

فضايا بحثية (1)



قضايا بحثية

إعداد الطالب
محمد فراج الفراج

2

الهدف من التحليل والمناقشة



□ تقديم تحليل أكاديمي تطبيقي لرسالة الدراسة

□ تقييم عناصر الرسالة وفق معايير البحث العلمي في مقرر
قضايا بحثية

□ تنمية القدرة التحليلية والنقدية لدى الباحث من خلال دراسة
تطبيقية واقعية من البيئة الخاليجية

الأجندة

- ☐ مقدمة عامة عن موضوع الدراسة
- ☐ تفاصيل الدراسة الأساسية
- ☐ تحليل العنوان والمشكلة البحثية
- ☐ أهداف وفرضيات الدراسة
- ☐ الإطار النظري والمنهجية
- ☐ النتائج والتوصيات
- ☐ التقييم العام
- ☐ المراجع

2

المقدمة العامة للدراسة

- التحول الرقمي أحد المحاور الرئيسة لتطوير الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة التشغيلية
- يمثل اعتماد الأنظمة الرقمية خطوة أساسية لتحديث الخدمات وتحسين جودة الأداء في القطاعات الحكومية والخاصة
- تناولت الدراسة ديوان البلاط السلطاني بسلطنة عمان كنموذج لتطبيق التحول الرقمي في بيئة إدارية تقليدية
- يوضح موضوع الرسالة أهمية الدمج بين التكنولوجيا والإدارة لتحقيق تطوير مستدام في الأداء المؤسسي

تفاصيل الدراسة

□ عنوان الرسالة: أثر التحول الرقمي في جودة أداء العاملين

□ اسم الباحث: محمد بن سليمان البوسعيد

□ الدرجة العلمية: ماجستير في إدارة الأعمال

□ الجامعة: جامعة الشرقية - كلية إدارة الأعمال (2024)

□ منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي

□ أداة الدراسة: الاستبانة الإلكترونية

□ مجتمع الدراسة: العاملون في ديوان البلاط السلطاني بسلطنة عمان

(القطاع الحكومي)

2

عنوان الدراسة

- العنوان يحدد بوضوح العلاقة بين التحول الرقمي (متغير مستقل) وجودة أداء العاملين (متغير تابع)
- وجود عبارة العاملين بديوان البلاط السلطاني يوضح النطاق التطبيقي للدراسة ويظهر أنها دراسة حالة محددة
- الصياغة دقيقة وتعكس وعي الباحث بمكونات العلاقة السببية بين التقنية والأداء
- الطول النسبي للعنوان يقلل من رشايقته اللغوية لكنه يحافظ على الشمول والدقة
- عبارة دراسة حالة تقيد إمكانية تعميم النتائج خارج البيئة العمانية لكنها تضيف قوة تطبيقية واقعية

2

مقدمة الدراسة

- جاءت المقدمة موجزة ومباشرة دون إسهاب مما يعكس وضوح الطرح وتركيزه على جوهر المشكلة البحثية
- أوضحت بوضوح متغيرات الدراسة الرئيسة المتمثلة في التحول الرقمي (كمتغير مستقل) وجودة أداء العاملين (كمتغير تابع)
- أظهرت اتساق بين العنوان والمشكلة والأهداف مما عزز من ترابط البناء المنهجي للدراسة
- ركزت المقدمة على أهمية التحول الرقمي في بيئة العمل الحكومية ما منحها واقعية تطبيقية تدعم القيمة العلمية للبحث
- بالرغم من قوتها في تحديد المتغيرات إلا أنها افتقرت إلى تبرير نظري معمق يوضح العلاقة العلمية بين التقنية والأداء المؤسسي

2

مشكلة الدراسة

□ صاغ الباحث مشكلته في سؤال رئيسي

ما أثر التحول الرقمي على جودة أداء العاملين في ديوان البلاط السلطاني؟

□ الأسئلة الفرعية ركزت على جوانب العمليات والخدمات والاستراتيجية داخل المؤسسة

□ المشكلة جاءت واضحة ومترابطة مع أهداف الدراسة ومنهجها

□ ركزت على فجوة تطبيقية في القطاع الحكومي دون توسع كاف في عرض الفجوة

العلمية المقارنة بالدراسات السابقة

□ تميزت الصياغة بالواقعية والدقة لكنها كانت بحاجة إلى تحديد أوضح لحدود المشكلة

ومجالها الزمني

2

أهداف الدراسة

- جاءت الأهداف منسجمة مع العنوان والمشكلة البحثية إذ ركزت على أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي داخل بيئة حكومية واقعية
- اتسمت الأهداف بالوضوح وقابلية القياس من خلال مؤشرات جودة الأداء القابلة للاختبار الإحصائي
- ركزت الدراسة على العلاقة التكاملية بين التقنية والكفاءة الإدارية بوصفها محورا أساسيا في الفكر الإداري الحديث
- تعكس الأهداف واقعية تطبيقية لأنها تنطلق من احتياجات فعالية للمؤسسة موضوع الدراسة
- وبالرغم من وضوحها إلا أنها تفتقر إلى بعد استكشافي أو تطويري يمكن أن يوسع نطاق البحث خارج حدود الحالة الدراسية

2

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

- يبرز الإطار النظري رؤية الباحث في تفسير العلاقة بين التحول الرقمي وجودة أداء العاملين داخل بيئة حكومية حديثة
- يقوم الإطار على منطق سببي يؤكد أن التحول الرقمي ليس مجرد استخدام للتقنية بل عملية تغيير مؤسسي تؤثر في سلوك العاملين ومستوى أدائهم
- تميز الإطار بوضوح المتغيرات واتساقها مع أهداف البحث مما منحه تماسك منهجي ومصادقية تحليلية
- تناول المتغير المستقل (التحول الرقمي) عبر ثلاثة أبعاد مترابطة:
 - ❖ عمليات المؤسسة: تعكس التحول التشغيلي نحو الكفاءة
 - ❖ خدمة العملاء: تمثل تطور نمط تقديم الخدمات
 - ❖ الاستراتيجية المؤسسية: تعبر عن دمج التقنية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية

2

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

- تناول المتغير التابع (جودة أداء العاملين) من خلال أبعاد:
 - ❖ الكفاءة، الموثوقية والإنتاجية كمؤشرات كمية وسلوكية للأداء المؤسسي
 - تظهر العلاقة بين المتغيرين ارتباط تفاعلي يبرز أثر البيئة الرقمية في رفع الكفاءة الفردية والمؤسسية معا
 - يعكس الإطار منهج تحليلي متوازن يجمع بين التحول التقني والتطوير البشري رغم غياب مرجعية نظرية عالمية تدعم عمقه المفاهيمي
- يوصى بتوسيع النموذج مستقبلا بإضافة متغيرات وسطة مثل التمكين الرقمي أو الرضا الوظيفي لتعزيز التفسير السببي بوجه عام يتميز الإطار ببناء متين وواقعية تطبيقية ويظهر نضج فكري في الربط بين التكنولوجيا والأداء الإنساني داخل المؤسسات الحكومية

2

فرضيات الدراسة

- صياغة الفرضيات اتجاهية واضحة تربط التحول الرقمي بجودة أداء العاملين
- قابلة للاختبار إحصائياً من خلال مؤشرات واضحة لجودة الأداء
- يوجد اتساق منطقي بين الفرضيات وكل من العنوان والمشكلة والأهداف
- ركزت الفرضيات على العلاقة المباشرة بين المتغيرات دون إدراج متغيرات وسيطة مثل الرضا أو التمكين مما يحد من عمق التفسير التحليلي

2

فرضيات الدراسة

□ يتسم نطاق الفرضيات بقدر من العمومية ويمكن تطويره عبر تفصيل أبعاد التحول الرقمي (العمليات، المنصات، المهارات) وأبعاد الجودة (السرعة، الدقة و الموثوقية)

□ تعتبر الفرضيات ملائمة للاختبار بأساليب تحليلية كمية مثل الانحدار الخطي ويساعد إدراج متغيرات ضابطة كالعمر والخبرة والقسم في دعم صلاحية النتائج ودقتها

أهمية الدراسة

- تعد الدراسة حديثة ومتسقة مع التوجهات الإدارية الحديثة نحو التحول الرقمي في القطاع العام
- تجمع بين الأهمية النظرية (إثراء الأدبيات حول العلاقة بين التقنية والأداء المؤسسي والأهمية التطبيقية (تجربة ديوان البلاط السلطاني كنموذج حكومي)
- تسهم في سد فجوة معرفية في الدراسات العربية حول التحول الرقمي في السياقات الإدارية الرسمية
- تبرز دور التحول الرقمي كمدخل لتحسين كفاءة العاملين وجودة الخدمات الحكومية
- تقدم قيمة عملية لصناع القرار في المؤسسات الحكومية لتطبيق مبادئ التحول الرقمي بطريقة منهجية مستدامة

2

المفاهيم والتعريفات

- جاءت التعريفات واضحة ومحددة وأسهمت في ضبط الإطار المفاهيمي للمتغيرين الرئيسيين: التحول الرقمي وجودة أداء العاملين
- ركزت على البعد الإداري التطبيقي للتحول الرقمي دون التوسع في الجوانب التقنية أو الاستراتيجية مما جعل المفهوم يميل إلى التطبيق العملي أكثر من التأصيل النظري
- تناولت جودة الأداء من منظور الكفاءة والدقة الإنتاجية لكنها تجاهلت الأبعاد السلوكية والتحفيزية للعاملين مما حد من شمول المفهوم
- وجود تداخل مفاهيمي بين الكفاءة الفردية والمؤسسية لعدم وضوح الحدود بينهما في الأهداف وعلى الرغم من ذلك تعتبر المفاهيم منسجمة مع الإطار النظري العام وتدعم الهدف الرئيس للدراسة في قياس أثر التحول الرقمي على جودة الأداء المؤسسي

نموذج الدراسة

- قدم الباحث نموذج مفاهيمي بسيط وواضح يربط بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (جودة أداء العاملين)
- يوضح النموذج العلاقة السببية المباشرة بين المتغيرين دون تضمين متغيرات وسيطة أو معدلة مما يمنحه بساطة تفسيرية لكنه يحد من العمق التحليلي
- يعكس النموذج منهج التفكير الكمي الوصفي الذي تبنته الدراسة حيث يستخدم كإطار لتطبيق الاختبارات الإحصائية
- ينسجم النموذج مع الأهداف والفرضيات غير أنه يفتقر إلى أساس نظري متين يربط العلاقة بين المتغيرات بأحد الأطر المعتمدة في الدراسات الإدارية أو التقنية الحديثة مثل نموذج نظرية الكفاءة التنظيمية
- يمكن تطوير النموذج مستقبلا بإضافة متغيرات مثل التمكين الرقمي أو الرضا الوظيفي لتعزيز القدرة التفسيرية للدراسة

الدراسات السابقة

- اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي الكمي التقليدي دون تطوير أدوات تحليل تفسيري أعمق
- ملاحظة غياب الأطر النظرية المفسرة للعلاقة بين التحول الرقمي وجودة الأداء مما قلل من عمق النتائج
- أظهرت الدراسات ضعف التكامل بين البعدين الفردي والمؤسسي في تحليل الأداء
- اقتصرَت النتائج على الآثار الإيجابية دون التطرق للتحديات أو المحددات التنظيمية
- تميزت الدراسة الحالية بتجاوز هذه الثغرات من خلال دمج التحليل التطبيقي بالبعد الإداري في سياق حكومي عربي

2

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- جاءت الدراسة لمعالجة نقص الأبحاث التطبيقية حول التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية العُمانية
- قدمت إطار تطبيقي متكامل يربط التقنية بالإدارة لرفع جودة الأداء المؤسسي
- تجاوزت الطابع الوصفي للدراسات السابقة عبر تحليل إحصائي أعمق للعلاقات السببية
- أسهمت في مواءمة النماذج العالمية مع الواقع العربي مما عزز قيمتها الأكاديمية
- شكلت إضافة علمية نوعية تربط بين النظرية والممارسة في بيئة حكومية واقعية.

2

منهجية الدراسة

- اختيار المنهج الوصفي التحليلي مناسب لطبيعة المشكلة لكنه لا يكشف العلاقات السببية العميقة
- أداة الاستبانة الإلكترونية ملائمة لموضوع التحول الرقمي لكنها عرضة لتحيزات الاستجابة الذاتية
- العينة الموجهة حققت تمثيلاً دقيقاً داخلياً مع ضعف في التعميم الخارجي
- الأساليب الإحصائية كانت ملائمة للاختبار المباشر لكنها محدودة في تحليل العلاقات الوسيطة
- افتقرت المنهجية إلى تفصيل إجراءات الصدق والثبات بما يقلل من قوة الاستدلال الكمي

2

التحليل الإحصائي والنتائج

- أظهرت النتائج علاقة إيجابية معنوية بين التحول الرقمي وجودة أداء العاملين
- ارتفع مستوى التحول الرقمي خصوصاً في تبسيط الإجراءات وسرعة الإنجاز
- ظهر تحسن في الكفاءة الفردية مقابل أثر مؤسسي محدود بسبب ضعف التكامل

الإداري

- استخدم الباحث تحليل الانحدار والارتباط لاختبار العلاقات المباشرة
- النتائج منسجمة مع الأدبيات لكنها لم تبرز بوضوح أثر المتغيرات التنظيمية

2

توصيات الدراسة

- جاءت التوصيات منسجمة مع نتائج الدراسة ومعبرة عن واقع بيئة البحث إلا أنها تميل إلى الطابع الإجرائي العام أكثر من التوصيات المبنية على تحليل سببي معمق
- ركزت على تطوير المهارات الرقمية للعاملين وهو توجه عملي ومنطقي لكنه يفتقر لتحديد اليات التنفيذ والقياس التي تضمن فاعلية التطبيق
- اتسمت التوصيات بالتركيز على البنية التحتية التقنية دون إيلاء اهتمام كاف بالعوامل التنظيمية والثقافية التي تمثل محرك رئيسي لنجاح التحول الرقمي

توصيات الدراسة

- لم تتطرق الدراسة بوضوح إلى اليات المتابعة والتقييم التي يمكن عبرها قياس أثر تنفيذ التوصيات مما يقلل من قيمتها التطبيقية على المدى الطويل
- تُظهر التوصيات وعي بأهمية بناء قدرات مؤسسية رقمية مستدامة وتفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تبحث في العلاقة بين التحول الرقمي والابتكار المؤسسي
- يمكن تطويرها بإضافة توصيات مبنية على تحليل تفسيري للنتائج بحيث تتجاوز الوصف نحو صياغة نماذج تطبيقية قابلة للتعميم في بيئات إدارية مشابهة

2

نقاط القوة

- تظهر الدراسة تماسك منهجي قوي بين العنوان والأهداف والأداة مما يعكس وعي علمي في تصميم البحث
- تطبيقها في بيئة حكومية حقيقية يمنحها قيمة تطبيقية عالية ويزيد من صدق نتائجها الخارجية
- تمتاز بموضوعها الحديث والمتماشي مع التوجهات الإدارية الرقمية في العالم العربي والخليج
- نجاح الباحث في ربط التحول الرقمي بجودة الأداء من منظور إداري واقعي ما أضاف أصالة على الطرح البحثي
- عرضت المنهجية بخطوات منطقية واضحة وحقت اتساق بين نوع البيانات وأسلوب التحليل المستخدم

2

نقاط الضعف

- ❑ اعتمدت على المنهج الكمي فقط دون توظيف أساليب نوعية ما قلل من عمق الفهم للسلوك الإداري والعوامل البشرية
- ❑ الإطار النظري محدود ولم يربط النتائج مباشرة بالنماذج العالمية في التحول الرقمي أو الكفاءة التنظيمية
- ❑ التحليل الإحصائي ركز على العلاقات المباشرة فقط دون فحص المتغيرات الوسيطة أو التفاعلية
- ❑ العينة محدودة بمؤسسة واحدة مما يضعف إمكانية تعميم النتائج على بيئات مختلفة
- ❑ غياب تحليل نقدي معمق للنتائج والاكتفاء بتفسير وصفي حد من القيمة النظرية للدراسة

النتائج



2

- تؤكد الدراسة أن التحول الرقمي أصبح ضرورة استراتيجية لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الكفاءة الحكومية
- تظهر النتائج أن تبني التقنيات الرقمية يعزز كفاءة العاملين وجودة الخدمات شرط وجود ثقافة تنظيمية مرنة وداعمة
- تبرز أهمية دمج التكنولوجيا بالإدارة كوسيلة لإعادة تصميم العمليات وتحقيق الاستفادة التشغيلية
- بالرغم من بعض القيود المنهجية فقد قدمت الدراسة نموذج تطبيقي ذا قيمة بحثية يمكن تطويره في أبحاث مستقبلية أوسع
- تمثل الدراسة إضافة علمية نوعية للأدبيات العربية حول التحول الرقمي من حيث ربطها بين التقنية والسلوك الإداري في السياق الحكومي

المراجع

2

- البوسعيدى، محمد بن سليمان بن أحمد. (2024). أثر التحول الرقمي في جودة أداء العاملين: دراسة حالة ديوان البلاط السلطاني في سلطنة عُمان. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان
- Al-Kindi, R., & Al-Zadjali, N. (2021). Human resource competencies in digital transformation in Omani institutions. International Journal of Business & Management Studies.
- OECD. (2021). Digital Government Index: Driving Public Sector Innovation. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/digital-gov-index-2021-en>
- World Bank. (2023). Digital Transformation for Public Value Creation in MENA. World Bank Group.
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/>

1

شكرا لكم