

# مقرر مهارات بحثية

اعداد الطالب

مصعب عبد الله بركة



التكليف الثامن: عرض ٢ من  
الدراسات السابقة

## عنوان البحث

### الدراسة الأولى:

العتيبي، ساير، وخواledi، كمال. (٢٠٢٣). أثر التحول الرقمي على جودة الخدمات في القطاع الحكومي السعودي: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية السعودية. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة*. مج(٣٧)، ع(٢)، ١٨١-١٣٩.

### الدراسة الثانية:

القعود، معتقية. أحمد، والأشلم، مصطفى. مفتاح. (٢٠٢٤). التحول الرقمي وأثره على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات العاملة في البيئة الليبية. *مجلة الأصالة*. مج(٣)، ع(٩)، ٧٢-٤٨.



## أولاً: طرق عرض الدراسات السابقة

- تتنوع طرق عرض الدراسات السابقة بحسب طبيعة البحث وأهدافه، ومن أبرزها:
- ❖ **العرض الزمني:** يتم ترتيب الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، مع بيان تطور الأفكار والنتائج عبر الزمن.
  - ❖ **العرض الموضوعي:** تُقسّم الدراسات إلى موضوعات فرعية ذات صلة بمحاور البحث، وتعرض ضمن كل محور.
  - ❖ **العرض المنهجي:** تصنّف الدراسات وفقاً للمناهج المستخدمة (وصفي، تجريبي، استقرائي...).
  - ❖ **العرض المقارن:** يركز على أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات، مع توضيح موقف الباحث منها.
  - ❖ **العرض حسب العناوين:** يتم تقديم ملخص لكل دراسة وفق ترتيبها العنواني وتحليل مضامينها.



## طريقة العرض المستخدمة

يعتمد اختيار الطريقة المناسبة على طبيعة البحث وهدف الباحث من مراجعة الأدبيات  
وفيما يلي عرضا لدراستين اعتمد الباحث فيه مزيج من طرق العرض التحليلي، وهي: العرض الزمني، والعرض المنهجي، والعرض المقارن.



## عرض الدراسة الأولى:

وفي هذا السياق أجرى العتيبي، وخالدي، (٢٠٢٣) دراسة بعنوان "أثر التحول الرقمي على جودة الخدمات في القطاع الحكومي السعودي" والتي هدفت إلى فحص واختبار تأثير التحول الرقمي على جودة الخدمات في القطاع الحكومي السعودي، من خلال دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية باعتبارها من أكثر الوزارات تطبيقًا للرقمنة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من عينة قوامها (١٦٤) موظفًا من مختلف الإدارات بالوزارة، باستخدام استبانة شاملة تقيس كلاً من: عناصر التحول الرقمي (الأنظمة الإلكترونية، البنية التحتية، أمن المعلومات، الكوادر البشرية، الرؤية الرقمية) وأبعاد جودة الخدمة (الاستجابة، الكفاءة، الثقة، الملاءمة).



الباحث، وسنة النشر،  
والعنوان، والهدف،  
ومجتمع وعينة الدراسة،  
وأداة الدراسة.



## تابع عرض الدراسة الأولى:

توصلت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق التحول الرقمي ومستوى جودة الخدمة من وجهة نظر الموظفين. وجاءت أمن المعلومات والكوادر المؤهلة كأكثر العناصر تأثيرًا إيجابيًا على جودة الخدمة، في حين اعتُبر ضعف التدريب وضعف الصيانة الدورية من أبرز التحديات.



نتائج الدراسة.



## عرض الدراسة الأولى:

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التدريب الرقمي المستمر للعاملين، وزيادة الاعتماد على التحول الرقمي في تقديم جميع الخدمات الحكومية، مع تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتحديث الأنظمة بما يتواءم مع المستجدات التقنية. كما شددت على أهمية إشراك المستخدمين في تصميم الخدمات الرقمية لضمان توافقها مع احتياجاتهم الفعلية، ما يسهم في تحسين رضا المتعاملين.



توصيات الدراسة.



## الرابط بين الدراستين

وعلى الرغم من تركيز دراسة العتيبي، وخوالدي، (٢٠٢٣) على تحسين جودة الخدمات كمحصلة مباشرة للتحويل الرقمي، فإن دراسة القعود والأشلم (٢٠٢٤) تُعد استكمالاً لهذا المسار من خلال التعمق في أحد العوامل الجوهرية المؤثرة في جودة الخدمة وهو المورد البشري.



## عرض الدراسة الثانية:

وفي دراسة **القعود، و الأشلم (٢٠٢٤)** بعنوان "التحول الرقمي وأثره على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات العاملة في البيئة الليبية"؛ والتي هدفت إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بمكوناته المختلفة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية. وشملت الدراسة شركات الاتصالات الكبرى في ليبيا، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كإطار عام للبحث، باستخدام استبانة تم تصميمها بعناية لتقيس العلاقة بين أبعاد التحول الرقمي (مثل القيادة الرقمية، البنية التحتية التكنولوجية، الرؤية الاستراتيجية، وأمن المعلومات) وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، التحفيز، التقييم، الترقية).



الباحث، وسنة النشر،  
والعنوان، والهدف،  
ومجتمع، وأداة الدراسة.



## تابع عرض الدراسة الثانية:

بلغ حجم العينة ٧٢ مشاركًا من المديرين التنفيذيين ورؤساء الأقسام في تلك الشركات، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين أبعاد التحول الرقمي وممارسات إدارة الموارد البشرية، وكان البعد الأكثر تأثيرًا هو الرؤية الرقمية المؤسسية، بينما جاءت البنية التحتية التكنولوجية في المرتبة الثانية.

خلصت الدراسة إلى أن التحول الرقمي لا يُعد فقط أداة تقنية، بل يمثل تحولًا في الفكر الاستراتيجي للمؤسسة يؤثر بعمق على كافة وظائفها الإدارية، لا سيما الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الكفاءات الرقمية للموظفين، ووضع استراتيجيات رقمية مخصصة لإدارة الموارد البشرية تتماشى مع أهداف المؤسسة ومتطلبات السوق الرقمي.



عينة ونتائج وتوصيات  
الدراسة.





مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY

**Thank You**

