

بسم الله الرحمن الرحيم

حل التكليف الثامن لمادة قضايا بحثية

المهمة الثامنة: مناقشة النتائج وربطها بالأدبيات السابقة

عنوان الدراسة

أثر التحول الرقمي على فعالية إدارة التطوير الإداري وجودة الأداء الوظيفي: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية .



إعداد

محمد بن نواف الشمري

مقدمة

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر التحول الرقمي على فعالية إدارة التطوير الإداري وجودة الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية، وذلك في ضوء التوجهات الحديثة نحو التحول الرقمي ومتطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. وتُناقش هذه الدراسة نتائجها من خلال ربطها بالإطار النظري والأدبيات السابقة، وتحليل دلالاتها العملية وأبعادها التنظيمية.





أولاً: مناقشة ارتفاع مستوى التحول الرقمي

أظهرت النتائج أن التحول الرقمي حقق أعلى متوسط حسابي بين متغيرات الدراسة (٤,٣١)، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى تبني التقنيات الرقمية في الجامعات محل الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات الحديثة في قطاع التعليم العالي التي تؤكد أن المؤسسات الجامعية أصبحت تنظر إلى التحول الرقمي باعتباره خياراً استراتيجياً وليس مجرد أداة تقنية، وذلك لما يحققه من تطوير للإجراءات وتحسين لجودة الخدمات ورفع كفاءة العمليات الإدارية. كما تدعم هذه النتيجة الافتراض الرئيس في نظرية الأطراف المعنية (Stakeholder Theory)، والتي تفترض أن المنظمات تحقق قيمة أكبر عندما تستجيب لمتطلبات الأطراف المختلفة من خلال تطوير خدماتها ووسائل تقديمها.

ومن الناحية التطبيقية، تشير هذه النتيجة إلى أن الجامعات السعودية قطعت شوطاً مهماً في بناء بيئات عمل رقمية قادرة على دعم اتخاذ القرار وتبسيط الإجراءات وتحسين تجربة المستفيدين من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب.

ثانياً: مناقشة فعالية إدارة التطوير الإداري

كشفت النتائج عن مستوى مرتفع لفعالية إدارة التطوير الإداري بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٨)، مما يدل على وجود دور مؤثر لإدارات التطوير الإداري في دعم التحسين المؤسسي ورفع كفاءة الأداء . وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسة الأصلية التي استندت إليها هذه السلسلة من التكاليفات، والتي أوضحت أن إدارات التطوير الإداري تؤدي دوراً إيجابياً في تحديث أساليب العمل وتطوير الهياكل التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي. كما أن ارتفاع مستوى الفعالية قد يُعزى إلى تزايد الاعتماد على الحلول الرقمية والمنصات الإلكترونية التي ساعدت هذه الإدارات على تنفيذ مهامها بكفاءة أكبر . وبالرغم من ذلك، تشير بعض الأدبيات إلى أن نجاح التطوير الإداري لا يعتمد فقط على توفر الأنظمة الرقمية، بل يتطلب كذلك دعماً من الإدارة العليا وثقافة تنظيمية داعمة للتغيير. لذلك يمكن تفسير بقاء المتوسط الحسابي أقل من مستوى التحول الرقمي بأن بعض التحديات الإدارية والتنظيمية ما زالت تؤثر في الاستفادة الكاملة من الإمكانيات التقنية المتاحة.

وعلى المستوى العملي، تؤكد النتيجة أهمية استمرار الجامعات في دعم إدارات التطوير الإداري وتزويدها بالأدوات التقنية والكوادر المؤهلة القادرة على قيادة برامج التغيير والتطوير المؤسسي



ثالثاً: مناقشة مستوى جودة الأداء الوظيفي

أظهرت النتائج أن جودة الأداء الوظيفي جاءت بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٤)، وهو ما يعكس تحسناً ملحوظاً في كفاءة العمل ودقة الإنجاز وسرعة تقديم الخدمات.

وتتوافق هذه النتيجة مع الأدبيات الإدارية التي تؤكد أن التحول الرقمي يسهم في تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات وتحسين تدفق المعلومات وتقليل الأخطاء البشرية، الأمر الذي ينعكس مباشرة على جودة الأداء الوظيفي. كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النموذج المفاهيمي للدراسة الذي افترض وجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي وفعالية الإدارة من جهة، وجودة الأداء الوظيفي من جهة أخرى.

ومن الملاحظ أن جودة الأداء الوظيفي سجلت أقل متوسط بين المتغيرات الثلاثة. ويمكن تفسير ذلك بأن تحسين الأداء الوظيفي لا يعتمد فقط على التكنولوجيا، بل يتأثر أيضاً بعوامل أخرى مثل التدريب والقيادة التنظيمية والبيئة الوظيفية ومستوى الرضا المهني. وتشير هذه النتيجة إلى أن الاستثمار في التحول الرقمي يجب أن يصاحبه استثمار مواز في تنمية الموارد البشرية لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة من التقنيات الحديثة.

رابعاً: مناقشة أثر التحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي

تُعد هذه النتيجة من أهم نتائج الدراسة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير إيجابي قوي للتحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي، إذ بلغ معامل التأثير ($Beta = 0.74$) عند مستوى دلالة إحصائية ($Sig = 0.001$)، مما يشير إلى وجود علاقة تأثير قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات الحديثة التي أكدت أن تطبيق التقنيات الرقمية يرفع من كفاءة الأداء ويسهم في تحسين الإنتاجية وسرعة الاستجابة ودقة تنفيذ العمليات الإدارية. كما تدعم هذه النتيجة الإطار النظري للدراسة الذي يفترض أن التحول الرقمي يمثل أحد المحركات الرئيسة لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية.

وفي المقابل، فإن أي نتائج مخالفة قد تظهر في بعض الدراسات الأخرى يمكن تفسيرها باختلاف مستويات النضج الرقمي بين المؤسسات أو وجود فروق في الثقافة التنظيمية أو ضعف المهارات الرقمية لدى العاملين أو محدودية البنية التحتية التقنية.

وتكمن الأهمية العملية لهذه النتيجة في أنها تقدم دليلاً علمياً يدعم توجه الجامعات السعودية نحو زيادة الاستثمارات المخصصة للتحول الرقمي، باعتباره أداة فاعلة لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الكفاءة المؤسسية.



الخلاصة

تشير نتائج الدراسة بصورة عامة إلى وجود مستوى مرتفع من التحول الرقمي وفعالية إدارة التطوير الإداري وجودة الأداء الوظيفي، كما تؤكد وجود تأثير إيجابي قوي للتحول الرقمي في رفع جودة الأداء الوظيفي. وتدعم هذه النتائج نظرية الأطراف المعنية والنموذج المفاهيمي للدراسة، كما تنسجم مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ الرامية إلى تعزيز التحول الرقمي ورفع كفاءة المؤسسات التعليمية. وعليه، يمكن الاستنتاج أن التحول الرقمي لم يعد مجرد توجه تقني، بل أصبح عاملاً استراتيجياً مؤثراً في تطوير الإدارة الجامعية وتحسين جودة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي المستدام.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

