

قضايا بحثية ٣ تكليف ٢

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



ملخص لأهم الأبحاث حول موضوع "الإدارة الحديثة والتحول الرقمي
وعلاقته بالاستقرار الوظيفي والإنتاجية"



1. نحو إدارة جامعية مستدامة (ريم القحطاني، 2024)

تحليل الاتجاهات البحثية وتحديد الفجوات:

- . ركزت الدراسة على تقييم الأداء الوظيفي خلال خصخصة الجامعات السعودية.
- . لم تتناول بشكل كافٍ كيف يمكن للتحويل الرقمي أن يؤثر على استقرار الوظائف الأكاديمية بعد الخصخصة.
- . هناك فجوة في البحث حول كيف يمكن للإدارة الحديثة أن تحافظ على توازن الأداء الوظيفي في ظل الرقمنة.

مراجعة الدراسات السابقة واستخلاص النتائج:

- . أوضحت الدراسة أن التقييم الفعّال للأداء يمكن أن يحسن من جودة التعليم في الجامعات.
- . لم يتم التطرق إلى كيف يمكن للتحويل الرقمي أن يغير معايير تقييم الأداء الوظيفي.

مدى ارتباطها بموضوع البحث:

. الدراسة مرتبطة جزئياً بموضوع البحث من حيث الإدارة الحديثة وتأثيرها على الوظائف، ولكن لم تدرس العلاقة بين التحول الرقمي والاستقرار الوظيفي بشكل واضح.

. يمكن استخدامها لفهم كيف يمكن للتقييم الرقمي أن يعزز الاستقرار الوظيفي في الجامعات.



2. إدارة التغيير المستندة إلى الأدلة (دينيس روسو و ستيفن تين هاف، 2022)

تحليل الاتجاهات البحثية وتحديد الفجوات:

- ركزت الدراسة على إدارة التغيير التنظيمي المستندة إلى الأدلة، حيث أكدت أن استخدام البيانات العلمية يمكن أن يزيد من نجاح عمليات التغيير في المؤسسات.
- ناقشت الحاجة إلى مصادر موثوقة للمعلومات في صنع قرارات التغيير الإداري، لكنها لم تتناول بالتفصيل كيف يؤثر التحول الرقمي على الاستقرار الوظيفي.
- هناك فجوة في تحليل تأثير التغيير الرقمي على بيئة العمل من حيث رضا الموظفين وإنتاجيتهم على المدى الطويل.



مراجعة الدراسات السابقة واستخلاص النتائج:

- . أكدت الدراسة أن التغيير المخطط له يكون أكثر نجاحًا عند استخدام الممارسات المستندة إلى الأدلة.
- . أوضحت أن التواصل المستمر والتقييم المرحلي يساعدان في تقليل مقاومة الموظفين للتغيير.
- . لم تركز الدراسة بشكل كافٍ على تحديات التحول الرقمي وتأثيره على استقرار الموظفين في المؤسسات.

مدى ارتباطها بموضوع البحث:

- . تتصل الدراسة بموضوع البحث من حيث إدارة التغيير الحديث، لكنها لم تتناول بشكل مباشر كيف يؤثر التحول الرقمي على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.
- . يمكن استخدامها كأساس لفهم كيف يمكن للإدارة الحديثة أن تقلل من تأثيرات التحول الرقمي السلبية على الموظفين.

3. القيادة التحويلية ونية ترك العمل في القطاع المصرفي السعودي (إبراهيم الشبل، 2022)

تحليل الاتجاهات البحثية وتحديد الفجوات:

- ركزت الدراسة على العلاقة بين القيادة التحويلية ومعدلات ترك الموظفين وظائفهم في البنوك السعودية.
- تم تحليل دور التحفيز الوظيفي والانخراط في العمل كعوامل تؤثر في بقاء الموظفين، ولكن لم يتم دراسة أثر التحول الرقمي على معدلات دوران الموظفين.
- هناك فجوة في تحليل كيف يمكن للتحول الرقمي أن يعزز أو يقلل من رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي.

مراجعة الدراسات السابقة واستخلاص النتائج:

. وجدت الدراسة أن القيادة التحويلية تقلل من نية ترك الموظفين لوظائفهم عن طريق تعزيز التفاعل الوظيفي.

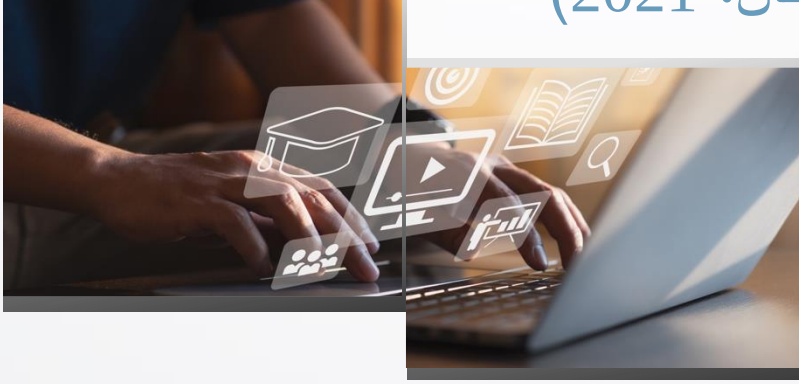
. تم إثبات أن بيئات العمل ذات عبء العمل المرتفع تزيد من نية الموظفين لترك وظائفهم، مما يشير إلى أهمية إدارة التحولات الرقمية بعناية.

مدى ارتباطها بموضوع البحث:

. الدراسة مرتبطة مباشرة بموضوع الاستقرار الوظيفي، لكنها لم تتناول كيف يؤثر التحول الرقمي على العلاقة بين القيادة والاستقرار.

. يمكن استخدامها كأساس لدراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساعد الموظفين على التكيف مع التحولات الرقمية دون زيادة معدلات الاستقالة.

4. رؤية 2030 والتنمية المستدامة في قطاع الرعاية الصحية السعودي (اميرة قطان، 2021)



تحليل الاتجاهات البحثية وتحديد الفجوات:

. تناولت الدراسة الإصلاحات الحكومية في القطاع الصحي وفق رؤية 2030، لكنها لم تحلل بعمق كيف يمكن للتحول الرقمي أن يؤثر على وظائف العاملين في القطاع الصحي.

. هناك فجوة في البحث عن كيفية تعامل الموظفين مع التحولات الرقمية في أنظمة الرعاية الصحية.

مراجعة الدراسات السابقة واستخلاص النتائج:

. وجدت الدراسة أن التحولات الرقمية في الرعاية الصحية تسهم في تحسين جودة الخدمة لكنها قد تؤدي إلى تغيير في طبيعة الوظائف.

. لم يتم تقديم حلول واضحة لكيفية حماية الاستقرار الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي عند التحول إلى الأنظمة الرقمية.

مدى ارتباطها بموضوع البحث:

- . الدراسة ذات صلة بموضوع البحث من حيث تحليل التحول الرقمي في قطاع حيوي، لكنها لم تركز بشكل كافٍ على تأثيره على الاستقرار الوظيفي والإنتاجية.
- . يمكن استخدامها كأساس لفهم كيف يمكن للإدارة الحديثة أن تضمن استقرار الوظائف في القطاعات المتأثرة بالتحول الرقمي.

الخلاصة والتوصيات

النقاط المشتركة بين الأبحاث:

- جميع الدراسات أكدت أن للتحول الرقمي تأثيرات كبيرة على الإنتاجية والأداء المؤسسي.
- لم يتم تحليل تأثير التحول الرقمي بشكل كافٍ على استقرار الوظائف، خاصة في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا.
- هناك نقص في الأبحاث حول كيف يمكن للإدارة الحديثة أن توازن بين الاستفادة من التحول الرقمي وحماية الموظفين من فقدان وظائفهم.

توصيات بحثية:

- دراسة تأثير التحول الرقمي على معدلات البطالة والاستقرار الوظيفي في القطاعات المختلفة.
- تحليل كيفية إعادة تأهيل الموظفين لمواكبة متطلبات العمل الرقمي الجديد.
- دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والاستقرار الوظيفي في المؤسسات التي تمر بتحويلات رقمية كبيرة.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

