

المادة: قضايا بحثية

أستاذ المادة: د. هبة القصبي

الأسبوع: الأول: دراسة بحثية لعنوان البحث، والملخص، والمقدمة

أولاً: دراسة بحثية لعنوان البحث:

قام الباحث باختيار بحث بعنوان "أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية - دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر"¹، وهو بحث مقبول للنشر في المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد "37"، العدد الثاني، 2023م، القاهرة، جامعة العاصمة - حلوان سابقاً، من إعداد الباحث محمد علي محمود زلط، يتكون البحث من 74 صفحة، ومنشور في الصفحات 561: 634.

يعتبر مصطلح التحول الرقمي "Digital Transformation" من المصطلحات التي أحدثت تغيرات هائلة في هياكل الإدارة، ولأن التحول الرقمي يمثل عملية تغيير تنظيمي عميق ناتج عن دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب المنظمة، مما يؤدي إلى إعادة تشكيل استراتيجياتها وبنيتها ومواردها.

وبالتوازي فإن الدراسات الاستراتيجية تشير إلى أن التحول الرقمي لم يعد خياراً تشغيلياً، بل أصبح توجهاً استراتيجياً يؤثر في النماذج التنظيمية والموارد البشرية.

ولا تتوقف جاذبية العنوان على هذا الجانب، بل من وجود علاقة ترابطية أشار إليها العنوان بين متغيرين في غاية الأهمية في مجال إدارة الأعمال وهو استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

من هذا المنطلق نجد أن عنوان البحث اصطلاحياً يحمل أبعاداً متعددة "تنظيمية، استراتيجية، ثقافية، سلوكية، تكنولوجية"، لذلك يمكن القول إن العنوان لا يشير فقط إلى مفهوم تقني فقط، بل يفترض تحولاً استراتيجياً مؤثر تأثير عميق في إدارة رأس مال المنظمات البشرية، ومن ثمَّ فإن هذا العنوان يعتبر شيق ويمتاز بالقوة النظرية.

وعلى الرغم من ذلك فهناك بعض السلبيات التي شابت العنوان، منها:

اعتمد الباحث على الصياغة التقليدية

لا يشير العنوان بوضوح إلى إشكالية نقدية

لا يحدد بشكل واضح فجوة معرفية يعمل البحث على تناولها أو علاجها

وبناء على ما سبق يمكن صياغة نقاط القوة، ونقاط الضعف في العنوان في الجدول التالي:

جدول رقم "1"

مواطن الضعف والقوة في العنوان

مواطن القوة	مواطن الضعف
دقة المصطلحات	على من حداثة الموضوع إلى أن الصياغة تقليدية
وضوح العلاقة السببية بين المتغيرات	لا يوضح فجوة بحثية واضحة
تحديد النطاق الموضوعي للدراسة	يفتقد الجانب التحليلي

من إعداد الباحث

خلاصة ما سبق يرى الباحث أن العنوان إلى حد كبير شيق، وله بعد اصطلاحي واضح، ويصلح للدراسة الأكاديمية.

ثانياً: متغيرات الدراسة

تكون الدراسة من متغيرين واضحين:

المتغير المستقل "التحول الرقمي":

- واضح اسمياً لكنه غير محدد الابعاد، وبالتالي فهو يفتقد بعد وصفي مثل كونه "استراتيجي، تقني، ثقافي، هيكلي".
- لا يفهم من العنوان أن كان سيتم قياسه كمفهوم أحادي أم مركب.

المتغير التابع "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية":

- لأن مدى استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وميدان ممارستها واسع جداً، فيشمل استراتيجيات: تخطيط القوي العاملة، الاستقطاب، التدريب، تقييم الأداء، التعويضات، إدارة الأداء، إدارة المواهب، وبالتالي فإن المتغير على الرغم من وضوحه إلا أنه فضفاض من حيث نطاق القياس.

المتغير الوسيط:

لا يشير العنوان إلى وجود متغير وسيط، وهذه تعتبر نقطة ضعف في العنوان، لأن العلاقة بين التحول الرقمي واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تمر عبر العديد من المحاور مثل الثقافة التنظيمية، البنية التحتية، وبناءً على ذلك فإن افتقاد العنوان لمتغير تابع يجعل من العنوان تبسيط لظاهرة إدارية معقدة.

المتغير التابع:

لا يشير العنوان إلى متغير معدل مثل حجم الشركة، طبيعة العلاقة التنافسية، مستوى النضج الرقمي، وفي الدراسات الاستراتيجية الحديثة لا يمكن قياس تأثير التحول الرقمي بمنأى عن هذه المتغيرات. وبناءً على ما سبق يمكن صياغة تقييم متغيرات الدراسة في الجدول التالي:

جدول رقم "2"

متغيرات الدراسة

العنصر	التقييم	ملاحظات الباحث
المتغير المستقل	واضح	يحتاج إلى إعادة صياغة
المتغير التابع	واضح اصطلاحياً، واسع النطاق	يجب أن يكون أكثر تحديداً
المتغير الوسيط	لا يوجد	وجوده يضيف قوة على العنوان
المتغير المعدّل	لا يوجد	وجوده ضروري في قياس الأثر بين متغيرات الدراسة
الحد الموضوعي	مناسب	قابل للقياس