



بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم: فهد المبارك
المادة : مهارات بحثية 3

- رسالة دكتوراه اثر الثوره التكنولوجية المعاصره على تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية
- اعداد الطالب محمد بن احمد
- اشرف الدكتور محمد عباس و منذر
- النشر :مجلة مبتعث

مطلوب تقديم متغيرين مقترحين :

- في سياق الرسالة التي تتناول أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، يُمكن اقتراح متغيرين رئيسيين كما يلي:
- مستوى التحول الرقمي في الإدارة:
يُمثل هذا المتغير الدرجة التي تعتمد بها المؤسسات على التقنيات الرقمية (مثل الذكاء الاصطناعي، التحليل البياني، والحوسبة السحابية) في عملياتها الإدارية، وكيفية إدماجها في عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء. قياس هذا المتغير سيسمح بتحديد مدى اعتماد الإدارة على التكنولوجيا وتأثير ذلك على سير العمل الإداري.

كفاءة تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية:

- يتمحور هذا المتغير حول فعالية البرامج والسياسات المعتمدة في إدارة الموارد البشرية من حيث تحسين الأداء الوظيفي، تحفيز الكفاءات، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. ويشمل ذلك استخدام مؤشرات قياس الأداء التي تعكس مدى نجاح السياسات في تحقيق أهدافها المعلنة

تحليل مدى إسهام المتغيرين في غلق الفجوات البحثية

• الفجوة المنهجية والنظرية:

استخدام هذين المتغيرين يُتيح للباحث بناء نموذج قياسي يربط بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة تقييم إدارة الموارد البشرية. هذا النموذج سيسهم في سد الفجوة الموجودة في الأدبيات السابقة التي لم توفر إطاراً نظرياً متكاملًا يدمج بين هذين البعدين.

الفجوة التطبيقية:

- قياس المتغيرين باستخدام مؤشرات كمية ونوعية يُمكن من تقديم توصيات عملية لتحديث البرامج والسياسات الإدارية، مما يساهم في تحسين الأداء الإداري وإغلاق الفجوة التطبيقية القائمة في استخدام التقنيات الحديثة

- باختصار، يُعتبر دمج "مستوى التحول الرقمي في الإدارة" مع "كفاءة تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية" إطارًا بحثيًا متماسكًا يساهم في تقديم رؤية شاملة لتأثير التكنولوجيا على الأداء الإداري، ويساعد في إغناء البحث العلمي بتوصيات عملية قابلة للتطبيق.

- يمكن استخدام أدوات القياس المختلفة (مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل البيانات الرقمية) لتقييم هذين المتغيرين بشكل موضوعي، مما يعزز من مصداقية الدراسة ويسهم في غلق الفجوات البحثية المحددة في الأدبيات السابقة.

• فيما يلي قائمة استقصاء بسيطة تحتوي على 5 أسئلة لكل متغير من المتغيرين المقترحين. يُمكن استخدام مقياس ليكرت (= 1) غير موافق تماماً، = 2 غير موافق، = 3 محايد، = 4 موافق، = 5 موافق تماماً (للإجابة على كل سؤال).

المتغير الأول: مستوى التحول الرقمي في الإدارة

- اعتماد التقنيات الرقمية:
إلى أي مدى تعتمد إدارتك على التقنيات الرقمية (كالذكاء الاصطناعي، التحليل البياني، والحوسبة السحابية) (في أداء مهامها اليومية؟)
- تحديث البنية التحتية التقنية:
كيف تقيم مستوى تحديث البنية التحتية التقنية في إدارتكم (مثل الأجهزة والبرمجيات والأنظمة الإلكترونية)؟
- أتمتة العمليات الإدارية:
هل ترى أن الإدارة تستخدم الأنظمة الرقمية لأتمتة عمليات التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء؟

- تكامل الأنظمة الرقمية مع العمليات:
- إلى أي مدى تعتقد أن التقنيات الرقمية تتكامل بسلاسة مع العمليات الإدارية داخل مؤسستك؟
- تحسين سرعة اتخاذ القرارات:
- هل ساهم التحول الرقمي في إدارتكم في تحسين سرعة وكفاءة اتخاذ القرارات الإدارية؟

المتغير الثاني: كفاءة تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية

- فعالية البرامج الحالية:
ما مدى فعالية البرامج والسياسات المعتمدة في إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين؟
- جودة تقييم الأداء:
كيف تقيم جودة نظم تقييم الأداء الوظيفي المعمول بها في مؤسستك؟
- تعزيز تحفيز الكفاءات:
هل ترى أن السياسات الحالية تُساهم في تعزيز تحفيز الكفاءات وتنمية المهارات لدى الموظفين؟

• توافق البرامج مع متطلبات العصر الرقمي:
إلى أي مدى تتوافق برامج إدارة الموارد البشرية مع التطورات التكنولوجية ومتطلبات العصر الرقمي؟

• موضوعية معايير التقييم:
هل تعتمد تقييمات برامج إدارة الموارد البشرية على معايير موضوعية وقابلة للقياس بشكل فعال؟

- يهدف هذا الاستبيان إلى استقصاء آراء العاملين داخل المؤسسة حول مدى تبني التكنولوجيا وتأثيرها على سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في غلق الفجوات البحثية وتطوير إطار نظري تطبيقي متكامل.