

مهارات بحثية ١

التكليف الثامن

أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية

إعداد الطالب / منصور عبده الصعدي

دكتوراه تقنية المعلومات

٢٣٣٠٠١٦٥٠

مهارات بحثية ١

٢٠٢٤

ما هي الدراسات السابقة؟

الدراسات السابقة هي تلك الأبحاث العلمية التي تناولت موضوعات مشابهة أو ذات صلة بالبحث الحالي وتمت دراستها من قبل باحثين آخرين. تشكل هذه الدراسات قاعدة معرفية يستند إليها الباحث لفهم السياق الذي يدور حول موضوع بحثه، حيث تتيح له الاطلاع على ما تم إنجازه سابقاً وتساعد على بناء رؤى جديدة. تُعد الدراسات السابقة واحدة من أهم العناصر في أي بحث علمي، إذ إنها تقدم سجلاً منهجياً للأفكار والنتائج التي يمكن مقارنتها أو البناء عليها.

تشمل الدراسات السابقة مختلف الجوانب المرتبطة بالمشكلة البحثية، مثل المفاهيم والنظريات الرئيسية، المنهجيات المستخدمة، وأساليب جمع البيانات. وهي بذلك توفر إرشاداً للباحث لتجنب تكرار الأخطاء التي قد وقع فيها الباحثون السابقون، فضلاً عن أنها تساهم في توجيه الباحث إلى الثغرات الموجودة في الدراسات التي يمكن ملؤها من خلال بحثه.

أهمية الدراسات السابقة

👉 تسهم الدراسات السابقة في وضع الدراسة الحالية ضمن إطار معرفي واضح من خلال استعراض ما تم التوصل إليه في المجال. فعلى سبيل المثال، إذا كان موضوع البحث هو "أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية"، فإن الدراسات السابقة تقدم رؤى حول كيفية تناول هذا الموضوع سابقاً، سواء كان ذلك من خلال نظريات معينة أو عبر أدوات جمع البيانات المستخدمة.

👉 من بين أبرز أدوار الدراسات السابقة، أنها تساعد الباحث في تحديد القضايا التي لم تحظَ باهتمام كافٍ في الأبحاث السابقة. هذه الفجوات البحثية تشكل نقطة الانطلاق الأساسية لأي بحث جديد. على سبيل المثال، إذا كانت الدراسات السابقة تناولت دور تكنولوجيا المعلومات دون التطرق إلى أثر التحول الرقمي كمتغير وسيط، فإن الباحث يستطيع التركيز على هذه النقطة لتعزيز إسهاماته العلمية.

أهمية الدراسات السابقة

👉 تقدم الدراسات السابقة قاعدة متينة لتطوير الإطار النظري للبحث. إذ يستطيع الباحث الاستعانة بالنتائج والنظريات التي أثبتت فعاليتها سابقًا، ويعمل على اختبارها في سياق جديد. كما أن هذه الدراسات توفر فهمًا معمقًا للمفاهيم التي قد تكون معقدة أو متعددة الأبعاد، مما يمكن الباحث من التعامل معها بشكل أكثر دقة.

👉 توفر الدراسات السابقة أمثلة حول الطرق المنهجية الناجحة وغير الناجحة التي استخدمها الباحثون في معالجة مشكلاتهم البحثية. فمن خلال الاطلاع عليها، يتمكن الباحث من اختيار الأساليب الأكثر ملاءمة لدراسته وتطويرها لتناسب احتياجات بحثه، سواء كان ذلك في اختيار العينة، تصميم الأداة البحثية، أو طرق تحليل البيانات.

👉 تسهم الدراسات السابقة في إظهار أن البحث الجديد مستند إلى قاعدة معرفية قوية، مما يضيف مصداقية إلى نتائجه. كما أن الاقتباس من دراسات موثوقة يعزز من مكانة البحث ويظهر إلمام الباحث بالمجال الذي يدرسه.

عرض دراستين سابقتين

الدراسة الأولى: أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية
(بن سعد، ٢٠٢٢)

تناولت هذه الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية داخل وكالة الاتصالات الجزائرية. ركزت الدراسة على مجموعة من العوامل، مثل تحسين الكفاءة، سرعة الأداء، وجودة العمل. أوضحت النتائج أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال يساهم في تحسين أداء الموظفين بشكل كبير. وأوصت الدراسة بزيادة الاعتماد على الأنظمة التقنية الحديثة مثل قواعد البيانات المتقدمة وشبكات الاتصال لتطوير الأداء الوظيفي.

تميزت هذه الدراسة باستخدام منهجية وصفية تحليلية، حيث اعتمد الباحث على جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين، وتم تحليلها باستخدام أدوات إحصائية متقدمة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الاستثمار في التكنولوجيا ليس فقط خيارًا لتحسين الكفاءة، بل هو ضرورة للتنافسية في بيئة العمل المتغيرة بسرعة.

عرض دراستين سابقتين

الدراسة الثانية: دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي

(زايد، ٢٠٢٣)

استعرضت هذه الدراسة العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي في شركة خدمات بترولية في مصر. ركزت على دراسة تأثير تطبيق التحول الرقمي على عناصر مثل سرعة الأداء وجودته. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية بشكل عام من خلال تسهيل العمليات الإدارية وتوفير أدوات تقنية متقدمة.

أوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية للموظفين لرفع مستوى إلمامهم بالتكنولوجيا الرقمية وتطوير مهاراتهم لتتوافق مع متطلبات العمل في العصر الرقمي. كما أشارت إلى أهمية تعزيز الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية لضمان استمرارية التحسين في الأداء الوظيفي. استخدمت الدراسة أدوات تحليلية مثل برنامج SPSS لتحليل البيانات المستخلصة من استبيانات موجهة للموظفين والمديرين التنفيذيين.

التعقيب على الدراساتين

تبرز الدراسة أهمية تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في تحسين أداء الموارد البشرية. فبينما ركزت دراسة بن سعد على الأثر المباشر لتكنولوجيا المعلومات، تطرقت دراسة زايد إلى التحول الرقمي كأداة لتعزيز الكفاءة الوظيفية. تجمع الدراسة على ضرورة الاستثمار في البنية التحتية التقنية وتوفير برامج تدريبية لتحسين مهارات الموظفين، مما يعزز من جودة وسرعة الأداء. هذا التأكيد يعكس أهمية التكنولوجيا كعامل محوري لتحقيق النجاح المؤسسي في بيئات العمل المعاصرة.



المرجع

رمان، ت. ر. (٢٠٢٣). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في مستشفيات
وزارة الصحة الأردنية. Retrieved from

<https://www.aau.edu.jo/sites/default/files/2024-09/62.pdf>

<https://www.aau.edu.jo/sites/default/files/2024-09/62.pdf>



Thank you
