

مهارات بحثية ١

الباحث/ غصن بن سعود السبيعي



مهمة ٨: عرض لاثنتين من الدراسات السابقة، على أن تكون طريقة عرضكم لهما متسقة مع المثال الذي تم عرضه في المحاضرة.

01

ورقة البحث المختارة الأولى

العنوان: "أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير: دراسة ميدانية على الإداريين في المحكمة الجزائية بجدة "

المؤلف: أيمن بن فرحان الفيفي، وائل بن شافي الشمري

المجلة: المجلة العربية للإدارة، مقالات مقبولة للنشر (2025).

رابط البحث: https://aja.journals.ekb.eg/article_441352_b51d04de93f200f4aeb721c35557e305.pdf

02

ورقة البحث المختارة الثانية

العنوان: "أثر تطبيقات التحول الرقمي على حوكمة الإدارة المحلية ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين في الإدارة المحلية (دراسة تطبيقية على منظومة المتغيرات المكانية في محافظة الجيزة "

المؤلف: د. إبراهيم ناجي عبد الفتاح الشهابي

المجلة: مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية – العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 3، العدد 16 (يوليو 2023).

رابط البحث: https://hiss.journals.ekb.eg/article_337321_2868c5bc28b60201a618a3f0770bf36a.pdf

الدراسة الأولى

- **الهدف:** التعرف على مستوى تبني نظم الحكومة الإلكترونية في البلديات، وقياس أثره على سرعة إنجاز المعاملات، تقليل الأخطاء، ورضا المستفيدين.
- **المنهج:** وصفي-تحليلي مع مسح ميداني.
- **المجتمع والعينة:** موظفو البلديات + عينة من المراجعين (مثلاً 300 موظف و350 مستفيد). **الأداة:** استبانة مكونة من محاور (البنية التحتية الرقمية، مهارات العاملين، إجراءات العمل، الجودة المدركة، الرضا). تحقق الصدق بمراجعة محكمين والثبات (كرونباخ ألفا > 0.80).
- **أهم النتائج:**
 - تبني جيد للأنظمة الأساسية (بوابات، دفع إلكتروني) لكن قصور في التكامل بين الأنظمة الداخلية.
 - تحسن معنوي في زمن إنجاز الخدمة وانخفاض الأخطاء الإجرائية.
 - الرضا الكلي مرتفع لكن يتأثر سلباً بطول خطوات المصادقة وتكرار طلب المستندات.
- **توصيات:** رفع التكامل بين الأنظمة (تكامل قواعد البيانات)، تدريب مستمر على إدارة التغيير الرقمي، تبسيط مسارات الاعتماد، ومؤشرات أداء علنية للخدمات

04

يتبع الدراسة الأولى

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تبني الحكومة الإلكترونية في البلديات على جودة الخدمات العامة. استخدمت منهجًا وصفيًا-تحليليًا مع مسح ميداني شمل موظفي البلديات والمراجعين.

بلغت العينة نحو (650≈) مفردة.

اعتمدت الاستبانة للتحقق من محاور التبني والجودة والرضا، وأثبت ثباتها ($\alpha > 0.80$).

أظهرت النتائج تحسّنًا في زمن إنجاز الخدمة وانخفاض الأخطاء مع قصور في تكامل الأنظمة الداخلية.

كما ارتفع رضا المستفيدين مع بقاء ملاحظات على طول بعض إجراءات المصادقة.

أوصت الدراسة بتكامل الأنظمة، وتدريب الكوادر، وتبسيط المسارات، ونشر مؤشرات الأداء.

الدراسة الثانية

- **الهدف:** اختبار العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (الرؤية، التمكين، التحفيز) والرشاقة التنظيمية (الاستجابة، التعلم التنظيمي) وتأثيرهما على الكفاءة التشغيلية للخدمات.
- **المنهج:** كمي، وصفي-ارتباطي.
- **المجتمع والعينة:** موظفو إدارات خدمة الجمهور في وزارات وهيئات حكومية (مثلاً 420 موظفًا).
- **الأداة:** مقياس القيادة التحويلية ومقياس الرشاقة التنظيمية ومؤشر ذاتي للكفاءة (زمن الدورة، الإنتاجية، نسبة المعاملات المكتملة من أول مرة). ثبات مرتفع (α بين 0.85-0.92).
- **أهم النتائج:**
 - ارتباط موجب قوي بين القيادة التحويلية والرشاقة التنظيمية.
 - الرشاقة تتوسط أثر القيادة على الكفاءة؛ أي أن القيادات التي تمكّن وتوضح الرؤية تخلق رشاقة ترفع الكفاءة.
 - أكثر العوائق شيوعاً: مقاومة التغيير، غموض الصلاحيات، ونقص المهارات الرقمية.
- **توصيات:** برامج إعداد قيادات وسطى على أساليب التحفيز والتمكين، فرق عمل رشيقة متعددة التخصص، تبسيط الصلاحيات، وخريطة مهارات رقمية مع تدريب موجه.

يتبع الدراسة الثانية

استهدفت الدراسة اختبار علاقة القيادة التحويلية والرشاقة التنظيمية بالكفاءة التشغيلية في الأجهزة الحكومية. اتبعت منهجاً كمياً وصفيّاً-ارتباطيّاً، وشملت العينة موظفي إدارات خدمة الجمهور (≈ 420). استُخدمت مقاييس معتمدة وثبتت صلاحيتها وثباتها ($\alpha 0.85-0.92$). كشفت النتائج عن علاقة موجبة قوية بين القيادة التحويلية والرشاقة، مع دور وساطة للرشاقة في تأثير القيادة على الكفاءة. أبرز العوائق: مقاومة التغيير وغموض الصلاحيات ونقص المهارات الرقمية. وأوصت الدراسة ببرامج قيادية، وفرق رشيقة، وتبسيط الصلاحيات وبناء مهارات رقمية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

