

مهارات بحثية (٣)

اسم الطالبة: نوف عبدالعزيز النعيم

الرقم الجامعي: 232001528

إشراف الدكتورة:

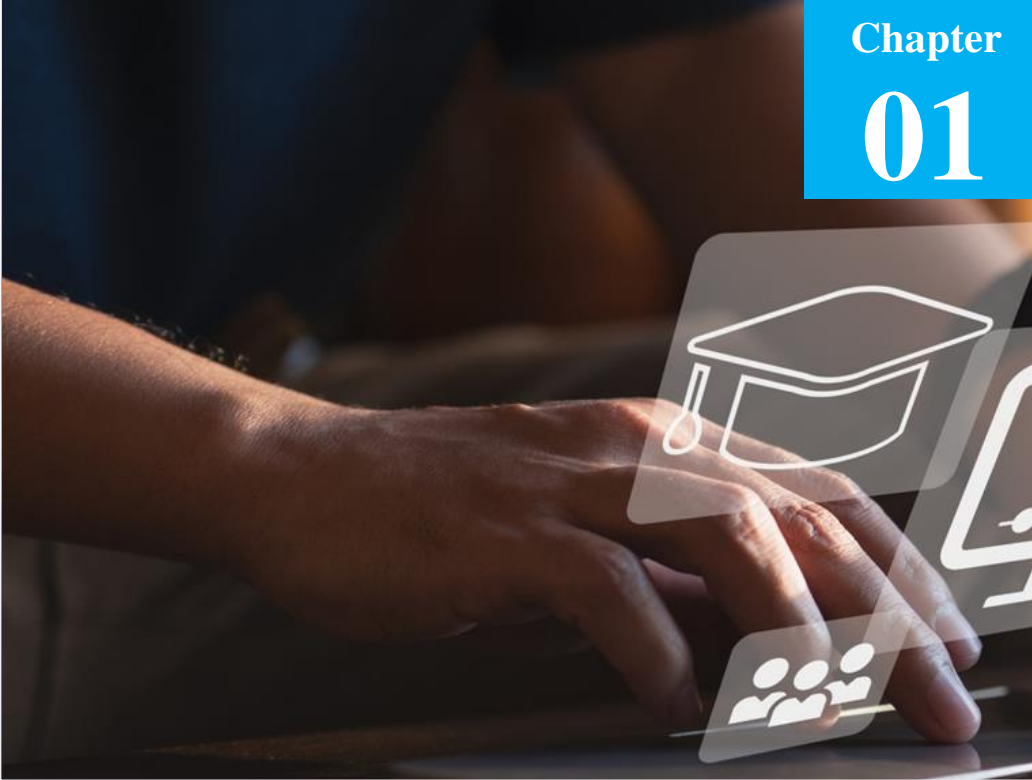
د. سنية سبع



Chapter

01

المطلوب



- المطلوب توثيق 4 مراجع عربية و 2 اجنبية لمؤلف واحد و 2 مرجع عربي و 2 اجنبي لاكثر من مؤلف بداخل متن البحث مثلاً كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي سبق وقدمتها في التكاليفات السابقة.

معلومات عن الدراسة المقترحة

Chapter

02

معلومات عن الدراسة المقترحة	
العنوان	التحول الرقمي كآلية لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين
إعداد	نوف عبدالعزيز النعيم
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
تاريخ النشر	2026م

مقدمة الدراسة المقترحة

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح التحول الرقمي عاملاً أساسياً في تعزيز كفاءة الأداء في مختلف المجالات، وخاصة في القطاع الحكومي والتعليمي. ويعد تبني التكنولوجيا الحديثة أحد العوامل الرئيسة التي تسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والكفاءة. (الشمري، ٢٠٢٠) ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي على تطوير الكفاءات الوظيفية داخل المؤسسات التعليمية، مع التركيز على الدور الوسيط للبنية التحتية التكنولوجية في هذا السياق. (الخطيب، ٢٠١٨)

مقدمة الدراسة المقترحة

وأن النجاح في الانتقال إلى التحول الرقمي بالشكل الصحيح والمتدرج له أثر إيجابي، ويشمل هذا الأثر السرعة في انجاز الأعمال والأنشطة. (الزايدي ، ٢٠٢١)

إن توحيد وتبسيط إجراءات العمل، والمساهمة في الحفاظ علي أمن المعلومات بحفظها وسهولة تخزينها وإسترجاعها وإتاحة الإطلاع عليها للجميع بدلاً مما كان يتم من حفظ الوثائق والبيانات في أرشيفات ورقية تأخذ حيزاً مكانياً كبيراً، وتتطلب وقتاً كبيراً في البحث عن الوثائق المطلوبة. (المطرف، ٢٠٢٠)

للدراستات المرتبطة بالتحول الرقمي

دراسة (علي ، عاطف محمود ، ٢٠١١) توصلت إلى آليات لتنفيذ التحول الرقمي في الجامعات المصرية، من أبرزها توفير الإمكانيات المادية والمالية لضمان نجاح عملية التحول الرقمي، وتغيير الثقافة التنظيمية السائدة من خلال نشر استخدام التكنولوجيا والإنترنت من خلال عقد الندوات وورش العمل علي كافة المستويات التنظيمية، وذلك من أجل العمل علي الإقناع الواسع لأفراد المجتمع الجامعي بعملية التحول الرقمي والمشاركة الإيجابية فيها، وتحديد البنية التحتية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات من حيث توفير الأجهزة الحديثة والبرامج المتنوعة، وتطوير الهياكل التنظيمية القائمة من خلال البعد عن الهياكل المعقدة، وإيجاد إستراتيجية واضحة للتحول الرقمي، وتنمية مهارات وقدرات أعضاء المجتمع الجامعي كافة من خلال برامج التدريب.

للدراستات المرتبطة بالتحول الرقمي

كما توصلت نتائج دراسة (2017) Marten إلى أن التحول الرقمي لا يعني تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسات بل هو برنامج شامل يتناول طريقة وأساليب العمل ليتم بطريقة أسهل وأسرع ويحقق مستوي الإنجاز المطلوب. وأكدت نتائج دراسة كلا من (أمين ، الأنصاري ، ٢٠١٨) على ضرورة وجود قيادات تتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات، وضرورة تطوير مهارات العاملين عن طريق تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية، واستقطاب أفراد مؤهلين في مجال نظم المعلومات، وضرورة توفير أساليب وإجراءات أمنية تساعد على حماية المعلومات والبيانات من الاختراق، وإصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي، وتلبي متطلبات التكيف معها.

للدراسات المرتبطة بالتحول الرقمي

وأشارت نتائج دراسة **Mahmoud, Khan (2019)** إلى بعض القضايا والتحديات المرتبطة بالتحول الرقمي والتي منها الثقافة التنظيمية والبنية التحتية ومشاركة الإدارة العليا، كما أن التحول الرقمي يمكن أن يحقق فوائد عديدة منها الكفاءة التشغيلية والميزة التنافسية وإيجاد نماذج أعمال جديدة.

وتوصلت نتائج دراسة **Shiqian (2018)** إلى أن أساليب القيادة التنظيمية والالتزام والكفاءة الذاتية لهما دور إيجابي وهام في التأثير علي الأداء الوظيفي للعاملين

للدراستات المرتبطة بالتحول الرقمي

كما أوصت نتائج دراسة (2017) **Marten, Deved Heward** بضرورة بناء علاقات صحيحة بين الموظفين والإدارة، والإستماع لوجهات النظر وتطبيق ديمقراطية الإدارة والاهتمام بتكوين فرق فعالة لحل مشكلات العمل وتقريب الموظفين من بعضهم البعض، وزيادة الدعم المعرفي من الإدارة للموظفين من خلال انسياب المعلومات والقرارات وآليات التنفيذ، وتكثيف الدورات التدريبية بناءً على الاحتياجات الحقيقية للموظفين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

