

التكليف الأول: المراجعة النقدية للدراسات السابقة

موضوع الدراسة: أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء المؤسسي

إعداد: حسن بن عبد الرحمن

إشراف: د. محمد جابر الخولي

مقرر: قضايا بحثية 3



أهداف المراجعة النقدية

العنوان :الهدف من المراجعة
النقاط:

إجراء مراجعة شاملة للأبحاث السابقة في مجال التحول الرقمي والأداء المؤسسي.
التحليل النقدي لاستخراج نقاط القوة (الأساليب، العينات، النتائج.
تشخيص نقاط الضعف (القيود المنهجية، محدودية العينات.
استكشاف وتحديد الفجوات البحثية التي تمهد لمشروع البحث القادم.



الدراسة الأولى المنهج الكمي

العنوان: دراسة العتيبي والغامدي، 2023

الموضوع: دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات.

نقاط القوة: رصانة منهجية عبر مقاييس دقيقة، وحجم عينة كبير وممثل 450
مبحوثاً يتيح تعميم النتائج.

نقاط الضعف: الاعتماد على التصميم المقطعي بيانات فترة واحدة

يحد من القدرة على تأكيد العلاقة السببية طويلة الأمد، مع إهمال المتغيرات الوسيطة
كالثقافة التنظيمية.

الدراسة الثانية المنهج النوعي

العنوان: دراسة (Smith & Johnson, 2022)

الموضوع: استراتيجيات الرقمنة في الأسواق الناشئة: الفرص والتحديات.

نقاط القوة: تقديم فهم معمق لأسباب مقاومة الموظفين للتغيير من خلال مقابلات نوعية معمقة مع القيادات.

نقاط الضعف: صعوبة تعميم النتائج نظراً لاعتماد الدراسة على 3 شركات فقط، وارتفاع احتمالية التحيز الذاتي للباحث في تفسير البيانات.

الدراسة الثالثة المنهج المختلط

العنوان :دراسة محمود وآخرون، 2021

الموضوع :الإدارة الإلكترونية وكفاءة المؤسسات.

نقاط القوة :توظيف المنهج المختلط الكمي والنوعي مما وفر تقاطعاً للبيانات وشمولية في بناء النموذج النظري.

نقاط الضعف :تطبيق الدراسة في بيئة ذات بنية تحتية فائقة، مما يصعب نقل توصياتها للبيئات النامية، إضافة إلى تقادم بعض الأدوات التقنية المدروسة.

الخلاصة وتحديد الفجوة البحثية

العنوان: الفجوة المعرفية والاتجاه المستقبلي

النقاط:

وفرة في الأدبيات التي تؤكد الأثر الإيجابي للرقمنة.

الفجوة: قصور الدراسات السابقة في قياس الأثر المشترك لـ "أسلوب القيادة" كمتغير معدل في ظل التحول الرقمي.

التوجه المستقبلي: سد هذه الفجوة عبر تصميم بحثي متكامل يعالج القيود المنهجية التي تم رصدها في الدراسات السابقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

