

قضايا بحثية ٣

اسم الطالبة: نواف عبدالعزيز النعيم

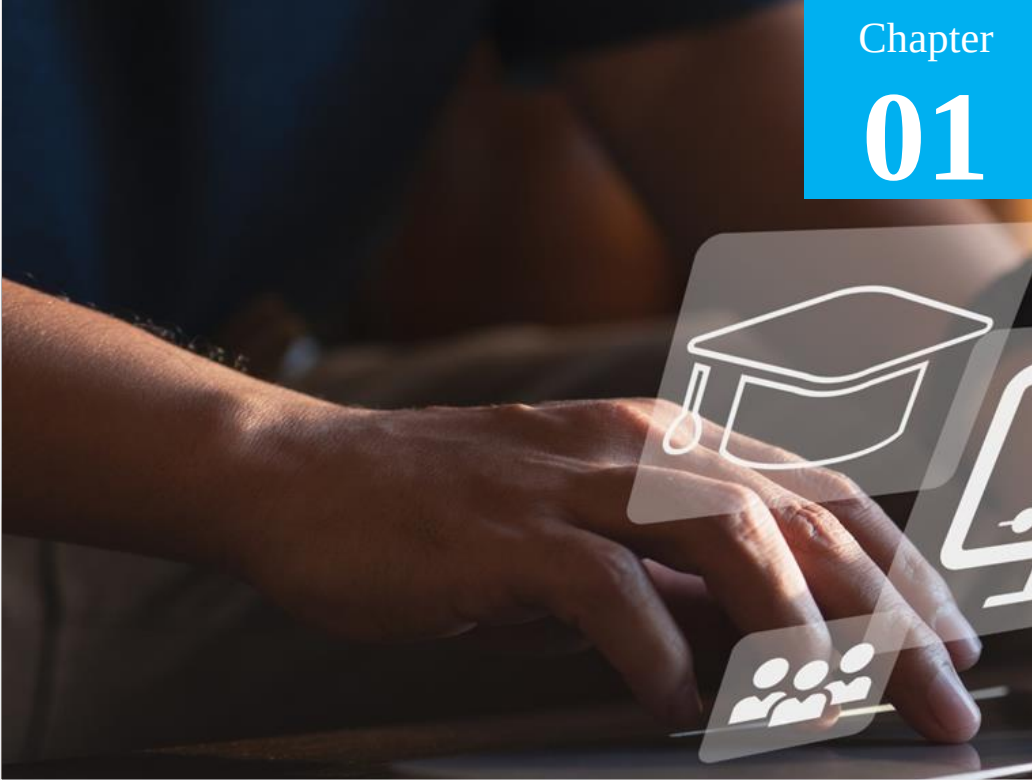
الرقم الجامعي: 232001528

إشراف الدكتورة:

د. تمارة عادل



المطلوب



إجراء مقارنة بين **الدراسات المحلية** (حيث اخترت ثلاث دراسات في المملكة العربية السعودية) و**الدراسات العالمية** (حيث اخترت ثلاث دراسات أجنبية عالمية) المرتبطة بموضوع البحث. حيث الهدف هو تحليل وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات.

الدراسات الي تم اختيارها

Chapter

02

الدراسات العالمية	الدراسات المحلية
The Role of Human Resources in Digital Transformation and Organizational Change Management	دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة
Total Quality Management Its Impact on the Performance of Educational Institutions	أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على مجموعة من الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض
THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND EMPLOYEE MOTIVATION	دور القيادة التحويلية في تحسين أداء منظومة الحج والعمرة

الدراسة الاولى (محلية)

معلومات عن الدراسة	
العنوان	دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة
اسم الباحث/ة	بندر عمر الأحمدى
تاريخ النشر	٥-١٢-٢٠٢٤م
رابط الدراسة	https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v6.68.15

الدراسة الاولي (عالمية)

معلومات عن الدراسة	
The Role of Human Resources in Digital Transformation and Organizational Change Management	العنوان
RIDOINI Nabil	اسم الباحث/ة
November 2024	تاريخ النشر
http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.14025280	رابط الدراسة

تحليل هذه الدراسات

الدراسة العالمية	الدراسة المحلية	أوجه المقارنة والتحليل
تسلط الضوء على دور الموارد البشرية في التحول الرقمي وإدارة التغيير التنظيمي، مع التركيز على استراتيجيات جديدة لتعزيز الأداء المؤسسي.	تهدف إلى تحليل واقع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية (STC) بالمدينة المنورة، وتحديد فوائده وتحدياته، مع تقديم توصيات لتحسين التنفيذ.	الهدف من الدراسة
اعتمدت على المنهج النوعي من خلال مراجعة منهجية للأدبيات العلمية (Systematic Literature Review) وتحليل البيانات بطريقة منهجية.	استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، مع استبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من 52 موظفًا.	المنهجية المستخدمة
أشارت إلى تردد بعض محترفي الموارد البشرية في تبني التقنيات الجديدة، لكنها أكدت على أهمية المهارات الرقمية وضرورة تطوير استراتيجية رقمية لتعزيز الإنتاجية.	أكدت على الفوائد الكبيرة للتحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، مثل تسريع إنجاز المهام وتحسين أداء الموظفين. لكنها أشارت إلى تحديات مثل ضعف البنية التحتية والتكلفة التشغيلية العالية.	النتائج الرئيسية

تحليل هذه الدراسات

الدراسة العالمية	الدراسة المحلية	أوجه المقارنة والتحليل
سلطت الضوء على التحديات الثقافية والتنظيمية، مثل مقاومة التغيير ونقص المهارات الرقمية لدى موظفي الموارد البشرية.	ركزت على التحديات التقنية والمالية، مثل ضعف البنية التحتية والتكلفة التشغيلية المرتفعة.	التحديات التي تم تسليط الضوء عليها
أوصت بضرورة وضع استراتيجية رقمية واضحة، وإدماج تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة، بالإضافة إلى إشراك الإدارة العليا في تحديد المهارات المطلوبة لضمان نجاح التحول الرقمي.	أوصت بتحسين البنية التحتية الرقمية، وتوفير الخبرات التقنية، واستخدام حلول أمنية متقدمة، ومتابعة أداء الموظفين عبر الأنظمة الرقمية، بالإضافة إلى تطوير مهاراتهم باستمرار.	الحلول والتوصيات:

أوجه التشابه والاختلاف:

أوجه التشابه والاختلاف	الدراسة المحلية	الدراسة العالمية
الهدف	تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال التحول الرقمي في STC	دراسة دور الموارد البشرية في التحول الرقمي وإدارة التغيير التنظيمي
المنهجية	وصفية تحليلية باستخدام استبانة	مراجعة منهجية للأدبيات العلمية
النتائج	التحول الرقمي يحسن الكفاءة لكنه يواجه تحديات بنيوية ومالية	الموارد البشرية تحتاج إلى مهارات رقمية واستراتيجية رقمية لتحقيق النجاح
التحديات	ضعف البنية التحتية، التكلفة التشغيلية المرتفعة	مقاومة التغيير، نقص المهارات الرقمية
التوصيات	تطوير البنية التحتية، التدريب المستمر، تعزيز الأمن السيبراني	استراتيجية رقمية، استخدام الذكاء الاصطناعي، إشراك الإدارة العليا

كلا الدراستين **تتفقان على أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية**، لكنه يواجه **تحديات تنوع بين تقنية، مالية، وثقافية**. بينما ركزت **الدراسة العربية** على بيئة العمل في شركة اتصالات سعودية والتحديات التقنية والمالية، ناقشت **الدراسة الأجنبية** الدور الاستراتيجي للموارد البشرية عالميًا وضرورة تطوير مهارات رقمية لضمان نجاح التحول الرقمي.

الدراسة الثانية (محلية)

معلومات عن الدراسة	
العنوان	أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على مجموعة من الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض)
اسم الباحث/ة	ناصر بن حسين النويصر
تاريخ النشر	سبتمبر ٢٠٢٣ م
رابط الدراسة	https://www.ijrsp.com/pdf/issue-47/1.pdf

الدراسة الثانية (عالمية)

معلومات عن الدراسة	
Total Quality Management Its Impact on the Performance of Educational Institutions	العنوان
Ahmed AbdulSalam Ahmed Al-Salim	اسم الباحث/ة
August 2018/2019	تاريخ النشر
http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.8.8.2018.p8029	رابط الدراسة

أوجه التشابه بين الدراستين

أوجه المقارنة والتحليل	الدراسة المحلية	الدراسة العالمية
موضوع الدراسة	كلتا الدراستين تناولتا إدارة الجودة الشاملة (TQM) وأثرها على تحسين الأداء المؤسسي، وإن كانت الدراسة العربية ركزت على الجمعيات الخيرية، بينما الدراسة الأجنبية ركزت على المؤسسات التعليمية.	
المنهجية المستخدمة	- اعتمدت الدراستان على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات واستنباط النتائج. - استخدمتا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الفئات المستهدفة.	
النتائج الرئيسية	- كشفت الدراستان عن أثر إيجابي لإدارة الجودة الشاملة على تحسين الأداء المؤسسي. - أشارت الدراستان إلى أهمية التحسين المستمر والتوجه الاستراتيجي في تعزيز الجودة المؤسسية. - ركزتا على التدريب والتطوير كعامل أساسي في نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة.	
التوصيات	- أوصت كلتا الدراستين بضرورة نشر ثقافة الجودة بين العاملين. - أكدت الدراسة العربية على إشراك الخبراء في التطبيق الفعلي للجودة. - ركزت الدراسة الأجنبية على إشراك الموظفين في التخطيط الاستراتيجي للجودة.	

أوجه الاختلاف بين الدراستين

الدراسة العالمية	الدراسة المحلية	أوجه المقارنة والتحليل
المؤسسات التعليمية في جامعة سامراء، العراق	الجمعيات الخيرية في الرياض، السعودية	مجال التطبيق
الإدارة العليا والمتوسطة (52 فردًا)	أصحاب المصلحة ومتخذي القرار والعاملون بالإدارة العليا (86 فردًا)	مجتمع الدراسة
لم يتم ذكر أداة التحليل المستخدمة	استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي	تحليل البيانات
لم تذكر الدراسة أي فروق ديموغرافية بين المشاركين	وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل الدراسي، وعدم وجود فروق تعزى للجنس أو العمر أو الخبرة	العوامل المؤثرة
أهمية إشراك الموظفين في التخطيط الاستراتيجي والاستفادة من خبراتهم	الحاجة إلى تطبيق الجودة الشاملة بشكل منظم واستشارة الخبراء	النتائج الإضافية

تحليل المقارنة:

- الدراسة العربية ركزت على قطاع غير ربحي (الجمعيات الخيرية).
- الدراسة الأجنبية تناولت المؤسسات التعليمية، ما يعكس اختلافاً في طبيعة الإدارة والتحديات التي تواجه كل قطاع.
- الدراسة العربية تطرقت إلى تأثير المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس والعمر والمؤهل الدراسي)
- الدراسة الأجنبية لم تناقش هذه العوامل.
- الدراسة الأجنبية أبرزت أهمية إشراك الموظفين في التخطيط الاستراتيجي.
- الدراسة العربية أكدت على ضرورة الاستعانة بخبراء الجودة في التطبيق.

الدراسة الثالثة (محلية)

معلومات عن الدراسة	
العنوان	دور القيادة التحويلية في تحسين أداء منظومة الحج والعمرة
اسم الباحث/ة	فهد سعد الغالبي
تاريخ النشر	٢٠٢٤-١-٢٨
رابط الدراسة	https://doi.org/10.26389/AJSRP.S290323

الدراسة الثالثة (عالمية)

معلومات عن الدراسة	
THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND EMPLOYEE MOTIVATION	العنوان
Yadi Suryadi, Ni Luh Yulyana Dewi, Trisnawati, Al-Amin	اسم الباحث/ة
August 8, 2024	تاريخ النشر
http://dx.doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129	رابط الدراسة

أوجه التشابه بين الدراستين

أوجه المقارنة والتحليل	الدراسة المحلية	الدراسة العالمية
موضوع الدراسة	تناولت كلتا الدراستين القيادة التحويلية وأثرها على تحسين الأداء المؤسسي ، حيث ركزت الدراسة العربية على منظومة الحج والعمرة ، بينما اهتمت الدراسة الأجنبية بتأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي ودافعية الموظفين بشكل عام.	
المنهجية المستخدمة	- اعتمدت الدراستان على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات واستنتاج النتائج. - تم استخدام أساليب جمع البيانات المباشرة؛ إذ اعتمدت الدراسة العربية على الاستبيان، بينما استخدمت الدراسة الأجنبية المقابلات، الملاحظات، وتحليل الوثائق.	

أوجه التشابه بين الدراستين



أوجه المقارنة والتحليل	الدراسة المحلية	الدراسة العالمية
النتائج الرئيسية	- أكدت الدراستان على أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على الأداء المؤسسي من خلال إلهام وتحفيز العاملين. - أظهرت الدراستان أن القادة الذين يتبنون القيادة التحويلية يساهمون في تشجيع الإبداع والتجديد، مما ينعكس على تحسين الأداء المؤسسي. - كزت الدراستان على أهمية وجود رؤية واضحة للقائد وإمكانية إيصالها بفعالية للعاملين لتعزيز أدائهم.	
التوصيات	- أوصت كلتا الدراستين بتنمية مهارات القيادة التحويلية لدى القادة من أجل تحقيق أفضل النتائج المؤسسية. - أكدت الدراستان على ضرورة تحفيز العاملين وتشجيع الابتكار والتجديد لضمان بيئة عمل إيجابية ومثمرة. - شدت الدراستان على أهمية التواصل الفعال بين القادة والعاملين لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.	

أوجه الاختلاف بين الدراستين

الدراسة العالمية	الدراسة المحلية	أوجه المقارنة والتحليل
المؤسسات بشكل عام	منظومة الحج والعمرة في السعودية	مجال التطبيق
الموظفون والقادة في مؤسسات متنوعة	العاملون في منظومة الحج والعمرة	مجتمع الدراسة
المقابلات، الملاحظات، وتحليل الوثائق	الاستبيان	أداة جمع البيانات
كان لها تأثير إيجابي كبير على الأداء والتحفيز	جاءت بدرجة متوسطة بنسبة (62%)	نتائج مستوى القيادة التحويلية
أظهر تحسناً ملحوظاً بسبب القيادة التحويلية	كان متوسطاً بنسبة (60%)	نتائج الأداء المؤسسي
تحسين الأداء المؤسسي والتحفيز الذاتي للموظفين في مختلف المؤسسات	تحسين الأداء المؤسسي في قطاع محدد (الحج والعمرة)	تركيز النتائج
تشجيع الابتكار وخلق بيئة عمل تعاونية لزيادة الإنتاجية	إشراك العاملين في التخطيط والتطوير المستقبلي لمنظومة الحج والعمرة	التوصيات الإضافية

تحليل المقارنة:

- الدراسة العربية ركزت على قطاع محدد (الحج والعمرة).
- الدراسة الأجنبية ناقشت القيادة التحويلية بشكل عام في مختلف المؤسسات.
- طرق جمع البيانات اختلفت
- اعتمدت الدراسة العربية على الاستبيان فقط، بينما استخدمت الدراسة الأجنبية أساليب أكثر تنوعاً مثل المقابلات والملاحظات، مما وفر تحليلاً أعمق للسلوك القيادي. تأثير القيادة التحويلية في الدراسة الأجنبية كان أكثر وضوحاً وقوة من الدراسة العربية،
- أظهرت الدراسة العربية أن القيادة التحويلية كانت متوسطة التأثير، بينما أكدت الدراسة الأجنبية على تأثيرها القوي والإيجابي في تحفيز الموظفين وتحسين الأداء.
- الدراسة العربية سلطت الضوء على الحاجة إلى تغيير ثقافي داخل المنظومة، بينما ركزت الدراسة الأجنبية على أهمية بناء بيئة تحفيزية تعاونية داخل المؤسسات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

