

التكليف الثاني

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



قضايا بحثية ١

Chapter
01

عنوان البحث

عنوان البحث هو أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري.

يظهر أن الموضوع يعالج قضية حديثة وملحة خاصة في ظل التحول الرقمي السريع الذي تشهده المنظمات على مستوى العالم.

يظهر أن موضوع البحث قد يساعد في صياغة سياسات حديثة أكثر فعالية، وتطوير برامج تدريبية مصممة خصيصاً لتعزيز المهارات الرقمية لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية في البنك الأهلي المصري، حيث أن الباحثة تسعى من خلال هذا العنوان إلى تحليل واقعي للتحديات التي تواجه العاملين في إدارة الموارد البشرية في البنك الأهلي المصري.

ومن خلال هذا الموضوع يمكن للباحثة أن تتناول دراستها العديد من القضايا بطريقة تحليلية ونقدية. أرى أن الموضوع يتمتع بالوضوح والدقة في تحديد مسألة البحث، حيث يركز على "التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تبني المهارات الرقمية"، وصاغت الباحثة العنوان بشكل جيد جداً واضحة متغيرات الدراسة وفي حدود ١٤ كلمة.

Chapter
02

مقدمة البحث

كانت مقدمة البحث متسلسلة و مترابطة، حيث تقدم عرضاً وافياً للتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في البنك الأهلي المصري في تبني المهارات الرقمية. والجملة الافتتاحية تلخص بشكل عام السياق العام للموضوع بطريقة تجعل القارئ يدرك أهمية التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية، حيث توحى المقدمة بوجود مشكلة أساسية حول موضوع البحث تستدعي الضرورة لإجراء مثل هذه الدراسة.

تبدو المقدمة ملائمة من حيث عنصر الإيجاز، حيث تقدم معلومات هامة وأساسية بشكل موجز، دون إطالة غير ضرورية، مما يساعد في جذب انتباه القارئ وإيجازه بموضوع البحث. بشكل عام، تظهر مقدمة البحث ارتباطاً واضحاً بموضوع البحث، وتقدم مقدمة منطقية ومنظمة تسهل عملية فهم السياق العام للدراسة وأهميتها.

Chapter
03

مشكلة البحث

مشكلة البحث تم صياغتها بشكل واضح وموجز، حيث تعتمد على استعراض تحديات تبني المهارات الرقمية في مجال إدارة الموارد البشرية في البنك الأهلي المصري، وقد اعتمدت الباحثة على إحدى الطرق في صياغة تحديد المشكلة وهي صياغة المشكلة على هيئة عبارات تقريرية.

الفجوة البحثية:

اهتمت الباحثة في إيضاح الفجوة البحثية من خلال عرض ضرورة تحليل التحديات التي تواجه تبني المهارات الرقمية في البنك الأهلي المصري. وأشارت الباحثة إلى ضعف تبني المهارات الرقمية لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية في البنك الأهلي المصري والتحديات التقنية والإدارية التي تواجه عملية التعلم الرقمي في هذا البنك.

الباحثة استعانت بنتائج دراسات سابقة لتوضيح السياق وتعميق فهم المشكلة التي يعاني منها البنك الأهلي المصري، مما يعزز وضوح البحث وموضوعيته.

Chapter
04

أهمية وأهداف البحث

اهتمت الباحثة بتحديد وحصر أبعاد مشكلة البحث وصياغتها في ثلاثة أهداف:
الهدف الأول تحليل أثر بعد الإمكانيات البشرية لتطبيق الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية بالبنك الأهلي المصري.
والهدف الثاني إلقاء الضوء على العلاقة بين بعد الإمكانيات المادية لتطبيق الذكاء الاصطناعي وتحسين إدارة الموارد البشرية بالبنك الأهلي المصري.
الهدف الثالث تحليل أثر بعد التقنيات الفنية لتطبيق الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية بالبنك الأهلي المصري.
وعملت الباحثة على صياغة أهداف البحث بشكل قابل للقياس ومرتبة حسب أهميتها.
قامت الباحثة بوضع التساؤل الرئيسي بما يتناسب مع موضوع البحث ويعكس الإشكالية الرئيسية للدراسة.
كما قامت بوضع فروض للدراسة كل فرض يتوافق وينعكس مع الهدف المقابل له من أهداف الدراسة.

Chapter
05

مفاهيم وتعريفات البحث

عملت الباحثة على إجاز مصطلحين وهي متغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي) و (إدارة الموارد البشرية) ووضعت تعريفات لها اصطلاحاً وإجرائياً وكان ذلك كافياً في توضيح وإبراز المعنى العام لمفردات عنوان البحث مما قد يؤدي إلى فهم عنوان البحث.

حدود الدراسة:

أوضحت الباحثة حدود الدراسة بشكل واضح وقسمت الحدود إلى ثلاثة أبعاد وهي: الحدود الزمانية، الحدود المكانية والحدود الموضوعية. وبينت كل حد من هذه الحدود بشكل جيد.

الإطار النظري:

أشتمل الإطار النظري في إبراز متغيري الدراسة وهما: الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية. وعرضت تباين العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وممارسات إدارة الموارد البشرية في عدة أبعاد (انتفاء واختيار الموظفين، تطوير الموظفين، تقييم الأداء، إدارة الرواتب والمكافآت).



Chapter 06

الدراسات السابقة

سعت الباحثة في جمع عدد كافي من الدراسات السابقة (١٢ دراسة) ٤ دراسات محلية - و ٨ دراسات أجنبية) لدعم عنوان دراستها الحالية. وكانت الدراسات موزعة كالتالي:

الدراسات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي:

٥ دراسات أجنبية ودراستين محليتين

الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية:

٣ دراسات أجنبية ودراستين محليتين

وبعد الانتهاء من تسلسل الدراسات السابقة عملت الباحثة على تعقيب للدراسات السابقة وكان التعقيب كالتالي:

وضعت تعقيباً عاماً يربط الدراسات السابقة بموضوع البحث الحالي من منظور عام.

ثم بدأت الباحثة بعرض أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة يلي ذلك أوجه التشابه.

Chapter
07

منهج الدراسة

أكدت الباحثة أنها استخدمت أسلوب الاستقصاء كأداة رئيسية للدراسة الميدانية وذلك لتناسبه مع طبيعة الدراسة، فكان اختيار الباحثة لمنهج البحث جيداً فهو الأنسب لقياس أهداف البحث والسعي نحو إيجاد نتائج تجيب عن التساؤلات البحثية.

مجتمع وعينة الدراسة:

كوّنت الباحثة مجتمع الدراسة من العاملين بالبنك من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية، وقد بلغ مجتمع الدراسة (١٩٣٦٩) مفردة.

ويظهر أن الباحثة اعتمدت ٣٧٧ استمارة كعينة لإجراء البحث نتيجة لحجم عدد أفراد مجتمع البحث الكبير.

أداة البحث:

عملت الباحثة على تكوين أداة مناسبة لإجراء الدراسة الميدانية واستكمال متطلبات البحث والحصول على نتائج وتلك الأداة متمثلة بالاستبيان والتي انقسمت إلى ثلاثة أقسام بصورتها الرئيسية شاملة القسم الأول على البيانات الأساسية، والثاني والثالث هما محور الدراسة. وكان ذلك تقسيم جيداً يتناسب مع طبيعة مجتمع الدراسة ويلبي متطلبات استكمال الإجراء الميداني.

Chapter
08

التحليل الإحصائي والنتائج والتوصيات

اختارت الباحثة العديد من الأساليب الإحصائية التي تحتاجها في إجراء واستكمال الدراسة الميدانية ومنها أساليب المتوسطات والتكرارات والانحراف المعياري، وهي الأساليب الأكثر تناسبا لطبيعة الدراسة الميدانية لهذا العنوان.

النتائج والتوصيات:

بعد استكمال إجراء الدراسة الميدانية ومعالجة البيانات توصلت الباحثة إلى عدداً من النتائج، حيث قامت الباحثة بعرض نتائج التساؤلات كل على حده مستعينةً بجدولة الردود التي حصلت عليها من أفراد مجتمع الدراسة وعملت على مناقشة تلك النتائج وربطها مع نتائج الدراسات السابقة من حيث الاتفاق أو عدم الاتفاق، حيث كان عرض ومناقشة تلك النتائج مميزاً وجيداً بطريقة منهجية علمية. وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والتي منها التوصيات المتعلقة بموضوع البحث ومنطقة الدراسة لإجراء معالجة بتلك المشكلة التي سعت في تحديدها وإيجاد الحلول لها.

Chapter
09

المراجع والتوثيق

المراجع:

اهتمت الباحثة بالحدث في المراجع والمصادر التي اعتمدت عليها في إجراء واستكمال الدراسة فكانت كافة المصادر من عام ٢٠١٨ وما فوق وهذا يضيف نقطة قوة للبحث في كونه يتطابق مع حدث عنوان البحث.

كما اهتمت الباحثة في عرض تلك المراجع بتسلسل أبجدي، وركزت على أسلوب التنوع في اختيار المراجع والمصادر العربية والإنجليزية ما بين كتب ورسائل ومؤتمرات ومجلات علمية.

التوثيق:

اتبعت الباحثة أسلوب التوثيق العلمي الحديث للمراجع، توثيقاً في المتن والتوثيق في قائمة المراجع وكان التوثيق متناسقاً دالاً على استخدام الباحثة أسلوب موحد في التوثيق وفق جمعية علم النفس الأمريكية APA.

المصادر

أبو سعدة، أيات (٢٠٢٤). أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٥) (٢).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

