

التكليف السابع

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



منهج البحث والدراسة الميدانية

Chapter
01

منهج البحث والدراسة الميدانية

عنوان الدراسة:

العلاقة بين تطبيق القيادة الرقمية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية.

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين تطبيق القيادة الرقمية المتمثلة في (القيادة الرشيدة، ثقافة التعلم في العصر الرقمي، التميز في الممارسة الرقمية، المواطنة الرقمية) بتحسين أداء إدارة الموارد البشرية (التخطيط، التوظيف، الأجور والحوافز، تقييم الأداء، التنمية المهنية) بالجامعات السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعات (طبية، تبوك، الملك سعود، جازان) والبالغ عددهم (٩٣٠٧).

Chapter
01

منهج البحث والدراسة الميدانية

منهج البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي؛ وتم استخدام استبانة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التالية: جامعة الملك سعود، جامعة جازان، جامعة طيبة، وجامعة تبوك، والبالغ عددهم (٩٣٠٧).

عينة البحث:

حددت الباحثة حجم عينة البحث وكانت (٧٠٥) من أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك سعود، جازان، طيبة، وتبوك) بنسبة ٧,٥٧% من المجتمع الأصلي (بناءً على ما حصلت عليه الباحثة من بيانات بمجتمع الدراسة من الجامعات المستهدفة). وقد قامت الباحثة إرسال الاستبانة الإلكترونية لجميع أفراد مجتمع الدراسة.

Chapter
01

منهج البحث والدراسة الميدانية

أدوات البحث:

أعدت الباحثة استبانتين مغلقتي العبارات:
الاستبانة الأولى خاصة بأبعاد القيادة الرقمية الأربعة وهي: (المواطنة الرقمية، ثقافة التعلم في العصر الرقمي، والتميز في الممارسة الرقمية، القيادة الرشيدة) ويشتمل على (٣٤) عبارة.
الاستبانة الثانية خاصة بأبعاد أداء إدارة الموارد البشرية وهي: (التوظيف، الترقيات، نظام الأجور والحوافز، التدريب) ويشتمل على (٤٠) عبارة.
وقد تم ضبط أداتي البحث من حيث الصدق والثبات في بحثين سابقين قامت بهما الباحثة.

Chapter
02

النتائج والتوصيات

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها:

وجود علاقة ارتباطية (طردية) بين درجات عينة الدراسة في أبعاد الإدارة الرقمية كل بعد على حدة ومحاور إدارة الموارد البشرية كل بعد على حدة؛ وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، أي أنهم مرتبطين ارتباط طردي قوي فكلما زاد أحدهما زاد الآخر والعكس صحيح.

من خلال النتائج التي كشفت عنها الدراسة فقد خلصت إلى تقديم مجموعة من التوصيات لمتخذي القرار بالجامعات السعودية ومنها:

عمل اتفاقيات دولية مع جامعات متقدمة والعمل على تدويل الموارد البشرية للاستفادة من الخبرات العالمية.

إعداد بنية تحتية قوية تستقبل العمل الرقمي بفاعلية ودون تعثر.

تكوين لجنة لتنفيذ مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية الخاص برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.

المصادر

صفحي، عائشة (٢٠٢٤). العلاقة بين تطبيق القيادة الرقمية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، المجلد (١) (١٥١).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

