظهرت أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات إدارة تنمية الموارد البشرية، كما تبين من خلال الاطلاع على الأدبيات مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز العوامل التي تؤدي إلى مناخ مناسب لزيادة أصول رأس المال البشري من حيث محفزات الابتكار والإبداع.

## التعرف على الإطار النظري المتعلق بالقضية البحثية التي تم اختيارها للدراسة:

الإطار النظري لهذه الدراسة تم تقسيمه إلى محاور عدة:

- ١ - مفهوم التحول الرقمي، وقد تطرق الباحث إلى تعريف مفهوم التحول الرقمي مستشهداً ببعض التعريفات لمن سبقوه بالمجال نفسه.
  - ٢ - أبعاد التحول الرقمي وقسمها إلى تقنيات رقمية و تجربة المستخدم.
  - ٣ - مقومات ومتطلبات التحول الرقمي وخصائصه، وقد تطرق فيها إلى ذكر الجوانب الأساسية من بنية تحتية، ابتكارات رقمية، وتقنيات أساسية.
  - ٤ - مفهوم إدارة الموارد البشرية وتضمن عدة تعريفات لهذا المفهوم.
- وبمجمال القول، فقد اسهب الباحث فيما يتعلق بالإطار النظري للدراسة وتناول فيه عدة محاور ذات صلة بالموضوع.

أما ما يخص الفروض البحثية فقد مثلها الباحث بفرض رئيسي وهو:  
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على استراتيجيات إدارة  
الموارد البشرية في شركات الاتصالات المصرية.  
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الاختيار والتعيين  
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على التدريب والتطوير  
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على التحفيز.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة العاملين بشركات الاتصالات ( أورانج- فودافون-  
وكذلك شركة وي)

#### تحديد أدوات جمع البيانات:

تم توزيع استمارات استقصاء على عدد من العاملين بالشركات المذكورة  
أعلاه.



#### توضيح كيفية صياغة تساؤلات الدراسة، والفروض البحثية:

صاغ الباحث مشكلة الدراسة بطرح تساؤل رئيسي وهو: ما مدى تأثير التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد  
البشرية في شركات الاتصالات المصرية؟  
وتساؤلات فرعية:

ما مدى تأثير التحول الرقمي على الاختيار والتعيين للعاملين في شركات الاتصالات المصرية؟  
ما مدى تأثير التحول الرقمي على التدريب والتطوير للعاملين بها؟  
ما مدى تأثير التحول الرقمي على التحفيز فيها؟



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

