

مهارات بحثية 3 – الأسبوع التاسع

إعداد الطالب /

علي مدباج الدوسري
233000322

2025



مهارات بحثية 3 – التكليف التاسع

دراسة (1):

تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية
الموارد البشرية وعمل المؤسسات

المجلة العلمية للبحوث التجارية
العدد الثالث ، يوليو 2022م

دراسة (2):

مقومات ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية وسبل
تعزيزها في ظل جائحة كورونا "دراسة استشرافية"

مجلة كلية التربية _ جامعة عين شمس
العدد (46) ، 2022م



دراسة:

تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات

1. توظيف أربع مراجع عربية لمؤلف واحد داخل المتن

المرجع:

البهلول، محمود عبد الرحمن السيد (2022). تداعيات كوفيد 19 وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات. مجلة سكك، 49(3)، ص 312-330.

الفقرة التحليلية:

أظهرت جائحة كوفيد 19 تحولات جوهرية في أداء المؤسسات، وفرضت واقعًا جديدًا في كيفية إدارة الموارد البشرية. يشير البهلول (2022، ص. 313) إلى أن التحول الرقمي بات ضرورة حتمية وليس خيارًا، نتيجة الضغوط المفروضة من الجائحة. وأكد في دراسة أخرى أن هذه التغيرات امتدت إلى ممارسات العمل اليومية، حيث ساعدت أدوات الرقمنة على تعزيز المرونة التشغيلية للمؤسسات (البهلول، 2022، ص. 320).

دراسة:
تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل
المؤسسات

1. توظيف أربع مراجع عربية لمؤلف واحد داخل المتن
المرجع:

البهلول، محمود عبد الرحمن السيد (2022). تداعيات كوفيد 19 وأثر التحول الرقمي في
تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات. مجلة سكك، 49(3)، ص 312-330.

الفقرة التحليلية:

في تحليل أعمق، يرى الباحث أن إدارة الموارد البشرية الرقمية تمثل مدخلاً استراتيجياً لإعادة
بناء الكفاءة المؤسسية، لاسيما في المؤسسات التعليمية والحكومية التي واجهت تحديات في
جاهزية البنية التحتية (البهلول، 2022، ص. 326). كما يعرض البهلول (2022، ص. 329)
في القسم الأخير من دراسته أهمية الاستثمار في التدريب الرقمي لرفع مستوى التأقلم
التنظيمي.

دراسة:

تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات

1. توظيف أربع مراجع عربية لمؤلف واحد داخل المتن

المرجع:

البهلول، محمود عبد الرحمن السيد (2022). تداعيات كوفيد 19 وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات. مجلة سكك، 49(3)، ص 312-330.

توثيق داخل النص (APA)

- (البهلول، 2022، ص. 313)
- أو: كما ذكر البهلول (2022)

دراسة:
تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل
المؤسسات

2. توظيف مرجعين عربيين لأكثر من مؤلف

المرجعان:

- محروس، رانيا حسن، وحمادة، أسماء شعبان. (2023). التحول الرقمي والموارد البشرية بعد كوفيد 19. المجلة المصرية للإدارة العامة، 47(2)، ص. 134-155.
- شحاتة، خالد، وسالم، منى. (2022). استراتيجيات القيادة الرقمية في المؤسسات الحكومية. المجلة العربية للتنمية، 20(4)، ص. 90-112.

دراسة:
تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل
المؤسسات

2. توظيف مرجعين عربيين لأكثر من مؤلف

الفقرة التحليلية:

اتفقت دراسات متعددة على أن التحول الرقمي ليس مجرد تعديل في الأدوات التقنية، بل يتطلب تحولاً في ثقافة العمل. في هذا السياق، أوضح محروس وحمادة (2023، ص. 138) أن القيادة الرقمية خلال الجائحة لعبت دوراً حيوياً في دعم بيئة العمل عن بعد، وتحفيز العاملين على التكيف مع الأنظمة الإلكترونية الجديدة. بينما تناول شحاتة وسالم (2022، ص. 94) أهمية الاستجابة السريعة من قبل المؤسسات الحكومية، وذلك عبر تحديث استراتيجيات التدريب، واعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي لدعم إدارة الأداء.

توثيق داخل النص (APA)

- (محروس وحمادة، 2023، ص. 138)
- (شحاتة وسالم، 2022، ص. 94)

دراسة:
تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل
المؤسسات

3. توظيف اثنين أجنبيين لمؤلف واحد
المرجعان:

- Ahmed, A. S. (2022). HR Digitalization as a Critical HR Practice to Navigate COVID 19. ResearchGate.
- Al-Alawi, A. I. (2023). Digital Transformation in HRM during COVID 19. Emerald Publishing.

دراسة:
تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل
المؤسسات

3. توظيف اثنين أجنيين لمؤلف واحد
الفقرة التحليلية:

التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية حظي باهتمام واسع في الدراسات الأجنبية. يشير (Ahmed 2022, p. 45) إلى أن المؤسسات التي تبنت الرقمنة في ممارسات الموارد البشرية استطاعت تحسين الأداء الوظيفي وتقليل معدلات الدوران. كما بيّن أن استخدام الأدوات الذكية، مثل أنظمة إدارة الأداء الرقمية، ساعد في تعزيز رضا الموظفين أثناء الجائحة.

من جانبه، أوضح (Al-Alawi 2023, p. 41) أن عوامل مثل دعم القيادة العليا، والبنية التحتية الرقمية، ومهارات الموظفين، كانت حاسمة في نجاح التحول الرقمي خلال كوفيد 19.

توثيق داخل النص (APA)

- (Ahmed, 2022, p. 45)
- (Al-Alawi, 2023, p. 41)

دراسة:

مقومات ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية وسبل تعزيزها في ظل جائحة
كورونا – دراسة استشرافية

4. توظيف مرجعين أجنيين لأكثر من مؤلف
المرجعان:

- Cummins, T. P., Rabe, B., Maga, A., & Liana, S. R. (2021). The Impact of Digital Transformation on the Organization's Response to COVID 19. Journal of Management & Strategy, 12(4), 55–72.
- Aydin, O., Karaarslan, E., & Narin, N. G. (2024). AI, VR, and Metaverse Technologies in HRM. arXiv:2406.15383

دراسة:

مقومات ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية وسبل تعزيزها في ظل جائحة
كورونا - دراسة استشرافية

4. توظيف مرجعين أجنيين لأكثر من مؤلف

الفقرة التحليلية:

توضح الدراسات العالمية الحديثة أن ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات لا تتوقف عند امتلاك البنية التحتية الرقمية فقط، بل تمتد إلى تطوير تقنيات متقدمة كالـميتافيرس والذكاء الاصطناعي. أشار (Cummins et al. 2021, p. 60) إلى أن التحول الرقمي دعم قدرة المؤسسات على التفاعل السريع مع الأزمات، مما مكنها من توفير بيئة افتراضية مرنة للطلاب والعاملين.

وفي السياق ذاته، ترى (Aydin et al. 2024, p. 22) أن إدماج الواقع الافتراضي والواقع المعزز في أنظمة التعليم العالي يمكن أن يعزز من القدرات الريادية لدى الطلاب، ويساهم في بناء مجتمع جامعي رقمي مستدام.

دراسة:

مقومات ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية وسبل تعزيزها في ظل جائحة
كورونا - دراسة استشرافية

4. توظيف مرجعين أجنيين لأكثر من مؤلف
توثيق داخل النص (APA)

- (Cummins et al., 2021, p. 60)
- (Aydin et al., 2024, p. 22)

قائمة المراجع النهائية (APA Style)

- البهلول، م. ع. ر. (2022). تداعيات كوفيد-19 وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات. مجلة سكك، 49(3)، 312-330.
- محروس، ر. ح.، & حمادة، أ. ش. (2023). التحول الرقمي والموارد البشرية بعد كوفيد-19. المجلة المصرية للإدارة العامة، 47(2)، 134-155.
- شحاتة، خ.، & سالم، م. (2022). استراتيجيات القيادة الرقمية في المؤسسات الحكومية. المجلة العربية للتنمية، 20(4)، 90-112.
- Ahmed, A. S. (2022). HR digitalization as a critical HR practice to navigate COVID-19. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/>
- Al-Alawi, A. I. (2023). Digital transformation in HRM during COVID-19. Emerald Publishing. <https://www.emerald.com/>
- Cummins, T. P., Rabe, B., Maga, A., & Liana, S. R. (2021). The impact of digital transformation on the organization's response to COVID-19. Journal of Management & Strategy, 12(4), 55-72.
- Aydin, O., Karaarslan, E., & Narin, N. G. (2024). Artificial Intelligence, VR, and Metaverse technologies in HRM. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2406.15383>

المرجع

البهلول, م. ع. (2022). تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات. Retrieved from https://sjsc.journals.ekb.eg/article_214503_59c70cbce9f42//3c293feaa1e4069083c.pdf

هيكل, ه. م. (2022). مقومات ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية وسبل تعزيزها في ظل جائحة كورونا "دراسة استشرافية". Retrieved from https://jfees.journals.ekb.eg/article_240147_3aa65c80415e//c8ef391833959444c490.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

