

التقرير الأسبوعي الأول لمقرر قضايا بحثية (RSC811)

عنوان القضية البحثية:

القيادة الرقمية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في ظل التحول الرقمي

1) التعليق على العنوان:

العنوان من العناوين الجاذبة والمعبرة عن قضية بحثية معاصرة ومهمة في مجال الإدارة العامة الحديثة.

يُظهر العنوان بوضوح المتغيرات الأساسية التي تدور حولها الدراسة، وهي:

• المتغير المستقل: القيادة الرقمية.

• المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

• المتغير الوسيط: التحول الرقمي.

العنوان متوازن ومركّز، ويعكس طبيعة الدراسة التي تجمع بين الاتجاه الإداري التقليدي والابتكار التقني

الحديث.

كما أنه يحمل قابلية للقياس والتحليل الإحصائي من خلال المتغيرات المذكورة.

ويُلاحظ أن المجال التطبيقي (المؤسسات الحكومية) محدد بدقة، مما يمنح الدراسة إطاراً عملياً واضحاً.

لكن من وجهة نظر نقدية، يُفضّل أن يُضاف إلى العنوان التحديد المكاني (مثل "في دول مجلس التعاون

الخليجي") لتعزيز القيمة التطبيقية.

2) تحليل المقدمة:

قدّمت المقدمة تمهيداً متميزاً للموضوع من خلال تسليط الضوء على التحول الرقمي باعتباره ظاهرة

عالمية فرضت أنماطاً قيادية جديدة داخل المؤسسات.

تم توضيح أن القيادة التقليدية لم تعد قادرة على التعامل مع التعقيدات التقنية، وأن الحاجة باتت ملحة لقيادة رقمية تواكب التغير التكنولوجي.

كذلك نجحت المقدمة في ربط الموضوع بالرؤى الوطنية مثل رؤية السعودية 2030 ورؤية قطر الوطنية 2030، ما يعزز أهمية الدراسة في السياق العربي الخليجي.

غير أن المقدمة بحاجة إلى إبراز أوضح للفجوة البحثية (Research Gap) ، أي ما الذي دفع الباحثين لاختيار هذا الموضوع تحديداً.

فمن الضروري الإشارة إلى أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على القطاع الخاص، في حين أن القطاع الحكومي ظل أقل تناولاً من الناحية البحثية، مما يبرر الحاجة إلى هذا النوع من الدراسات.

3 تحليل مشكلة الدراسة:

المشكلة صيغت بشكل علمي واضح، وتم التعبير عنها من خلال وجود فجوة بين توفر التقنيات الرقمية في المؤسسات الحكومية وضعف الكفاءات القيادية التي تدير هذا التحول.

السؤال الرئيس للدراسة جاء بصياغة دقيقة:

إلى أي مدى تسهم القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في ظل التحول الرقمي؟

وتم تقسيمه إلى تساؤلات فرعية تبحث في مستوى تطبيق القيادة الرقمية، وأثر مهارات القائد الرقمي، ودور التحول الرقمي في تعزيز الكفاءة.

هذا يعكس منهجية منظمة في صياغة الإشكالية، ويظهر أن الباحث اعتمد على الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة كأساس لبناء المشكلة.

لكن من الناحية النقدية، كان من الأفضل أن يدعم الباحث المشكلة بإحصاءات أو دراسات ميدانية تؤكد وجود هذه الفجوة في السياق الخليجي تحديداً.

4 أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تُثري الدراسة الأدب الإداري الحديث من خلال الربط بين مفاهيم القيادة الرقمية، التحول الرقمي، الأداء التنظيمي، والابتكار المؤسسي.

كما تقدم نموذجاً نظرياً يساهم في تفسير العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء في بيئة العمل الحكومية، مما يضيف بعداً أكاديمياً جديداً للأدبيات العربية.

الأهمية التطبيقية:

تُعتبر هذه الدراسة ذات قيمة عالية لصُناع القرار، إذ تمكنهم من تقييم مستوى الجاهزية الرقمية لدى القيادات الحكومية، ووضع برامج تدريب وتأهيل تستهدف تنمية القدرات الرقمية.

كما تساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات العامة من خلال تعزيز المهارات القيادية الرقمية.

من منظور نقدي، يمكن القول إن الدراسة تحتاج إلى ربط الأهمية التطبيقية بمؤشرات قياس واضحة (مثل رضا الموظفين، سرعة إنجاز المعاملات، جودة الخدمات)

5 تحليل أهداف الدراسة:

الأهداف جاءت متسلسلة ومنطقية، إذ بدأت بتحديد أبعاد القيادة الرقمية ثم انتقلت إلى تحليل العلاقة وتأثيرها، وصولاً إلى اقتراح نموذج إداري تطبيقي.

وهذا التدرج يوضح تناسق البناء المنهجي للدراسة.

الأهداف أيضًا واقعية وقابلة للقياس، خصوصًا تلك المتعلقة بقياس الكفاءة والإنتاجية.

ومع ذلك، يُستحسن توضيح كيفية تحقيق كل هدف عمليًا (مثلًا: من خلال استبيان، مقابلات، أو تحليل بيانات رقمية).

6 تحليل الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري تضمن تعريفات دقيقة للمتغيرات الرئيسة (القيادة الرقمية – الأداء الوظيفي – التحول الرقمي).

القيادة الرقمية فسرت على أنها مزيج من المهارات التكنولوجية والقدرات الإدارية التي تمكن القائد من توجيه الموارد نحو الابتكار.

كما عُرّف الأداء الوظيفي على أساس الإنتاجية والجودة والرضا التنظيمي.

أما التحول الرقمي، فقد اعتُبر عملية مستمرة تهدف إلى دمج التقنيات الحديثة في كل مستويات العمل المؤسسي.

من ناحية نقدية، كان من الممكن تفصيل الأبعاد الفرعية لكل متغير بشكل أكبر (مثل: الرؤية الرقمية، التمكين، التواصل الإلكتروني، إدارة المعرفة) لتوضيح المنطق وراء اختيارها.

7 تحليل الدراسات السابقة:

اعتمد الباحث على مجموعة من الدراسات الحديثة من عامي 2021 إلى 2025، مثل:

• (Zamidra et al. (2025) التي درست العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء من خلال القدرات

التنظيمية كوسيط.

• Hameed & Khan (2022) اللذان أوضحا دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار الحكومي.

• Al-Khater (2023) الذي تناول التحول الرقمي في المؤسسات الخليجية.

هذه الدراسات تدعم حداثة القضية، إلا أن الباحث تناولها بأسلوب وصفي أكثر من تحليلي. لذلك يُنصح بأن تكون القراءة تفاعلية، أي توضح أوجه الاتفاق والاختلاف وأسبابها، ثم تُستخدم هذه الملاحظات لبناء الفروض العلمية.

8 الفروض الرئيسية والفرعية:

الفروض مصاغة بلغة أكاديمية صحيحة وتُعبّر عن العلاقات المتوقعة بين المتغيرات. من أمثلتها:

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي.

H2: يلعب التحول الرقمي دوراً وسيطاً في تعزيز هذه العلاقة.

H3: تؤدي الكفاءة الرقمية للقائد إلى تحسين الأداء التنظيمي.

الفروض قابلة للاختبار إحصائياً باستخدام تحليل المسار (SEM) ، وهي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالأهداف والتساؤلات.

لكن من منظور نقدي، يُستحسن أن يوضح الباحث الاتجاه المتوقع للعلاقة (إيجابية أو سلبية) وأن يدعمها بأساس نظري من الأدبيات.

9 نموذج الدراسة المقترح:

النموذج يوضح بجلاء العلاقة بين المتغيرات:

القيادة الرقمية $\leftarrow (X)$ التحول الرقمي $\leftarrow (M)$ الأداء الوظيفي (Y)

وهو نموذج متكامل ومنطقي، يسهل تمثيله رسوميًا وإخضاعه للتحليل الإحصائي.

كما يُظهر المسارات السببية بشكل يعكس الفرضيات بدقة.

النقد الوحيد هو أن النموذج يمكن أن يُطوّر بإضافة متغيرات "معدّلة" مثل الثقافة التنظيمية أو الدافع

الوظيفي، لتوسيع نطاق التحليل.

10 منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الأصلية المنهج الوصفي التحليلي مع توظيف الاستبانة الإلكترونية لجمع البيانات من موظفي المؤسسات الحكومية.

عدد العينة (342 مشاركًا) مناسب للتحليل الكمي، وتم استخدام التحليل الإحصائي المتعدد (SEM) للتحقق من الفرضيات.

إلا أن الدراسة لم توضح تفاصيل الصدق والثبات لأداة القياس، وهو ما يعدّ ثغرة منهجية ينبغي تلافيها في البحوث المستقبلية.

من الجيد كذلك أن توضح الدراسة خصائص العينة (الوظائف، الخبرة، العمر)، لأن هذه المتغيرات قد تؤثر في نتائج التحليل.

11 التحليل الإحصائي:

النتائج بيّنت أن القيادة الرقمية تؤثر تأثيرًا معنويًا موجبًا على الأداء الوظيفي ($\beta = 0.65, p < 0.001$).

كما تبين أن التحول الرقمي يتوسط العلاقة بشكل جزئي. (partial mediation)

هذا يوضح أن القائد الرقمي الناجح لا يحقق الأداء العالي فقط بمهاراته التقنية، بل بقدرته على إدارة التغيير والثقافة التنظيمية.

من جانب نقدي، يُفضّل توضيح مدى مطابقة النموذج للبيانات (Goodness of Fit Index) لتأكيد قوة التحليل.

12 مناقشة النتائج والتوصيات:

النتائج جاءت متسقة مع الدراسات السابقة مثل (Hameed & Khan, 2022) التي أكدت الأثر الإيجابي للقيادة الرقمية على الأداء.

لكن الدراسة الحالية أضافت بعداً جديداً من خلال اختبار التحول الرقمي كوسيط، ما يجعلها ذات قيمة علمية إضافية.

التوصيات ركزت على ضرورة تدريب القادة الحكوميين على المهارات الرقمية والذكاء الاصطناعي، وتشجيع بيئة العمل المرنة.

ومن الناحية التطبيقية، يُوصى باتبني سياسات مؤسسية تحفّز الابتكار وتعزز التحول الذكي في الخدمات الحكومية.

13 الخاتمة والتحليل النقدي العام:

تُعَدّ هذه الدراسة نموذجاً بحثياً متكاملاً من حيث الحداثة والموضوعية والمنهجية.

وقد نجحت في توضيح أهمية القيادة الرقمية كعامل استراتيجي لتحسين الأداء الحكومي.

ومع ذلك، يمكن تطويرها أكثر من خلال:

1. توسيع التحليل ليشمل مؤشرات الأداء المؤسسي الكلي.

2. دراسة المتغيرات الثقافية كعامل وسيط أو معدّل.

3. تطبيق الدراسة على أكثر من دولة عربية لإجراء المقارنة المكانية.

هذه الملاحظات النقدية لا تقلل من قيمة البحث، بل تعزز أهميته بوصفه منطلقاً لمشروعات بحثية مستقبلية في ميدان القيادة والتحول الرقمي.