

مهارات بحثية 3

المحاضرة التاسعة: توثيق المراجع والمصادر APA

إعداد الباحث: عبدالاله سعيد ال محيا

الرقم الجامعي: 222001144

المطلوب في محتوى العرض

المطلوب توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبية لمؤلف واحد و2 مرجع عربي و2 اجنبي لأكثر من مؤلف بداخل متن البحث.
مثال كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي
قدمتموها في التكاليفات السابقة.

عرض نقاط المناقشة المطلوب توضيحها من الباحث

أولاً: توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبي لمؤلف واحد.

ثانياً: توثيق 2 مرجع عربي و2 اجنبي لأكثر من مؤلف.

أبعاد التحول الرقمي وأثره على التطوير الوظيفي: تقييم الدور الوسيط للبنية التحتية

التكنولوجية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة تبوك

أولاً: توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبي لمؤلف واحد.

المراجع
العربي
الأول
لمؤلف
واحد

دراسة (حسن ، ٢٠٢١): "التحول الرقمي كمؤشر تخطيطي لتحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية" هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد التحول الرقمي في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، تحديد مستوى أبعاد تحقيق الإصلاح الإداري في مؤسسات الرعاية الاجتماعية محاولة، التوصل إلى خطة مستقبلية مقترحة لتفعيل استخدام التحول الرقمي في تحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية.

كما أكدت نتائج على ضرورة اهتمام الإدارة بتحسين وتطوير أجهزة ووسائل الاتصال داخلها، والاعتماد على نظم المعلومات الحديثة والتكنولوجيا في تقديم الخدمات، وإعداد القوى البشرية اللازمة وتدريبها لرفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم وتوفير الإمكانيات والموارد المالية اللازمة لتنفيذ الإصلاح الإداري في ضوء التحول الرقمي.

توثيق المراجع بطريقة APA

■ حسن، محمد عبد الرحمن. (٢٠٢١)، التحول الرقمي كمؤشر تخطيطي لتحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، يناير، مجلد (٢٢)، عدد (٢٢)، الجزء (٦).

أولاً: توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبي لمؤلف واحد.

المراجع العربي الثاني لمؤلف واحد

دراسة (الشمري، ٢٠٢١): " واقع التمكين الإداري وأثره في الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة حفر الباطن في المملكة العربية

السعودية : دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة الكشف عن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي للعاملين بجامعة حفر الباطن، وبيان أثر التمكين في هذا الأداء.

وأكدت نتائج على ضرورة الاهتمام بشكل أكبر بعملية تدريب العاملين وتأهيلهم للعمل من خلال برامج تدريبية متخصصة ترفع من كفاءتهم الإدارية وفق تخصصاتهم ومجالات عملهم، وضرورة العمل على بناء قاعدة بيانات متكاملة تسهل عملية الاتصال والتواصل بين العاملين، ونشر الوعي المعلوماتي، وإتاحة البيانات اللازمة على الموقع الرسمي للجامعة.

توثيق المرجع بطريقة APA

- الشمري، عادل بن عايد. (٢٠٢١)، واقع التمكين الإداري وأثره في الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، جامعة الكويت مجلس النشر العلمي، مارس، مجلد (٣٥)، عدد (١٣٨).

أولاً: توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبي لمؤلف واحد.

المراجع العربي الثالث لمؤلف واحد

– دراسة (حماد، ٢٠٢٠):

اتفقت مع البحث الحالي في التأكيد على دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين من خلال تحسين تدفق المعلومات، ورفع كفاءة العمليات، وتعزيز مهارات الموظفين. تشير الدراسة إلى أهمية توفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لنجاح التحول الرقمي، وتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الجديدة.

توثيق المراجع بطريقة APA

- حماد، محمد. (٢٠٢٠)، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 7(2)، 465-486.

أولاً: توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبي لمؤلف واحد.

المراجع العربي الرابع لمؤلف واحد

– دراسة (عبد الرحمن، ٢٠٢٢):

أكدت على تأثير التحول الرقمي على وظائف إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب، وتؤكد على أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة لجعل هذه العمليات أكثر كفاءة وفعالية. تشير الدراسة إلى أهمية توفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة؛ لتنفيذ برامج إدارة الموارد البشرية الرقمية، وتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الجديدة.

توثيق المراجع بطريقة APA

- عبد الرحمن، محمد سمير. (٢٠٢٢)، التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية: تأثير التكنولوجيا على توظيف وتدريب الموظفين. مجلة الإدارة العامة، جامعة القاهرة، ٢٥، ٥٥-٧٥.

١, ٢, ٢. الجوانب الأساسية للتطوير الوظيفي كما وضحتها (Pasha, 2020)

تتمثل هذه في تطوير المسار المهني الذي يهدف إلى دعم الموظفين ومرافقتهم في مسار تطوّرهم داخل المنظمة، وذلك من خلال توفير حلقات العمل والدورات التدريبية والأدوات اللازمة لتحقيق إمكانياتهم.

أما التوجيه والتعلم من الأقران يعزز المسار المهني وينمي قدرات الموظفين عبر استفادتهم من خبرات المرشدين والمتحدثين والمدرّبين التابعين للمنظمة، من خلال المشورة الفردية في المجال المهني والمحادثات المهنية، والتدريب من أجل تنمية المهارات القيادية يوفر جلسات تدريبية للمديرين والموظفين لتطوير مهاراتهم القيادية، وهناك مهام تنمية القدرات المهنية تتيح للموظفين الفرصة للتعلم والتطوير من خلال العمل المؤقت في مركز عمل آخر أو مجال وظيفي مختلف مع البقاء في الوظيفة الحالية، أما تقييم الأداء فيساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين وتحديد احتياجاتهم من التطوير، والتخطيط الوظيفي يساعد الموظفين على تحديد أهدافهم المهنية ووضع خطة لتحقيقها، إضافة إلى التعلم الذاتي الذي يُعد مسؤولية الفرد لمتابعة التطورات في مجال عمله واكتساب مهارات جديدة، والتعليم العالي الذي يمكن للموظفين الحصول على شهادات أكاديمية أو مهنية لتعزيز مهاراتهم وفرصهم في التقدم الوظيفي، ثم هناك التواصل مع الخبراء حيث يمكن للموظفين التواصل مع الخبراء في مجال عملهم للاستفادة من خبراتهم وتوجيهاتهم، وأخيراً المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تُعد فرصة رائعة للتعلم من الخبراء في مجال العمل وتبادل الأفكار مع زملاء المهنة.

المرجع
الأجنبي
الأول
لمؤلف
واحد

توثيق المرجع بطريقة APA

- Pasha, N. (2020). Responding to career uncertainty: Applying a ‘dual-empathy’ approach to career development using corporate strategy theory. Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 44(1), 44–50.

أولاً: توثيق 4 مراجع عربية و2 اجنبي لمؤلف واحد.

٣,١,٢. أهمية التحول الرقمي

وفقا (Hassan et al ,٢٠٢٢) أنه يساعد على تطوير أداء الموظفين لمهامهم بتكلفة أقل، وزيادة سرعة ودقة المعلومات، وتحسين التواصل، وإزالة العوائق، ويعرض الجدول (١) ملخصاً لأهمية التحول الرقمي والفرص المحتملة.
(جدول ١) أهمية التحول الرقمي

الأسباب	الفرص
بيع الخدمة الذكية كامتدادات للمنتجات أو الخدمات الحالية أو كخدمات جديدة	إيرادات إضافية
الاستفادة من الخدمات الذكية مثل المراقبة والتنبيه المبكر والصيانة التنبؤية والإدارة عن بعد	تحسين كفاءة
استعادة واستخدام البيانات التي تم جمعها من المنتجات والخدمات الذكية وتحسين العملية الناتجة	زيادة الرؤية وخفض التكاليف
التحول إلى اقتصاد النتائج من خلال تقديم ما يحتاجه العميل أو ما يساعد على تلبية متطلباته ونماذج الأعمال التي تركز على العملاء	تعزيز قاعدة العملاء والعلاقات والرضا
تتطلب معظم الخدمات فقط جهازاً متصلاً بالإنترنت	حركة واستقلالية أكبر
مشاركة البيانات المطلوبة عبر منصات التكامل والتعاون على طول سلاسل القيمة	ترابط أقوى
استخدام تحليل البيانات واستخراج البيانات التفاعلية والذكاء المبني على البيانات لدعم البشر	اتخاذ القرار والقيادة بشكل أسرع
أتمتة المهام القياسية والمتكررة وما فوق المرونة في مكان العمل مما يؤدي إلى إشراك خبرات العمل	زيادة إنتاجية الموظفين ورضاهم وتأهيلهم

المصدر. (Kagermann et al. ,2015) و (Hassan et al.,2022)

توثيق المرجع بطريقة APA

- Kagermann, H. (2015). Change through digitization—Value creation in the age of Industry 4.0. In Management of permanent change (pp. 23–45). Springer Gabler, Wiesbaden.

المرجع
الأجنبي
الثاني
لمؤلف
واحد

ثانياً: توثيق 2 مرجع عربي و2 اجنبي لأكثر من مؤلف.

دراسة (الغني، ٢٠٢٣): " تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي"

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي في قطاع البنوك المصرية، وفقد اعتمد الباحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمد الباحث في تحديد مفردات الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بقطاع البنوك في محافظة السويس، وبعد توزيع الاستبانة وصلت الاستجابة إلى ٣٦٠ مستجيباً مستوفين الإجابات وقابلين للتحليل الإحصائي.

توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي. وبخصوص الفروق الديموغرافية تم التوصل إلى عدم وجود فروق جوهرية بين مفردات العينة وفقاً (النوع العمر) فيما يتعلق بالتحول الرقمي وفاعلية الأداء التنظيمي، بينما توجد فروق بين آراء مفردات العينة وفقاً (سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي) فيما يتعلق بالتحول الرقمي وفاعلية الأداء التنظيمي.

أهم توصيات الدراسة وهي ضرورة وجود استراتيجية واضحة للتحول الرقمي لدى كافة قطاعات البنوك للتشريع بتحول المجتمع إلى مجتمع رقمي وضرورة تنمية الجدارات الرقمية للموارد البشرية لتقليص الفجوة بين المهارات الرقمية ومهارات العاملين الحالية.

توثيق المرجع بطريقة APA

- عبد الغني، محمد أحمد؛ شمع، رانية عبد المنعم & صالح، مني محمد. (٢٠٢٣)، تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي (دراسة ميدانية). مجلة البحوث الإدارية والمالية، ٣(٤)، ١١٣-١٧٤.

المرجع
العربي الأول
لأكثر من
مؤلف

ثانياً: توثيق 2 مرجع عربي و2 اجنبي لأكثر من مؤلف.

دراسة (ميعاد آل نملان آخرون ،٢٠٢٢): " التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي تم تصميم استبانة تكونت من (٢٥) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي: مستوى ثقافة التحول الرقمي، ومستوى توفر القوى البشرية القادرة على التعامل مع تكنولوجيا التحول الرقمي، ومستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي، ومستوى استخدام التقنية للتحول الرقمي، ومستوى توفر الاساليب والإجراءات الامنية لحماية المعلومات والبيانات، تم توزيعها على عينة عشوائية تكونت من (٢١٨) مشرفة تربوية

وأشارت النتائج إلى وجد فروق بين أفراد الدراسة حل مستوى ثقافة التحول الرقمي، توافر القوى البشرية، واستخدام تقنية التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، وذلك لصالح ذوات المؤهل العلمي (دكتوراه)، ولصالح من لديهم ثلاث دورات تدريبية فأكثر في الإدارة الرقمية، وعدم وجود فروق بين افراد الدراسة على مجالات واقع التحول الرقمي تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

اوصت باستقطاب أفضل الكفاءات المؤهلة في مجال نظم المعلومات والبرمجة القادرين على إدارة عمليات التطوير والتغيير في مكاتب التعليم، تطوير البنية التحتية ؛ تواكب التحول الرقمي .

توثيق المرجع بطريقة APA

- تملان ، ميعاد عبد الله آل و الشنيفي ، أمال ناصر و السحيم ، هيفاء عبد الله. (٢٠٢٢) ، التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢٧) أبريل، ٤٩١ – ٥٢٠

المرجع
العربي الثاني
لأكثر من
مؤلف

ثانياً: توثيق 2 مرجع عربي و2 اجنبي لأكثر من مؤلف.

تعتمد الآليات المستخدمة في التطوير الوظيفي على الهدف والاحتياجات الفردية. وحددت بعض الأدوات الشائعة للتطوير الوظيفي من قبل (Seehusen,2021) ، تشمل هذه الأدوات:

خطط التطوير الشخصي التي تساعد في تحديد أهداف التطوير والخطوات المطلوبة لتحقيقها، بما في ذلك تحديد المهارات المطلوب تطويرها والموارد المتاحة، والتدريب وورش العمل التي توفر فرصاً لتعلم مهارات جديدة وتطوير المعرفة، سواء كان التدريب داخلياً أو خارجياً، وكذلك التوجيه والتدريب من الأقران الذي يمكن أن يكون للموظفين مرشدين يساعدونهم في تطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية، والتقييم والملاحظة التي تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف وتحديد المجالات التي يحتاج الموظف لتطويرها، والتدريب على التفكير الاستراتيجي وحل المشكلات الذي يهدف إلى تطوير القدرة على التفكير بشكل استراتيجي وحل المشكلات المعقدة.

إضافة إلى التدريب على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية الذي يساعد في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، وتجدر الإشارة إلى ضرورة يجب أن يكون التطوير الوظيفي مستمراً ومتكاملاً لتحقيق النجاح المهني.

توثيق المرجع بطريقة APA

- Seehusen, D., Rogers, T., Al Achkar, M., & Chang, T. (2021). Coaching, mentoring, and sponsoring as career development tools. Family medicine, 53(3), 175–180.

المرجع
الأجنبي الأول
لأكثر من
مؤلف

ثانياً: توثيق 2 مرجع عربي و2 اجنبي لأكثر من مؤلف.

أهمية الإدارة العلائقية

أشار (EIDahshan, et al., ٢٠٢٢) إلى أهميتها فيما يلي:

- يعتبر نظامًا مصممًا لتخزين واسترجاع البيانات بشكل منظم ومتربط.
- أصبحت أنظمة (RDBMS) العمود الفقري للعديد من تطبيقات البرامج، بدءاً من أنظمة حفظ السجلات البسيطة وحتى تطبيقات المؤسسات المعقدة التي تتعامل مع كميات هائلة من البيانات .
- يمكن للمطورين إنشاء تطبيقات فعالة ومتسقة وموثوقة مع دورات تطوير قصيرة نسبياً.
- اكتساب الأفكار من البيانات أسهل.

المرجع
الأجنبي
الثاني لأكثر
من مؤلف

توثيق المرجع بطريقة APA

- EIDahshan, K., Selim, E., Ebada, A. I., Abouhawwash, M., Nam, Y., & Behery, G. (2022). Handling Big Data in Relational Database Management Systems. CMC–COMPUTERS MATERIALS & CONTINUA, 72(3), 5149–5164.

شكراً جزيلاً