

تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية لدراسة (نورة الصانع، 2025)

Task No. 3

منهج دراسات نقدية 3

إعداد باحث الدكتوراه: خليل القرني

قراءة نقدية لمنهجية البحث والأساليب
الإحصائية الواردة في دراسة الباحثة نورة
بنت عبدالله الصانع، والمنشورة عام
2025 م تحت عنوان "التحول الرقمي
كمدخل استراتيجي لتطوير إدارة الموارد
البشرية في المملكة العربية السعودية
(دراسة تحليلية)"



المقدمة

Chapter

01

المنهج الوصفي التحليلي للدراسة

البعد التحليلي

تجاوزت الباحثة رصد الظاهرة إلى تفكيك أبعادها واستنباط العلاقات البينية المتداخلة وتفسير مواطن القوة والقصور، تمهيداً لوضع الرؤى والمقترحات والنموذج الاستراتيجي التكاملي المأمول

البعد الوصفي

ركز المنهج على وصف واقع تطبيق التحول الرقمي الراهن في مؤسسات المملكة العربية السعودية بدقة وتفصيل، مستنداً على استقراء الأدبيات والمؤشرات العامة لتحديد النطاق الفعلي الحالي للتجربة

Chapter

02

أداة جمع البيانات والمراجعة

المنهجية المرجعية بدلاً من الاستقصاء

اعتمدت الدراسة في أدواتها على تحليل المضمون والمراجعة المنهجية الشاملة للأدبيات المنشورة والتقارير الأكاديمية الصادرة محلياً ودولياً في الفترة بين 2014 و2024.

ساهم هذا الأسلوب المكتبي الرصين في توفير قاعدة بيانات نظرية وتطبيقية غنية تحظى بالموثوقية العالية دون التقيد بنطاق جغرافي ضيق ومحصور



Chapter

03

الأساليب التحليلية والمقارنة

تحليل
الفجوات

فحص الثغرات البحثية في
النتائج الأكاديمية السابق
لتأسيس مخرجات تسد غياب
الدراسة الشاملة لربط التحول
بالأداء المؤسسي

استقراء
المؤشرات

تحليل نتائج الاستطلاعات
الرسمية الصادرة عن جهات
وهيئة KPMG موثوقة (مثل
الحكومة الرقمية) وربطها
ببرنامج التحول الوطني

التحليل
المقارن

إجراء إسقاطات مقارنة تفاعلية
بين التجربة في المملكة
والبيئات الإقليمية والدولية
كالصين ومصر وإندونيسيا
لتحديد القواسم المشتركة

Chapter

04

عينة الدراسة والتحليل الإحصائي

منهجية التحليل التلوي ((Meta-Analysis

اعتمدت الباحثة على فرز وعصر نتائج 65 دراسة وبحثاً علمياً دقيقاً تمثل عينات بشرية تراكمية واسعة النطاق من مختلف القطاعات الحكومية والأكاديمية والشركات المتوسطة.

هذا الأسلوب سمح بتحليل البيانات الكمية والارتباطية بصورة كلية وعميقة، مما أسبغ على التقييم مصداقية علمية تركز على إحصاءات عريضة ومتواترة

65

دراسة علمية مُحَلَّلة

ملاءمة المنهج للأهداف البحثية

- ✓ **تحقيق شمولية الرصد المنهجي:** نجاح المنهج الوصفي في تشخيص الواقع الفعلي لرقمنة العمليات كالتوظيف والتدريب والتقييم في القطاعين التعليمي والحكومي بالمملكة
- ✓ **تحديد دقيق وممنهج للتحديات:** مكن المنظور التحليلي من استخلاص وتصنيف العوائق بذكاء إلى معوقات تنظيمية (مقاومة التغيير) ومعوقات تقنية (عدم تكامل الأنظمة)
- ✓ **رسم نموذج استراتيجي مبرهن علمياً:** أسهم الفحص المتعدد والمقارن في تأسيس أرضية صلبة لبناء النموذج الاستراتيجي التكاملي المبتكر لربط التحول بالأداء العام

ملاءمة المنهج للأهداف البحثية

الحدود والمآخذ البحثية

- غياب "النبض الميداني اللحظي" والمباشر للموظفين المعنيين داخل بيئة العمل حالياً
- عدم استخدام أساليب إحصائية "استدلالية مباشرة" (مثل اختبارات الفروق و الانحدار الذاتي)
- تأثر النتائج بجودة ومصادقية أدوات القياس في البحوث والدراسات السابقة المُحللة

نقاط القوة والتميز

- قدرة عالية على "التعميم والشمولية" متجاوزة جغرافيا وعينات الاستقصاء التقليدية الضيقة
- الاستناد لقاعدة إحصائية ومؤشرات مستمدة من جهات رسمية ريادية تعزز من الثقل العلمي
- الربط العميق مع محددات رؤية 2030 وأدوار برامج التحول الرقمي الوطنية

مخرجات التحليل: النموذج المقترح

قدمت الدراسة نموذجاً استراتيجياً تكاملياً يتكون من ثلاث طبقات تفاعلية مترابطة تسهم مباشرة في الارتقاء بالأداء المؤسسي:

1. **التحول الرقمي المؤسسي:** تطوير وتحديث البنية التحتية التكنولوجية للأنظمة والمنصات وتسهيل الترابط التقني
2. **إدارة الموارد البشرية الرقمية:** تفعيل التوظيف والتدريب والتقييم الذكي وسد فجوة المهارات والجاهزية لدى الكفاءات
3. **التكامل الاستراتيجي:** مواءمة السياسات والعمليات مع استراتيجية المنظمة لتعزيز الابتكار والتحسين والتنافسية المستدامة

الدراسة وفقت في اختيار أدواتها
الوصفية والتحليلية ومواءمتها مع
أهدافها الاستراتيجية، وقدمت إطاراً
مرجعياً رصيناً يدعم متطلبات
التحول الوطني الرقمي لتطوير رأس
المال البشري في المملكة



الخلاصة

رابط الدراسة:

[التحول الرقمي كمدخل استراتيجي لتطوير إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية \(دراسة تحليلية\)](#)



شكراً لكم