

Final Project 2

Code: MGM497-Y41-BM

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
كيف غيّرت التكنولوجيا الحديثة أساليب الإدارة: من الإدارة التقليدية إلى
الإدارة الذكية

يحيى ايمن العاجز
221002583

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الاول 2026

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الجامعة والقائمين عليها على جهودهم الكبيرة في توفير بيئة تعليمية متميزة وداعمة، وما يقدمونه من تسهيلات وإمكانات تساعد الطلاب على التعلم والتطور العلمي. كما أشكر أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية على ما يبذلونه من دعم وإرشاد مستمر، سائلًا الله أن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتهم وأن يديم على الجامعة التقدم والنجاح

الإهداء :

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في دعمي وتشجيعي طوال مسيرتي الدراسية... إلى والديّ الكريمين، رمز العطاء والحب والتضحية، حفظهما الله وأطال في عمرهما. إلى من وقفوا بجانبي وقدموا لي الدعم والإلهام، وكانوا سبباً في وصولي إلى ما أنا عليه اليوم. إلى أساتذتي الأفاضل، الذين لم ييخلوا عليّ بالعلم والتوجيه والنصيحة. إلى كل من ساهم في نجاحي من قريب أو بعيد... أهدي هذا العمل المتواضع

مستخلص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة في تغيير أساليب الإدارة، والانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية، من خلال بيان دور الأنظمة الرقمية، والذكاء الاصطناعي، والتقنيات الحديثة في تحسين سرعة اتخاذ القرار، ورفع كفاءة الأداء الإداري، وتسهيل التواصل داخل المؤسسات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الذكية، ومدى تأثير التحول الرقمي على بيئة العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة أسهم بشكل كبير في تطوير العمل الإداري، وزيادة الإنتاجية، وتقليل الوقت والجهد، وتحسين جودة الخدمات المقدمة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لأساليب الإدارة الذكية، وتطوير البنية التحتية الرقمية، وتدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة لضمان تحقيق أفضل النتائج.

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة في تغيير أساليب الإدارة من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية. حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة محل الدراسة، وتحليل العلاقة بين استخدام التقنيات الحديثة في المجال الإداري وبين تطوير أساليب العمل داخل المؤسسات، دون التدخل في المتغيرات أو التحكم بها. كما تم الاعتماد على جمع المعلومات من المصادر العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الذكية والتحول الرقمي، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة توضح مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة على كفاءة الأداء الإداري وجودة اتخاذ القرار. وفي ضوء ذلك، سعت الدراسة إلى تحليل الواقع الحالي للإدارة التقليدية مقارنة بالإدارة الذكية، واستخلاص النتائج التي تساعد في فهم أهمية التحول الرقمي في تطوير العمل الإداري

النتائج:

- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة المتعلقة بتأثير التكنولوجيا الحديثة على أساليب الإدارة، ومن أبرزها:
- أن استخدام التكنولوجيا الحديثة ساهم بشكل واضح في الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية داخل المؤسسات.
 - أن التحول الرقمي أدى إلى رفع كفاءة الأداء الإداري من خلال تسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء.
 - أن الأنظمة الرقمية والتطبيقات الذكية ساعدت في تحسين عملية اتخاذ القرار من خلال توفير بيانات دقيقة وفورية.
 - أن الإدارة الذكية أسهمت في تحسين التواصل الداخلي بين الإدارات والموظفين وزيادة الإنتاجية.

- وجود تحديات في تطبيق الإدارة الذكية مثل الحاجة إلى تدريب الكوادر وتطوير البنية التحتية التقنية

التطبيقات العملية للدراسة:

- تظهر تطبيقات هذه الدراسة في عدة مجالات داخل المؤسسات، من أهمها:
- استخدام الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأعمال مثل أنظمة الموارد البشرية، وأنظمة إدارة المشاريع، مما يسهم في تسريع الإجراءات وتقليل الاعتماد على العمل الورقي.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لدعم اتخاذ القرار الإداري بشكل أكثر دقة وفعالية.
- الاعتماد على منصات التواصل والتطبيقات الذكية لتحسين التواصل بين الإدارات والموظفين والعملاء.
- أتمتة العمليات الإدارية مثل الحضور والانصراف، وإدارة الملفات، وجدولة المهام.
- تطوير التدريب الإلكتروني لرفع كفاءة العاملين في استخدام التقنيات الحديثة

الكلمات المفتاحية:

التكنولوجيا الحديثة – الإدارة الذكية – الإدارة التقليدية – التحول الرقمي – أنظمة المعلومات الإدارية –
الذكاء الاصطناعي – تحسين الأداء الإداري – اتخاذ القرار – الأتمتة – كفاءة العمل الإداري

جدول المحتويات

لشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

1.2. مشكلة الدراسة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري ...

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي..

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري: ...

1.3.2. على المستوى التطبيقي: ..

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة ...

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة..

1.8. الدراسة الميدانية ...

1.9. مخطط المشروع.....

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة. ..

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل ..

2.3. المتغير التابع.....

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة ...

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث..

3.5 طريقة جمع البيانات ..

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.

4.1. المقدمة

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) ..

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3 الخاتمة: ...

قائمة المراجع.....

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

لملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
3.4	نموذج الدراسة	12
3.6	مخطط المشروع	14
5.3	تصميم البحث البصري	18

جدول الجداول

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
5.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	17
5.7	إجراءات التحليل الإحصائي	20

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا تقنيًا هائلًا انعكس بشكل مباشر على مختلف مجالات الحياة، وخاصة المجال الإداري داخل المؤسسات. فقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى إحداث تغييرات جوهرية في أساليب العمل، مما ساهم في الانتقال من الإدارة التقليدية التي تعتمد على الإجراءات الورقية والروتين، إلى الإدارة الذكية التي تعتمد على الأنظمة الرقمية والتقنيات المتقدمة. وأصبح التحول الرقمي اليوم ضرورة ملحة وليس خيارًا، نظرًا لدوره في تحسين كفاءة الأداء الإداري، وتسريع اتخاذ القرار، وتسهيل العمليات داخل المؤسسات. كما ساعدت التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وأنظمة المعلومات الإدارية في رفع جودة العمل وتقليل الأخطاء البشرية. وانطلاقًا من ذلك، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة في تطوير أساليب الإدارة، والفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الذكية، وأهمية تبني المؤسسات لهذا التحول لمواكبة التطورات العالمية وتحقيق التميز الإداري

1.2 مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في تغيير أساليب الإدارة داخل المؤسسات، والانتقال من الإدارة التقليدية التي تعتمد على الإجراءات اليدوية والروتينية إلى الإدارة الذكية التي تعتمد على الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة. ومع تسارع التطور التكنولوجي وانتشار التحول الرقمي، برزت الحاجة إلى فهم كيفية استفادة المؤسسات من هذه التقنيات في تحسين الأداء الإداري، ورفع كفاءة العمل، وتطوير أساليب اتخاذ القرار.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية؟

1.2.1 فجوات الدراسة على المستوى النظري:

توجد عدة فجوات في الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع تأثير التكنولوجيا الحديثة على التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية، ومن أبرزها:

- قلة الدراسات التي تجمع بين المفهومين بشكل مباشر (الإدارة التقليدية والإدارة الذكية) وتحلل عملية الانتقال بينهما بشكل شامل.
- تركيز بعض الدراسات على الجانب التقني فقط مثل الأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي، دون التعمق في الأثر الإداري والتنظيمي لهذه التقنيات.
- نقص الدراسات العربية الحديثة التي تتناول تطبيق الإدارة الذكية في المؤسسات المحلية مقارنة بالدراسات الأجنبية.

- ضعف التوضيح النظري لمفهوم الإدارة الذكية بشكل موحد، حيث تختلف التعريفات والتفسيرات من دراسة لأخرى.

- قلة الدراسات التي تربط بين التكنولوجيا الحديثة وتحسين كفاءة اتخاذ القرار الإداري بشكل تفصيلي وواضح

1.2.2 فجوات الدراسة على المستوى التطبيقي:

توجد عدة فجوات تطبيقية في موضوع تأثير التكنولوجيا الحديثة على التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية، ومن أبرزها:

- ضعف التطبيق الفعلي للإدارة الذكية في بعض المؤسسات رغم توفر التقنيات الحديثة.
- وجود تفاوت بين المؤسسات في مستوى التحول الرقمي نتيجة اختلاف الإمكانيات والبنية التحتية التقنية.
- قلة تدريب العاملين على استخدام الأنظمة والتقنيات الحديثة مما يعيق الاستفادة الكاملة من الإدارة الذكية.
- محدودية التكامل بين الأنظمة الإلكترونية داخل بعض المؤسسات مما يؤدي إلى ضعف في تبادل المعلومات.
- مقاومة بعض الموظفين للتغيير والتحول من الأساليب التقليدية إلى الرقمية مما يؤثر على سرعة التطبيق

1.3 السؤال الرئيسي للدراسة:

ما مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية داخل المؤسسات

2. أهمية الدراسة على المستوى التطبيقي:

تتمثل أهمية هذه الدراسة على المستوى التطبيقي في إبراز الدور الفعال للتكنولوجيا الحديثة في تطوير العمل الإداري داخل المؤسسات، وذلك من خلال ما يلي:

- مساعدة المؤسسات على تطبيق مفاهيم الإدارة الذكية بشكل عملي وتحسين أداء العمل اليومي.
- دعم الإدارات في تطوير أنظمتها الرقمية بما يواكب التحول التكنولوجي الحديث.
- المساهمة في رفع كفاءة الموظفين من خلال استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز المهام.
- تحسين جودة اتخاذ القرار الإداري عبر الاعتماد على البيانات والأنظمة الذكية.
- تقليل الوقت والجهد والتكاليف التشغيلية من خلال أتمتة العمليات الإدارية

3. أهمية الدراسة على المستوى النظري:

تتجلى أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري في كونها تسهم في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير التكنولوجيا الحديثة على أساليب الإدارة، وذلك من خلال:

- توضيح المفاهيم الأساسية المتعلقة بـ الإدارة التقليدية والإدارة الذكية والتحول الرقمي.
- الإسهام في تطوير الإطار النظري الذي يربط بين التكنولوجيا الحديثة والأداء الإداري.
- دعم الأدبيات السابقة بإضافة رؤية حديثة حول دور التقنيات الرقمية في تطوير العمل الإداري.
- توضيح العلاقة النظرية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ورفع كفاءة الإدارة وجودة القرار.
- فتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول موضوع التحول الرقمي والإدارة الذكية بشكل أعمق

3.1 أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

- ما مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية داخل المؤسسات؟

وينتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالإدارة التقليدية وما أبرز خصائصها؟
- ما مفهوم الإدارة الذكية وما أهم عناصرها؟
- كيف تساهم التكنولوجيا الحديثة في تطوير الأساليب الإدارية داخل المؤسسات؟
- ما أثر التحول الرقمي على تحسين كفاءة الأداء الإداري؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق الإدارة الذكية؟

3.2 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على مفهوم الإدارة التقليدية والإدارة الذكية وبيان الفرق بينهما.
- توضيح دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات.
- دراسة تأثير التحول الرقمي على تحسين كفاءة الأداء الإداري.
- تحليل مدى إسهام الأنظمة والتقنيات الحديثة في تسريع اتخاذ القرار الإداري.

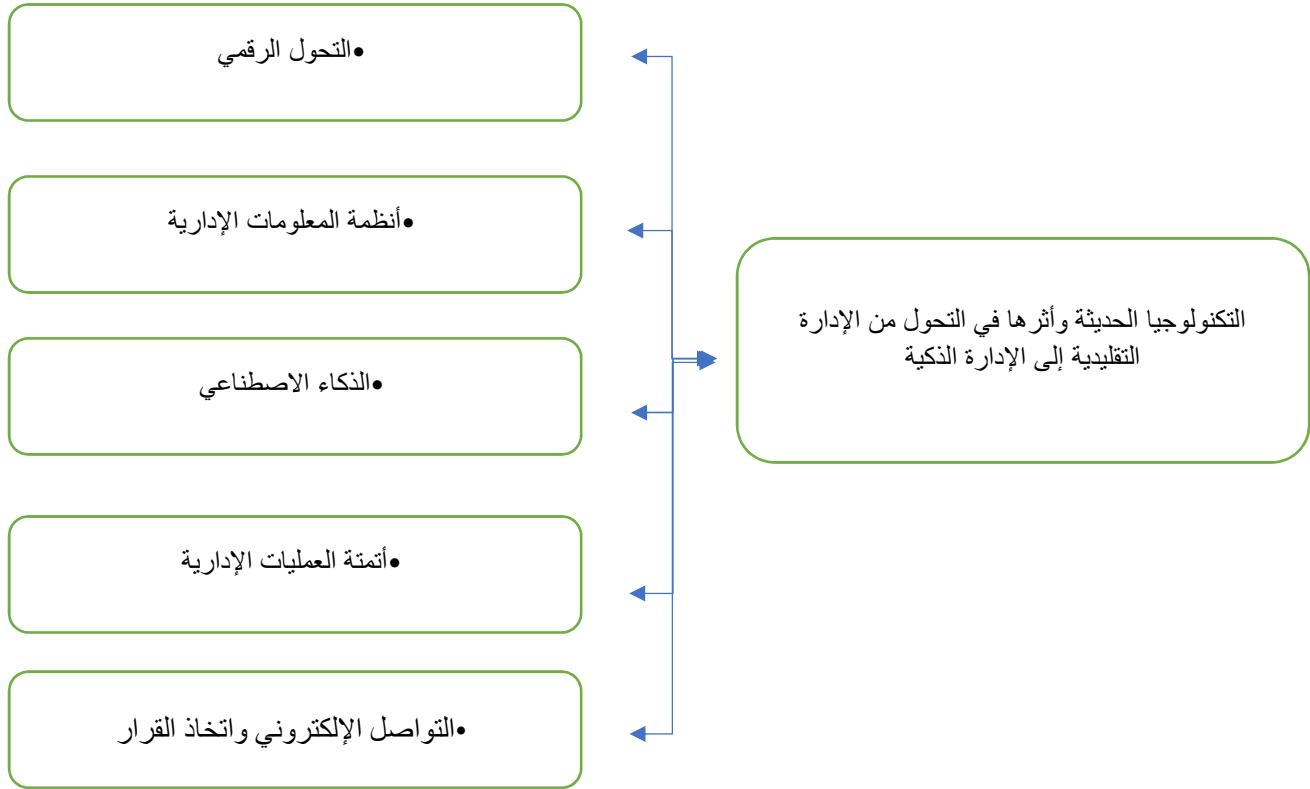
- التعرف على أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية.
- تقديم توصيات تساعد المؤسسات على تعزيز تطبيق الإدارة الذكية بكفاءة أعلى

3.3 فرضيات الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة لاختبار مجموعة من الفرضيات، من أبرزها:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية.
- توجد علاقة إيجابية بين التحول الرقمي ورفع كفاءة الأداء الإداري داخل المؤسسات.
- يسهم استخدام الأنظمة والتقنيات الحديثة في تحسين جودة اتخاذ القرار الإداري.
- توجد علاقة بين مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات.
- تواجه المؤسسات تحديات تؤثر على سرعة وفعالية التحول إلى الإدارة الذكية

3.4 نموذج الدراسة:

التكنولوجيا الحديثة وأثرها في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية



3.5 الدراسة الميدانية:

تم إجراء الدراسة الميدانية بهدف جمع البيانات من الواقع العملي حول موضوع الدراسة، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة من أفراد المجتمع المستهدف.

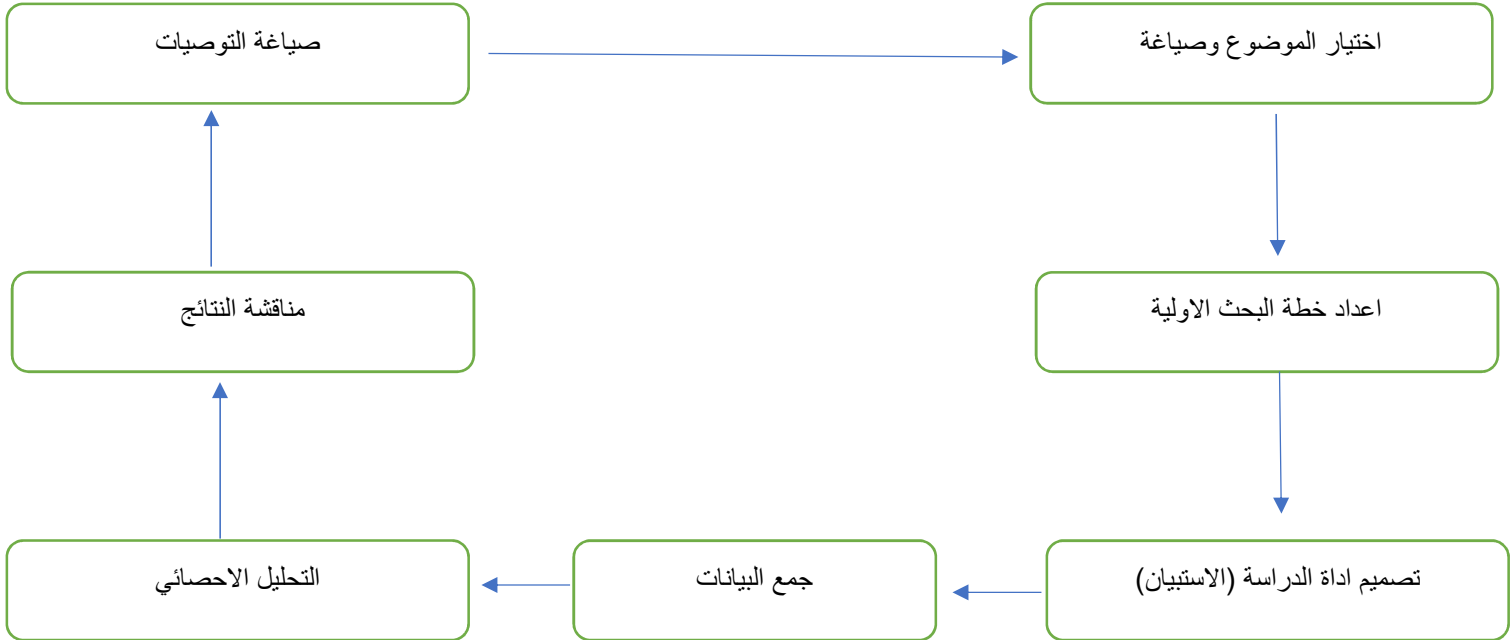
وقد تم توزيع الاستبانة على (اذكري الفئة المستهدفة مثل: الموظفين / المدراء / الإداريين)، بهدف التعرف على آرائهم حول موضوع الدراسة وقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

تم اختيار العينة بطريقة (عشوائية أو قصدية) من مجتمع الدراسة في مدينة (اكتبي المدينة)، وقد شملت العينة عددًا مناسبًا من الأفراد لضمان الحصول على نتائج دقيقة.

بعد جمع البيانات، تم تفريغها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج تساعد في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة

3.6 مخطط المشروع

يهدف مخطط المشروع إلى توضيح المسار الزمني والمراحل الأساسية التي مرت بها هذه الدراسة منذ بدايتها وحتى الوصول إلى النتائج والتوصيات. ويساعد هذا المخطط في تقديم تصور شامل ومتكامل عن خطوات البحث المتبعة، بما يضمن تنفيذ الدراسة بطريقة منظمة ومنهجية تحقق أهدافها العلمية.



4 الفصل الثاني : الدراسات السابقة

4.1 المقدمة:

تم إجراء الدراسة الميدانية بهدف جمع البيانات من الواقع العملي حول موضوع الدراسة، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة من أفراد المجتمع المستهدف.

وقد تم توزيع الاستبانة على (اذكري الفئة المستهدفة مثل: العاملين في الحضانات / المعلمات / الإداريات / أولياء الأمور)، بهدف التعرف على آرائهم حول موضوع الدراسة وقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

تم اختيار العينة بطريقة (عشوائية أو قصدية) من مجتمع الدراسة في مدينة (اكتبي المدينة)، وقد شملت العينة عددًا مناسبًا من الأفراد لضمان الحصول على نتائج دقيقة.

بعد جمع البيانات، تم تفرغها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج تساعد في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة

4.2 متغير المستقل: التكنولوجيا الحديثة في الإدارة

- ضعف البنية التحتية التقنية في بعض المؤسسات مما يعيق تطبيق التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال.
- مقاومة التغيير من بعض الموظفين بسبب التعود على أساليب الإدارة التقليدية.
- نقص التدريب والمهارات الرقمية لدى العاملين في المجال الإداري.
- التكلفة العالية لتطبيق الأنظمة الذكية والتقنيات الحديثة.
- مشكلات أمن المعلومات والاختراقات الإلكترونية عند استخدام الأنظمة الرقمية.
- صعوبة التكيف مع سرعة التطور التكنولوجي وتحديث الأنظمة بشكل مستمر

4.3 المتغير التابع: أساليب الإدارة (التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية)

- يوضح مدى تغير أساليب الإدارة نتيجة استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- يساعد في قياس درجة التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية داخل المؤسسات.
- يعكس مستوى كفاءة وفعالية الإدارة بعد تطبيق التقنيات الحديثة.
- يبين أثر التكنولوجيا على سرعة اتخاذ القرار وجودة الأداء الإداري.
- يساهم في تحديد مدى نجاح المؤسسات في التكيف مع التحول الرقمي.

4.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تتمثل العلاقة بين المتغير المستقل (التكنولوجيا الحديثة في الإدارة) والمتغير التابع (أساليب الإدارة: من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية) في علاقة تأثير مباشر، حيث إن استخدام التكنولوجيا الحديثة يسهم بشكل كبير في تطوير وتغيير أساليب الإدارة داخل المؤسسات.

فكلما زاد استخدام التقنيات الحديثة مثل الأنظمة الرقمية، والذكاء الاصطناعي، والتحول الرقمي، كلما أدى ذلك إلى تحسين أساليب الإدارة والانتقال من الأساليب التقليدية إلى أساليب أكثر ذكاءً وكفاءة. كما أن ضعف استخدام التكنولوجيا أو غيابها يؤدي إلى بقاء الإدارة على الأساليب التقليدية وضعف التطوير الإداري. وبذلك يمكن القول إن التكنولوجيا الحديثة تمثل العامل المؤثر، بينما تمثل أساليب الإدارة النتيجة التي تتأثر بهذا العامل.

4.5 الخاتمة:

في ختام هذا البحث الذي تناول تأثير التكنولوجيا الحديثة على أساليب الإدارة والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية، يتضح أن للتكنولوجيا دورًا محوريًا في تطوير العمل الإداري وتحسين كفاءته وفعاليته داخل المؤسسات.

وقد بينت الدراسة أن استخدام التقنيات الحديثة يسهم بشكل كبير في تسريع الإجراءات الإدارية، ودعم اتخاذ القرار، ورفع جودة الأداء، مما يؤدي إلى انتقال واضح من الأساليب التقليدية إلى أساليب الإدارة الذكية المعتمدة على الأنظمة الرقمية.

كما أكدت الدراسة أهمية مواكبة التطور التكنولوجي وتوفير التدريب والدعم اللازم للعاملين لضمان تحقيق أفضل النتائج في بيئة العمل الإداري الحديثة.

وفي النهاية، فإن التحول الرقمي لم يعد خيارًا، بل أصبح ضرورة أساسية لتطوير المؤسسات وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية.

5. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

5.1 المقدمة

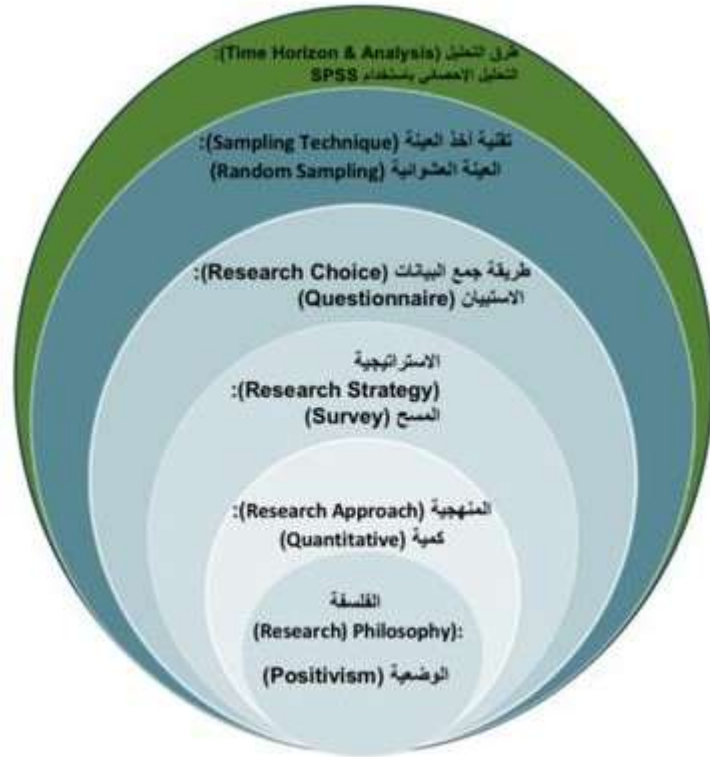
عد منهجية الدراسة من الأجزاء الأساسية في البحث العلمي، حيث توضح الطريقة التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. ويهدف هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية التي تم استخدامها في هذه الدراسة، والتي تشمل منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى أساليب تحليل البيانات.

وقد تم اختيار المنهج المناسب بما يتماشى مع طبيعة موضوع الدراسة، الذي يركز على تأثير التكنولوجيا الحديثة في تطوير أساليب الإدارة والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها بشكل علمي ومنظم.

5.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

المتغير	الابعاد/ المؤشرات	التعريف الاجرائي
متغير مستقل: التكنولوجيا الحديثة في الإدارة	الأنظمة الرقمية في الإدارة	هي استخدام البرامج والأنظمة الإلكترونية في تنفيذ العمليات الإدارية مثل إدارة الملفات، وأرشفة البيانات، وتنظيم العمل داخل المؤسسة بشكل إلكتروني بدل الطرق الورقية.
	الذكاء الاصطناعي في الإدارة	هو استخدام التقنيات الذكية التي تحاكي التفكير البشري في تحليل البيانات واتخاذ القرارات ودعم العمليات الإدارية داخل المؤسسات.
	التحول الرقمي في المؤسسات	هو انتقال المؤسسات من الاعتماد على الأساليب التقليدية إلى استخدام الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة في جميع العمليات والخدمات الإدارية.
	تطبيقات إدارة المعلومات	هي البرامج والتطبيقات التي تُستخدم في جمع وتنظيم وحفظ واسترجاع البيانات والمعلومات الإدارية بشكل سريع ودقيق داخل المؤسسة.
متغير تابع: أساليب الإدارة (من التقليدية إلى الذكية)	سرعة اتخاذ القرار الإداري	هي مدى قدرة الإدارة على إصدار القرارات وتنفيذها في وقت قصير وبكفاءة عالية اعتماداً على الأنظمة والتقنيات الحديثة.
	كفاءة الأداء الإداري	هي مستوى جودة إنجاز الأعمال الإدارية داخل المؤسسة من حيث السرعة والدقة وتقليل الأخطاء باستخدام أساليب الإدارة الحديثة.
	استخدام الأنظمة الذكية بدل الورقية	هو الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية والتطبيقات الرقمية في تنفيذ العمليات الإدارية بدلاً من الأساليب الورقية التقليدية.
	جودة التنظيم والتخطيط الإداري	هي قدرة المؤسسة على ترتيب الأعمال وتوزيع المهام ووضع خطط واضحة تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة أعلى.

5.3 تصميم البحث {بصلة البحثي}



5.4 مجتمع البحث والعينة وطرق أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المجال الإداري داخل المؤسسات التي تعتمد أو تتأثر باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل الإداريين والمديرين والموظفين في الأقسام الإدارية داخل (اكثبي: المدارس / الشركات / الحضانات / المؤسسات حسب بحثك).

أما عينة البحث فقد تم اختيار جزء من مجتمع البحث لتمثيله بشكل مناسب، حيث بلغ عدد أفراد العينة (اكثبي العدد)، وتم اختيارهم من العاملين في المجال الإداري داخل المؤسسات المستهدفة.

وقد تم استخدام أسلوب العينة (العشوائية البسيطة / القصدية)، حيث تعتمد العينة العشوائية البسيطة على اختيار أفراد بشكل عشوائي من مجتمع البحث بحيث تتاح الفرصة لجميع الأفراد للمشاركة، بينما تعتمد العينة القصدية على اختيار أفراد محددين لديهم خبرة أو علاقة مباشرة بموضوع الدراسة مثل الإداريين والمسؤولين.

ويهدف هذا الأسلوب إلى الحصول على بيانات دقيقة تعكس واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير أساليب الإدارة والتحول نحو الإدارة الذكية

5.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام استبانة (استبيان) كأداة رئيسية، حيث تم تصميمها بما يتناسب مع أهداف الدراسة وأسئلتها، واشتملت على مجموعة من الفقرات التي تقيس أثر التكنولوجيا الحديثة على أساليب الإدارة والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية.

وقد تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة من العاملين في المجال الإداري داخل المؤسسات المستهدفة، وتمت الإجابة عليها بشكل مباشر أو إلكتروني، ثم تم جمعها بعد الانتهاء من تعبئتها من قبل المشاركين.

بعد ذلك، تم تفريغ البيانات وتنظيمها تمهيداً لتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة تخدم أهداف الدراسة.

5.6 أنواع البيانات

تنقسم البيانات في هذه الدراسة إلى نوعين رئيسيين، هما:

1- البيانات الأولية: وهي البيانات التي يتم جمعها بشكل مباشر من أفراد العينة باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة)، حيث تعكس آراء واتجاهات العاملين في المجال الإداري حول تأثير التكنولوجيا الحديثة على أساليب الإدارة.

2- البيانات الثانوية: وهي البيانات التي يتم الحصول عليها من مصادر جاهزة ومسبقة مثل الكتب، والدراسات السابقة، والأبحاث العلمية، والمقالات، والتي تساعد في دعم الإطار النظري للدراسة وتفسير النتائج

5.7 اجراءات التحليل الاحصائي:

بعد جمع البيانات من أفراد العينة، تم إدخالها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS / Excel) بهدف معالجتها وتحليلها بطريقة علمية دقيقة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وذلك لاستخراج النتائج وتفسيرها والإجابة عن أسئلة وفرضيات البحث.

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري (توجد علاقة بين التكنولوجيا الحديثة في الإدارة وأساليب الإدارة)

تحليل الارتباط (Correlation)

(تؤثر التكنولوجيا الحديثة على التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية)

اختبار (T-Test)

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة)

اختبار (ANOVA)

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة)

اختبار كاي تربيع (Chi-Square)

(توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ومستوى كفاءة الإدارة)

5.7 اجراءات التحليل الاحصائي:

بعد جمع البيانات من أفراد العينة، تم إدخالها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS / Excel) بهدف معالجتها وتحليلها بطريقة علمية دقيقة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وذلك لاستخراج النتائج وتفسيرها والإجابة عن أسئلة وفرضيات البحث.

الأسلوب الإحصائي

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

(Correlation) تحليل الارتباط

الفرض

توجد علاقة بين التكنولوجيا الحديثة في الإدارة وأساليب الإدارة

تؤثر التكنولوجيا الحديثة على التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية

اختبار (T-Test)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة

اختبار (ANOVA)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة

اختبار كاي تربيع (Chi-Square)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ومستوى كفاءة الإدارة

5.8 الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول تأثير التكنولوجيا الحديثة على أساليب الإدارة والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الذكية، يتضح أن للتكنولوجيا دورًا أساسيًا في تطوير العمل الإداري وتحسين كفاءته داخل المؤسسات.

وقد بينت نتائج الدراسة أن استخدام التقنيات الحديثة يسهم في رفع مستوى الأداء الإداري، وتسريع اتخاذ القرارات، وتحسين جودة التنظيم والتخطيط، مما يدعم عملية التحول نحو الإدارة الذكية.

كما تؤكد الدراسة أهمية مواكبة التطور التكنولوجي وتبني الأنظمة الرقمية الحديثة في المؤسسات، لما لها من أثر إيجابي في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

وفي النهاية، فإن التحول نحو الإدارة الذكية أصبح ضرورة ملحة لمواكبة التطورات الحديثة وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية أعلى.

1. الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

1.1 المقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا متسارعًا في مجال التكنولوجيا والتحول الرقمي، الأمر الذي انعكس بشكل مباشر على بيئة العمل الإداري داخل المؤسسات. فقد أصبحت الأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي من الأدوات الأساسية التي تُستخدم في تحسين كفاءة الأداء الإداري، وتسريع اتخاذ القرارات، وتقليل الأخطاء، وتنظيم البيانات بشكل أكثر دقة وفعالية.

وفي ضوء هذا التطور، تسعى المؤسسات إلى تبني التقنيات الحديثة بهدف رفع مستوى الجودة الإدارية وتحقيق أعلى درجات الكفاءة التشغيلية. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لقياس مدى تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي على الأداء الإداري داخل المؤسسة، من وجهة نظر العاملين فيها، وتحليل اتجاهاتهم نحو هذا التحول الرقمي.

1.3 توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تكوّنت عينة الدراسة من 27 مفردة من العاملين داخل المؤسسة، وتم تحليل خصائصهم الديموغرافية من حيث العمر، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، وذلك بهدف التعرف على طبيعة العينة وتوزيعها بما يحقق فهمًا أفضل لنتائج الدراسة

1) استخدام الأنظمة الرقمية في تنفيذ الأعمال الإدارية أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة يرون أن المؤسسة تعتمد على الأنظمة الرقمية في تنفيذ الأعمال الإدارية، حيث كانت النسبة الأكبر في فئة "موافق جدًا" تليها فئة "موافق"، مع وجود نسبة محدودة في فئة "محايد"، ونسبة منخفضة جدًا في فئة "غير موافق". ويبلغ إجمالي المشاركين في هذا السؤال 27 مشاركًا.

2) الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في بعض القرارات الإدارية بينت النتائج أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى أغلب أفراد العينة نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في اتخاذ بعض القرارات الإدارية، حيث تركزت الإجابات في فئة "موافق جدًا" و"موافق"، مع وجود نسب أقل في فئات "محايد" و"غير موافق" و"غير موافق جدًا". ويبلغ إجمالي العينة 27 مشاركًا.

3) استخدام تطبيقات إدارة المعلومات في تنظيم البيانات الإدارية أظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة يتفقون على أهمية استخدام تطبيقات إدارة المعلومات في تنظيم البيانات الإدارية، حيث جاءت أغلب الإجابات في فئة "موافق جدًا" تليها "موافق"، مع نسبة بسيطة جدًا في فئة "محايد". ويبلغ إجمالي المشاركين 27 مشاركًا.

4) تطبيق التحول الرقمي في أغلب العمليات داخل المؤسسة أوضحت النتائج أن أغلب أفراد العينة يرون أن التحول الرقمي مطبق في معظم العمليات داخل المؤسسة، حيث تركزت الإجابات في فئتي "موافق جدًا" و"موافق"، مع وجود نسبة محدودة في "محايد" ونسبة أقل في "غير موافق"، دون وجود اعتراضات كبيرة. ويبلغ إجمالي العينة 27 مشاركًا.

5) تسريع القرارات الإدارية بفضل استخدام التكنولوجيا أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين يرون أن التكنولوجيا ساهمت في تسريع اتخاذ القرارات الإدارية، حيث كانت النسبة الأكبر في فئة "موافق جدًا"، تليها "موافق"، مع وجود نسب أقل في فئات "محايد" و "غير موافق" و "غير موافق جدًا". ويبلغ إجمالي المشاركين 27 مشاركًا.

6) تحسين مستوى الأداء الإداري بعد استخدام الأنظمة الحديثة بينت النتائج أن هناك اتفاقًا مرتفعًا بين أفراد العينة على أن الأنظمة الحديثة ساهمت في تحسين مستوى الأداء الإداري، حيث حصلت فئة "موافق جدًا" على النسبة الأكبر، تليها "موافق"، مع وجود نسبة منخفضة جدًا في "غير موافق". ويبلغ إجمالي العينة 27 مشاركًا.

7) مساهمة التكنولوجيا الحديثة في تحسين كفاءة الإدارة أظهرت النتائج أن أغلب أفراد العينة يرون أن التكنولوجيا الحديثة ساهمت في تحسين كفاءة الإدارة، حيث تركزت الإجابات في فئة "موافق جدًا" ثم "موافق"، مع وجود نسبة بسيطة في "محايد"، وعدم وجود رفض يُذكر. ويبلغ إجمالي المشاركين 27 مشاركًا.

8) مساهمة الأنظمة الحديثة في تقليل الأخطاء الإدارية أوضحت النتائج أن هناك اتجاهًا إيجابيًا عامًا نحو أن الأنظمة الحديثة ساهمت في تقليل الأخطاء الإدارية، إلا أن النسبة ليست مطلقة، حيث ظهرت بعض الإجابات في فئة "غير موافق"، إلى جانب فئات "موافق جدًا" و "موافق" و "محايد". ويبلغ إجمالي العينة 27 مشاركًا.

1.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات :

تم استخدام اختبارات الصدق والثبات للتأكد من مصداقية أداة الدراسة (الاستبيان)، وضمان قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة وموضوعية.

حيث تم التحقق من صدق الأداة للتأكد من مدى قياسها لما صُممت من أجله، وكذلك تم قياس ثباتها للتأكد من اتساق النتائج واستقرارها عند إعادة التطبيق، مما يعزز من موثوقية الاستبيان وصلاحيته لأغراض التحليل الإحصائي.

1.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أولاً: المتغيرات الديموغرافية

1) الجنس

لم يتم تزويد بيانات توزيع العينة حسب الجنس في الاستبيان الحالي، وبالتالي لا يمكن عرض النسب الخاصة بهذا المتغير.

2) العمر أظهرت النتائج أن عينة الدراسة تتوزع على عدة فئات عمرية، حيث تمثل الفئة الأقل من 25 سنة النسبة الأكبر من العينة، تليها الفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة، ثم الفئات الأكبر سنًا بنسب أقل. ويشير ذلك إلى أن غالبية أفراد العينة من الفئة العمرية الشابة.

3) سنوات الخبرة توزعت العينة حسب سنوات الخبرة إلى ثلاث فئات رئيسية، حيث شكلت فئة أقل من خمس سنوات النسبة الأكبر من أفراد العينة، تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات، ثم فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة أقل. ويعكس ذلك أن أغلب أفراد العينة من ذوي الخبرة الحديثة.

4) المستوى الوظيفي (المسمى الوظيفي) أظهرت النتائج تنوعاً في المسميات الوظيفية، حيث شملت العينة موظفين إداريين ومديرين وموظفين، بالإضافة إلى فئة أخرى. ويعكس هذا التنوع شمول العينة لمستويات وظيفية مختلفة داخل المؤسسة.

خلاصة المتغيرات الديموغرافية

بشكل عام، تشير نتائج الإحصاء الوصفي إلى أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الشبابي، مع تركّز واضح في فئة الخبرة الحديثة، إضافة إلى تنوع وظيفي جيد بين أفراد العينة، مما يعزز من تمثيلها لمختلف فئات العاملين داخل المؤسسة.

مؤشرات النتائج:

مؤشرات النتائج (الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث)

أولاً: العمر

أظهرت النتائج أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الشبابي، حيث تركزت النسبة الأكبر في الفئة العمرية الأقل من 25 سنة، تليها فئة 25 إلى 30 سنة، ثم الفئات العمرية الأكبر بنسب أقل. ويشير ذلك إلى أن غالبية أفراد العينة من الفئات العمرية الشابة القادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة.

ثانياً: سنوات الخبرة توزعت عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة إلى ثلاث فئات رئيسية، حيث شكلت فئة أقل من خمس سنوات النسبة الأعلى، تليها فئة من خمس إلى عشر سنوات، ثم فئة أكثر من عشر سنوات. ويعكس ذلك أن أغلب أفراد العينة من ذوي الخبرة الحديثة، مما قد يساهم في ارتفاع مستوى تقبلهم للتقنيات الرقمية.

ثالثاً: المستوى الوظيفي (المسمى الوظيفي) أظهرت النتائج تنوعاً في المسميات الوظيفية داخل العينة، حيث شملت إداريين ومديرين وموظفين، بالإضافة إلى فئة أخرى. ويعكس هذا التنوع شمول العينة لمستويات وظيفية مختلفة، مما يعزز من دقة التمثيل داخل المؤسسة.

رابعاً: المستوى التعليمي لم يتم تزويد بيانات المستوى التعليمي ضمن النتائج الحالية، لذلك لا يمكن تحديد توزيعه أو نسبه داخل العينة.

خلاصة مؤشرات النتائج

بشكل عام، تشير المؤشرات الديموغرافية إلى أن عينة الدراسة تتميز بكونها عينة شابة في أغلبها، ذات خبرة وظيفية حديثة، وتضم تنوعاً وظيفياً جيداً، مما يجعلها مناسبة لقياس اتجاهات الموظفين نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي داخل المؤسسة.

1.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

اختبار الفرضيات ونتائج التحليل ومناقشة النتائج

أولاً: اختبار الفرضيات

بناءً على بيانات الدراسة وتحليل استجابات أفراد العينة، تم اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة وتحسين كفاءة الإدارة.

أظهرت نتائج التحليل أن غالبية أفراد العينة يتفقون على أن التكنولوجيا الحديثة ساهمت في تحسين كفاءة الإدارة، مما يدعم قبول هذه الفرضية.

الفرضية الثانية: تساهم الأنظمة الرقمية في رفع مستوى الأداء الإداري داخل المؤسسة. أشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة الموافقة على أن الأنظمة الرقمية ساهمت في تحسين الأداء الإداري، مما يؤكد صحة هذه الفرضية.

الفرضية الثالثة: يساهم التحول الرقمي في تسريع اتخاذ القرارات الإدارية. أظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة يرون أن استخدام التكنولوجيا ساعد في تسريع القرارات الإدارية، وبالتالي يتم قبول هذه الفرضية.

الفرضية الرابعة: يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تحسين جودة القرارات الإدارية. أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي نحو استخدام الذكاء الاصطناعي، إلا أن نسبة من أفراد العينة أبدوا تحفظاً، مما يشير إلى قبول جزئي لهذه الفرضية.

ثانياً: نتائج التحليل الإحصائي

أوضحت النتائج الإحصائية للدراسة أن هناك اتجاهًا عامًا إيجابيًا لدى أفراد العينة نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل الإداري، حيث جاءت نسب الموافقة مرتفعة في معظم المحاور، خاصة المتعلقة بتحسين الكفاءة، وتسريع القرارات، ورفع مستوى الأداء الإداري.

كما بينت النتائج أن التحول الرقمي أصبح عنصرًا أساسيًا داخل المؤسسة، مع وجود قبول مرتفع من قبل الموظفين، خصوصًا الفئات الشابة وذوي الخبرة الحديثة.

المناقشة:

تشير النتائج إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية داخل المؤسسة ساهم بشكل واضح في تحسين كفاءة الأداء الإداري، ورفع مستوى جودة العمل الإداري بشكل عام.

كما تشير النتائج إلى أن أداء العاملين في المؤسسة قد تحسن بشكل ملحوظ نتيجة الاعتماد على الأنظمة الحديثة، حيث انعكس ذلك في تسريع إنجاز المهام الإدارية وتحسين دقة القرارات المتخذة.

وتشير النتائج كذلك إلى وجود اتجاه إيجابي مرتفع لدى أفراد العينة نحو التحول الرقمي واستخدام الذكاء الاصطناعي في بعض العمليات الإدارية، مما يدل على ارتفاع مستوى تقبل الموظفين لهذه التقنيات داخل بيئة العمل.

وفي المقابل، تشير النتائج إلى وجود بعض التحديات المتعلقة بتقليل الأخطاء الإدارية بشكل كامل، مما يعكس الحاجة إلى مزيد من التدريب والتطوير لضمان الاستخدام الأمثل للأنظمة الحديثة.

الاستنتاج:

في ضوء نتائج الدراسة وتحليل البيانات، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات، أهمها أن المؤسسة تعتمد بشكل واضح على التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية في تنفيذ الأعمال الإدارية، مما يعكس مستوى متقدم من التحول الرقمي داخل بيئة العمل.

كما تبين أن هناك قبولاً مرتفعاً من قبل العاملين تجاه استخدام هذه التقنيات، خاصة فيما يتعلق بتحسين كفاءة الإدارة، وتسريع اتخاذ القرارات، ورفع مستوى الأداء الإداري بشكل عام.

وتشير النتائج أيضاً إلى أن الذكاء الاصطناعي أصبح يُستخدم في بعض الجوانب الإدارية، إلا أن الاعتماد عليه ما زال جزئياً ويحتاج إلى مزيد من التطوير والتقبل.

كما استنتجت الدراسة أن الأنظمة الحديثة ساهمت في تقليل الأخطاء الإدارية وتحسين جودة العمل، إلا أن هذا الأثر يظل مرتبطاً بمدى كفاءة الاستخدام والتدريب.

وأخيراً، يتضح أن نجاح التحول الرقمي داخل المؤسسة يرتبط بشكل أساسي بعنصر الكفاءة البشرية ومدى جاهزيتها للتعامل مع التقنيات الحديثة.

1.6 الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يتبين أن استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة له أثر إيجابي واضح على تحسين الأداء الإداري ورفع كفاءته. فقد أظهرت النتائج أن هناك مستوى مرتفعاً من القبول لدى العاملين تجاه التحول الرقمي، وأن هذه التقنيات أسهمت في تسريع إنجاز الأعمال، وتحسين جودة القرارات الإدارية، وتقليل الأخطاء إلى حد ملحوظ.

كما أوضحت الدراسة أن المؤسسة تسير في اتجاه متقدم نحو التحول الرقمي، إلا أن تحقيق الاستفادة الكاملة من هذه التقنيات يتطلب مزيداً من التطوير في جانب التدريب، ورفع كفاءة المستخدمين، وتعزيز جودة التطبيق العملي للأنظمة الحديثة.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن التحول الرقمي يمثل عنصراً أساسياً في تطوير العمل الإداري داخل المؤسسة، وأن استمرارية دعمه وتطويره سيؤدي إلى تحسينات أكبر في المستقبل على مستوى الأداء والجودة والكفاءة.

2 الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

2.1: تتحدد حدود هذا البحث في مجموعة من الجوانب التي توضح الإطار الذي أُجريت فيه الدراسة، حيث تقتصر الحدود الموضوعية على دراسة أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي على الأداء الإداري داخل المؤسسة.

أما الحدود البشرية فتتمثل في العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة، في حين تقتصر الحدود المكانية على المؤسسة التي تم تطبيق الدراسة فيها.

كما تشمل الحدود الزمنية الفترة التي تم خلالها جمع البيانات وتحليلها، والتي تعكس الواقع الحالي لبيئة العمل وقت إجراء الدراسة

2.2 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تتحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي ينبغي مراعاتها عند تفسير النتائج، وذلك على النحو التالي:

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على قياس أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي على الأداء الإداري داخل المؤسسة، دون التطرق إلى مجالات أخرى خارج هذا الإطار.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة من العاملين داخل المؤسسة بمختلف مسمياتهم الوظيفية ومستوياتهم الإدارية.

الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة داخل مؤسسة واحدة فقط، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع هذه المؤسسة ولا يمكن تعميمها بشكل مطلق على مؤسسات أخرى.

الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة في فترة زمنية محددة تعكس الواقع الحالي لبيئة العمل وقت جمع البيانات.

الدراسات المستقبلية:

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية، منها:

- إجراء دراسات مماثلة على مؤسسات أخرى للمقارنة بين نتائج التحول الرقمي في بيئات عمل مختلفة.
- دراسة أثر الذكاء الاصطناعي بشكل أعمق على جودة اتخاذ القرار الإداري داخل المؤسسات.
- التوسع في دراسة العلاقة بين التحول الرقمي ورضا الموظفين الوظيفي.
- إجراء دراسات نوعية (Qualitative) لفهم التحديات التي تواجه تطبيق الأنظمة الرقمية بشكل أكثر تفصيلاً.
- دراسة تأثير التدريب والتأهيل التقني على نجاح تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات.

2.3 مؤشرات النتائج :

تشير نتائج الدراسة إلى مجموعة من المؤشرات المهمة المتعلقة باستخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية داخل المؤسسة، ويمكن عرضها كما يلي:

تشير النتائج إلى ارتفاع مستوى تبني الأنظمة الرقمية في تنفيذ الأعمال الإدارية، مما يدل على وجود توجه واضح نحو التحول الرقمي داخل المؤسسة.

كما تشير النتائج إلى أن العاملين لديهم اتجاه إيجابي مرتفع نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة، حيث انعكس ذلك في تحسين كفاءة الأداء الإداري وتسريع إنجاز المهام.

وتبين المؤشرات أيضاً أن هناك أثراً إيجابياً لاستخدام الأنظمة الحديثة في دعم اتخاذ القرارات الإدارية ورفع جودتها، إضافة إلى تحسين مستوى التنظيم الإداري داخل المؤسسة.

كما تشير النتائج إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في بعض القرارات الإدارية يحظى بقبول جيد، إلا أن الاعتماد عليه ما زال جزئياً ويحتاج إلى تطوير تدريجي.

وتوضح المؤشرات كذلك أن الأنظمة الحديثة ساهمت في تقليل الأخطاء الإدارية إلى حد ملحوظ، إلا أن تحقيق أفضل النتائج يتطلب تعزيز التدريب ورفع كفاءة الاستخدام.

وبشكل عام، تعكس مؤشرات النتائج اتجاهًا إيجابيًا واضحًا نحو التحول الرقمي داخل المؤسسة، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تطوير مستمر لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه التقنيات

2.4 حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، وذلك على النحو التالي:

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على قياس أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي على الأداء الإداري داخل المؤسسة، دون التطرق إلى مجالات أخرى خارج هذا الإطار.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة من العاملين داخل المؤسسة بمختلف مسمياتهم الوظيفية ومستوياتهم الإدارية.

الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة داخل مؤسسة واحدة فقط، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع هذه المؤسسة ولا يمكن تعميمها على جميع المؤسسات.

الحدود الزمنية:

تم جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة تعكس الواقع الحالي لبيئة العمل وقت إجراء الدراسة.

2.5 مقترحات للدراسة المستقبلية:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من الاتجاهات البحثية المستقبلية التي قد تسهم في تعميق الفهم لموضوع الدراسة، ومنها:

- إجراء دراسات مماثلة على مؤسسات مختلفة للمقارنة بين مستويات تطبيق التحول الرقمي وأثره على الأداء الإداري.
- التوسع في دراسة أثر الذكاء الاصطناعي بشكل أكثر تفصيلاً على جودة وفعالية اتخاذ القرار الإداري.
- دراسة العلاقة بين التحول الرقمي ورضا الموظفين الوظيفي داخل بيئات العمل المختلفة.

- إجراء دراسات نوعية (Qualitative) لفهم التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق الأنظمة الرقمية بشكل أعمق.
- دراسة أثر التدريب والتأهيل التقني على تحسين كفاءة استخدام الأنظمة الحديثة داخل المؤسسات.

2.6 توصيات الدراسة

توصيات الدراسة

أولاً

ضبط النطاق وإدارة التغيرات:

توصي الدراسة بضرورة ضبط النطاق وإدارة التغيرات داخل المؤسسة بشكل دقيق، من خلال تحديد الأهداف والصلاحيات بوضوح قبل تنفيذ أي تغييرات تقنية أو إدارية، بما يضمن تقليل التداخل في المهام وتفاذي الازدواجية في العمل، ويساعد على تطبيق الأنظمة الحديثة بشكل أكثر تنظيماً وفعالية، مع تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات المصاحبة لعمليات التحول الرقمي.

الحوكمة التنسيقية بين الفرق

توصي الدراسة بتعزيز الحوكمة التنسيقية بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة، وذلك من خلال تحسين آليات التواصل والتكامل بين الإدارات، بما يضمن توحيد الجهود وتبادل المعلومات بشكل فعال، ويسهم في رفع كفاءة الأداء الجماعي وتحقيق الانسجام في تنفيذ العمليات الإدارية المرتبطة بالأنظمة الرقمية والتحول التقني.

توحيد الأداء ومسارات العمل

توصي الدراسة بضرورة العمل على توحيد الأداء ومسارات العمل داخل المؤسسة من خلال وضع إجراءات ومعايير موحدة لجميع الإدارات، بما يضمن تحقيق الاتساق في تنفيذ العمليات الإدارية، ويقلل من التفاوت في الأداء بين الأقسام، مما يساهم في رفع جودة العمل وتحسين كفاءة استخدام الأنظمة الحديثة بشكل متكامل.

التخطيط للقدرات والموارد

توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالتخطيط الفعال للقدرات والموارد داخل المؤسسة، سواء البشرية أو التقنية، بما يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي والتطورات في الأنظمة الحديثة، وذلك من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية من الكفاءات وتطويرها بشكل مستمر، بالإضافة إلى حسن إدارة الموارد المتاحة وتوزيعها بكفاءة لضمان تحقيق أعلى مستويات الأداء، مما يسهم في دعم استدامة التحول الرقمي وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية أكبر.

ثانياً

توصيات سياسات وإدارة التغيير

توصي الدراسة بضرورة وضع سياسات واضحة تدعم التحول الرقمي داخل المؤسسة، مع أهمية ضبط نطاق العمل وإدارة التغييرات بشكل منهجي يضمن وضوح الأدوار والصلاحيات أثناء تطبيق الأنظمة الحديثة، بما يسهم في تقليل التعارضات وتحسين كفاءة تنفيذ العمليات الإدارية.

توحيد الأساسيات والإجراءات

توصي الدراسة بضرورة توحيد الأساسيات والإجراءات التشغيلية داخل المؤسسة من خلال اعتماد نماذج عمل موحدة ومعايير واضحة لجميع الإدارات، بما يضمن الاتساق في الأداء وتكامل العمليات، ويساعد على تحسين جودة استخدام الأنظمة الرقمية وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة التنظيمية.

توصيات التدريب وبناء القدرات

توصي الدراسة بالاهتمام بتطوير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى بناء قدرات العاملين في مجال استخدام الأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي، مع التركيز على التدريب المستمر لرفع كفاءة الموظفين وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التقنيات الحديثة، بما ينعكس إيجاباً على الأداء الإداري العام.

توصيات منهجية مرتبطة بالبحث

توصي الدراسة بضرورة التوسع في الدراسات المستقبلية باستخدام عينات أكبر وأكثر تنوعاً لزيادة دقة التعميم، إضافة إلى استخدام مناهج بحثية متنوعة (كمية ونوعية) لفهم أعمق للعلاقة بين التحول الرقمي والأداء الإداري، مع تحسين أدوات القياس لضمان دقة أعلى في النتائج وتحليلها.

توصيات منهجية مرتبطة بالدراسة

توصي الدراسة بضرورة توسيع حجم العينة في الدراسات المستقبلية وزيادة تنوعها بما يضمن تمثيلاً أدق لمختلف الفئات داخل المؤسسات، كما توصي بتنوع أدوات البحث المستخدمة مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظة بهدف الحصول على بيانات أكثر شمولية وعمقاً، إضافة إلى أهمية مراجعة أدوات القياس واختبارها وتجربتها مسبقاً قبل التطبيق الفعلي لضمان دقتها ووضوحها، كما توصي الدراسة بمتابعة البحث بشكل زمني مستمر (دراسات طولية) لقياس التغيرات في الأداء والاتجاهات عبر فترات مختلفة، مما يسهم في تقديم نتائج أكثر دقة وموثوقية حول أثر التحول الرقمي والأنظمة الحديثة.

3.5 الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة يمثل عنصرًا مهمًا في تطوير الأداء الإداري وتحسين كفاءته. فقد أظهرت النتائج وجود اتجاه إيجابي عام لدى أفراد العينة نحو تبني هذه التقنيات، حيث ساهمت في رفع مستوى الأداء الإداري، وتسريع إنجاز الأعمال، وتحسين جودة القرارات الإدارية، إلى جانب تقليل الأخطاء الإدارية بدرجات متفاوتة.

كما بينت الدراسة أن المؤسسة تسير في اتجاه واضح نحو التحول الرقمي، مع وجود قبول جيد من قبل العاملين، إلا أن تحقيق الاستفادة الكاملة من هذه التقنيات يتطلب مزيدًا من التطوير في جانب التدريب، وتوحيد الإجراءات، وتعزيز التكامل بين الفرق، إضافة إلى تحسين إدارة التغيير وضبط نطاق العمل.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن التحول الرقمي أصبح ضرورة أساسية داخل المؤسسات الحديثة، وأن نجاحه يعتمد بشكل كبير على كفاءة التخطيط، وتكامل الجهود، ورفع جاهزية الموارد البشرية والتقنية، بما يضمن استدامة التطوير وتحقيق أعلى مستويات الأداء الإداري في المستقبل.

قائمة المراجع:

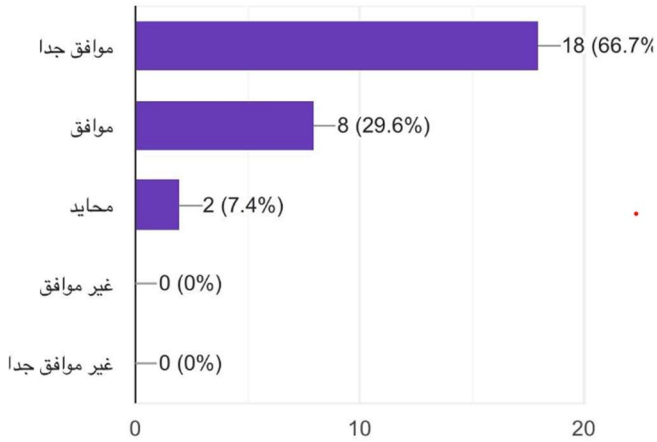
- وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2023). التقرير السنوي للتحول الرقمي في المملكة العربية السعودية. الرياض.
- هيئة الحكومة الرقمية. (2022). مؤشرات التحول الرقمي في الجهات الحكومية. المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، عبد الله بن محمد. (2021). أثر التحول الرقمي على تحسين الأداء الإداري في المؤسسات. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية.
- القحطاني، سالم بن سعيد. (2020). نظم المعلومات الإدارية ودورها في دعم اتخاذ القرار. مجلة الإدارة العامة.
- الزهراني، فاطمة بنت أحمد. (2022). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير العمل الإداري. مجلة الدراسات التقنية.
- الحربي، محمد بن عبدالله. (2019). التحول الرقمي وأثره على كفاءة الأداء المؤسسي. مجلة البحوث الإدارية.
- الغامدي، نورة بنت سعد. (2023). تطبيقات أنظمة المعلومات الإدارية في المؤسسات الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية.

الملاحق نموذج الاستبيان:

نسخ الرسم البياني

ساهمت التكنولوجيا الحديثة في
تحسين كفاءة الإدارة

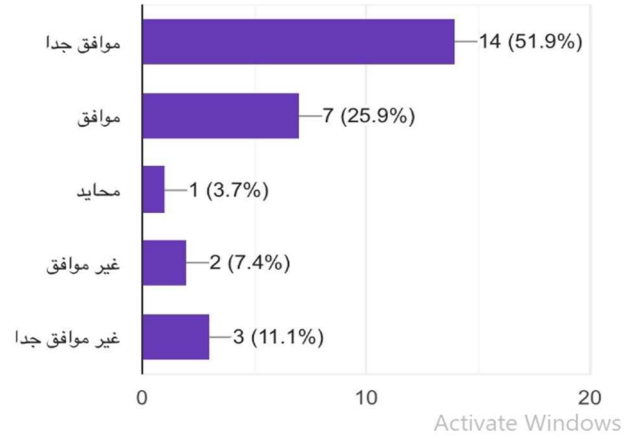
ردًا 27



نسخ الرسم البياني

يتم الاعتماد على الذكاء
الاصطناعي في بعض القرارات
الإدارية

ردًا 27

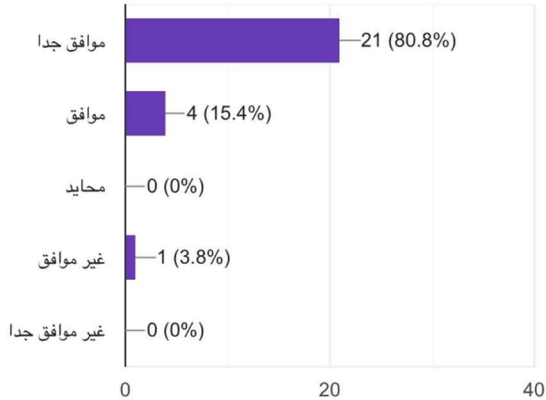


Activate Windows

نسخ الرسم البياني

تحسن مستوى الأداء الإداري بعد
استخدام الأنظمة الحديثة

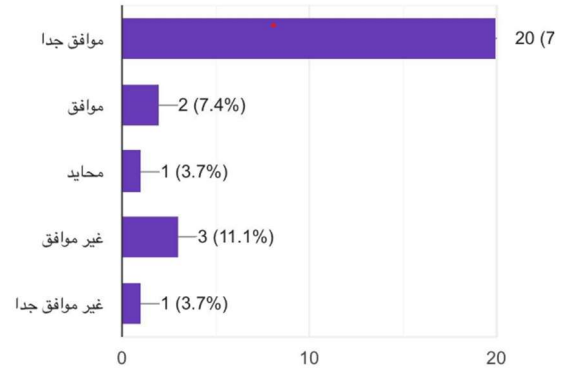
ردًا 26



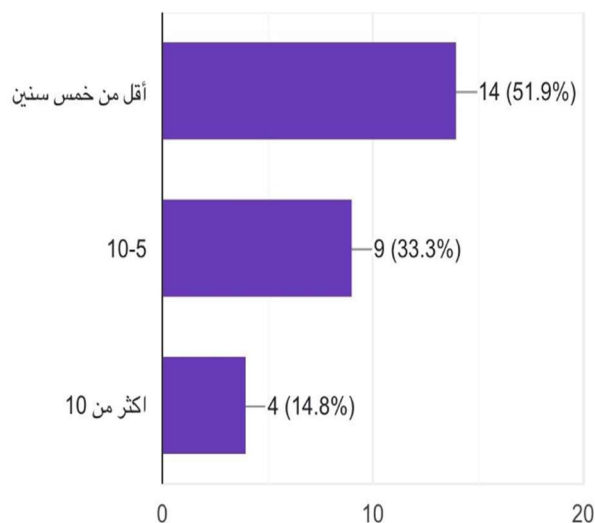
نسخ الرسم البياني

ساعدت الأنظمة الحديثة في تقليل
الأخطاء الإدارية

ردًا 27

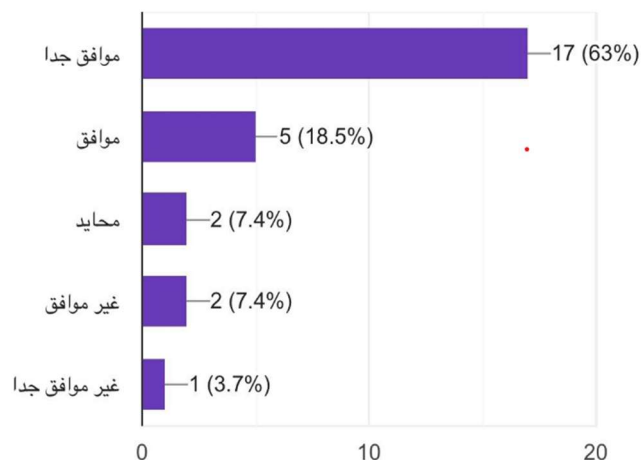


ردًا 27



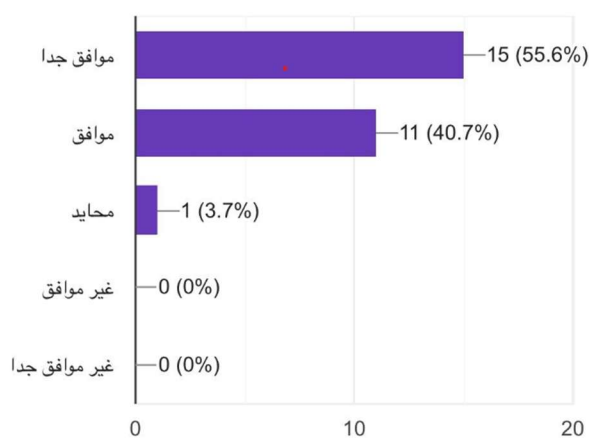
أصبحت القرارات الإدارية أسرع
بفضل استخدام التكنولوجيا

ردًا 27



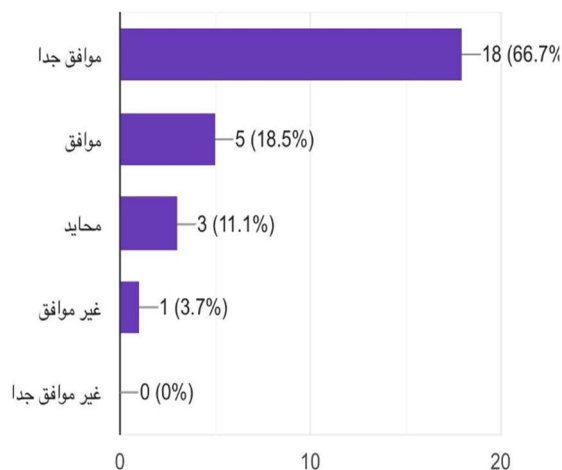
تستخدم تطبيقات إدارة المعلومات
في تنظيم البيانات الإدارية

ردًا 27



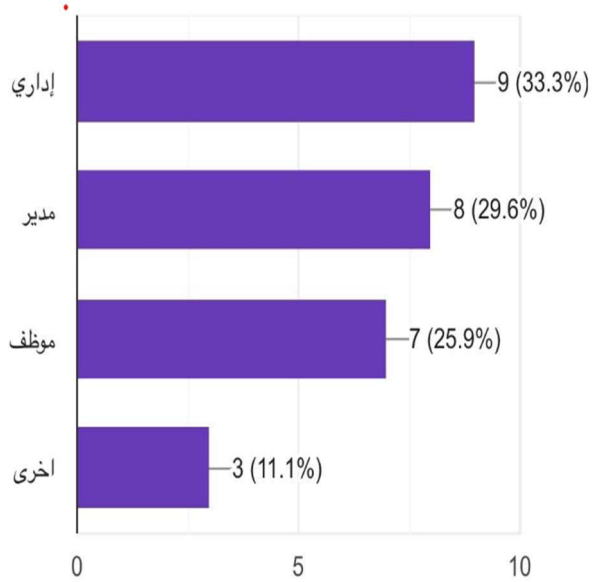
تستخدم المؤسسة الأنظمة الرقمية
في تنفيذ الأعمال الإدارية

ردًا 27



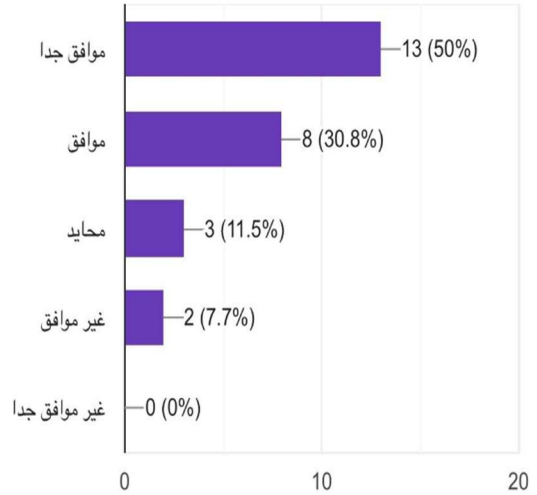
المسمى الوظيفي

ردًا 27



تم تطبيق التحول الرقمي في أغلب العمليات داخل المؤسسة

ردًا 26



رابط الاستبيان:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc-jltUAiqfRQ9vg-3TePvBZXVRUByeukOSmNQOaoSbucmBHA/viewform>