

قضايا بحثية 3 المهمة رقم 3

Prepared by
Bader Mohammad
242002315

المطلوب

دراسة وتحليل المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها

عنوان الدراسة

تأثير مدخل الهندسة البشرية على تحسين الأداء الاستراتيجي للمؤسسات بالتطبيق
على شركات الاتصالات في مصر

تاريخ النشر

مايو 2024

1. المنهجية المستخدمة

أ. المنهج الوصفي والتحليلي

• الهدف:

الهدف من استخدام المنهج الوصفي هو تقديم وصف دقيق لظاهرة معينة، بينما يركز التحليل على تفسير البيانات والعلاقات بينها. هذا يسمح بفهم تأثير الهندسة البشرية على الأداء الاستراتيجي في شركات الاتصالات.

• التصميم:

تم تصميم الدراسة لتكون شاملة، حيث تشمل الاستبيانات المقارنة بين أبعاد الهندسة البشرية المختلفة وأداء الموظفين، مما يعكس الأبعاد المختلفة للعلاقة بين المتغيرات.

ب. جمع البيانات • استبيانات:

• التوزيع:

تم توزيع 400 استبيان على موظفين من مختلف المستويات الوظيفية في شركات الاتصالات (أورنج، فودافون، اتصالات).

• الاسترجاع:

تم استرجاع 384 استبيانًا صالحًا للتحليل، مما يعكس نسبة استجابة عالية (96%).

• محتوى الاستبيان:

شمل الأسئلة حول ممارسات الهندسة البشرية (مثل تصميم البيئة، وتوزيع المهام) وأبعاد الأداء الاستراتيجي (مثل الفعالية، الكفاءة، ورضا العملاء).

- مقابلات:

- التقنيات المستخدمة:

تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع عينة من الموظفين. هذه المقابلات ساهمت في الحصول على رؤى عميقة حول تجاربهم مع الهندسة البشرية وتأثيرها على الأداء.

- التحليل النوعي:

تم تحليل المقابلات بشكل نوعي لاستخراج الأنماط والمواضيع الرئيسية.

ج. التحليل الإحصائي

• التحليل الوصفي:

- تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديم وصف دقيق للبيانات، مما يساعد في فهم الاتجاهات العامة.

• نتائج التحليل الوصفي:

أظهرت النتائج أن معظم المشاركين يعتقدون أن تطبيق مبادئ الهندسة البشرية يحسن من بيئة العمل.

- التحليل العاملي:

- الغرض:

استخدم لتحليل البيانات مع تحديد الأبعاد المختلفة للهندسة البشرية وتأثيرها على الأداء الاستراتيجي.

- النتائج:

أظهرت أن هناك عدة عوامل رئيسية تساهم في تحسين الأداء الاستراتيجي، مثل تحسين بيئة العمل وتوزيع المهام بشكل فعال.

• تحليل الانحدار:

• النوع:

تم استخدام الانحدار المتعدد لفحص مدى تأثير كل بعد من أبعاد الهندسة البشرية على الأداء الاستراتيجي.

• النتائج:

أظهرت النتائج أن الهندسة البشرية للأجزاء الصلبة والبيئة كانت الأكثر تأثيرًا على الأداء.

• اختبارات الفرضيات:

• اختبارات T و ANOVA: تم استخدامها لفحص الفروق بين مجموعات مختلفة من

الموظفين بناءً على تجاربهم مع الهندسة البشرية.

• النتائج: أظهرت أن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الموظفين من

حيث مستويات الأداء.

2. النتائج المتوصل إليها

• العلاقة الإيجابية:

• أكد تحليل البيانات وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق مبادئ الهندسة البشرية ومستوى الأداء الاستراتيجي.

• نتائج محددة:

• الهندسة البشرية للأجزاء الصلبة: ساهمت في زيادة رضا الموظفين وتحسين الإنتاجية.

• البيئة: تحسين الظروف البيئية (مثل الإضاءة، والتهوية) أثبت تأثيرًا ملحوظًا على الأداء العام.

• تصميم العمل: كان له دور في زيادة فعالية الموظفين وتحسين كفاءة العمليات.

• الإدراك: الوعي لدى الموظفين بأهمية دورهم وتأثيرهم على الأداء زاد من التزامهم.

2. النتائج المتوصل إليها

• العلاقة الإيجابية:

- أكد تحليل البيانات وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق مبادئ الهندسة البشرية

3. التقييم العام

أ. ملائمة المنهجية

- توافقها مع الأهداف: كانت المنهجية ملائمة لتحقيق الأهداف البحثية، حيث ساعدت في استكشاف العلاقات بين الهندسة البشرية والأداء الاستراتيجي بشكل شامل.
- التنوع في جمع البيانات: الجمع بين البيانات الكمية (الاستبيانات) والنوعية (المقابلات) يعزز من دقة النتائج.

- ب. فاعلية التحليل الإحصائي
- تنوع الأساليب: استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية يعزز من موثوقية النتائج و يتيح تقديم رؤى شاملة.
 - قوة الأدلة: النتائج التي تم الحصول عليها تدعم الفرضيات المطروحة، مما يعكس مصداقية التحليل.

الخلاصة
الدراسة أثبتت أن تطبيق مبادئ الهندسة البشرية له تأثير إيجابي كبير على الأداء الاستراتيجي في شركات الاتصالات.
المنهجية المستخدمة كانت شاملة وملائمة، والنتائج المتوصل إليها تعزز من أهمية الهندسة البشرية في تحسين الأداء المؤسسي.
هذه النتائج تفتح آفاقاً جديدة للبحث في هذا المجال وتقدم توصيات قيمة لصانعي القرار في المؤسسات.

رابط الدراسة

https://jsst.journals.ekb.eg/article_353662.html

النهاية