

المهمة ٨ مقرر مهارات بحثية ١

اعداد الطالب

عبدالله السلطان



اشراف الدكتور

مرفت محمد

المطلوب

اختيار دراستين سابقتين ومناقشتهم بنفس النموذج المعروض في
المحاضرة

الدراسة التطبيقية الاولى

عنوان الدراسة:

Digital Transformation and Organizational Agility in SMEs

الباحثون:

Smith, A., & Johnson, R. –
Technological مجلة 2024 –
Forecasting & Social Change

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي والرشاقة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، وقياس أثر تبني التقنيات الحديثة على سرعة الاستجابة للتغيرات في السوق.

الدراسة الاولى

المنهجية وأدوات البحث:
استخدم الباحثان منهجًا كمياً، وجمعوا البيانات من 350 شركة صغيرة ومتوسطة في أوروبا عبر استبيان إلكتروني، وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (PLS-SEM).

النتائج:
أظهرت النتائج أن التحول الرقمي له تأثير إيجابي مباشر على الرشاقة التنظيمية، وأن الشركات التي تستثمر في البنية التحتية الرقمية تتمتع بقدرة أكبر على التكيف مع التغيرات.

التوصيات:
أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات رقمية متكاملة وتدريب الموظفين على استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز المرونة المؤسسية.

الدراسة التطبيقية الثانية

• عنوان الدراسة:

Leadership Styles and Employee Readiness for Digital Change

• الباحثون:

Wang, L., & Martínez, J. –
Journal of Business مجلة – 2023 سنة النشر: –
Research

• أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير أنماط القيادة (التحويلية، التبادلية، التمكينية) على استعداد الموظفين لتبني التغيير الرقمي في الشركات.

الدراسة الثانية

المنهجية وأدوات البحث:

اعتمدت الدراسة على منهج كمي، حيث تم جمع البيانات من 420 موظفًا في شركات متعددة القطاعات في آسيا عبر استبيان قائم على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار المتعدد.

النتائج:

أوضحت النتائج أن القيادة التحويلية هي الأكثر تأثيرًا في رفع جاهزية الموظفين للتغيير الرقمي، تليها القيادة التمكينية، في حين كان تأثير القيادة التبادلية محدودًا.

التوصيات:

أوصت الدراسة بتطوير برامج تدريب للقيادة لتمكينهم من تبني أساليب قيادية تحفيزية تزيد من انفتاح الموظفين على التغيير.

المناقشة المقارنة بين الدراستين

أوجه التشابه:

كلتا الدراستين تناولتا التحول الرقمي في بيئة الأعمال.

استخدمتا منهجًا كميًا مع تحليل إحصائي متقدم.

اعتمدتا على بيانات ميدانية من شركات حقيقية.

أوجه الاختلاف:

الموضوع الرئيس: الدراسة الأولى ركزت على العلاقة بين التحول الرقمي والرشاقة التنظيمية، بينما الثانية ركزت على دور القيادة في جاهزية الموظفين.

المجتمع والعينة: الأولى استهدفت شركات صغيرة ومتوسطة في أوروبا، بينما الثانية شملت شركات من قطاعات متعددة في آسيا.

الأدوات الإحصائية: الأولى استخدمت PLS-SEM، بينما الثانية استخدمت الانحدار المتعدد.

المناقشة المقارنة بين الدراستين

• القيمة المضافة:

الدراسة الأولى تبرز الأثر المؤسسي للتحول الرقمي.
الدراسة الثانية تركز على البعد البشري ودور القيادة في إنجاح التغيير الرقمي.

• رأي كباحث:

أرى أن الدمج بين نتائج الدراستين يوفر فهمًا أعمق لعملية التحول الرقمي، من خلال الربط بين الجانب التقني والمؤسسي في الدراسة الأولى، والجانب البشري والقيادي في الدراسة الثانية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

