

المهمة ٩
لمقرر قضايا بحثية ١

اعداد الطالب

عبدالله السلطان



مراجعة بحثية لأحد القضايا الحديثة والمعاصرة في مجال التخصص

إشراف الدكتور
هبة القصبي

الدراسة التطبيقية المختارة

• عنوان الدراسة :

"تأثير القيادة الرقمية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين: الدور الوسيط للتحويل الرقمي"

The Influence of Digital Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Digital Transformation.

مجلة

International Journal of Economics, Business and Management Research (IJEbMR), 2024

• هذه الدراسة أجريت من قبل الباحثون / Singgih Danu Widodo, Alex Winarno, Romat Saragih, Dewi Puspitasari

• https://www.ijebmr.com/link/1442?utm_source=chatgpt.com

العنوان

واضح ويحدّد المتغيّرات واتجاه العلاقة ويُبرز الوساطة.

رأيي كباحث: عنوان قوي ومباشر، ويمكن اختصاره قليلاً دون فقدان المعنى.

المقدمة

تربط الدراسة التحوّل الرقمي بالأداء عبر القيادة الرقمية والثقافة التنظيمية، مع إبراز حاجة قطاع الخدمات اللوجستية لفهم هذه العلاقات.

رأيي كباحث: تمهيد مناسب وسياق تطبيقي واضح، ويُفضّل دعم المقدمة بإحصاءات قطاعية.

مشكلة الدراسة

جوة في تفسير كيف تؤثر القيادة الرقمية والثقافة على أداء العاملين، وما إذا كان التحول الرقمي يفسّر هذا التأثير كوسيط
رأيي كباحث: صياغة المشكلة دقيقة وقابلة للاختبار.

أهمية الدراسة

نظرية: دمج القيادة الرقمية والثقافة في نموذج واحد.
تطبيقية: إرشاد مديري اللوجستيات في بيئة تتطلب رقمنة متسارعة.

رأيي كباحث: أهمية مقنعة، ويُستحسن توضيح مساهمة الدراسة مقابل نماذج سابقة

متغيرات الدراسة

مستقلان: القيادة الرقمية، الثقافة التنظيمية

وسيط: التحوّل الرقمي

تابع: أداء الموظف

رأي كباحث: تحديد واضح للأدوار، مع حاجة لتعريفات تشغيلية أدق لمقاييس الأداء

الدراسات السابقة

استندت إلى أعمال حديثة حول القيادة الرقمية والثقافة والأداء ضمن التحول الرقمي، مع فراغ في الشركات اللوجستية.

رأي كباحث: تغطية جيدة لكنها تميل للوصف أكثر من المقارنة النقدية

فرضيات الدراسة

فرضيات تأثير مباشر للقيادة الرقمية والثقافة على الأداء، وتأثيرهما على التحول الرقمي، مع وساطة التحول الرقمي بين القيادة/الثقافة والأداء.
رأي كباحث: فرضيات منطقية ومتسقة مع النموذج.

نموذج الدراسة

نموذج هيكلي يُظهر مسارات التأثير المباشر والوساطة نحو الأداء
رأي كباحث: تمثيل بصري واضح؛ كان مفيدًا لو أُشير لاحقًا لنماذج بديلة (Alternative Models).

النتائج والتوصيات

نتائج :

القيادة الرقمية والثقافة التنظيمية تؤثران إيجابًا على الأداء.
كلاهما يؤثران إيجابًا على التحول الرقمي.

وساطة التحول الرقمي مثبتة بين القيادة/الثقافة والأداء. |

توصيات: تطوير القيادات الرقمية، ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للرقمنة، وخطط تحول متدرجة.

رأيي كباحث: النتائج منسجمة مع الفرضيات وتقدّم قيمة عملية؛ يُستحسن إرفاق مؤشرات تنفيذية لقياس نجاح التوصيات زمنيًا.

الخاتمة

- قوّة الدراسة: نموذج واضح، فرضيات قابلة للاختبار، وإثبات وساطة ذي قيمة تطبيقية.
- ما يحتاج تعزيزًا: حجم العينة والتعميم، تفاصيل خصائص العينة، تعميق المقارنات في الدراسات السابقة، وإدراج مقاييس تطبيقية للتوصيات



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

