

تقييم أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة
التدريس بمؤسسات التعليم العالي
"دراسة ميدانية على مستوى جامعة طيبة بالمدينة المنورة"

Evaluating the Impact of Digital Transformation in Improving the
Creative Performance of Faculty Members in Higher Education
Institutions

"A Field Study on Taibah University in Medina"

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في تكنولوجيا المعلومات

2024م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

صدق الله العظيم

سورة طه آية [114]

لجنة المناقشات والحكم

إهداء

إلى صاحب السيرة العطرة، من كان له الفضل الأول في بلوغي
التعليم العالي (والدي الحبيب)، أطال الله في عُمره.

إلى (أمي الغالية) رحمة الله عليها، من وضعتني على طريق
الحياة، وراعتني حتى صرت كبيرًا.

إلى زوجتي رفيقة دربي وبناتي سر سعادتي وفرحة قلبي.

إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي إليكم رسالتي البحثية في تقييم أثر التحول الرقمي في
تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات
التعليم العالي، آملا من الله عز وجل أن تكون نافعة لكل باحث
وباحثة في هذا الوطن المعطاء.

سمير أسعد أبو جامل

2024

شكر و عرفان

قائمة المحتويات	
الصفحة	الموضوعات
	الفصل الاول : الإطار المنهجي للدراسة
	المقدمة

قائمة الجداول		
الصفحة	العنوان	رقم الجدول

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- ❖ المقدمة.
- ❖ 1/1 مصطلحات الدراسة .
- ❖ 2/1 الدراسة الاستطلاعية .
- ❖ 3/1 مشكلة الدراسة.
- ❖ 4/1 أهداف الدراسة.
- ❖ 5/1 فرضيات الدراسة.
- ❖ 6 /1 أهمية الدراسة .
- ❖ 7/1 هيكل متغيرات الدراسة.
- ❖ 8/1 أسلوب ومنهج الدراسة.
- ❖ 9/1 حدود الدراسة.
- ❖ 10/1 مجتمع وعينة الدراسة.
- ❖ 11/1 الأساليب الإحصائية ووسائل جمع بيانات الدراسة.
- ❖ 12/1 الدراسات السابقة والفجوة البحثية.
- ❖ 13/1 الكلمات الدالة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

❖ المقدمة:

يُعد التحول الرقمي تحدياً وفرصة كبيرة للمؤسسات التعليمية على حد سواء، خصوصاً في مجال تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. هذا التحول لا يقتصر فقط على استخدام التكنولوجيا في التدريس، بل يشمل أيضاً تغييرات في العمليات التعليمية، الإدارية، والتواصل مع الطلاب. في عصرنا الحالي، تواجه مؤسسات التعليم العالي تحديات عدة تدفعها نحو الاعتماد بشكل متزايد على التكنولوجيا لتحسين جودة التعليم والبحث العلمي. التحول الرقمي في هذه المؤسسات ليس فقط وسيلة لتبسيط العمليات وتعزيز الكفاءة، ولكنه أيضاً يعزز الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس. يمكن لهذا التحول أن يساهم في توفير أدوات ومنصات رقمية تدعم الإبداع والتعاون متعدد التخصصات، مما يؤدي إلى إثراء العملية التعليمية والبحثية من خلال استخدام التقنيات الحديثة مثل منصات التعلم الإلكتروني، الواقع الافتراضي، والذكاء الاصطناعي، يمكن لأعضاء هيئة التدريس تحسين طرق تقديم المواد الدراسية وتطوير تقنيات التقييم والبحث. هذه الأدوات لا تساعد فقط في تعزيز التفاعل بين الطلاب والمعلمين، بل تفتح آفاقاً جديدة للبحث العلمي والتعلم التجريبي الذي يمكن أن يزيد من القدرة الإبداعية للأساتذة إضافة إلى ذلك، يوفر التحول الرقمي فرصاً للتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال ورش العمل، الندوات عبر الإنترنت، والدورات التدريبية التي تُعقد بواسطة خبراء عالميين، مما يمكنهم من مواكبة أحدث التقنيات وأساليب التدريس المبتكرة هناك الكثير من التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في هذا المجال تشمل مقاومة التغيير من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس، الحاجة إلى استثمارات مالية كبيرة لتحديث البنية التحتية التكنولوجية، والحاجة إلى تأمين البيانات والخصوصية. لكن بالتغلب على هذه التحديات، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق نجاح كبير في مجال الإبداع التعليمي والبحثي في الختام، التحول الرقمي يمثل ركيزة أساسية للتطوير في مجال التعليم العالي، حيث يعزز من قدرات أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والإبداع، مما ينعكس بشكل إيجابي على الطلاب والمجتمع الأكاديمي ككل.

1/1 مصطلحات الدراسة :

1/1/1 التحول الرقمي:

يعد التحول الرقمي هو التغير المرتبط بتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع الجوانب الاجتماعية، فالتحول الرقمي ضرورة ملحة يفرضها التطور المتسارع في استخدام وسائل تكنولوجيات المعلومات، يُمثل التحول الرقمي واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو في المؤسسات الحكومية والخاصة، مما يفرض على الدول سباقاً حاسماً لتطوير

حلول مبتكرة لتحقيق جودة أفضل عند تقديم الخدمات. ولا شك أن التحول الرقمي سيعمل على اتساع نطاق التطوير والتغيير وحدوث تحولات غير مسبوقة في كافة المجالات.

إن الانتقال إلى أنظمة تكنولوجيا المعلومات الجديدة، أو تنفيذ الخدمات الرقمية، أو نقل أعباء العمل إلى أبنية الحوسبة السحابية، ليست عملية بسيطة على الإطلاق؛ فغالباً ما تتضمن التحويلات الرقمية إعادة التدريب وإعادة التنظيم وإنشاء وظائف جديدة داخل المؤسسات الحكومية.

وغالباً ما يستخدم التحول الرقمي كمصطلح شامل لوضع ترقيات متعددة داخل المؤسسات والهيئات، لكن يمكن أن يكون له تأثير على عدد من الأجزاء المختلفة من العمل، فطريقة عمله قد تتطلب إضافة تقنية تكنولوجيا جديدة ، التغيير التنظيمي هو أساس تحول الأعمال « فعلى سبيل المثال. يقول المركز العالمي لتحويل الأعمال الرقمية: إن تغيير طبيعة المنظمة يعني تغيير طريقة عمل فريق العمل وإجراءات العمل والاستراتيجيات؛ « الرقمية اليومية التي يعتمدون عليها، في حين أن هذه تمثل أصعب المشكلات إلا أنها تحقق إنجازاً أكثر للعمل، مما يتيح لهيئة ما أن تصبح أكثر فاعلية وتنجز أعمالها أسرع مما سبق، مع الاستفادة من توفير المزيد من فرص العمل.⁽¹⁾

ويعرف التحول الرقمي بعدة تعريفات منها؛ أنه "عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجها".⁽²⁾

ويعرف أيضاً على أنه "التحول في الأعمال أو الحكومات، أي إجراء تغييرات جذرية تطال نموذج العمل والإجراءات والعمليات، وقد يطال التحول عملية تغيير المنتج أو طريقة تقديم الخدمة كليا. وقد يكون استراتيجياً بالتدخل في وظائف المؤسسة كلها من المبيعات إلى التوريد وتقنية المعلومات وكل سلسلة القيمة".⁽³⁾

ويُعرف (علي السلمي، 2002، ص 57) التحول الرقمي بأنه: جهد خاص تبشره المنظمة في تصميم نظام الأعمال المميز، والذي يسمح لها باستثمار تقنيات الاتصالات والمعلومات إلى أبعد مدى؛ مما ينعكس على تمتعها بكل ما تتيحه التقنية الرقمية من إمكانيات للعمل والأداء لم تكن متوفرة من قبل، بالإضافة إلى تمتعها بمزايا نظام للأعمال يحقق لها السبق في المنافسة.⁽⁴⁾

كما يعرف (Saracco 2019, p. 5) التحول الرقمي بأنه: انتقال المنظمة من التعامل مع الموارد المادية فقط إلى اهتمام بموارد معلوماتية تعتمد على شبكة الانترنت، حيث تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد الأشياء وإخفائها

(1) حسن حامد، ما التحول الرقمي؟ اكتشاف الحقيقة وراء هذه الكلمة الطنانة، عالم التكنولوجيا، نشرة شهرية تصدر عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء المصري، السنة الأولى ، العدد الأول، مارس 2020 ، ص 14.

(2) البار عدنان مصطفى، تقنيات التحول الرقمي، ص 2، <http://www.kau.edu.sa/GetFile.aspx?id=287966&fn=Article>

(3) بردان عباس، ماهو التحول الرقمي وكيف تعرفه الشركات الرقمية ومحركات دفع التحول الرقمي والتكنولوجي، الجزء الأول، منشور

13، أغسطس 2018 ، متاح على الابطال التالي (آخر زيارة 1يناير/كانون الثاني 2021

(4) علي السلمي (2002). نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة. القاهرة: دار غريب للنشر.

وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي- المعرفي- الفكري هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافها، وفي استخدام مواردها.⁽⁵⁾

2/1/1 الأداء الإبداعي:

الأداء الإبداعي في التحول الرقمي يشير إلى كيفية استخدام المؤسسات التعليمية للتقنيات الرقمية لخلق وتقديم حلول جديدة ومبتكرة لتحسين التعليم والتعلم. يشمل الأداء الإبداعي القدرة على تطوير طرق جديدة للتعليم، تحسين المناهج الدراسية، تعزيز التفاعل بين الطلاب والمعلمين، وتشجيع البحث العلمي باستخدام الأدوات الرقمية.

ويعرف الأداء الإبداعي في التحول الرقمي أيضا بأنه قدرة المؤسسات التعليمية على استغلال التكنولوجيا الرقمية بطرق مبتكرة وفعالة لتحقيق تحسينات ملموسة في العمليات التعليمية والإدارية. هذا يتضمن استخدام الأدوات الرقمية لإعادة تصميم المناهج، تعزيز تجربة التعلم، وزيادة الكفاءة في إدارة المؤسسات التعليمية.

بإختصار، الأداء الإبداعي في التحول الرقمي هو كيفية توظيف التكنولوجيا بطرق جديدة لتحسين جودة التعليم وزيادة كفاءة العمليات الإدارية في المؤسسات.

3/1/1 الإستدامة:

الاستدامة في التحول الرقمي تشير إلى القدرة على دمج وتطبيق التقنيات الرقمية بطريقة تضمن استمرار الفوائد والمزايا على المدى الطويل، دون التأثير سلباً على الموارد البيئية أو الاجتماعية. الهدف هو تحقيق توازن بين التقدم التكنولوجي والاستدامة البيئية والاجتماعية، مما يتيح للمؤسسات والأفراد تحقيق نمو مستدام ومتواصل.

وتعرف الإستدامة في التحول الرقمي بأنها عملية تنفيذ وتبني التقنيات الرقمية بطرق تدعم تحقيق الأهداف البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية بشكل مستدام على المدى الطويل. يشمل ذلك تقليل الأثر البيئي، تعزيز الكفاءة، وتحقيق النمو الشامل الذي يستفيد منه المجتمع ككل.

مثال على الاستدامة في التحول الرقمي، شركة تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة الطاقة في عملياتها التشغيلية. من خلال تحليل البيانات الكبيرة وتحسين إدارة الطاقة، تتمكن الشركة من تقليل استهلاك الكهرباء وخفض انبعاثات الكربون. في نفس الوقت، تستثمر في تدريب موظفيها على استخدام التقنيات الجديدة بطرق مستدامة، مما يعزز من قدرتها على الحفاظ على البيئة وتحقيق النمو المستدام.

(5) Saracco, R., (2019). Digital Transformation VS Continuous Education. IEEE Future Directions. Retrieved Nov 20, 2019. Available at: <https://cmte.ieee.org/futuredirections/2019/03/07/digitaltransformationvs-continuous-education>.

باختصار، الاستدامة في التحول الرقمي هي القدرة على دمج التقنيات الرقمية بطرق تضمن تحقيق الفوائد المستدامة على المدى الطويل، مع الحفاظ على التوازن بين التقدم التكنولوجي والمسؤولية البيئية والاجتماعية.

4/1/1 البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات:

البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تشمل الأجهزة، ومكونات الشبكات، ونظام التشغيل، ومخزن البيانات، والعديد من البرامج التي تستخدمها المؤسسة في تقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات وتشغيل الحلول البرمجية الداخلية.

البنية التحتية الرقمية أو مفهوم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (IT Infrastructure) هي الأجهزة والبرامج والشبكات والمرافق التي تدعم عملية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات والمنظمات. وتهدف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات إلى توفير البنية الأساسية اللازمة لتطبيقات وخدمات تكنولوجيا المعلومات، وضمان توفير الأداء والأمان والاستدامة.

وتعتبر البنية التحتية الرقمية أساسية في العصر الرقمي الحديث، حيث تمثل الأساس لتطوير الاقتصاد الرقمي وتقديم الخدمات الرقمية والتجارة الإلكترونية والتعليم عن بُعد والرعاية الصحية الرقمية والحكومة الإلكترونية والابتكار التقني. توفر البنية التحتية الرقمية الاتصال والوصول إلى المعلومات وتمكين التفاعل والتعاون عبر الأجهزة المختلفة والتطبيقات والخدمات الرقمية.

وتتطلب البنية التحتية لمركز البيانات تخطيطًا جيدًا وتصميمًا فعالًا لضمان توافق الأجهزة والبرامج والشبكات والمرافق، وتوفير الأمان والاستدامة والقدرة على التوسع والتكامل مع التكنولوجيا.

من الأنواع الأساسية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ما يلي:

1/4/1/1 البنية التحتية التقليدية (Traditional infrastructure)

تشير البنية التحتية التقليدية إلى المكونات والأنظمة المادية التقليدية التي تدعم تشغيل مركز البيانات، وتتضمن الأجهزة الفعلية التي تستخدم في تكنولوجيا المعلومات، مثل الخوادم وأجهزة التخزين وأجهزة الشبكات. وتتطلب البنية التحتية المادية توفير مركز بيانات (Data Center) لاستضافة وتشغيل هذه الأجهزة.

وتعتبر مكونات البنية التحتية التقليدية للتشغيل الموثوق والآمن لمراكز البيانات. ولكن مع تقدم التكنولوجيا، كان هناك تحول نحو نماذج بنية تحتية أكثر حداثة وقابلة للتطوير، مثل الحوسبة السحابية والبيئات الافتراضية، والتي توفر قدرًا أكبر من المرونة وقابلية التوسع وفعالية التكلفة مقارنة بالإعدادات التقليدية.

2/4/1/1 البنية التحتية الرقمية

البنية التحتية الرقمية أو مفهوم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (IT Infrastructure) هي الأجهزة والبرامج والشبكات والمرافق التي تدعم عملية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات والمنظمات. وتهدف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات إلى توفير البنية الأساسية اللازمة لتطبيقات وخدمات تكنولوجيا المعلومات، وضمان توفير الأداء والأمان والاستدامة.

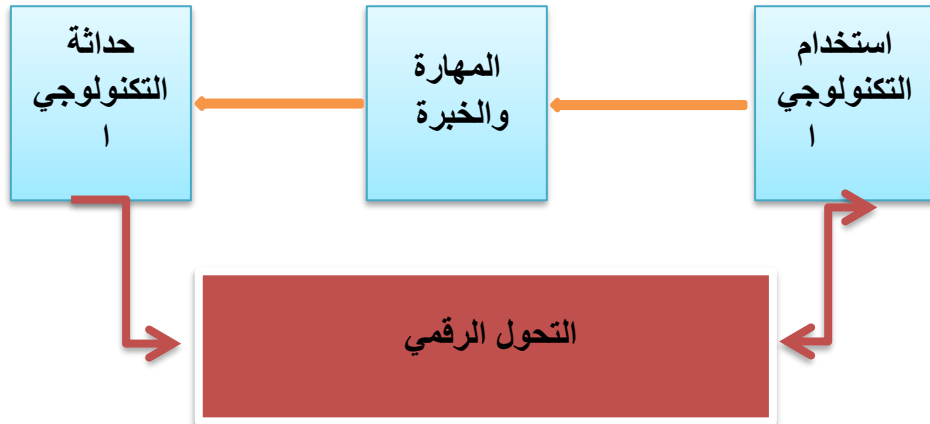
وفي إطار تكنولوجيا المعلومات يشير مصطلح البنية التحتية إلى توفر المتطلبات الضرورية والأساسية، مثل الأجهزة والمعدات الحديثة، ووسائل الاتصال السريعة والكفؤة، والتي تتسم بعدد من الخصائص الأساسية وكالاتي:⁶

1. التجديد التقني المستمر والسريع الذي يشهده قطاع تقنية المعلومات والاتصالات والذي يعيق قدرة البلدان النامية في طموحها الرامي لإقامة شبكات اتصالات ويعتبر في الوقت ذاته فرصة متاحة لهذه البلدان لاختصار الجهود باعتماد أحدث التقنيات وأنجعها.
2. يستوجب تزايد الحاجات في مجال تكنولوجيا الاتصال توفير استثمارات هائلة تعجز العديد من البلدان النامية، والعربية منها، عن رصدها مما يحتم اللجوء إلى أساليب استثمار جديدة.

وهناك أربعة جوانب مختلفة لبناء قدرات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تتمثل في الاتي:⁷

- الوصول: وهو يتمثل في تأمين الاتصال الفعال بين الفرد وقواعد المعلومات للوصول الى المعلومة بكفاءة وفعالية.
- العمق: يتمثل هذا البعد في منح المعلومات ذات درجة عالية من التفصيل والدقة.
- الغني: بمعنى توفير قنوات اتصال قادرة على تقديم اشارات فعالة ومتعددة كلغة الجسد ونبرة الصوت في وقت واحد للأفراد .
- التجميع: بمعنى تجميع كميات كبيرة من المعلومات والبيانات عن مصادر مختلفة ومعالجتها وتخزينها في قواعد البيانات .

وبناءً على ما سبق فإن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تشير الى الأجهزة والمعدات الحديثة والتقنيات الفنية الحديثة التي من شأنها زيادة الخبرة والمهارات لدي العاملين بهيئة التدريس واستخدام الطرق الحديثة التي من شأنها أيضاً الارتقاء بالعملية التعليمية ويمكن توضيحها في الشكل التالي:



شكل رقم (1)

يوضح البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

من اعداد الباحث

6 - ثابت، علي كنانة محمد عبد المجيد(2005) التعليم الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نموذج مقترح في جامعة الموصل رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل.

7 - الطاهر، اسمهان مجدي (2015) ادارة المعرفة، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان.

3/4/1/1 البنية التحتية السحابية (Cloud Infrastructure)

تشير البنية التحتية السحابية إلى مجموعة الموارد والخدمات الافتراضية والموزعة التي يقدمها موفرو الحوسبة السحابية. وتشمل شبكة من الخوادم وأنظمة التخزين ومكونات الشبكات وأدوات البرامج التي تتيح توصيل موارد الحوسبة عند الطلب عبر الإنترنت.

وتوفر البنية التحتية السحابية العديد من المزايا مقارنة بالبنية التحتية التقليدية، منها زيادة قابلية التوسع والمرونة وكفاءة التكلفة والقدرة على توفير الموارد بسرعة. مما أحدث ثورة في الطريقة التي تقوم بها المؤسسات ببناء وتشغيل أنظمة تكنولوجيا المعلومات الخاصة بها، وسمح لها بالتركيز بشكل أكبر على أهداف أعمالها الأساسية بدلاً من إدارة البنية التحتية المادية.

2/1 الدراسة الاستطلاعية :

بناءً على ما تم تحديده سابقاً من مشكلة الدراسة والفروض المختلفة، تم إجراء دراسة استطلاعية للوقوف على المشكلات الفعلية التي قد تحدث أثر الأداء الإبداعي على مؤسسات التعليم العالي من خلال مفهومي التحول الرقمي والأداء الإبداعي. بالإضافة إلى ذلك، تم تكوين فكرة مبدئية حول مشكلة الدراسة وتحديد متغيراتها وفروضها. وقد تم ذلك من خلال إجراء مقابلات شخصية وتوزيع قائمة استقصاء مبدئية منظمة ومحددة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية المعنية بالدراسة خلال شهر أغسطس 2024. وتم استخدام حوار مفتوح للتعرف على مدى إلمامهم بالمفاهيم الأساسية التي تتناولها الدراسة، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول 5 (1/1)

كليات جامعة طيبة	المعيدين	محاضر	استاذ مشارك	أستاذ مساعد	استاذ	الاجمالي	%
كلية علوم وهندسة الحاسب الآلي	5	2	3	6	4	20	25%
كلية الصيدلة	8	3	2	4	1	18	22%
كلية الطب	12	4	3	5	2	26	33%
كلية التمريض	7	1	2	3	3	16	20%
اجمالي العينة	30	10	10	14	10	80	100%

جدول رقم (1) عينة الدراسة الإستطلاعية

عينة الدراسة الاستطلاعية

المصدر : من اعداد الباحث

وبين الجدول التالي النسب المئوية لنتائج الحوار المفتوح فيما يخص أعضاء هيئة التدريس بالموضوع محل الدراسة ومتغيراته:

م	العبارات	عينة العاملين	نسبة الإجابات المقبولة
1.	البنية التحتية التكنولوجية والموارد. ما مدى كفاية الموارد المخصصة للبنية التحتية التكنولوجية؟	80	2.9 (58%)
2.	كيف تقيم جودة الدعم الفني المقدم للمستخدمين (الهيئة التدريسية)	80	3.1 (62%)
3.	ما مستوى رضاك عن الاستدامة وإمكانية التوسع في البنية التحتية التكنولوجية لدعم التعليم الرقمي؟	80	3.2 (64%)
4.	التدريب والتطوير المهني. كيف تقيم فرص التدريب والتطوير المهني في مجال التكنولوجيا الرقمية للهيئة التدريسية؟	80	3.1 (62%)
5.	ما مدى فعالية برامج التدريب المقدمة للطلاب لاستخدام المنصات والأدوات الرقمية؟	80	3.1 (62%)
6.	كيف تقيم التكامل بين التدريب التكنولوجي والمناهج الدراسية ؟	80	3 (60%)
7.	الابتكار والمشاركة الرقمية. كيف تقيم فعالية المبادرات الرقمية في تعزيز الابتكار التعليمي؟	80	3 (60%)
8.	ما مستوى دعم المؤسسة للمشاركة الرقمية بين الطلاب والهيئة التدريسية؟	80	3.1 (62%)
9.	كيف تقيم دمج التقنيات الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي في التعليم؟	80	2.9 (58%)
10.	التدريب والتطوير. كيف تقيم فعالية برامج التدريب والتطوير المتعلقة بالتحول الرقمي للهيئة التدريسية والطلاب؟	80	3 (60%)
11.	الأمان السيبراني وحماية البيانات. ما مستوى الأمان السيبراني وحماية البيانات في الأنظمة الرقمية بمؤسستك ؟	80	3.3 (66%)
12.	الوصول والمرونة. كيف تقيم مرونة وسهولة الوصول إلى الموارد التعليمية الرقمية لجميع الطلاب؟	80	2.9 (58%)
13.	-دمج التكنولوجيا في التصميم التعليمي. كيف تقيم دمج التكنولوجيا في تصميم المناهج الدراسية لتحقيق أهداف التعلم؟	80	2.9 (58%)
14.	التفاعل والتواصل. أ - ما مستوى رضاك عن التفاعل والتواصل بين الطلاب والمدرسين في البيئة الرقمية؟	80	3 (60%)
15.	فرص التحول الرقمي في التعليم العالي. كيف تقيم القدرة على توسيع نطاق الوصول إلى التعليم وإدماج طلاب من خلفيات متنوعة عبر التقنيات ؟	80	3.2 (64%)
16.	تأثير التحول الرقمي على التعليم العالي. ما مدى تأثير التحول الرقمي على طرق التدريس والتعلم في مؤسستك؟	80	3.2 (64%)
17.	دعم الإدارة والتخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي كيف تقيم مستوى الالتزام والدعم من الإدارة العليا ؟	80	3.1 (62%)
18.	ما مدى فعالية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في مؤسستك؟	80	3.1 (62%)
19.	كيف تقيم التواصل والشفافية حول أهداف ومبادرات التحول الرقمي؟	80	3.2 (64%)

جدول رقم (2) نسبة الإنجاز المقبولة

في ضوء ما تم تقديمه، وبناءً على المقابلات والملاحظات التي أجراها الباحث، بالإضافة إلى المعلومات التي تم جمعها من خلال الأسئلة الموجهة لعينة الدراسة الاستطلاعية من أعضاء هيئة التدريس في كليات

جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، توصل الباحث إلى مجموعة من الظواهر التي تؤكد على أهمية التحول الرقمي لتعزيز الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس. ويمكن تلخيص نتائج الدراسة الاستطلاعية بالنقاط التالية:

- لا يقتصر التحول الرقمي على مجرد تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسات، بل هو برنامج شامل يعيد تقييم أساليب العمل بهدف تسهيل وتسريع الأداء لتحقيق مستويات الإنجاز المطلوبة.
- هناك ضرورة لمشاركة الإدارات العليا في الجامعة في التخطيط والتحضير لمشروع الحوكمة الإلكترونية، بالإضافة إلى أهمية تطوير الكفاءات البشرية داخل الجامعة.
- يسهم التحول الرقمي في تزويد الكوادر بالمهارات التكنولوجية اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق بشكل أكثر فعالية ودقة، مما يزيد من رضا المستفيدين من خدمات المحاسبة.
- يعتبر تعزيز الثقافة المعلوماتية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ضرورة ملحة، حيث أظهرت الدراسات أن أحد الدوافع الرئيسية لاستخدام مصادر المعلومات الرقمية هو إعداد الأوراق البحثية. كما تبين وجود اختلافات بين أعضاء هيئة التدريس في كيفية استخدامهم لهذه المصادر الرقمية.
- أظهرت عينة الدراسة تقارباً في الاستجابات، مما يدل على أن التكنولوجيا الرقمية قد أحدثت تغييرات جذرية في الحياة المهنية والشخصية، وأصبحت جزءاً أساسياً من التفاعل البشري.
- من الضروري تعزيز المناخ الإبداعي وتوفير الظروف المناسبة لتحقيق نتائج أفضل بطرق مبتكرة، مما يسهم في تحسين أداء المهام وزيادة رضا المستفيدين، وبالتالي رفع قيمة العمل المنجز.
- تمتلك الجامعة مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون المعرفة والخبرة اللازمة للعمل الأكاديمي. تركز الجامعة على التطوير والتعلم المستمر كركيزة لاكتساب المهارات المتعلقة بالإبداع. ومع ذلك، هناك ضعف ملحوظ في تطوير الأفكار والحلول الإبداعية للأداء الأكاديمي.
- توصي الدراسة بضرورة اهتمام الجامعة بتطوير ودعم الأفكار الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على تنمية خبراتهم ومعارفهم المتنوعة.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	20

رسم توضيحي رقم (1) من برنامج SPSS للتحليل الإحصائي

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
من فئتك، اختر الفئة العمرية التي تنتمي إليها	80	1.00	5.00	2.9500	.11095	.99238
اختر الفئة الجندية	80	1.00	2.00	1.3875	.05481	.49025
ما هو أعلى مستوى تعليمي قد وصلت إليه؟	80	1.00	10.00	3.2500	.33494	2.99578
Valid N (listwise)	80					

رسم توضيحي رقم (2) من برنامج SPSS للتحليل الإحصائي

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
" البنية التحتية التكنولوجية والموارد ١- ما مدى كفاية الموارد المخصصة للبنية التحتية التكنولوجية؟"	80	1.00	5.00	2.9750	.10520	.94098
كيف نقيم جودة الدعم الفني المقدم للمستخدمين (الهيئة التدريسية)	80	1.00	5.00	3.1000	.10908	.97565
الاستدامة وقابلية التوسع في التكنولوجيا للتعليم الرقمي	80	1.00	5.00	3.2750	.10817	.96751
التدريب والتطوير المهني	80	1.00	5.00	3.1750	.11770	1.05272
ما مدى فعالية برامج التدريب المقدمة للطلاب لاستخدام المنصات والأدوات الرقمية؟	80	1.00	5.00	3.1750	.12166	1.08820
كيف نقيم التكامل بين التدريب التكنولوجي والمناهج الدراسية ؟	80	1.00	5.00	3.0500	.12183	1.08965
الابتكار والمشاركة الرقمية	80	1.00	5.00	3.0000	.12196	1.09081
ما مستوى دعم المؤسسة للمشاركة الرقمية بين الطلاب والهيئة التدريسية؟	80	1.00	5.00	3.1250	.10875	.97273
كيف نقيم دمج التقنيات الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي في التعليم؟	80	1.00	5.00	2.9625	.12759	1.14122
التدريب والتطوير	80	1.00	5.00	3.0625	.11438	1.02307
الأمن السيبراني وحماية البيانات	80	1.00	5.00	3.3625	.11144	.99675
الوصل والمرونة	80	1.00	5.00	3.2625	.12162	1.08784
دمج التكنولوجيا في التصميم التعليمي	80	1.00	5.00	2.9875	.12641	1.13063
التفاعل والتواصل	80	1.00	5.00	3.0875	.11826	1.05775
فرص التحول الرقمي في التعليم العالي	80	1.00	5.00	3.1625	.10440	.93381
تأثير التحول الرقمي على التعليم العالي	80	1.00	5.00	3.2125	.10776	.96382
دعم الإدارة والتخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي	80	1.00	5.00	3.1875	.11264	1.00749
ما مدى فعالية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في مؤسساتك؟	80	1.00	5.00	3.1375	.11630	1.04025
كيف نقيم التواصل والتشغيط حول أهداف ومبادرات التحول الرقمي؟	80	1.00	5.00	3.2000	.11307	1.01133
Valid N (listwise)	80					

3/1 مشكلة الدراسة:

التحول الرقمي قد يكون محوريًا في تعزيز الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، لكن الأدبيات الحالية قد لا تكون كافية لفهم كامل للعلاقة بين استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية وتأثيرها المباشر على الإبداع. يُعتقد أن التحول الرقمي يساهم في تحسين الأداء الإبداعي، ولكن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتوضيح كيف ولماذا يحدث هذا التأثير.

المتغيرات الرئيسية:

1. الاستخدام الفعال للتكنولوجيا : كيف يتم دمج التكنولوجيا في العمليات التعليمية والبحثية بشكل يعزز الإبداع.
2. التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس : درجة توفر البرامج التدريبية وورش العمل التي تساعد الأساتذة على تحسين مهاراتهم التكنولوجية والإبداعية.
3. البنية التحتية التكنولوجية : جودة وتوفر البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لدعم التحول الرقمي.

4/1 أهداف الدراسة:

- يسعى الباحث الى تحقيق الاهداف التالية حول تأثير التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي يمكن تحديدها كالتالي:
1. تحليل التحول الرقمي: فهم كيفية تنفيذ التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي وتحديد العناصر الأساسية التي تسهم في نجاح هذا التحول.
 2. قياس تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي: تقييم الطرق التي يؤثر بها التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على المناهج، طرق التدريس، والبحث الأكاديمي.
 3. تطوير البنية التحتية التكنولوجية: تحديد الاحتياجات التكنولوجية لمؤسسات التعليم العالي وتقديم توصيات لتعزيز البنية التحتية لدعم الابتكار والإبداع.
 4. دعم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: استكشاف الطرق التي يمكن من خلالها لبرامج التطوير المهني والتدريب التكنولوجي أن تساهم في تحسين القدرات الإبداعية للأساتذة.
 5. تعزيز التعاون والتواصل: فحص كيفية تأثير التكنولوجيا على التعاون والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس وبين الطلاب والمعلمين، وكيف يمكن لذلك تعزيز البيئة الأكاديمية الإبداعية.
 6. تقديم الاستراتيجيات والسياسات: وضع استراتيجيات وسياسات فعالة لتحقيق التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بطريقة تدعم الابتكار والتطور الأكاديمي والمهني.
 7. تحسين التجربة التعليمية: دراسة الأساليب التي يمكن أن تساهم بها التقنيات الرقمية في تحسين تجربة التعلم للطلاب وتعزيز التفاعل والمشاركة في العملية التعليمية.
- هذه الأهداف تعمل معًا لإنشاء فهم شامل لكيفية تأثير التحول الرقمي على مؤسسات التعليم العالي وتحديد الأساليب التي يمكن أن تستفيد منها هذه المؤسسات لتحسين الأداء الإبداعي والابتكار في مجتمعها الأكاديمي.

5/1 فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يعرض الباحث الفرضيات التالية :

- 1: التحول الرقمي له تأثير إيجابي مباشر على الإبداع في مؤسسات التعليم.
- 2: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والخدمة المقدمة من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم .
- 3: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا وعملية تعزيز الابتكار في المنظومة التعليمية.

1 / 6 أهمية الدراسة :

1. تعزيز الإبداع في التعليم العالي :تُساعد هذه الدراسة في فهم كيف يمكن للتكنولوجيا أن تعزز الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم والبحث.
2. تحديد الفجوات والتحديات :تُبرز الدراسة التحديات والعوائق التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا بشكل إبداعي، وتُقدّم حلولاً ممكنة لتجاوزها.
3. دعم صنع القرار التعليمي :توفر النتائج التي تُستخلص من الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار في القطاع التعليمي لتطوير استراتيجيات وسياسات تدعم التحول الرقمي المثمر.
4. تحسين التطوير المهني :تُسلط الدراسة الضوء على أهمية برامج التطوير المهني التي تركز على تكامل التكنولوجيا في التدريس والبحث الأكاديمي، مما يعزز من الكفاءات التكنولوجية والإبداعية للأكاديميين.
5. المساهمة في الأدبيات الأكاديمية :تُسهّم الدراسة في تعميق الفهم النظري والعملي حول التحول الرقمي في التعليم العالي، مما يُثري الأدبيات العلمية المتعلقة بهذا المجال.
6. تعزيز التعاون والتفاعل الأكاديمي :تُبرز الدراسة كيف يمكن للتقنيات الرقمية أن تعزز التعاون والتفاعل بين الأساتذة والطلاب وبين الأساتذة بعضهم بعضاً عبر الحدود الجغرافية والتخصصية.
7. دعم التعليم المستدام :تُسلط الدراسة الضوء على كيفية استخدام التحول الرقمي لتحقيق التعليم المستدام وتحسين مرونة العملية التعليمية، خاصة في أوقات الأزمات مثل الجوائح.

متطلبات التحول الرقمي

1. البنية التحتية التكنولوجية :توفير الأجهزة والبرمجيات والشبكات اللازمة التي تسمح بالوصول السهل والآمن للموارد والخدمات الرقمية.

2. تطوير المناهج والمواد التعليمية: إعادة تصميم المناهج والمواد التعليمية لتكون متوافقة مع أساليب التعليم الرقمية وتعزيز التفاعلية والتعلم الذاتي.

3. التدريب والتطوير المهني: توفير برامج تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءتهم في استخدام التكنولوجيا وأدوات التعليم الرقمي.

4. الدعم الإداري والفني: إنشاء فرق دعم فني متخصصة لمساعدة الأعضاء على حل المشكلات التكنولوجية وتوفير الدعم اللازم للمشاريع والأبحاث الرقمية.

5. ثقافة المؤسسة والتغيير الإداري: تعزيز ثقافة تقبل التغيير والابتكار داخل المؤسسة وتعديل الأنظمة الإدارية لدعم التحول الرقمي.

تقييم أثر التحول الرقمي

1. تقييم الأداء الأكاديمي: مراقبة وتحليل تغيرات الأداء الأكاديمي للطلاب وكفاءة التدريس بعد تطبيق التقنيات الرقمية في العملية التعليمية.

2. تقييم الإبداع والابتكار: استخدام مقاييس محددة لقياس مستويات الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، مثل عدد المشروعات البحثية الجديدة، النشرات، وبراءات الاختراع.

3. المسوح والتقييمات: إجراء استطلاعات رأي دورية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لقياس مدى رضاهم عن التكنولوجيا المستخدمة وتأثيرها على بيئة التعليم.

4. تحليل البيانات الكبيرة: استخدام أدوات تحليل البيانات لفهم السلوكيات والتفاعلات داخل المنصات التعليمية الرقمية وتقييم تأثيرها على العملية التعليمية.

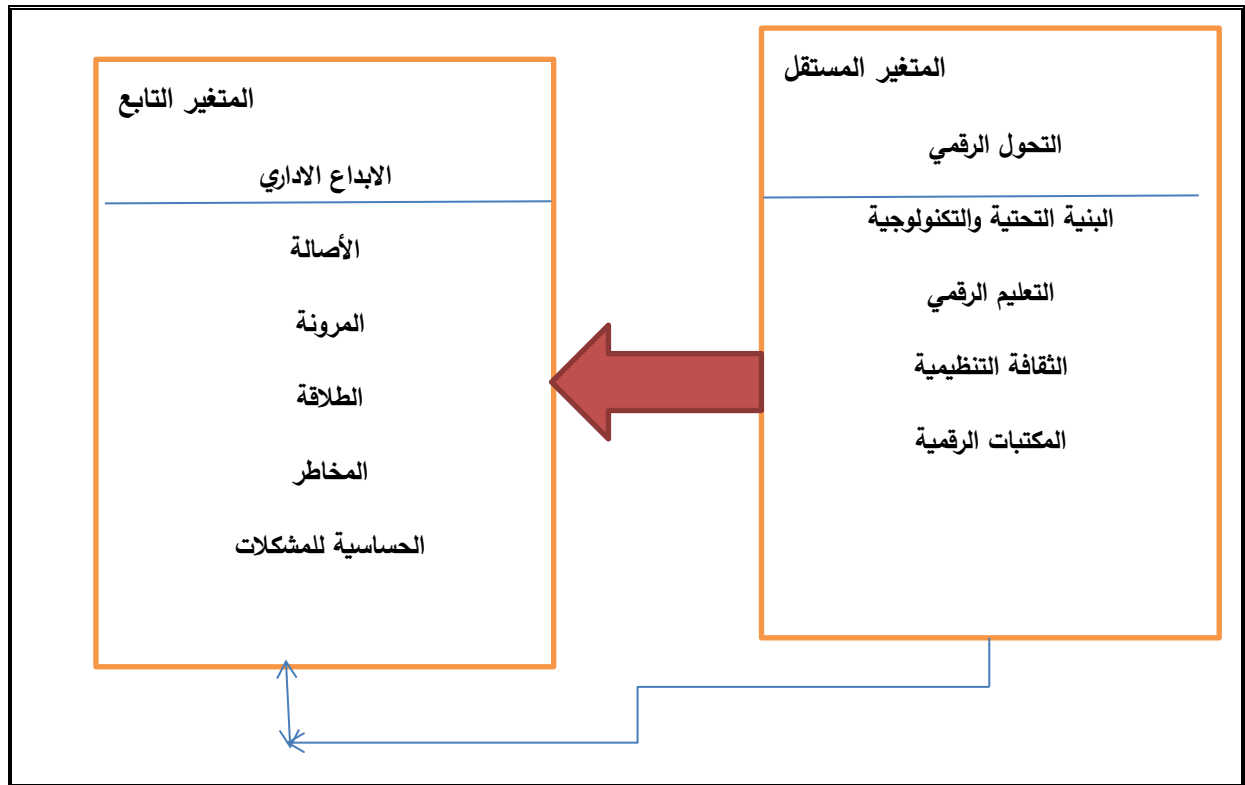
5. دراسات الحالة: توثيق وتحليل تجارب ناجحة للتحول الرقمي داخل أو خارج المؤسسة لفهم أفضل الأساليب والممارسات.

7/1 هيكل ومتغيرات الدراسة :

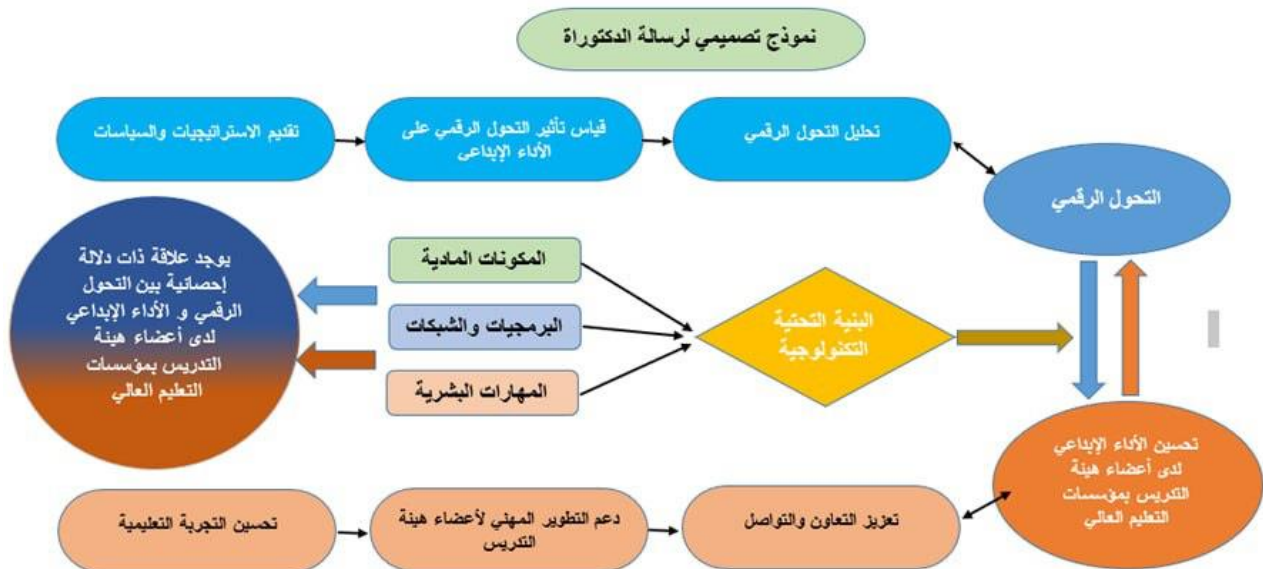
-المتغير المستقل للدراسة: التحول الرقمي.

-المتغير التابع للدراسة : تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي.

وفيما يلي نموذج من تصميم وإعداد الباحث توضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.



شكل رقم (2)
هيكل متغيرات الدراسة
من اعداد الباحث



شكل رقم (3): نموذج لخطة الدراسة من إعداد الباحث.

8/1 أسلوب ومنهج الدراسة:

بغية تحقيق الأهداف العلمية المرجوة فقد تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي من خلال جمع المعلومات عن التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية العالي من خلال الأبحاث والدراسات السابقة ومن الكتب والأبحاث ورسائل الماجستير والدكتوراه ذات الصلة والمواقع العلمية والمجلات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

1/8/1 المنهج الوصفي

من خلال الاطلاع والبحث والدراسة في موضوع تأثير التحول الرقمي على تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، تم الاستناد إلى مجموعة من المراجع الأدبية المختلفة من الدوريات والكتب والمقالات العلمية والأبحاث باللغتين العربية والإنجليزية، والتي تناولت كلاً من التحول الرقمي والأداء الإبداعي والعلاقة بينهما.

2/8/1 المنهج التطبيقي

يتعلق هذا الجانب بالجانب التطبيقي الميداني للدراسة، حيث سيتم إعداد قائمة استقصائية للدراسة والاعتماد على أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (جامعة طيبة بالمدينة المنورة). تم أخذ عينة عشوائية من تلك الجامعة كجزء من الدراسة، ومن خلالها تم جمع وتحليل البيانات.

9/1 حدود الدراسة :

- الحدود الجغرافية :
جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية :
تحليل دور التحول الرقمي في الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة إحدى مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية .
- الحدود الزمنية :
حدود الدراسة الزمنية في الفترة لعام 1445 هـ / 2024م.
- الحدود البشرية :

العينة العشوائية المختارة من خلال الاستبانة لطلبة الجامعة لقياس جودة الخدمات المقدمة لهم كنتاج للتحويل الرقمي بالجامعة.

وعينة عشوائية من خلال الاستبانة لأعضاء هيئة التدريس لقياس التحديات ومدى تأثير ذلك في تحسين جودة الخدمات المقدمة.

10/1 مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

مجتمع البحث يشمل أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، في جامعة طيبة بمنطقة المدينة المنورة، بهدف تقييم درجة ومؤشرات التحويل الرقمي على مستوى الجامعة كدليل على مدى التحويل الرقمي في الهيئات التعليمية بالمملكة.

• عينة الدراسة:

عينة البحث تشتمل على مجموعة عشوائية مختارة من أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، والطلاب في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، والتي سيتم اختيارها من خلال استخدام أداة البحث لتقييم درجة ومعايير التحويل الرقمي.

11/1 الأساليب الإحصائية ووسائل جمع بيانات الدراسة:

يتم جمع بيانات الدراسة التطبيقية من خلال أداة الاستبانة التي تطرح، تساؤلات توضح تقييم أثر التحويل الرقمي في التعليم العالي الحكومي والخاص .

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

أولاً: تصميم أداة الدراسة، وهي استبيان يهدف إلى تقييم درجة التحويل الرقمي في الجامعات، ومدى تأثير هذا التحويل على تحسين جودة الخدمات المقدمة. الاستبيان يشمل أسئلة تتناول الاستراتيجيات والخطط المتبعة لتعزيز الكفاءة في الأداء من خلال التحويل الرقمي.

ثانياً: تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان لتقييم مستوى التحويل الرقمي في الجامعات ضمن قطاع التعليم العالي بالمدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية. يتم ذلك بناءً على المعلومات المحصلة من عينة عشوائية من المشاركين.

ثالثاً: تطبيق المنهج الوصفي المسحي والتحليلي لتفسير نتائج الاستبيان، بهدف استخلاص الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة حول التحويل الرقمي في الجامعات.

قام الباحث بإخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي توفرها مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Version V 25) وهي :

1/11/1 الأساليب الإحصائية الوصفية: Methods Descriptive

- معامل الاتساق الداخلي

- معامل الثبات

- المتوسط الحسابي

2/11/1 الأساليب الإحصائية الاستدلالية :

- الانحراف المعياري

- تحليل التباين الأحادي

- تحليل التباين الثنائي

- معامل ارتباط بيرسون

- اختبار بارتل

- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد

- تحليل الانحدار المتعدد المدرج

- توكي للمقارنات المتعددة

12/1 الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

(يعرض الباحث عينة من الدراسات المرجعية الحديثة ذات علاقة وثيقة بموضوع الدراسة مباشرة وما يميّز دراسته عن الدراسات الأخرى)

1/12/1 الدراسات السابقة: يوضح الجدول رقم (3) أهم الدراسات التي تناولت التحول الرقمي:

السنة	الباحث	أهداف الدراسة	مجال التطبيق	نتائج الدراسة
2023	Zhang, Jie., Chen, (8)Zhisheng	استكشاف التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي، الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف كيف يمكن تحويل إدارة الموارد البشرية رقميًا في سياق الاقتصاد الرقمي. تقترح الدراسة أن هناك خمسة عوامل - الاحتياجات الرقمية للعمال الداخليين، والابتكار الرقمي في الصناعة، وتحديات المنافسين، وحوكمة الابتكار الرقمي، واحتياجات العصر الرقمي	تم تطبيق الدراسة علي المنظمات الحكومية	تشير الدراسة على وجه الخصوص إلى أن عمليات إدارة الموارد البشرية الرقمية تشير إلى تنفيذ وظائف الاختيار والتدريب والتطوير والتقييم التي تستفيد من أحدث التقنيات الرقمية. ويتم التأكيد على أنه على الرغم من أن التحول الرقمي يجلب فوائد لتطوير الأعمال، إلا أنه لا يمكن تجاهل آثاره المحتملة، بما في ذلك كيفية تحويل أنظمة إدارة الموارد البشرية القديمة والجديدة والآثار السلبية للنظام الجديد
2023	Pereira, Carla Santos, Natercia Durão, Fernando Moreira, and Bruno Veloso	أهمية التحول الرقمي في الأعمال التجارية الدولية تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقات بين فئات التكنولوجيا ومعوقاتهما. الهدف النهائي هو تقييم تأثير هذه الخصائص للشركات حسب قطاع	تم تصميم استبيان وإرساله عبر البريد الإلكتروني إلى 8183 شركة من قاعدة بيانات AICEP، موزعة على ثلاثة قطاعات نشاط	أظهرت هذه المقابلات أن المديرين لم يكونوا على دراية بمفهوم التحول الرقمي وأساءوا فهم استخدام التقنيات الرقمية في عملية تدويل الأعمال. يمكن أن يضيف هذا القيد بعض التحيز إلى النتائج النوعية. بالإضافة إلى هذه القيود، لم يكن عدد الاستجابات لكل قطاع متجانسًا أيضًا. تتمثل الآثار العملية لهذه الدراسة في

(8) Zhang, Jie., Chen, Zhisheng. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. J Knowl Econ 15, 1482–1498

		(9)	النشاط الاقتصادي وحجمه ونسبة الأرباح الناتجة عن التوسع الدولي	رئيسية. تم جمع إجمالي 310 إجابات صحيحة من الشركات البرتغالية الدولية. ترتبط قيود البحث بانخفاض عدد المقابلات	أنه يمكن للمديرين وكبار المسؤولين التنفيذيين استخدام ذلك لفهم أفضل لكيفية استخدام الشركات للأدوات الرقمية وما هي العقبات التي يجب عليهم تجنبها عندما يريدون تدويل أعمالهم.
2023	تغريد علي اسحق العدوان ¹⁰		تطوير المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية في ضوء مهارات التحول الرقمي	مديري المدارس الحكومية ومساعدتهم بمديرية تربية لواء الجامعة	اثبتت الدراسة أهمية التحول الرقمي في زيادة المعرفة الإدارية والذاتية لمديري المدارس الحكومية من خلال صقل إمكانيات المدير وقدراته وإمدادهم بأنماط إدارية جديدة، وتوفير المناخ الإبداعي اللازم من أجل المشاركة والتطوير وصنع اتخاذ القرار والتنمية المهنية المستدامة
2022	Jorge Fernandez-Vidal , Francesco Antonio Perotti , Reyes Gonzalez, Jose Gasco (11)		إدارة التحول الرقمي: وجهة النظر من الأعلى يؤدي التحول الرقمي إلى قلب الأعمال رأساً على عقب في كل مكان. على الرغم من وجود أبحاث كثيرة حول هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوة واضحة عندما يتعلق الأمر بفهم الدور المتغير لإدارة المواهب لكبار المسؤولين التنفيذيين في عمليات	تعتمد هذه المقالة على 23 مقابلة متعمقة مع كبار المديرين الذين يقودون كل أو بعض جهود التحول الرقمي في مؤسساتهم. يحدد بحثنا، باستخدام منهج النظرية المرتكزة، أربعة أنشطة رئيسية (و37 نشاطاً فرعياً	توصلت نتائجها إلى ضرورة تقديم نظرة عامة على التفكير والممارسات الإدارية لكبار المسؤولين التنفيذيين في سياق التحول الرقمي وتكامل العدد المحدود من الدراسات التي تبحث في التقاطع بين الإجراءات الإدارية والتحول الرقمي. كما يوفر أيضاً إطاراً مفاهيمياً يجسد المتطلبات الإدارية الرئيسية الناشئة عن عمليات التحول الرقمي ويحدد الإجراءات الرئيسية التي يتخذها كبار المسؤولين التنفيذيين كجزء من هذه العمليات، والتي يمكن

(9) Pereira, Carla Santos, Natercia Durão, Fernando Moreira, and Bruno Veloso.(2023). "The Importance of Digital Transformation in International Business" *Sustainability* 14, no. 2: 834

¹⁰ تغريد علي اسحق العدوان(2023). تطوير المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية في ضوء مهارات التحول الرقمي: دراسة ميدانية بمديرية تربية لواء الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط - كلية التربية، مجلد 39، العدد 1، مصر.

(11) Jorge Fernandez-Vidal , Francesco Antonio Perotti , Reyes Gonzalez, Jose Gasco (2022). *Journal of Business Research*, Volume 152, November 2022, Pages 29-41.

		التحول الرقمي ومتطلبات الموظفين الأفراد	أو موضوعًا) نابغة من الاحتياجات الإدارية الجديدة وممارسات إدارة المواهب الناشئة عن عمليات تطوير المهارات	الاستفادة منها من قبل كل من الباحثين والممارسين على حدٍ سواء.
2022	Parisa Maroufkhani , Kevin C. Desouza, Robert K. Perrons, Mohammad Iranmanesh (12)	حققت قوى التحول الرقمي فوائد كبيرة مثل التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي في مجموعة من الصناعات التي تبنتها مبكرًا مثل تجارة التجزئة والتصنيع، ولكن على الرغم من هذه الفوائد المحتملة، فإن قطاعي الموارد والطاقة كانا متأخرين نسبيًا في التحول إلى الرقمنة ببساطة لأنهما في كثير من الأحيان أبطأ في استيعاب التقنيات الجديدة. نقدم هنا نتائج مراجعة منهجية للأدبيات تحدد الطرق التي تم بها تطبيق التقنيات الرقمية في مجالات النفط والغاز والتعدين والطاقة	تم تطبيق المحتوى والتحليل الوصفي لتقييم ومناقشة 151 مقالة أكاديمية مختارة من قاعدة بيانات Scopus.	نتائج هذه المراجعة تعمق فهمنا للحالة الراهنة للتكنولوجيات الرقمية في قطاعي الموارد والطاقة. ومن خلال القيام بذلك، سلط قدرًا مفيدًا من الضوء على المساهمات التي قدمها التحول الرقمي للشركات في هذه القطاعات. تسلط هذه الورقة الضوء أيضًا على الباحثين والممارسين وصانعي السياسات في المستقبل على مجالات البحث الستة التي يجب عليهم التركيز عليها في المستقبل لمساعدة قطاعات الموارد والطاقة على تسريع عملية التحول الرقمي وتحسين قدرتهم على تقديم القيمة من خلال هذه الابتكارات.
2022	Akour M, Alenezi M	مستقبل التعليم العالي في عصر التحول الرقمي، أصبحت المهارات الرقمية أكثر أهمية في كل	تم التطبيق علي مؤسسات التعليم العالي	تبحث الدراسة في الفجوات الرقمية المختلفة التي ظهرت وتم تعزيزها، بالإضافة إلى العوائق المحتملة التي تم الإبلاغ عنها على طول الطريق. في هذه

(12) Parisa Maroufkhani, Kevin C. Desouza, Robert K. Perrons, Mohammad Iranmanesh (2022). Digital transformation in the resource and energy sectors: A systematic review. Resources Policy, Volume 76, June 2022

الورقة، تشير الدراسة إلى أن البحث في إدارة المعلومات يجب أن يعالج بشكل أفضل الطلاب وحياتهم اليومية الرقمية بشكل متزايد والتعليم الأساسي كمجالات تركيز رئيسية.		سياق، وخاصة في مكان العمل. ونتيجة لذلك، تحول أحد الأغراض الرئيسية للجامعات إلى إعداد مديري المستقبل لمعالجة القضايا والبحث عن الحلول، بما في ذلك محو الأمية المعلوماتية باعتبارها مجموعة حيوية من المهارات. لقد أصبحت التكنولوجيا الرقمية جزءًا من حياة أطفال اليوم منذ لحظة ولادتهم	(13)	
يساهم هذا المنظور الجديد في فهمنا الكلي للتحول الرقمي ويمكن استخدامه كعدسة لمزيد من البحث لتوليد رؤى جديدة حول طرق البحث التي لم تتم الإجابة عليها. وفي نهاية المطاف، يمكن أن تكون هذه الورقة الخطوة الأولى نحو فهم موحد للتحول الرقمي	تم من خلال تحليل 41 إطار عمل للتحول الرقمي بعد مراجعة الأدبيات التنموية يظهر أنه يمكن التوسع في العديد من المجالات. نقترح إطارًا جديدًا يتعامل مع المجالات الممثلة تمثيلاً ناقصًا من خلال دمج المفاهيم المختلفة الموجودة في الأدبيات،	التحول الرقمي، وهو مصطلح تم تقديمه للحديث عن التغيرات المختلفة في الأعمال والمجتمع بسبب الاستخدام المتزايد للتقنيات الرقمية، قد اكتسب مؤخرًا الكثير من الاهتمام سواء في البحث أو في الممارسة العملية	Van Veldhoven, Z., Vanthienen, J (14)	2022

(13) Akour M, Alenezi M.(2022). Higher Education Future in the Era of Digital Transformation. *Education Sciences*; 12(11):784

(14) Van Veldhoven, Z., Vanthienen, J.(2022). Digital transformation as an interaction-driven perspective between business, society, and technology. *Electron Markets* 32, 629–644

2020	عبدالرحمن محمد ومحمد عبدالله ⁽¹⁵⁾	دراسة التحوّل الرقمي وانعكاساته على ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق، ولتحقيق أهداف الدراسة	مكاتب المحاسبة والتدقيق	أوضحت الدراسة التحوّل الرقمي يوفر المهارات التكنولوجية اللازمة لنجاح ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق بشكل واقعي ويجعلها أكثر فاعلية ودقة، مما يؤدي إلى زيادة رضا المستفيدين من خدمات مهنة المحاسبة
2020	محمد موسى علي ⁽¹⁶⁾	دراسة وتحليل طبيعة وأهمية تفعيل آليات التحوّل الرقمي وبيان استراتيجيات تنفيذه ومؤشرات قياسه ودوره في التطوير	المؤسسات الحكومية	كشفت الدراسة عن أهمية التحوّل الرقمي في تحديث منظومة الإدارة وتيسير الإجراءات على الممولين بما يساهم في تحفيز الاستثمار وتشجيع المستثمرين على التوسع في أنشطتهم وأن هناك توافق بين القطاع العام والخاص بشأن استخدام مقومات تفعيل آليات التحوّل الرقمي " مجالات التطبيق - القائمين على التنفيذ - البنية الإلكترونية " ووجود علاقة ذات دلالة معنوية بين استخدام آليات التحوّل الرقمي وتطوير النظام
2020	نوال بنت علي البلوشية واخرون ⁽¹⁷⁾	استكشاف واقع التحوّل الرقمي، عن طريق التعرف على الأدوار التي تقوم بها المؤسسات المختلفة في مجال التحوّل الرقمي والحكومة الإلكترونية	المؤسسات الحكومية	أوضحت الدراسة أن المؤسسات تقوم بجهود وأدوار واضحة للتحوّل رقمياً، من توعية وتثقيف وتدريب وتكامل وجاهزية وغيرها، كما تفاوت مستوى التحوّل داخل تلك المؤسسات
2019	Pramanik, Himadri	التعرف على جوهر التحوّل الرقمي في المؤسسات المالية	بنوك أمريكا الشمالية	أوضحت الدراسة أن التحوّل الرقمي داخل المؤسسات المالية الكبيرة يؤدي إلى ممارسات تفاضلية معيارية وأكثر تقدماً في الخدمات المصرفية المقدمة

⁽¹⁵⁾ عبدالرحمن محمد ومحمد عبدالله (2020): التحوّل الرقمي وانعكاسه على ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق، المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، جامعه الاسراء، ص 1.

⁽¹⁶⁾ محمد موسى علي (2020): دور تفعيل آليات التحوّل الرقمي في تحسين كفاءة النظام الضريبي المصري كمرتكز للحد من التهريب الضريبي في ضوء رؤية مصر 2030م، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية الإدارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.

⁽¹⁷⁾ نوال بنت علي البلوشية، نيهان بن حارث الحراصي، علي بن سيف العوفي (2020): واقع التحوّل الرقمي في المؤسسات العمانية، مجلة دراسات تكنولوجيا المعلومات، المجلد الثاني، العدد الأول.

		الكبيرة من أمريكا الشمالية	Sikhar, & Et al ⁽¹⁸⁾	
أثبتت الدراسة أن التحوّل الرقمي يزيد من الاستثمار في ضوء الرؤية لكافة الدول التي ترغب في تحسين مؤسساتها من خلال معرفة كافة المتغيرات التنظيمية والارقام البيئية للمؤسسة من جوانبها الفنية والمادية والإدارية	القطاعات العامة والشركات	اسهام التحوّل الرقمي في تمكين الأفراد داخل القطاعات والشركات من رفع الإنتاجية وضمان النمو والازدهار	بوشعاب سعادوا عالي ⁽¹⁹⁾	2019
أثبتت الدراسة أن التحوّل الرقمي هو عملية مستمرة لاستخدام التقنيات الرقمية الجديدة في الحياة التنظيمية اليومية، والتي تعترف بالمرونة باعتبارها الآلية الأساسية للتجديد الاستراتيجي لنموذج أعمال المنظمة	الشركات القائمة في الصناعات التقليدية	التعرف على كيفية بناء الشركات قدرات ديناميكية للتحوّل الرقمي للكشف عن عوامل الطوارئ العامة التي تؤدي إلى بناء القدرات الديناميكية للتحوّل الرقمي وتمكينه وإعاقته	Warner, Karl S. R, Wager, Maximilian ⁽²⁰⁾	2019
كشفت الدراسة عن وجود تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة وأن التكنولوجيا الرقمية قد أحدثت تغيرات كبيرة في الحياة المهنية والشخصية وأصبحت جزء لا يتجزأ من تفاعل الناس	جامعتي الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	التعرف على دور اختصاصي المعلومات كمدراء للمعرفة لتحقيق التحوّل الرقمي والإبداعي وانعكاسه على الرضا الوظيفي في عصر المعرفة	عفاف بنت محمد نديم ⁽²¹⁾	2018
اسفرت الدراسة عن أن التحوّل الرقمي يوفر إمكانات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة، وتنافسية مستدامة، عبر	المؤسسات الخدمية	التعرف على التحوّل الرقمي في ضوء الاستثمار في الفكر	فراس رحيم يونس، عثمان	2017

(18) Pramanik, Himadri Sikhar, et al(2019): **Essence of digital transformation—Manifestations at large financial institutions from North America**, Future Generation Computer Systems, Volume 95, P323.

(19) بو شعاب سعادوا عالي (2019): **الصفقات العمومية كرافعة للتنمية**، المركز الديمقراطي العربي، المغرب، ص6.

(20) Warner, Karl S. R, and Wager, Maximilian(2019): **Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal**, Long Range Planning, Volume 52, Issue 3, P 326.

(21) عفاف بنت محمد نديم (2018): **دور اختصاصي المعلومات كمدراء للمعرفة لتحقيق التحوّل الرقمي والإبداعي وانعكاسه على الرضا الوظيفي في عصر المعرفة**، دراسة مقارنة على جامعتي الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والإمام محمد بن سعود الإسلامية، المجلة العربية للدراسات المعلوماتية، السعودية، ع8، ص127.

تحقيق تغيير جذري في خدمات مختلف الأطراف من مستهلكين وموظفين ومستفيدين، مع تحسين تجاربهم وإنتاجيتهم عبر سلسلة من العمليات المتناسبة، مع إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتفعيل والتنفيذ		وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل	إبراهيم أحمد ⁽²²⁾	
كشف الدراسة عن أن التحوّل الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسات بل هو برنامج شامل يتناول طريقة وأسلوب العمل ليتم بطريقة أسهل وأسرع ويحقق مستوى الإنجاز المطلوب	المؤسسات الخدمية	ضرورة التحوّل الرقمي بالمؤسسات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين	Deve Heward Marten ⁽²³⁾	2017
اسفرت الدراسة عن قيام مركز الكفاءة للتحوّل الرقمي بدور كبير لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة الألمانية، حيث يوفر معلومات ودورات تدريبية عملية وبيئات اختبار ومشاريع تطبيقية للشركات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة	الشركات الصغيرة والمتوسطة بألمانيا	التعرف على دور مركز الكفاءة للتحوّل الرقمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة	Müller, Egon, Hopf, Hendrik, ⁽²⁴⁾	2017
أوضحت الدراسة أن التحوّل الرقمي يلعب دوراً أكثر دقة من خلال التوسط في تأثير قدرة تقنية المعلومات واداء الشركة، ولذلك يجب على الشركات إدراك أهمية التحوّل الرقمي وكيفية الاستفادة من تأثير قدرة تقنية المعلومات في إنشاء وتعزيز اداء الشركات	الشركات	الدور الوسيط للتحوّل الرقمي في العلاقة بين قدرة تكنولوجيا المعلومات واداء الشركات	Joseph & Yaman ⁽²⁵⁾	2016

(22) فراس رحيم يونس وعثمان إبراهيم أحمد (2017): **تقنيات المعلومات ونظم المعلومات الإدارية في ظل المعرفة**، الطبعة الأولى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعه بغداد، ص 22.

(23) Deved heward marten(2017): **Digital transformation in the age of technology in international organizations**, dell public or private, Washington, united states of America, p30.

(24) Müller, Egon, Hopf, Hendrik(2017): **Competence Center for the Digital Transformation in Small and Medium-Sized Enterprises**, Procardia Manufacturing, Volume 11, P1495.

(25) Joseph K. Nwankpa & Yaman Roumani(2016): **IT Capability and Digital Transformation, A Fir Performance Perspective**, Thirty Seventh International Conference on Information Systems, Dublin, P1-16.

2016	امل صلاح محمود ⁽²⁶⁾	معرفة روافد ومكونات الثقافة الرقمية لدى المتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية	أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا	كشفت الدراسة عن ازدياد الثقافة الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا حيث تمثلت أول دوافع التعامل مع مصادر المعلومات الرقمية لإعداد ورقة بحث في المقام الأول، كما أنه توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس تجاه استخدام المصادر الرقمية للمعلومات وفقاً للسن والنوع والتخصص
------	--------------------------------	--	--------------------------------------	---

2/12/1 الدراسات السابقة: جدول رقم(4) يشمل الدراسات المرتبطة بالأداء الابداعي

السنة	الباحث	أهمية الدراسة	مجال التطبيق	نتائج الدراسة
2024	Dalia Khalid Faeq (²⁷)	سعت الدراسة الحالية إلى استنباط المضامين الفكرية للعاطفية الإيجابية من أجل الأداء الخلاق للعاملين في البنوك في مصارف مدينة كويه – أربيل – إقليم كردستان – العراق، وتم انجاز ذلك علي ثلاثة مستويات: تحديد المضمون الفلسفي لإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في الفكر الإداري الحديث وتشخيصهما وعرضهما متمثلاً بالعاطفة الإيجابية وتأثيرها في الأداء الخلاق من خلال جودة الحياة الوظيفية تحليل مدي تأثير العاطفة في الأداء الخلاق من خلال دور الحياة الوظيفية في البنوك	قامت الباحثة بتوزيع 100 استبانة وقد تم إرجاع 90 استبانة فقط. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات ومعلومات الدراسة	توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة خلق بيئة عمل يتسم بالصحة والسعادة وتبني نظام مناسب في إدارة الموارد البشرية بحيث يستثمر اشباع الحاجات الضرورية مثل الانتماء والمعرفة للموظفين لأجل المساهمة في تطوير البنوك بشكل ايجابي

أمل صلاح محمود (2016): تأثير التحول الرقمي للمعرفة على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، مجلة سيبراني، العدد 43.

(27) Dalia Khalid Faeq (2022). The Effect of Positive Affectivity on Creative Performance Mediating by Quality of Work Life, QALAAI ZANISTSCIENTIFIC JOURNALA Scientific Quarterly Refereed Journal Issued by Lebanese French University –Erbil, Kurdistan, Iraq Vol. (7), No(1), Winter2022

		المدرسة صياغة مخطط لمفهوم العاطفة الإيجابية في البنوك ووضع توقعات محددة حول طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرات المبحوثة		
كشف تحليلنا أيضًا عن ارتفاع معدل انتشار أوجه القصور المنهجية في دراسات التدريب على الإبداع (من المحتمل أن يكون ذلك قد أدى إلى تضخيم متوسط تأثيرنا)، وعلامات قليلة على التحسن المنهجي بمرور الوقت - وهو الوضع الذي يحد من فائدة هذا العمل	تم تطبيق من خلال تقديم تحليلًا لـ 169 دراسة للتدريب على الإبداع على مدار 5 عقود (844 حجم تأثير، وهو أكبر تحليل للتدريب على الإبداع حتى الآن	يعتبر الإبداع على نطاق واسع مهارة أساسية للنجاح في العالم الحديث. لقد تم تطوير العديد من برامج التدريب على الإبداع، وحاولت العديد من التحليلات الوصفية تلخيص فعالية هذه البرامج وتحديد السمات التي تؤثر على تأثيرها.	Sio, U. N., & Lortie- Forgues, H (²⁸).	2024
التنوع الإبداعي للفرق كان له علاقة إيجابية كبيرة بأدائهم الإبداعي، في حين لم يكن للإبداع الفردى المجمع للأعضاء تأثير كبير. كان للتعاون بين أعضاء الفريق تأثير إيجابي على المخرجات الإبداعية للفرق، كما أنه توسط جزئيًا في العلاقة بين التنوع الإبداعي والأداء الإبداعي. ارتبطت استقلالية الأعضاء بشكل كبير بإبداعهم	تم التطبيق من خلال اعمال (231) طالبًا جامعيًا في مجال المعلوماتية في فرق لمدة فصل دراسي كامل، وتم تقييم مشاريعهم من حيث الإبداع باستخدام تقنية التقييم التوافقي	بحثت الدراسة في العلاقات متعددة الأبعاد بين بعض العوامل التي تؤثر على الأداء الإبداعي للفرق، بما في ذلك الإبداع والتعاون والتنوع والاستقلالية في البيئات التعليمية	Afroditi Stolaki, Maya Satratzemi, Stelios Xinogalos (²⁹).	2023
- توصلت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي والأداء الإبداعي لدى	تمثلت العينة في 240 طالبًا، وطالبة. وتم توظيف مقياس	هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الأداء الإبداعي والاستثارة الانفعالية الفائقة، والتوافق النفسي الانفعالي،	زينب عبد الله احمد صقر	2023

(28) Sio, U. N., & Lortie-Forgues, H. (2024). The impact of creativity training on creative performance: A meta-analytic review and critical evaluation of 5 decades of creativity training studies. *Psychological Bulletin*, 150(5), 554–585

²⁹ Afroditi Stolaki, Maya Satratzemi, Stelios Xinogalos(2023). Examining the effects of creativity, collaboration, creative diversity and autonomy on team creative performance, *Thinking Skills and Creativity*, Volume 50, December 2023,

الطلبة الموهوبين بمدينة القطيف - وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بفئة الطلاب الموهوبين من الناحية الابداعية والانفعالية والاجتماعية من خلال توفير بيئة مدرسية تدعم الإبداع وتعزيز التوافق النفسي الاجتماعي، وتوفير دليل للمعلمين حول كيفية تعزيز استثارة الطلاب وتوافقهم الاجتماعي والنفسي.	الأداء الإبداعي، ومقياس الاستثارة الانفعالية الفائقة، ومقياس التوافق النفسي الاجتماعي	لدى الطلبة الموهوبين في المدارس المتوسطة في مدينة القطيف، ولتحقيق اهداف الدراسة تم توفير الوصف الارتباطي لدراسة العلاقة بين الأداء الإبداعي والاستثارة الانفعالية الفائقة والتوافق النفسي الانفعالي لدى الطلبة الموهوبين	(³⁰).،.	
- تؤكد النتائج أن القيادة التحويلية مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء الإبداعي لدى المديرين. يتم تفسير تأثير الوساطة هذا جزئياً من خلال المشاركة في العمل. ومن المثير للاهتمام أن الاستقلالية كانت وسيطاً مهماً لتأثير الوساطة	استخدمت الدراسة تصميم تجريبي واستطلاعات بين عينة من المديرين	اهتمت الدراسة بالتحقيق في تأثير القيادة التحويلية على الأداء الإبداعي لدى المديرين وتأثير الوساطة لمشاركة العمل. كما تستكشف الدراسة ما إذا كانت استقلالية المدير هي الوسيط للنموذج. باستخدام تصميم تجريبي واستطلاعات بين عينة من المديرين	Juyumaya, J., & Torres, J. P. (³¹).،.	2022
وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي على إبداع الموظفين. وهذا يعني أنه كلما زاد التحويل الرقمي، زاد إبداع الموظف. كما تبين وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي على طبيعة الهيكل التنظيمي. وهذا يعني أنه كلما	توجيه الاستبيان إلى عينة من الموظفين العاملين في الوظائف المصرفية في مقار البنوك التجارية الحكومية	تحديد أثر التحويل الرقمي على إبداع الموظف بالنظر إلى طبيعة الهيكل التنظيمي كمتغير وسيط في البنوك. ومن خلال مراجعة الأدبيات في هذا الصدد، تم تصميم نموذج مقترح لفرضيات البحث لتوضيح العلاقات	هشام أمين إمام (³²).،.	2022

³⁰ زينب احمد عبدالله(2023): العلاقة بين الأداء الإبداعي والاستثارة الانفعالية الفائقة، والتوافق النفسي الانفعالي، لدى الطلبة الموهوبين في المدارس المتوسطة في مدينة القطيف، بحث منشور بالمجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المجلد 7، العدد27، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.

³¹ Juyumaya, J., & Torres, J. P. (2022). Effects of transformational leadership and work engagement on managers' creative performance. Baltic Journal of Management, 18(1)

³² هشام أمين إمام (2022) بعنوان "أثر التحويل الرقمي على إبداع العاملين في ظل توسط طبيعة الهيكل التنظيمي بالبنوك"، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال-كلية التجارة – جامعة بنها –الدراسات العليا.

السببية بين متغيرات البحث. وبالاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية وتحليل المسار (برنامج Smart PLS 3)		توسعت البنوك في تطبيق التحول الرقمي، يعقب هذه التوسعات تغير في طبيعة الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع تطبيقات التحول الرقمي	
2021 Mutonyi, B. R. & Et-al (³³)	تركز علي دراسة دور المناخ التنظيمي في الأداء الإبداعي للموظفين باستخدام القطاع العام كسياق تجريبي. ينقسم الأداء الإبداعي للموظفين إلى كيانين ويتم دراسته كمتغيرين منفصلين للتأثير: الإبداع الفردي والسلوك الإبداعي الفردي. تم تطبيق استبيان شارك فيه موظفو إحدى منظمات القطاع العام	تم التطبيق باستخدام استبانة علي الموظفين في القطاع العام الحكومي	تشير النتائج إلى أن المناخ التنظيمي له دور مهم في الأداء الإبداعي للموظفين. أظهر المناخ التنظيمي ارتباطًا إيجابيًا وهامًا بمتغيري الأداء الإبداعي المدرجين في هذه الدراسة. علاوة على ذلك، كشفت الدراسة أن الإبداع الفردي يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي الفردي
2021 نجوي محمد الطيب (³⁴)	ناولت الدراسة موضوع دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء المؤسسي بالتطبيق على شركة سكر كنانة، هدفت الدراسة لتوضيح مشكلة الإبداع الإداري وتحليلها والتوصية بمعالجتها. تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف قدرة شركة سكر كنانة على فاعلية الأداء المؤسسي وذلك لعدم الإبداع الإداري وعليه يمكن صياغة المشكلة من خلال السؤال الآتي: ما دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء	استخدمت استبانة في جمع البيانات أخذت العينة عشوائية من الموظفين بشركة سكر كنانة والبالغ عددهم (50) فردًا.	وصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن هناك علاقة بين الإبداع الإداري وفاعلية الأداء المؤسسي، توليد الأفكار والمشاركة في اتخاذ القرارات ينتج عنه الإبداع الإداري، التفكير الاستراتيجي يساعد المؤسسة من الاستفادة من مواردها النادرة، ولثقافة المؤسسة أثر كبير في توليد الأفكار والآراء المؤثرة على فاعلية الأداء. كما أوصت الدراسة بأن على المؤسسة اتباع طرق أكثر إبداعاً للتفكير في كيفية تحديد القضايا المستقبلية، أن تعتمد المؤسسة على التفكير الاستراتيجي في صياغة

³³ Mutonyi, B. R. & Et-al(2021). Organizational climate and creative performance in the public sector. European Business Review, 32(4)

³⁴ نجوي محمد الطيب (2021): دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة سكر كنانة الخرطوم 2016-2021 م، مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة، العدد8، السودان.

رسالتها وأن تمنح المؤسسة الموظفين فرص لطرح أفكارهم الإبداعية.		المؤسسي لدي شركة سكر كنانة؟ تمثلت الفرضية الرئيسية في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الإبداع الإداري وفاعلية الأداء تم تطبيق .المؤسسي المنهج الوصفي التحليلي		
تشير النتائج الي أن طلاب المحاسبة في المتوسط ليسوا اقل ابداعاً من الطلاب الاخرين، ولكن عند القيام بمهمة محاسبية، يكون فقط اقل ابداعاً، مما يشير الي ان السياق المحاسبي قد يكون جزئياً في المساهمة في نقص ملحوظ في الابداع.	دراسة تطبيقية علي مجموعة من طلاب قسم المحاسبة	حيث ركزت الدراسة علي تغير دور المحاسب المحترف في الابداع والابتكار، حيث تم اكتشاف أن الأبحاث السابقة تفتقر الي الابداع كواحد من أهم الصفات التي يجب ان يتمتع بها المحاسب	Rachel Birkey , Cass Hausserman .el.al.,(³⁵)	2019
تشير نتائج تلك الدراسة الي ضرورة فه التحديات العلمية والفرص النشطة في بيئة تعددية ومتنوعة ومحاولة الاستفادة منها كما تشير نتائج الدراسة الي ان الابداع لابد ان يكون من خلال الثقافات العناصر الاجتماعية والاقتصادية والتربوية كما اشارت تلك الدراسة الي وجود تباين في الوعي بين الأجيال والمهن المختلفة وذلك يخلق الفجوة في الأداء الإبداعي فيما بينهم.	دراسة تطبيقية علي مجموعة من العلماء والمهندسين والفنيين	ركزت الدراسة علي مدي تعزيز القوي العاملة التكنولوجية في البلاد والتنافس والتوسع واهميتها في الاقتصاد العالمي وإنتاج جيل متنوع من الموارد البشرية والمهارات التنافسية وذلك من خلال الابداع في مجالات اقسام العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	Sayo O. Fakayode, Jennifer Jennings Davis.et.al. .,(³⁶)	2019
أظهرت نتائج الدراسة من خلال استخدام نموذج كمي وتحليل للعوامل البيئية المتعلقة بالابداع الاتي:	تم التطبيق علي عينة من العاملين بالشركات الصناعية البرازيلية	ركزت الدراسة علي ان تكون المنظمات قادرة علي انشاء استراتيجية مبتكرة تخلق الأداء الإبداعي وتعتمد علي	Marco Andre Willey Ramos.et.al.	2018

³⁵ Rachel Birkey & Cass Hausserman, (2019), Inducing Creativity in Accountant's task performance : The effects of background ,environment & feedback ., Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations, Vol. 22, 109–133.

³⁶ Sayo O. Fakayode, Jennifer Jennings Davis,(2019), "Creative innovation & sustainability Broadening Participation in STEM: Effective Methods, Practices, and Programs Diversity in Higher Education", Vol. 22, 73-105.

		المعرفة، كما ركزت علي دراسة الجوانب الإيجابية والسلبية التي تؤثر علي بيئة العمل وعلي الابداع من خلال تحليل تصورات الافراد	(³⁷).	
- العوامل البيئية للمنظمات المتعلقة بالابداع دائمة التغير والتلاحق مما يؤدي الي ضرورة اتخاذ استراتيجيات مرنة تلائم تلك التغيرات وتساعد علي الابداع - هناك مجموعة كبيرة من العوامل التي أوضحت الدراسة ان لها تأثيراً كبيراً علي الابداع، مثل الحوافز التنظيمية والاعمال ذات الطبيعة تمثل تحدي للعاملين				
واظهرت نتائج الدراسة بتوعية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأهمية الابداع ودوره في بناء الميزة التنافسية وإعطاء المؤسسة المبحوثة بإعطاء أهمية البحث والتطوير وأن يكون عملها منظماً ومشاريعها محددة بدقة وبمخصصات مالية كافية	تم تطبيق الدراسة علي عينة من المؤسسات بلغت (45) مؤسسة	استهدفت الدراسة معرفة تأثير الابداع الإداري في بناء الميزة التنافسية	محمد رضاء (³⁸).	2018
هناك تأثير إيجابي لخفض أعباء الجهاز الإداري علي جهود التطوير، كما ان هناك عوامل سلبية قد تؤثر علي الأداء الإبداعي ومنها: - النقص وفقدان التنسيق بين الأنشطة المتشابهة. - تغليب المصلحة الشخصية علي المصلحة العامة	مجموعة من العاملين في دائرة التطوير الإداري بجامعة الملك عبدالعزيز	ركزت الدراسة علي تصورات الابداع في الأداء وقد تمت هذه الدراسة علي مجموعة من الموظفين من خلال المقياس السلوكي لهم والمهام الموكلة لهم التي تطلب مهمة التفكير	Alexis W. Lee. (³⁹).	2018

³⁷ Marco Andre Willey Ramos, Paulo S. Figueiredo, Camila Pereira-Guizzo, (2018) "Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance", Innovation& Management Review, Vol. 15 Issue: 3, pp.269-285

³⁸ محمد رضاء بشيخي (2018). دور الإبداع في اثراء العمل الإداري لاكتساب الميزة التنافسية في المؤسسات: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، المركز الجامعي عبدالحفيظ بو الصوف ميله - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد5، الجزائر.

³⁹ Alexis W. Lee, (2018), creative performance in delta airways ,ph D theses Case Western Reserve University, pp.34-40.

2018	Masood Nawaz & Hadiqa Kalyar (40)	ركزت الدراسة علي نقاط قوة الحكمة وأثرها في الاجهاد والأداء الإبداعي في العمل في وجود الضغط كعامل وسيط	عينة من 735 موظف من 200 المنظمة في دولة باكستان	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين نقاط قوة الحكمة وأداء العمل الإبداعي للموظفين، كما ان الاجها يرتبط سلباً مع قوة الحكمة وأداء العمل الابداعي
------	--------------------------------------	---	---	--

3/12/1 التعليق على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسات السابقة إلى استقصاء مدى إمكانية التحول الرقمي في الجامعات الحكومية والخاصة في أكثر من دولة منها المملكة العربية السعودية ودولة عمان ومصر، بالإضافة إلى رصد واقع التحول الرقمي في ظل الأزمات العالمية والكوارث ، ودور التحول الرقمي في تحسين كفاءة اتخاذ القرارات الاستثمارية للمشروعات الصغيرة ، وخلصت الدراسات لعدة نتائج وتوصيات؛ أهمها الإسراع في التغلب على المعوقات التي تحول دون التحول الرقمي ، ومدى الجهد الكبير الذي تبذله تلك المؤسسات في نشر ثقافة التحول بين المستفيدين لزيادة الاستخدام.

وجاءت الفجوة البحثية في عدم وجود دراسات الى حد علم الباحث تشمل توجهات المؤسسات بشكل تطبيقي واقعي نحو رقمته تقديم الخدمات وقياس معيار هذه التحول خلال الكوارث مثل جائحة كورونا ، والضغوط التي واجهتها هذه الدول والمؤسسات خلال هذه التحول الرقمي ، وقياس سرعة التحول في تقديم خدماتها بشكل دقيق وسريع في وقت قياسي.

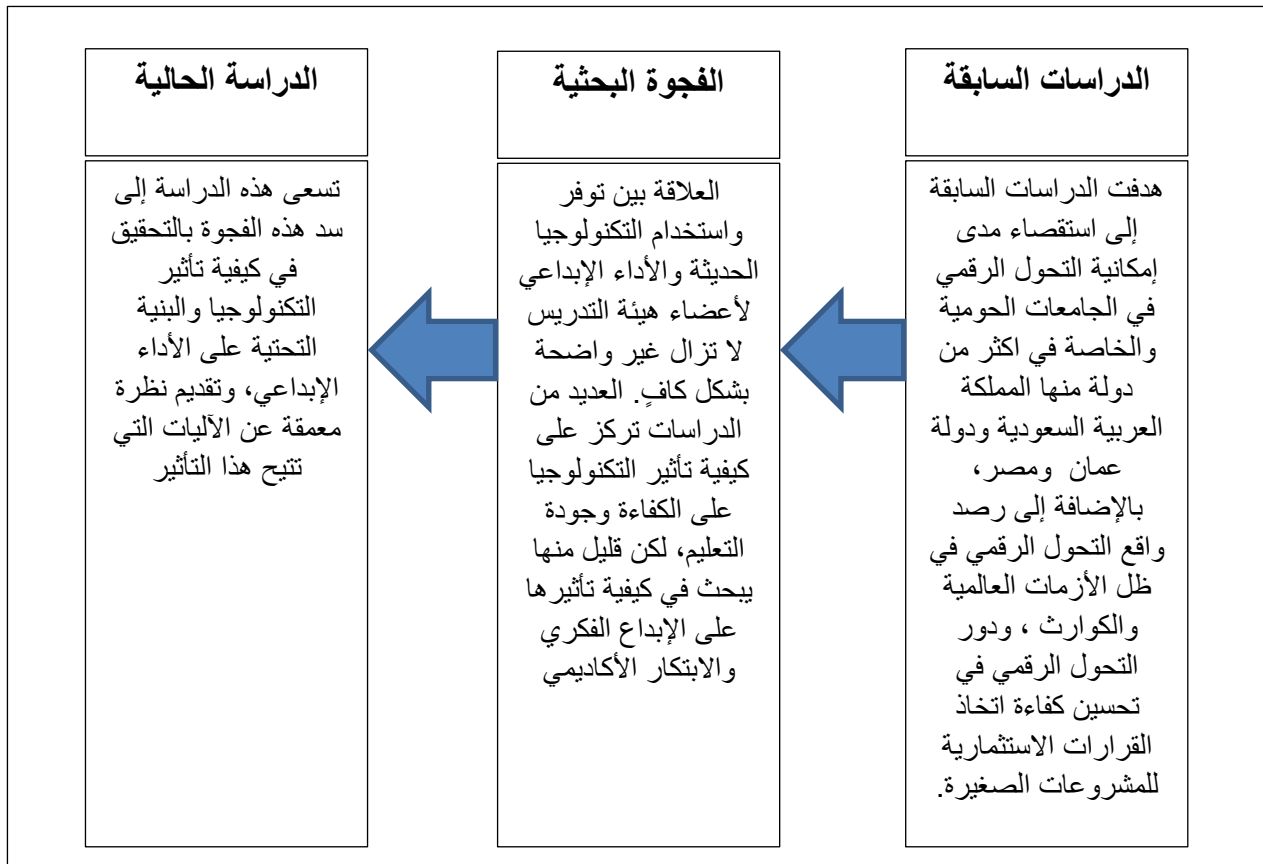
وجاءت الاضافة العلمية التي تقدمها الدراسة الحالية من خلال تناولها دراسة دور التحول الرقمي ومتطلباته و تقييم أثر هذا التحول في المؤسسات التعليمية في ضوء تحقيق التنمية المستدامة وتطوير الاداء الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية وذلك في اطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، وقياس الضغوط والتحديات في تقديم الخدمات في الكوارث والازمات العالمية ، وذلك من خلال قياس توجهات المملكة في فترة جائحة كورونا والاستفادة من التحول الرقمي للمؤسسات التعليمية في تقديم الخدمات .

1/4/12/1 الفجوة العلمية :

رغم التقدم في البحث حول التحول الرقمي، فإن العلاقة بين توفر واستخدام التكنولوجيا الحديثة والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس لا تزال غير واضحة بشكل كافٍ. العديد من الدراسات تركز على كيفية تأثير التكنولوجيا على الكفاءة وجودة التعليم، لكن قليل منها يبحث في كيفية تأثيرها على الإبداع الفكري والابتكار الأكاديمي. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة بالتحقيق في كيفية تأثير التكنولوجيا والبنية التحتية على الأداء الإبداعي، وتقديم نظرة معمقة عن الآليات التي تتيح هذا التأثير.

⁴⁰Masood Nawaz Kalyar, Hadiqa Kalyar, (2018) "Provocateurs of creative performance: Examining the roles of wisdom character strengths and stress", Personnel Review, Vol. 47 Issue: 2, pp.334-352.

من خلال تحليل هذه المتغيرات وفهم العلاقات بينها، يمكن لهذه الدراسة أن توفر إضافات قيمة للأدبيات العلمية وتسهم في تحسين استراتيجيات التدريس والبحث في مؤسسات التعليم العالي.



شكل رقم (4) : الفجوة البحثية

المصدر : من إعداد الباحث

13/1 الكلمات الدالة:

التحول الرقمي

التنمية المستدامة

التعليم العالي

الأداء الإبداعي

المراجع:

- 1- القحطاني ، عايض بن علي (2023) ، دور التحول الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية المملكة (2030).المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات ، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، مصر ، 4(11)، 115-152."
- 2- المطرف، عبد الرحمن (2020) التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد السادس والثلاثون، العدد السابع، جامعة الملك سعود.
- 3- المفضي، ساره محمد. (2020). المرحلة القادمة للتحول الرقمي. محاضرة في ندوة مباشرة عبر الإنترنت في (يوتيوب، وتويتر، وفيسبوك)، بتاريخ 8 / 10 / 2020 ، منشورات العطاء الرقمي، وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، المملكة العربية السعودية.
- 4- حسن حامد، ما التحول الرقمي؟ اكتشاف الحقيقة وراء هذه الكلمة الطنانة، عالم التكنولوجيا، نشرة شهرية تصدر عن مركز المعلومات ودعم . اتخاذ القرار بمجلس الوزراء المصري، السنة الأولى ، العدد الأول، مارس 2020 ، ص 14.
- 5- المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد ثلاث وأربعون – 2022 - Arab Journal - ISSN: 2663-5798 for Scientific Publishing (AJSP)
- 6- أمين ، هشام أمين إمام 2022(بعنوان "أثر التحول الرقمي على إبداع العاملين في ظل توسط طباعة الهيكل التنظيمي بالبنوك")،رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال-كلية التجارة – جامعة بنها –الدراسات العليا .
- 7- "أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي"-حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز- إعداد الباحثان:الدكتور: طلق عوض الله السواط - ماجستير: ياسر ساير الحربي، Arab Journal for Scientific Publishing (AJSP) - ISSN: 2663-5798.
- 8- دراسة محمود ، ولاء (2018): مقومات تنمية الموارد البشرية الاكاديمية جامعة بنها في العصر الرقمي "الواقع وسيناريوهات المستقبل، بحث منشور في مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد (90) – العدد الأول 19 ، المجلد الثاني، السنة (18) ، 2018م.
- 9- د.طارق عبدالرؤوف 2014، "التعليم الالكتروني والتعليم الافتراضي"(اتجاهات عالمية معاصرة)،المجموعة العربية للتدريب والنشر – مصر، ص182-185.
- 10- البار، عدنان مصطفى (2019)، التحول الرقمي كيف ولماذا، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى، السعودية.