

"أثر التحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة"

مشروع التخرج - 2

كلية الإدارة

جامعة ميداووشن

اسم الطالب \

سلطان الحربي

الرقم الأكاديمي \

232002529

إشراف \

د. عبدالرحيم نادر

د. رنا علي

د. سارة فريد

د. آلاء أحمد

الفصل الدراسي الثاني

2025

أسئلة الدراسة

تتمحور تساؤلات هذه الدراسة حول الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

"ما مدى تأثير التحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي لموظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة؟"

ويتمحور من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو واقع تطبيق التحول الرقمي بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر الموظفين؟
2. ما هو مستوى جودة الأداء الوظيفي (السرعة، الدقة، الإنجاز) السائد لدى موظفي الفرع في ظل البيئة الرقمية الحالية؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى التحول الرقمي وبين جودة الأداء الوظيفي للموظفين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة حول أداء الموظفين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟
5. ما هي أبرز المعوقات التي تحول دون الاستفادة الكاملة من تقنيات التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي بفرع مكة المكرمة؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحقيق هدف جوهري وهو: "التعرف على أثر التحول الرقمي في تحسين جودة الأداء الوظيفي بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة." وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. تشخيص واقع التحول الرقمي: تحديد مدى توافر البنية التحتية التقنية والأنظمة الرقمية المتقدمة في مكاتب فرع الوزارة بمنطقة مكة المكرمة.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي: تقييم كفاءة أداء الموظفين من حيث (السرعة في إنجاز المعاملات، الدقة في البيانات، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجديدة).
3. تحليل العلاقة الارتباطية: الكشف عن طبيعة العلاقة الإحصائية بين تبني أدوات التحول الرقمي وبين ارتفاع مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى المنسوبيين.
4. تحديد الفروق الديموغرافية: معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة في تقبل واستخدام التقنية تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).
5. رصد المعوقات وتطوير المقترحات: الوقوف على التحديات التقنية أو التنظيمية التي تواجه الموظفين في منطقة مكة، وتقديم توصيات عملية لصناع القرار لتجاوزها وتعزيز التحول الرقمي.

فرضيات الدراسة

تتمحور الفرضيات حول وجود علاقات ارتباطية أو فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، وقد صيغت على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: (H_1)

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى التحول الرقمي بفرع وزارة الموارد البشرية بمنطقة مكة المكرمة وبين جودة الأداء الوظيفي لمنسوبيها."

الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توفر البنية التحتية التقنية وسرعة إنجاز المعاملات لدى الموظفين.
 2. الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التدريب التقني المقدم للموظفين وبين دقة المخرجات الوظيفية.
 3. الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول أثر التحول الرقمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).
- الفرضية الرابعة: تساهم سهولة استخدام الأنظمة الرقمية (User-friendliness) بشكل معنوي في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في منطقة مكة المكرمة.

نموذج الدراسة

يُمثل نموذج الدراسة الهيكل المنطقي الذي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وكيفية تأثير أحدهما على الآخر في بيئة العمل بفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة.

أولاً: المتغير المستقل:

- التحول الرقمي: ويتمثل في حزمة الإجراءات والتقنيات التي تبنتها الوزارة، ويُقاس بالأبعاد التالية:
- البنية التحتية التقنية: (مدى جودة الأجهزة، استقرار الشبكات، وتوفر الإنترنت).
 - الأنظمة والمنصات الرقمية: (كفاءة وسهولة استخدام منصات مثل "مسار" و"قوى").
 - الدعم الفني والتدريب: (مدى توفر المساندة التقنية والبرامج التدريبية للموظفين).

ثانياً: المتغير التابع:

- جودة الأداء الوظيفي: وهو المخرج الناتج عن استخدام هذه التقنيات، ويُقاس بالأبعاد التالية:
- كفاءة الإنجاز: (سرعة إنهاء معاملات المراجعين).
 - دقة المخرجات: (تقليل الأخطاء الإدارية والبيانات المغلوطة).
 - الرضا الوظيفي التقني: (مدى راحة الموظف وسهولة أداء مهامه اليومية).

نطاق الدراسة

لضمان دقة النتائج والتركيز الموضوعي، تحدد الدراسة الحالية نطاقها في الأبعاد التالية:

1. النطاق الموضوعي: يقتصر البحث على دراسة أثر التحول الرقمي كمتغير مستقل (بأبعاده: البنية التحتية، الأنظمة، والتدريب) على جودة الأداء الوظيفي كمتغير تابع (بأبعاده: السرعة، الدقة، والرضا الوظيفي).
2. النطاق المكاني: تُطبق الدراسة ميدانياً في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة، ويشمل ذلك المكاتب التابعة لها داخل المنطقة.
3. النطاق البشري: تستهدف الدراسة جميع موظفي وموظفات الكادر الإداري والتقني العاملين بفرع الوزارة في منطقة مكة المكرمة، الذين يستخدمون الأنظمة والمنصات الرقمية في أداء مهامهم اليومية.
4. النطاق الزمني: يتم إجراء الجانب الميداني وجمع البيانات وتحليلها خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2026م (الموافق للعام الهجري 1447هـ).

منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة على الإجراءات المنهجية التالية لضمان دقة النتائج:

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لوصف واقع التحول الرقمي بفرع وزارة الموارد البشرية بمكة، وتحليل أثره إحصائياً على الأداء الوظيفي.

مجتمع الدراسة: جميع الموظفين والموظفات العاملين في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة.

عينة الدراسة: عينة عشوائية بسيطة من الموظفين (يُستهدف عادةً من 30 إلى 100 موظف حسب المتاح لتمثيل مجتمع البحث).

أداة الدراسة: الاستبانة الإلكترونية، وتتكون من محورين رئيسيين (محور التحول الرقمي، ومحور جودة الأداء الوظيفي).

وحدة القياس: مقياس ليكرت الخماسي (من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة) لقياس استجابات أفراد العينة.

الأساليب الإحصائية: استخدام برنامج (SPSS) لاستخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار الفرضيات.

مخطط المشروع المقترح

يتكون مشروع التخرج الحالي من خمسة فصول رئيسية متكاملة، بالإضافة إلى المراجع والملاحق، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- يُعد هذا الفصل حجر الزاوية للبحث، حيث يتناول تحديد هوية الدراسة من خلال:
- مقدمة البحث: الخلفية المعرفية للموضوع.
 - مشكلة البحث: التساؤلات التي يسعى البحث للإجابة عنها.
 - أهمية وأهداف البحث: الجدوى العلمية والعملية وما يصبو إليه الباحث.
 - فرضيات ونموذج البحث: العلاقات المفترضة بين المتغيرات.
 - نطاق الدراسة: الحدود المكانية (مكة المكرمة) والزمانية والبشرية.