

مهارات بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الثالث



- عرض مشكلة بحثية لدراسة علمية وتوضيح أسلوب صياغتها ومدى نجاح الباحث في عرضها وهل كان موفق في مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية.
- يقوم الباحث بصياغة مشكلة دراسية جديدة لمتغيرات من اختياره.

المهمة الأولى: عرض مشكلة بحثية لدراسة علمية

مقدمة

من خلال هذا الطرح نستوقفنا الإشكالية التالية:

أولاً: طرح الإشكالية

كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في ضمان استعداد المنظمة للتغيير التنظيمي؟

وننتقل بهذا التساؤل من العام إلى الخاص عبر الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تأثرت إدارة الموارد البشرية بالتغيرات والتطورات البيئية المحيطة بها؟
- كيف يساهم الفرد في نجاح التغيير التنظيمي؟
- هل يمكن قياس الاستعداد للتغيير التنظيمي بشكل دقيق؟
- إلى أي مدى تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الاستعداد للتغيير على مستوى مجمع "صيدال"؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

من أجل الإجابة عن الإشكالية محل الدراسة والأسئلة الفرعية يستلزم اختبار صحة الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سياسة التوظيف والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سياسة التدريب والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سياسة الأجور والحوافز والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تسيير المسار الوظيفي والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاهتمام بالجانب النفسي للعاملين والاستعداد للتغيير على مستوى مجمع صيدال عند مستوى معنوية 0.05.

ب

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

الموضوع:

مساهمة إدارة الموارد البشرية في استعداد المنظمة
للتغيير التنظيمي
- دراسة حالة مجمع "صيدال" -

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة:

أ.د. جنوحات فضيلة

بوديب دنيا

أعضاء لجنة المناقشة

سواكري مباركة	أستاذ	جامعة الجزائر 3	رئيسا
جنوحات فضيلة	أستاذ	جامعة الجزائر 3	مقررا
قديد فوزية	أستاذ محاضر - أ	جامعة الجزائر 3	ممتحنا
حوشين كمال	أستاذ	جامعة بومرداس	ممتحنا
تواقي إدريس	أستاذ محاضر - أ	جامعة بومرداس	ممتحنا
مداح لحضر	أستاذ	جامعة الجلفة	ممتحنا

السنة الجامعية 2021/2022

التحديد العام:

بحثت الدراسة في **ضعف استعداد المنظمات للتغيير التنظيمي** رغم أهمية التكيف مع التغيرات البيئية المتسارعة، وتطرح تساؤلاً رئيسياً:

"كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في ضمان استعداد المنظمة للتغيير التنظيمي؟"

التحديد الخاص (حالة "صيدال"):

ركّزت على ضعف ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجمع "صيدال"، وكيفية تأثير ذلك على قدرته على التكيف مع التغيرات التنظيمية.

أسلوب صياغة مشكلة الدراسة

□ المنهجية المتبعة:

١. الخلفية النظرية:

- قدمت الدراسة خلفية حول التحديات البيئية (العولمة، التكنولوجيا) وأثرها على المنظمات.
- ركزت على تحوّل دور إدارة الموارد البشرية من وظيفة داعمة إلى شريك استراتيجي في التغيير.

٢. تحديد الفجوة البحثية:

- أشارت إلى ندرة الدراسات التي تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية واستعداد المنظمات للتغيير في البيئات العربية (خاصة الجزائر).

٣. التساؤلات والفرضيات:

- صيغت خمسة فرضيات لفحص العلاقة بين سياسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب، الأجور...) والاستعداد للتغيير.

عرض مشكلة الدراسة وتقييم أسلوب صياغتها

عند صياغة مشكلة البحث تحتاج إلى عدة اعتبارات مثل، الأهمية، الوضوح والأصالة، الحداثة وأن تكون قابلة للدراسة باستخدام الأدوات والمنهجيات المتاحة. كما لا بد أن تكون ذات ارتباط بالمجال العلمي كما يجب أن تكون المشكلة محددة بما يكفي لتوجيه البحث.

تقييم أسلوب صياغة مشكلة الدراسة وفقاً للاعتبارات:

- الأهمية: هل كانت المشكلة مهمة؟ نعم، لأن التغيير التنظيمي أمر حيوي للمنظمات في ظل التغيرات البيئية السريعة. لكن هل كانت هناك مبررات كافية لأهمية المشكلة؟ ربما كان بالإمكان تقديم المزيد من البيانات أو الإحصائيات التي توضح حجم المشكلة في السياق المحلي أو العالمي.

عرض مشكلة الدراسة وتقييم أسلوب صياغتها

- الوضوح: لم تكن المشكلة واضحة بشكل جيد وذلك لعدم وجود بيانات أولية توضح الوضع قبل الدراسة مما قد يجعل القارئ يتساءل عن مدى حدة المشكلة فعليا.
- الأصالة: هل أضافت الدراسة شيئاً جديداً؟ نعم، من خلال تطبيقها على مجمع "صيدال" في الجزائر، مما يعطي بعداً محلياً للمشكلة التي قد تكون مطروقة عالمياً. لكن من المفترض توضيح الجوانب التي تختلف فيها هذه الحالة عن الدراسات السابقة.

عرض مشكلة الدراسة وتقييم أسلوب صياغتها

- القابلية: هل كانت المشكلة قابلة للدراسة بالمنهجيات المستخدمة؟ هنا الباحث استخدم أداة الاستبيان والتحليل الإحصائي مما يدل على أن المشكلة قابلة للبحث. لكن هناك غموض في حجم العينة وطريقة اختيارها، مما قد يؤثر على مصداقية النتائج.
- مدى ارتباط المشكلة بالمجال العلمي: يوجد ارتباط حيث ترتبط بإدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي وهما مجالان معروفان في العلوم الإدارية.

نقاط القوة ونقاط الضعف في الصياغة

نقاط القوة:

- الربط بين النظرية والتطبيق: جمعت بين الإطار النظري العالمي والتطبيق على حالة محلية ("صيدال").
- المبررات العملية: أبرزت أهمية المشكلة من خلال الإشارة إلى فشل العديد من المنظمات في إدارة التغيير.

نقاط الضعف:

- عدم تحديد السياق الزمني: ** لم تُوضح الفترة الزمنية التي شهدت فيها "صيدال" تغييرات تنظيمية.
- غياب الإحصائيات الأولية: لم تقدم بيانات مبدئية عن أداء "صيدال" أو مؤشرات ضعف الاستعداد للتغيير قبل

الدراسة.



كان الباحث ****موفقًا إلى حد كبير**** في صياغة مشكلة الدراسة ومراعاة اعتبارات اختيارها، حيث:

١. حدد المشكلة عبر تساؤلات وفرضيات محددة.
٢. قدم مبررات نظرية وعملية مقنعة لأهمية البحث.
٣. ربط بين الإطار النظري والتطبيق الميداني.



**مدى نجاح الباحث في عرض
المشكلة**

لكن من الممكن تدعيم وتحسين الصياغة من خلال:

- توثيق سياق مجمع "صيدال" التفصيلي مثل (التحديات والتغيرات التي تواجهها وبيان تأثيرها).
- تضمين إحصائيات أولية عن أداء المنظمة قبل الدراسة.

المهمة الثانية: صياغة مشكلة دراسية جديدة لمتغيرات من اختيار الباحث

❖ المشكلة البحثية:

"ما تأثير اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على عدالة وكفاءة التوظيف في القطاع الخاص السعودي؟"

❖ متغيرات الدراسة:

• المتغيرات المستقلة (Independent Variables)

□ تقنيات الذكاء الاصطناعي

(التصنيف الآلي للسير الذاتية، تحليل المقابلات، التقييم النفسي الآلي).

- المتغيرات التابعة (Dependent Variables)

- عدالة التوظيف

- (تقليل التحيز، زيادة الشفافية، تنوع المرشحين).

- كفاءة التوظيف

- (تقليل الوقت والتكلفة، دقة المطابقة، أداء الموظفين).

- المتغيرات الوسيطة/المُعدلة (Mediating/Moderating Variables)

- جودة البيانات المُدخلة.

- الإطار التنظيمي السعودي (رؤية ٢٠٣٠، السعودية).

- كفاءة فريق الموارد البشرية.



الاعتبارات الأساسية المطبقة

• الوضوح والتحديد:

- المشكلة: تركّز على تأثير الذكاء الاصطناعي على معايير التوظيف (العدالة والكفاءة).
- السياق: القطاع الخاص السعودي، مع الإشارة إلى التوجه الحكومي نحو التحول الرقمي (مثل رؤية ٢٠٣٠).

• الأهمية العلمية والعملية:

- العلمية: سد الفجوة في الأدبيات حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف بالشرق الأوسط.
- العملية: مساعدة المنظمات السعودية على تحسين عمليات التوظيف وتجنب تحيز الخوارزميات.

تابع

• الأصالة والجدة:

- معظم الدراسات نُشرت في سياقات غربية مثل دراسة (Oberst et al., 2023) عن التحيز في الذكاء الاصطناعي بأمريكا.
- ندرة الأبحاث في السعودية رغم تبنيها السريع للتقنية (وفقًا لتقرير الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي ٢٠٢٢).

• القابلية للبحث:

- إمكانية جمع بيانات من منصات التوظيف السعودية مثل ("جوبسا"، "لينكدإن").
- مقابلات مع مسؤولي الموارد البشرية في الشركات المطبقة للذكاء الاصطناعي.

تابع

- الارتباط بالمجال العلمي:

- تنتمي المشكلة إلى مجالي ****إدارة الموارد البشرية**** و ****تكنولوجيا المعلومات****.

- المبررات النظرية والعملية:

- النظرية: دراسات سابقة مثل (Smith, 2021) تشير إلى مخاطر التحيز في خوارزميات التوظيف.

- العملية: تقرير لـ "أرقام" (٢٠٢٣) يُظهر أن ٤٠% من الشركات السعودية تستخدم أدوات ذكاء اصطناعي في التوظيف.

الفجوات البحثية في الدراسات العربية

❑ ندرة الدراسات الميدانية:

- معظم الدراسات العربية ركزت على التحول الرقمي العام دون تخصيص للذكاء الاصطناعي.

❑ إهمال البُعد الثقافي:

- الدراسات الإقليمية لم تُقيّم تأثير العوامل الثقافية السعودية (كالتوطين وتمكين المرأة) على عدالة الخوارزميات.

❑ غياب المقارنة بين القطاعات:

- معظم الدراسات تجاهلت الفروق بين القطاعين الحكومي والخاص في تبني الذكاء الاصطناعي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

