

الباحث/ غصن بن سعود السبيعي

قضايا بحثية ٣ تكليف ٣



- المهمة:** دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها:
- علي الباحث القيام بتحليل المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة بتفصيل، بما في ذلك التصميم البحثي، أساليب جمع البيانات وطرق التحليل
 - ناقش النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة وكيف ارتبطت بالأهداف والفرضيات البحثية.
 - قيم نقاط القوة والضعف في هذه الدراسة، وناقش مدى إمكانية تطبيق نتائجها في سياقك البحثي.
 - هذا التحليل سيساعدك في فهم كيفية تصميم وتنفيذ البحوث في هذا المجال بشكل أفضل.

العنوان : تحليل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية في عملها التعزيزي
للأداء التنظيمي بقطاع الاتصالات – المملكة العربية السعودية

المؤلفان: صادق الشويخات، هيا آل تويم، سارة الدوسري

المجلة : مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ٨، العدد

١١، ٢٠٢٤م

الرابط :

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/download/8019/7325/11932>

01

لماذا اخترت هذه الدراسة؟

- دراسة حديثة (2024) وفي موضوع الموارد البشرية بشكل مباشر.
- مطبقة على قطاع الاتصالات في السعودية (سياق محلي واضح).
- تحتوي منهجية كمية واضحة (استبانة + اختبار فروض + تحليل علاقة/أثر).
- تصلح للتحليل النقدي: تصميم الدراسة، العينة، طريقة جمع البيانات، وقوة الاستدلال

02

المنهجية المستخدمة

➤ نوع المنهج:
المنهج الوصفي التحليلي.

➤ أداة جمع البيانات:
استبانة تم توزيعها على العاملين عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

➤ المجتمع والعينة:
العاملون في شركات قطاع الاتصالات في المملكة، وتم تطبيق عينة عشوائية بسيطة، وعدد المشاركين (220).

➤ الفرضيات:
وجود أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، مع فروض فرعية (الاستقطاب/التعيين، تقييم الأداء، التدريب، التمكين).

النتائج الدراسية وربطها بالأهداف والفرضيات

➤ نتيجة 1:

مستوى الأداء التنظيمي في شركات الاتصالات جاء مرتفعاً (متوسط ≈ 3.964).

➤ نتيجة 2 (تأكيد فرضية فرعية):

كلما زاد تطبيق استراتيجيات الاستقطاب والتعيين بنسبة 1% زاد الأداء التنظيمي بنسبة 1.637%.

➤ نتيجة 3 (تأكيد فروض فرعية أخرى):

تم الإشارة لوجود علاقة/أثر دال إحصائياً لاستراتيجيات مثل تقييم الأداء، مع قيم أثر مذكورة.

➤ الربط:

النتائج تدعم هدف الدراسة المعلن: قياس أثر استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي داخل القطاع.

04

نقاط القوة

- وضوح المتغيرات وبناء فروض قابلة للاختبار (HR strategies → organizational performance) .
- حجم عينة جيد نسبياً (220) لبحث ميداني في قطاع محدد.
- وجود أرقام أثر/علاقة يسهل مناقشتها وتفسيرها (مثل 1.637%).
- السياق السعودي يزيد قيمة النتائج التطبيقية لصناع القرار.

05

نقاط الضعف

- مصدر البيانات واحد (استبانة ذاتية) مما قد يرفع تحيز الاستجابة (Common Method Bias).
- توزيع الاستبانة عبر وسائل التواصل قد يؤثر على تمثيل العينة (احتمال تحيز العينة لمن هم أكثر تفاعلاً رقمياً).
- الدراسة قطاعية (اتصالات)؛ التعميم على قطاعات أخرى يحتاج حذر.
- يفضل دعم النتائج ببيانات أداء فعلية (KPIs) أو مقابلات/بيانات ثانوية لزيادة قوة الاستدلال.

06

مدى إمكانية تطبيق النتائج في سياق بحثي

- يمكن الاستفادة من نموذج الدراسة في بناء إطار يربط ممارسات إدارية بنتائج مؤسسية (أداء/استدامة).
- تصلح كمرجع منهجي لصياغة أدوات قياس (الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء، التمكين) وربطها بمؤشرات نتيجة.
- في سياق بحثك (الاستدامة/الاستقرار)، يمكن توسيع الفكرة لبحث: كيف تدعم ممارسات الموارد البشرية الاستدامة عبر تحسين الأداء وتقليل المخاطر التشغيلية (كمسار غير مباشر).



Thank You