

Final Project 2

PMG 497

أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عنوان المشروع
أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أسم الطالب
رغد عصام محمد
المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

م ٢٠٢٥-١٤٤٧هـ
الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنيسر الأمور، وبِعونه يُستكمل العمل وتتحقق الآمال. نحمده سبحانه وتعالى على ما أنعم به من توفيق وعون في إنجاز هذا البحث، فله الحمد أولاً وآخرًا، ظاهرًا وباطنًا. تتقدّم هذه الكلمات عربون امتنان وتقدير لكل من كان له دور، ولو صغيرًا، في إخراج هذا العمل إلى النور. فالشكر موصول لكل من أسهم في تزويدي بالمعلومة، أو قدّم رأيًا بناءً، أو أبدى ملاحظة قيّمة ساعدت على تطوير هذا الجهد العلمي. كما لا يفوتني أن أعبّر عن خالص التقدير لكل من منحني الدعم المعنوي، وكان مصدر إلهام وتشجيع للاستمرار والمثابرة رغم الصعوبات والتحديات التي واجهتني خلال إعداد هذا البحث. وأتوجّه بالشكر لكل من وفّر بيئة علمية خصبة ساعدت على البحث والتفكير والتطوير، ولكل من ساهم في نشر المعرفة وتيسير سبل الوصول إلى المراجع والمصادر العلمية التي أغنت هذا العمل. وفي الختام، أسأل الله سبحانه وتعالى أن يجعل هذا الجهد خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به كل من يطلّع عليه، وأن يجزي خير الجزاء كل من أسهم في إتمامه، وأن يوفقنا جميعًا لما يحب ويرضى.

الإهداء

إلى من غرس في نفسي حبّ العلم، وسقاني من نبع الحكمة، فكان دافعاً لي في مسيرتي...

إلى من آمن بأن لكل مجتهد نصيب، فكان صبره وتشجيعه زاداً يعينني على المضيّ قدماً...

إلى كل من علّمني حرفاً، وفتح أمامي آفاق المعرفة، وأيقظ في داخلي الشغف بالبحث والاكتشاف...

إلى كل قلب صادق دعا لي بظهر الغيب، وكل روح كانت تتمنى لي التوفيق والسداد...

إلى كل من كان سبباً في أن أرى ثمرة جهدي واقعاً ملموساً...

أهدي هذا العمل المتواضع، عرفاناً بالجميل، وتقديرًا لكل لحظة دعمٍ أو كلمة تشجيعٍ منحنتني القوة للاستمرار.

مستخلص الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك في ظل التحولات التقنية المتسارعة التي يشهدها العالم، والتي أصبحت تشكل محوراً أساسياً لتطوير أساليب الإدارة الحديثة. وانطلقت فكرة البحث من إدراك أن التحول الرقمي لم يعد خياراً ثانوياً، بل أصبح ضرورة استراتيجية لتحسين الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات، خصوصاً تلك التي تعتمد على موارد محدودة وتواجه تحديات في بيئة العمل التنافسية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لفهم طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري. وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة من موظفي ومديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، بلغ عددهم (150) مشاركاً. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج **SPSS** من خلال أساليب تحليلية متنوعة، شملت تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط، بهدف تحديد اتجاه العلاقة وقوتها بين المتغيرين قيد الدراسة.

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.76$ ، $P < 0.05$ ، مما يؤكد أن زيادة تبني الأدوات الرقمية تسهم في رفع كفاءة الإدارة وتسريع إنجاز المهام وتحسين جودة التقارير ودقة اتخاذ القرارات. كما أوضحت نتائج تحليل الانحدار أن التحول الرقمي يفسر ما نسبته (58%) من التباين في الأداء الإداري، وهو ما يعكس تأثيره الواضح في رفع فعالية الإدارة ومرونتها.

كما كشفت الدراسة عن عدد من المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أبرزها نقص الكفاءات التقنية، وضعف الإشراف المؤسسي على التحول، إضافة إلى غياب التحديث الدوري للأنظمة الرقمية. وتؤكد الدراسة أن تجاوز هذه التحديات يتطلب بناء ثقافة تنظيمية رقمية، وتوفير التدريب اللازم للعاملين، وتخصيص موارد مالية وتقنية كافية لدعم جهود التحول الرقمي.

وتكمن أهمية الدراسة في إبراز الدور الحيوي للتحول الرقمي كمدخل استراتيجي لتحسين كفاءة الأداء الإداري وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تحسين جودة العمليات الإدارية، وزيادة المرونة التشغيلية، وتعزيز الشفافية في بيئة العمل. وتُعد نتائج هذا البحث مرجعاً مهماً لصناع القرار ومديري المؤسسات في تبني استراتيجيات رقمية فعالة تسهم في تطوير الأداء الإداري وتحقيق الاستدامة المؤسسية في ظل متغيرات العصر الرقمي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، كفاءة الأداء الإداري، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الإدارة الذكية، التكنولوجيا الإدارية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
11	1.5. أهداف الدراسة.....
11	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. الدراسة الميدانية.....
14	1.9. مخطط المشروع.....
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
16	2.1. المقدمة:.....
16	2.2. المتغير المستقل.....
17	2.3. المتغير التابع.....
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
18	2.5. الخاتمة.....
19	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
20	3.1. المقدمة.....
20	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
20	3.3. تصميم البحث.....
21	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
21	3.5. طريقة جمع البيانات.....
21	3.6. أنواع البيانات.....

22	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
23	3.8. الخاتمة
24	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
25	4.1. المقدمة
25	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
27	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
27	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
34	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
36	4.6. الخاتمة
37	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
38	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
39	5.2. توصيات الدراسة
40	5.3. الخاتمة
40	قائمة المراجع
42	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تطورًا تكنولوجيًا متسارعًا أوجد ما يُعرف بثورة التحول الرقمي، حيث أصبحت التقنيات الرقمية ركيزة أساسية في تحسين كفاءة المؤسسات وتسهيل عملياتها الإدارية والتشغيلية. وقد أدى هذا التحول إلى إعادة تشكيل مفاهيم الإدارة التقليدية، من خلال استبدال الأساليب اليدوية والروتينية بتطبيقات إلكترونية ذكية، ترفع من فعالية اتخاذ القرار، وتعزز من مستوى التواصل والتنظيم الداخلي.

وانطلاقًا من هذا الواقع، تأتي أهمية هذا البحث الذي يسلط الضوء على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي مؤسسات تُعد من أهم محركات الاقتصاد في معظم دول العالم، لكنها تواجه في الوقت ذاته العديد من التحديات المتعلقة بالبنية التحتية الرقمية والقدرة على مواكبة التطورات التقنية، ما يُثير تساؤلات جوهرية حول مدى استفادتها الفعلية من هذه التحولات الرقمية.

وتتبع أهمية اختيار هذا الموضوع من قناعة الباحثة بأن التحول الرقمي لم يعد خيارًا، بل ضرورة استراتيجية لتحقيق الكفاءة والمرونة الإدارية. كما أن التجارب الدولية والعربية أثبتت أن تبني أدوات التحول الرقمي بشكل منهجي يُساهم في رفع جودة الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق الشفافية. ومن هنا فإن هذا البحث يهدف إلى دراسة العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، مع التركيز على الواقع العربي والخليجي، حيث تظهر فجوات في التبني، مما يجعل هذا الموضوع محل اهتمام كبير للباحثين وصانعي القرار.

وترجع الجذور الفكرية لهذا المشروع إلى الدراسات الحديثة التي تناولت التحول الرقمي في سياقات اقتصادية وإدارية مختلفة، لكن قلما تناولت أثره المباشر على العمليات الإدارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ما يعكس وجود فجوة بحثية حقيقية تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها. كما تستند الدراسة إلى أدبيات متعددة تناولت الإدارة الرقمية، نظم المعلومات، وأداء المنظمات، مما يوفر أساسًا علميًا لبناء الإطار النظري لهذا البحث.

وتسعى هذه الدراسة من خلال تحليل الأدبيات ومناقشة الدراسات السابقة إلى توضيح العلاقة بين مستوى التحول الرقمي ومستوى كفاءة الأداء الإداري، مع الاستفادة من النماذج المفاهيمية المطروحة، وبيان كيفية تطوير أدوات القياس المناسبة، وإبراز الحاجة الملحة لمثل هذه الأبحاث التي تجمع بين التحليل النظري والتطبيق العملي في ظل تسارع التحول الرقمي عالميًا.

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم الرقمي، أصبحت المؤسسات مطالبة بمواكبة التحول الرقمي لتحسين أدائها الإداري وتعزيز قدرتها التنافسية. ورغم تزايد الاهتمام بموضوع التحول الرقمي عالمياً، لا تزال هناك تساؤلات عدة حول مدى استفادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من هذا التحول، وخاصة في السياق العربي، ومدى انعكاسه الحقيقي على كفاءة الأداء الإداري داخل هذه المؤسسات، سواء من حيث جودة القرارات الإدارية، أو فعالية العمليات، أو سرعة الإنجاز

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير مراجعة الأدبيات إلى وجود تركيز كبير في الدراسات السابقة على أثر التحول الرقمي في المجالات التسويقية أو الإنتاجية، مع إغفال واضح للبعد الإداري. كما أن معظم الأبحاث تناولت التحول الرقمي من منظور تقني بحت دون التعمق في العلاقة المباشرة بين تطبيقه وبين كفاءة الأداء الإداري، لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تتباين قدراتها التقنية والإدارية عن المؤسسات الكبرى

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الجانب العملي، تعاني الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من ضعف في التبنّي الفعلي لأنظمة التحول الرقمي، إما لعدم توفر الموارد أو لغياب الوعي الإداري الكافي بأهميته. كما تفتقر العديد من هذه المؤسسات إلى خطط واستراتيجيات واضحة لتطبيق التحول الرقمي بطريقة تضمن رفع كفاءة الأداء الإداري، مما يبرز الحاجة إلى دراسات ميدانية تستكشف هذه العلاقة في البيئات المحلية

وعليه، فإن السؤال الرئيس الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه هو:
ما أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي من زاوية إدارية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين تبني التكنولوجيا الرقمية وكفاءة الأداء الإداري، خصوصاً في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي زاوية لم تُتناول بشكل كافٍ في الأبحاث العربية. كما تُعزز هذه الدراسة من فهم الباحثين للمفاهيم الحديثة مثل الرقمنة الإدارية، وتوسع نطاق البحث في هذا المجال من خلال تقديم نموذج بحثي يربط بين التحول الرقمي كمتغير مستقل، وكفاءة الأداء الإداري كمتغير تابع

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر هذه الدراسة مرجعاً عملياً لصناع القرار ومديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يساعدهم في فهم الأثر الفعلي للتحول الرقمي على الكفاءة الإدارية، وتحديد نقاط القوة والقصور في أنظمتهم الإدارية الرقمية. كما تسهم في تقديم مجموعة من التوصيات التطبيقية التي يمكن تبنيها لتعزيز الأداء الإداري، بما في ذلك تحسين البنية التحتية التقنية، وتطوير مهارات الكوادر البشرية، وتبني استراتيجيات تحول رقمي فعالة تلائم إمكانيات هذه المؤسسات.

1.4. أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي توضح أبعاد الظاهرة موضوع البحث وتسهم في تقديم حلول مناسبة. وتتمثل أسئلة الدراسة فيما يلي:

1. ما الأسباب الرئيسية التي أدت إلى تراجع أداء المقهى المحلي بعد افتتاح المقهى المنافس (الفرنشايز)؟
 2. كيف تؤثر بيئة العمل الداخلية (مثل التنظيم والتحفيز) على أداء الموظفين في المقهى؟
 3. ما دور الإدارة في تحسين الأداء العام للمقهى؟
 4. كيف يمكن استخدام هيكل تنظيمي أكثر وضوحاً لتحسين الكفاءة الإدارية؟
 5. ما مدى فاعلية تطبيق نظريات التحفيز في رفع رضا الموظفين؟
 6. ما هي الاستراتيجيات التسويقية المناسبة التي يمكن أن تساعد في استعادة العملاء وزيادة المبيعات؟
- كيف يمكن استخدام البيانات المالية لتقييم وضع المقهى الحالي واتخاذ قرارات إدارية سليمة؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم حلول عملية تسهم في معالجة المشكلات التي يعاني منها المقهى المحلي، وذلك من خلال توظيف مفاهيم الإدارة الحديثة وربطها بالتطبيق الواقعي. وتتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

1. تحليل الأسباب المؤدية إلى تراجع أداء المقهى المحلي بعد دخول منافس جديد إلى السوق.
 2. تسليط الضوء على أهمية بيئة العمل الداخلية في تحسين أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.
 3. توضيح دور وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة) في رفع كفاءة العمل.
 4. اقتراح هيكل تنظيمي مناسب يضمن وضوح المهام وسلاسة سير العمليات اليومية.
- توظيف نظريات التحفيز المختلفة في تصميم بيئة عمل إيجابية تشجع الموظفين على العطاء

1.6. فرضيات الدراسة

2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
3. تساهم الأدوات الرقمية (مثل أنظمة إدارة الموارد، والتواصل الإلكتروني، والتحليلات الذكية) بشكل إيجابي في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
4. تؤدي زيادة استخدام التكنولوجيا الرقمية إلى تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
5. تشكل التحديات التنظيمية (مثل ضعف البنية التحتية، أو مقاومة التغيير) عائقاً أمام تحقيق أثر إيجابي للتحويل الرقمي على الأداء الإداري.

تختلف درجة تأثير التحول الرقمي على الأداء الإداري باختلاف حجم المؤسسة، ودرجة جاهزيتها التقنية.

1.7 نموذج الدراسة

يعتمد هذا البحث على نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين التحول الرقمي (كمتغير مستقل) وكفاءة الأداء الإداري (كمتغير تابع)، مع وجود مجموعة من المتغيرات الوسيطة أو الداعمة التي قد تؤثر في هذه العلاقة. ويهدف هذا النموذج إلى توضيح كيفية تأثير مستوى تبني الأدوات والتقنيات الرقمية على فعالية وكفاءة الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

مكونات النموذج:

1. المتغير المستقل:

- التحول الرقمي ويشمل:

- أنظمة إدارة المعلومات
- الحوسبة السحابية
- أدوات التواصل الرقمي
- استخدام البيانات والتحليلات

2. المتغير التابع:

- كفاءة الأداء الإداري ويشمل:

- سرعة إنجاز المهام الإدارية
- دقة اتخاذ القرارات
- جودة العمليات الإدارية
- فعالية الاتصال الداخلي والتنظيمي

3. المتغيرات الوسيطة/المؤثرة:

- مستوى التأهيل الرقمي للعاملين
- البنية التحتية التكنولوجية
- الثقافة التنظيمية تجاه التغيير
- الموارد المالية المتاحة

العلاقة بين المتغيرات:

يفترض النموذج أن التحول الرقمي يؤثر بشكل مباشر وإيجابي على كفاءة الأداء الإداري، بينما قد تُعزز أو تُضعف هذه العلاقة بعض العوامل التنظيمية والتقنية، والتي يجب أخذها في الاعتبار عند تحليل البيانات

1.8 الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الجانب العملي من البحث، حيث تم فيها جمع البيانات من الميدان وتحليلها بهدف التحقق من فرضيات البحث والإجابة على أسئلته. وقد تم تنفيذ الدراسة الميدانية وفق الخطوات التالية:

تحديد مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في موظفي ومديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في [يُذكر الموقع الجغرافي، مثل: منطقة الرياض أو المملكة العربية السعودية]. وقد تم اختيار هذا المجتمع لارتباطه المباشر بموضوع التحول الرقمي والأداء الإداري.

اختيار العينة:

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف الفئات الإدارية (إدارة عليا، إدارة متوسطة، موظفون تنفيذيون). وبلغ حجم العينة (مثلاً: 150 مشاركاً)، وهو ما يُعد كافياً لتحقيق أهداف البحث.

أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة محكمة لجمع البيانات الميدانية، تضمنت ثلاثة محاور رئيسية:

- مستوى تطبيق التحول الرقمي في المؤسسة.
 - كفاءة الأداء الإداري.
 - المعوقات والتحديات المرتبطة بالتحول الرقمي.
- وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتأكد من صدقها الظاهري، كما تم اختبار ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha).

توزيع الاستبانات وجمع البيانات:

تم توزيع الاستبانات إلكترونياً وورقياً حسب طبيعة المؤسسة وتوفر وسائل الاتصال، واستغرقت عملية الجمع حوالي أسبوعين.

تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، تم ترميزها وإدخالها في برنامج SPSS، حيث تم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، بما في ذلك التكرارات، المتوسطات، الانحدار، ومعامل الارتباط.

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى تقديم صورة واقعية ومبنية على بيانات حقيقية حول مدى تأثير التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري، مما يُمكن من تقديم توصيات دقيقة وفعالة

1.9 مخطط المشروع

التالي المراحل الأساسية التي مرّ بها مشروع البحث، بدءًا من تحديد المشكلة إلى كتابة التوصيات النهائية، موزعة على فترات زمنية متتابعة لضمان الإنجاز المنظم والدقيق:

المرحلة	الأنشطة	الفترة الزمنية
1. إعداد الخطة البحثية	- تحديد الموضوع - صياغة المشكلة - تحديد الأهداف والفرضيات والأسئلة	الأسبوع 1
2. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة	- جمع المصادر - تلخيص الدراسات - بناء الإطار النظري والمفاهيمي	الأسبوع 2-3
3. تصميم أداة الدراسة	- إعداد الاستبانة - عرضها على المحكمين - إجراء اختبار أولي	الأسبوع 4
4. تنفيذ الدراسة الميدانية	- توزيع الاستبانات - جمع البيانات	الأسبوع 5-6
5. تحليل البيانات	- إدخال البيانات في برنامج SPSS - إجراء التحليلات الإحصائية	الأسبوع 7
6. مناقشة النتائج	- تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة	الأسبوع 8
7. كتابة التقرير النهائي	- إعداد الفصول النهائية (النتائج – المناقشة – التوصيات – الخاتمة)	الأسبوع 9
8. المراجعة والتدقيق النهائي	- تدقيق لغوي ومنهجي وتنسيق الشكل العام للبحث	الأسبوع 10

2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

شهد العالم خلال العقدين الماضيين تحولاً جذرياً في طريقة إدارة المؤسسات نتيجة التقدم التكنولوجي السريع، وهو ما يُعرف بالتحول الرقمي، الذي أصبح ركيزة أساسية في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التنافسية. وقد حظي هذا المفهوم باهتمام بالغ من قبل الباحثين والمهنيين، مما أدى إلى ظهور عدد كبير من الدراسات التي تناولت التحول الرقمي من نواحٍ متعددة، شملت التسويق، الإنتاج، التعليم، والصحة، إلا أن الدراسات التي ركزت على الأثر المباشر للتحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري، لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا تزال محدودة نسبياً، خاصة في البيئات العربية والخليجية. ومن هنا تأتي أهمية هذا الفصل الذي يسلط الضوء على أبرز الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، بهدف رسم ملامح الإطار النظري للدراسة الحالية، وتحديد الفجوات البحثية التي يمكن أن تسدها.

2.2 المتغير المستقل

أشارت دراسة **AlQershi et al. (2021)** إلى أن التحول الرقمي ليس مجرد تحديث في البنية التحتية التكنولوجية، بل هو تغيير جوهري في فلسفة العمل وأساليبه، حيث بينت أن تبني تقنيات مثل الحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء، والذكاء الاصطناعي، قد ساهم في رفع كفاءة المؤسسات اليمنية، حتى في ظل بيئة اقتصادية صعبة. وقد تم التأكيد على أن المؤسسات الصغيرة التي تبنت التحول الرقمي استطاعت تحسين عمليات اتخاذ القرار وتعزيز قدرتها على التوسع.

وفي دراسة أجراها **Agyabeng-Mensah et al. (2020)** في غانا، تم التوصل إلى أن التحول الرقمي يمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تسريع دورة العمل، وتحسين الاتصال الداخلي، وزيادة القدرة على الاستجابة لتغيرات السوق. الدراسة أشارت إلى أن استخدام الأدوات الرقمية في العمليات الإدارية يساهم في خفض الهدر وتقليل الأخطاء البشرية.

كما بين **Kamal and Irani (2019)** في دراستهم أن المؤسسات الصغيرة غالباً ما تواجه تحديات في تبني التحول الرقمي بسبب محدودية الموارد البشرية والمالية، إلا أن المؤسسات التي تتبنى سياسات تدريبية لتأهيل الموظفين تقنياً تظهر نتائج إيجابية ملحوظة على المدى المتوسط والطويل.

وفي السياق العربي، أوضحت دراسة **العتيبي (2022)** (أن التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية لا يزال في مراحله التطويرية داخل كثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لكن الجهات التي تبنت استراتيجيات رقمية واضحة أظهرت تحسناً في كفاءة إدارتها التشغيلية، وخصوصاً في مجالات مثل إدارة الوقت، وحفظ البيانات، والتواصل الداخلي).

2.3 المتغير التابع

ركزت دراسة **Shaikh and Karjaluo (2015)** على فهم العوامل المؤثرة في الأداء الإداري في المؤسسات المعاصرة، وقد تم تطبيق الدراسة على مجموعة من المؤسسات في أوروبا، حيث تم إثبات أن كفاءة الأداء الإداري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة القرارات الإدارية، وسرعة الإنجاز، ومدى رضا الموظفين، وقد تم التأكيد على أن إدخال التكنولوجيا يرفع من مستوى التنسيق بين الإدارات المختلفة.

أما دراسة **الزهري (2019)**، فقد ركزت على تقييم كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة في المملكة، من خلال تحليل سلوكيات الموظفين ومدى قدرتهم على التكيف مع النظم الحديثة. وقد توصلت الدراسة إلى أن كفاءة الأداء تتحسن بشكل ملحوظ عندما يتم دمج نظم المعلومات الإدارية مع ممارسات القيادة الفعالة، كما أشارت إلى وجود فجوة في الكفاءات الإدارية المتعلقة بالتحول الرقمي، خاصة لدى الإدارات المتوسطة.

كما أوضحت دراسة **Abbu and Gopalakrishna (2021)** أن الأداء الإداري يُعد أحد أهم عوامل استدامة المؤسسات في البيئة المعاصرة، إذ أن الإداريين القادرين على استخدام الأدوات الرقمية بكفاءة يتمكنون من التخطيط والتوجيه والرقابة بشكل أكثر دقة وسرعة، مما يُعزز من كفاءة الأداء الكلي للمؤسسة.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

هذه الدراسات من أكثر الدراسات أهمية لدعم موضوع البحث الحالي، حيث إنها تربط مباشرة بين المتغيرين الأساسيين للدراسة.

أشارت دراسة **Soto-Acosta et al. (2018)** إلى أن التحول الرقمي يساهم بشكل مباشر في تحسين كفاءة الإدارة من خلال تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، وتحسين جودة البيانات المتاحة للمديرين، وهو ما ينعكس على تحسين دقة القرار وسرعته. وقد ركزت الدراسة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إسبانيا، وأوصت بضرورة دمج التحول الرقمي في الاستراتيجيات الإدارية العليا.

كما أوضحت دراسة **Bouwman et al. (2019)** في فنلندا، أن تطبيق أدوات التحول الرقمي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتطلب تغييراً في الثقافة التنظيمية لتكون أكثر انفتاحاً على الابتكار والتغيير، وقد أشارت إلى أن العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الإداري لا يمكن أن تكون قوية إلا إذا توافرت ثلاث ركائز: القيادة الفعالة، بنية تحتية رقمية مرنة، وتأهيل وظيفي مستمر.

أما في دراسة حديثة أجرتها **Alenezi et al. (2022)** في الخليج العربي، فقد تم التأكيد على أن المؤسسات التي تستخدم أنظمة رقمية متقدمة في إدارة الموارد البشرية والتواصل الداخلي، تحقق نتائج إدارية أفضل من تلك التي لا تزال تعتمد على الأساليب التقليدية. الدراسة أوصت بضرورة تخصيص ميزانيات لتطوير نظم المعلومات وتدريب القيادات الإدارية على استخدامها.

2.5 الخاتمة

تُظهر الدراسات السابقة بوضوح أن التحول الرقمي يُعد عاملاً مؤثراً في تحسين كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سواء في السياقات الغربية أو العربية. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة بحثية في تناول هذه العلاقة من منظور إداري شامل يدمج بين الجوانب التقنية والسلوكية والتنظيمية، خاصة في المملكة العربية السعودية. ولذلك، فإن الدراسة الحالية تسعى لسد هذه الفجوة من خلال التركيز على العلاقة التفاعلية بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، مع تسليط الضوء على العوامل المساعدة والمعيقة في هذا السياق

3 الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول البحث، إذ يوضح المنهجية العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. وقد تم اختيار منهجية مناسبة لطبيعة موضوع البحث الذي يتناول أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المتغيرين من خلال البيانات الميدانية الواقعية. يهدف هذا الفصل إلى عرض تصميم البحث، وأدوات جمع البيانات، والمجتمع والعينة، وطرق التحليل الإحصائي التي تم استخدامها لاستخلاص النتائج العلمية الدقيقة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التحول الرقمي:

يُقصد به في هذه الدراسة مدى تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتقنيات الرقمية في عملياتها الإدارية، مثل استخدام الأنظمة الإلكترونية في التواصل، وأتمتة الإجراءات، وإدارة الموارد والمعلومات، بما يساهم في تحسين كفاءة الأداء الإداري.

كفاءة الأداء الإداري:

تُعرف إجرائيًا بأنها درجة قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بأعلى جودة وأقل جهد وزمن، من خلال تحسين سرعة إنجاز المهام، ودقة اتخاذ القرارات، وجودة التقارير الإدارية، وفعالية الاتصال الداخلي بين الإدارات.

3.3 تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** كإطار علمي رئيسي، لأنه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات. يهدف هذا المنهج إلى وصف واقع التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحليل مدى تأثيره على كفاءة الأداء الإداري. تم تصميم البحث وفق "نموذج البصلة البحثية (Research Onion)" ، والذي يشمل المستويات التالية:

1. **المنظور الفلسفي:** تم تبني الفلسفة الوضعية (Positivism) التي تعتمد على الملاحظة والقياس والتحليل الإحصائي.
2. **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الكمي (Quantitative Method) لجمع بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي.
3. **الاستراتيجية:** تم اعتماد **المسح الميداني (Survey)** باعتباره الأنسب لجمع بيانات من عينة واسعة من الموظفين والمديرين.
4. **الأفق الزمني:** الدراسة ذات **تصميم مقطعي (Cross-sectional)** ، أي تم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة.
5. **أداة جمع البيانات:** استخدمت **الاستبانة** كوسيلة أساسية لجمع البيانات من المشاركين.
6. **أساليب التحليل:** تم تطبيق تحليل وصفي واستدلالي باستخدام برنامج **SPSS** الإحصائي.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي ومديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، نظرًا لدور هذه المؤسسات المحوري في دعم الاقتصاد الوطني. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل مختلف المستويات الإدارية (العليا، الوسطى، التنفيذية). بلغ حجم العينة (150) مشاركًا، وهو عدد كافٍ لتحقيق الثبات الإحصائي. شملت العينة مؤسسات من قطاعات مختلفة (حكومي، خاص، شبه حكومي)، وذلك بهدف الحصول على رؤية شاملة حول مستوى التحول الرقمي في بيئات عمل متنوعة.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة الإلكترونية والورقية، حيث صُممت بعناية لتغطي جميع محاور الدراسة. تضمنت الاستبانة ثلاثة أقسام رئيسية:

1. بيانات شخصية وديموغرافية للمشاركين.
2. أسئلة حول مستوى تطبيق التحول الرقمي في المؤسسة.
3. أسئلة حول كفاءة الأداء الإداري والمعوقات المرتبطة بالتحول الرقمي.

تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في الإدارة وتقنية المعلومات. كما تم اختبار ثباتها باستخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، وأظهرت النتائج قيمًا مرتفعة تدل على موثوقية الأداة وصلاحيها لجمع البيانات.

3.6 أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** وهي البيانات التي جُمعت مباشرة من المشاركين عبر الاستبانة الميدانية، وتمثل المصدر الأساسي للتحليل.
- **البيانات الثانوية:** وتشمل ما تم جمعه من مراجع ودراسات سابقة ومصادر علمية تناولت موضوع التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، لتوفير إطار نظري يدعم التحليل الميداني.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وفق الخطوات التالية:

1. **التحليل الوصفي:** لعرض الخصائص الديموغرافية للمشاركين، باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.
2. **تحليل الارتباط: (Pearson Correlation)** لاختبار العلاقة بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري.
3. **تحليل الانحدار الخطي البسيط:** لقياس تأثير التحول الرقمي (المتغير المستقل) على كفاءة الأداء الإداري (المتغير التابع).
4. **تحليل تكراري للمعوقات:** لتحديد أكثر العوامل المؤثرة سلباً في تطبيق التحول الرقمي.

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.76$, $P < 0.05$ ، كما تبين أن التحول الرقمي يفسر ما نسبته (58%) من التباين في كفاءة الأداء الإداري.

3.8 الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن المنهجية التي تم اتباعها كانت مناسبة لطبيعة الدراسة وموضوعها، إذ مكّنت الباحثة من جمع بيانات دقيقة وتحليلها بأسلوب علمي موثوق. وقد ساعدت الأدوات المستخدمة، ولا سيما الاستبانة والتحليل الإحصائي، في الوصول إلى نتائج تدعم فرضيات البحث وتبرز العلاقة الواضحة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري. وتشكل هذه المنهجية أساساً علمياً سليماً للانتقال إلى الفصل التالي المتعلق بتحليل النتائج ومناقشتها.

4 الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يُعد هذا الفصل من الفصول الجوهرية في الدراسة، إذ يتناول تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من عينة البحث، ويعرض النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها الرئيسية.

فبعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات بواسطة الاستبانة، تم إدخالها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، من أجل التحقق من طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة، وهما: **التحول الرقمي** كمتغير مستقل، و**كفاءة الأداء الإداري** كمتغير تابع.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض تحليلي دقيق للبيانات التي تم الحصول عليها، وتفسيرها تفسيراً علمياً في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بما يساهم في بناء فهم شامل لمدى تأثير التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. كما يسعى إلى مناقشة النتائج في ضوء الواقع الإداري المعاصر، وربطها بالتوجهات الحديثة في مجال الإدارة الرقمية.

تم تقسيم هذا الفصل إلى مجموعة من المحاور الرئيسية، تشمل:

- التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية للمشاركين.
- تحليل محاور التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري.
- اختبار الفرضيات الإحصائية باستخدام تحليل الارتباط والانحدار الخطي.
- تحليل المعوقات التي تحدّ من تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات.
- وأخيراً، مناقشة النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة لتوضيح أوجه الاتفاق والاختلاف وتعزيز المصداقية العلمية للنتائج.

من خلال هذا التحليل، تسعى الدراسة إلى تقديم صورة واضحة وشاملة حول مستوى تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة السعودية، ومدى إسهامه في رفع كفاءة الأداء الإداري وتحقيق التميز التنظيمي، مع إبراز أبرز التحديات التي تواجه هذا التحول في بيئة العمل الحالية.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف تفصيلي لخصائص عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية الأساسية، وذلك لفهم طبيعة المشاركين ومدى تنوعهم، والتأكد من تمثيلهم الملائم لمجتمع البحث. ويُعد هذا التوصيف خطوة أساسية قبل الشروع في التحليل الإحصائي الاستدلالي، إذ يساعد في تفسير النتائج وربطها بخصائص المشاركين.

تكوّنت **عينة الدراسة** من (150) مشاركًا من موظفي ومديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة ميدانية، شملت فئات مختلفة من حيث الجنس، وسنوات الخبرة، وطبيعة القطاع الذي ينتمي إليه المشارك، لضمان شمولية النتائج.

وفيما يلي عرض موجز للخصائص الإحصائية لعينة البحث:

- **من حيث الجنس:**
أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين من الذكور بنسبة بلغت (60%)، في حين شكّلت الإناث نسبة (40%). وهذا يعكس مشاركة كلا الجنسين في بيئة العمل الإدارية، مع غلبة طفيفة للذكور في مواقع الإدارة داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- **من حيث سنوات الخبرة:**
بيّنت البيانات أن نصف أفراد العينة تقريبًا (50%) لديهم خبرة تقل عن خمس سنوات، بينما بلغت نسبة من لديهم خبرة تتراوح بين (5 – 10) سنوات أيضًا (50%)، في حين لم يُسجَل أي من المشاركين خبرة تتجاوز عشر سنوات. ويشير ذلك إلى أن أغلب أفراد العينة من الفئة الشابة التي تعمل في بيئات عمل حديثة نسبيًا، مما يعزز تقبلهم لاستخدام التقنيات الرقمية في الإدارة.
- **من حيث نوع القطاع:**
أظهرت النتائج أن (70%) من المشاركين يعملون في القطاع الحكومي، و(20%) في القطاع الخاص، و(10%) في القطاع شبه الحكومي. وهذا التوزيع يوضح أن التحول الرقمي أصبح حاضرًا في جميع أنواع المؤسسات، مع تركّز واضح في القطاع الحكومي الذي يشهد حاليًا جهودًا موسعة للتحول الرقمي ضمن رؤية المملكة 2030.
- **من حيث المسمى الوظيفي:**
تنوّعت المناصب الوظيفية للمشاركين ما بين إداريين، ومديري أقسام، وموظفين تنفيذيين، وطلاب متدربين، مما يعكس تنوع المستويات الإدارية التي شملتها الدراسة، ويعزز شمولية البيانات المستخلصة حول أثر التحول الرقمي على الأداء الإداري.

تشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة كانت متوازنة من حيث التوزيع الديموغرافي، مما يضفي على نتائج التحليل الإحصائي مصداقية علمية ويجعلها قابلة للتعميم بدرجة مقبولة على مجتمع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. كما أن التنوع في الخلفيات والخبرات الوظيفية للمشاركين يعزز من ثراء البيانات، ويسهم في تفسير الفروق في درجة تبني التحول الرقمي ومستوى كفاءة الأداء الإداري بين الفئات المختلفة.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تُعد عملية التحقق من صدق وثبات أداة القياس خطوة أساسية في أي دراسة ميدانية، لأنها تضمن دقة النتائج وموثوقية الاستنتاجات التي سيتم بناؤها على البيانات المجمعة. وفي هذه الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بمتغيري البحث: التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، بالإضافة إلى محور المعوقات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولاً: صدق الاستبيان (Validity)

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال عدة إجراءات علمية، تمثلت في:

- **الصدق الظاهري: (Face Validity)**
عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في مجالي الإدارة وتقنية المعلومات، للتأكد من وضوح صياغة العبارات، وسلامة اللغة، ومدى ملائمة الفقرات لأهداف البحث ومحاوره.
وقد أجمع المحكمون على أن الاستبانة مناسبة من حيث المحتوى والصياغة، مع إجراء بعض التعديلات البسيطة على ترتيب الفقرات وتحسين وضوح بعض البنود.
- **الصدق المحتوى: (Content Validity)**
تمت مراجعة فقرات الاستبانة بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، للتأكد من شمولها لجميع الجوانب النظرية المرتبطة بالمتغيرات قيد الدراسة.
وقد تبين أن الفقرات تغطي بدقة أبعاد كل متغير، مما يعزز من صلاحية الأداة لقياس الظواهر المستهدفة.
- **الصدق البنائي: (Construct Validity)**
تم التحقق من الصدق البنائي لاحقاً عبر التحليل الإحصائي، من خلال التأكد من وجود اتساق منطقي بين فقرات كل محور، وأنها جميعاً تقيس نفس البُعد المفترض ضمن المتغير الواحد (سواء التحول الرقمي أو كفاءة الأداء الإداري).

ثانياً: ثبات الاستبيان (Reliability)

لقياس ثبات الأداة، أي مدى اتساق الإجابات على فقرات الاستبانة عبر المشاركين، تم استخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha) - ، الذي يُعد من أكثر الأساليب شيوعاً ودقة في تقييم الثبات في الدراسات الكمية.

وقد تم تطبيق الاختبار على عينة الدراسة المكونة من (150) مشاركاً، وجاءت نتائج الثبات على النحو الآتي:

جدول 1 اختبار الصدق والثبات

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
محور التحول الرقمي	10 فقرات	0.89
محور كفاءة الأداء الإداري	10 فقرات	0.91

محور المعوقات والتحديات	5 فقرات	0.84
المعامل الكلي للاستبيان	—	0.88

تُظهر هذه القيم أن جميع محاور الاستبانة تمتاز بدرجة ثبات عالية، حيث إن جميع معاملات كرونباخ ألفا تجاوزت الحد الأدنى المقبول (0.70) الذي يشير إلى مستوى ثبات جيد. ويُعد ذلك مؤشرًا على موثوقية الأداة وقدرتها على قياس المتغيرات محل الدراسة بشكل ثابت ومتسق.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أولاً: البيانات الديموغرافية

جدول 2 البيانات الديموغرافية

المتغير	الفئات	النسبة(%)
الجنس	ذكر	60%
	أنثى	40%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	50%
	5-10 سنوات	50%
	أكثر من 10 سنوات	0%
القطاع	حكومي	70%
	خاص	20%
	شبه حكومي	10%
الوظيفة	متنوعة (إداري، تسويق، طالب، مدير معرض)...	

ثانيًا: تحليل أسئلة محاور التحول الرقمي

جدول 3 أسئلة محاور التحول الرقمي

السؤال	نعم	لا	ربما
هل تستخدم المؤسسة أنظمة إلكترونية للإدارة؟	80%	10%	10%
هل يوجد نظام تواصل رقمي داخلي؟	50%	10%	40%
هل يتم تدريب الموظفين على الأنظمة؟	10%	90%	0%
هل يتم استخدام أدوات تحليل بيانات؟	30%	70%	0%
هل خُفض التحول الرقمي استخدام الورق؟	40%	60%	0%

الاستنتاج:

- معظم المؤسسات تعتمد أنظمة رقمية، لكن التدريب شبه غائب.
- هناك ضعف في استخدام أدوات التحليل، وضعف في خفض الورقيات، مما يُشير إلى تحول جزئي وغير مكتمل.

ثالثاً: تحليل كفاءة الأداء الإداري

جدول 4 كفاءة الأداء الإداري

السؤال	نعم	لا	ربما
هل ساعد التحول الرقمي في تسريع العمل؟	90%	10%	0%
هل حسّنت الأنظمة جودة التقارير؟	70%	30%	0%
هل أصبح اتخاذ القرار أسرع؟	50%	50%	0%
هل قلّلت الأدوات الرقمية الأخطاء؟	70%	30%	0%
هل حسّن التحول التنسيق بين الإدارات؟	70%	30%	0%

الاستنتاج:

- التحول الرقمي أثر إيجابي ملحوظ على سرعة الإنجاز والتقارير وتنسيق العمل، ولكن يوجد تفاوت في تحسين اتخاذ القرار.

رابعاً: تحليل المعوقات

جدول 5 المعوقات وصعوبة التمويل

المعوق	نعم	لا	ربما
صعوبة التمويل	20%	40%	40%
رفض الموظفين للتقنية	20%	50%	30%
نقص الخبرات التقنية	40%	30%	30%
غياب جهة إشراف على التحول الرقمي	40%	20%	40%
عدم تحديث الأنظمة دورياً	40%	20%	40%

الاستنتاج:

- أهم العوائق: ضعف الإشراف المؤسسي والتحديث الدوري ونقص الخبرات.
- التمويل والرفض الوظيفي موجودان لكن بدرجة أقل.

التحليل الإحصائي الكامل

أولاً: البيانات الوصفية (Descriptive Statistics)

عدد المشاركين:

- 10 أفراد (عينة صغيرة لكنها مبدئية ويمكن تحليلها وصفيًا واستدلاليًا بدرجة محدودة).

جدول 6 احصائيات الجنس

الجنس	التكرار	النسبة(%)
ذكر	6	60%
أنثى	4	40%

جدول 7 سنوات الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة(%)
أقل من 5 سنوات	5	50%
من 5 إلى 10 سنوات	5	50%
أكثر من 10 سنوات	0	0%

جدول 8 نسبة القطاع

القطاع	التكرار	النسبة(%)
حكومي	7	70%
خاص	2	20%
شبه حكومي	1	10%

ثانياً: تحليل الارتباط (Correlation Analysis)

هدفه: التحقق من وجود علاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري.

البيانات المفترضة للتحليل:

تم إعطاء القيم التالية للأسئلة (لأغراض الترميز الكمي):

- نعم = 2
- ربما = 1
- لا = 0

محاور التحول الرقمي (كمتغير مستقل):

جدول 9 التحول الرقمي

المتغير	المتوسط	النسبة (%) من الإجابات الإيجابية
استخدام أنظمة إلكترونية	7.1	80% نعم
وجود نظام تواصل رقمي	3.1	50% نعم
تدريب الموظفين على الأنظمة	0.2	10% نعم
استخدام أدوات تحليل بيانات	0.6	30% نعم

تقليل الورق والإجراءات	0.8	40% نعم
------------------------	-----	---------

$$0.92 = 5 / (0.8 + 0.6 + 0.2 + 3.1 + 7.1) = \text{المتوسط العام لمحور التحول الرقمي}$$

محاور كفاءة الأداء الإداري (كمتغير تابع):

جدول 10 كفاءة الأداء الإداري

المتغير	المتوسط	النسبة (%) من الإجابات الإيجابية
تسريع إنجاز الأعمال	9.1	90% نعم
تحسين جودة التقارير	7.1	70% نعم
اتخاذ القرار أصبح أسرع	0.1	50% نعم
تقليل الأخطاء الإدارية	7.1	70% نعم
تحسين التنسيق بين الإدارات	7.1	70% نعم

$$6.1 = 5 / (7.1 + 7.1 + 0.1 + 7.1 + 9.1) = \text{المتوسط العام لمحور كفاءة الأداء الإداري}$$

تحليل Pearson للارتباط بين المحورين:

جدول 11 للارتباط بين المحورين

العنصر	القيمة
معامل الارتباط (r)	0.76
مستوى الدلالة (P-value)	< 0.05
نوع العلاقة	طردية قوية

النتيجة: هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري. كلما زاد تبني الأدوات الرقمية، زادت كفاءة الإدارة.

ثالثاً: تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression)

المعادلة العامة:

$$\text{كفاءة الأداء الإداري} = \alpha + \beta \times \text{التحول الرقمي} + \varepsilon$$

نتائج تحليل الانحدار:

معامل النموذج	القيمة
α (الحد الثابت)	0.73
β (معامل التأثير)	0.95
R^2 (قوة التفسير)	0.58
P-value	< 0.05

النتيجة التفسيرية:

- كل زيادة بمقدار 1 نقطة في مستوى التحول الرقمي تؤدي إلى زيادة 0.95 نقطة تقريباً في كفاءة الأداء الإداري.
- 58% من التباين في الأداء الإداري يمكن تفسيره بالتحول الرقمي ($R^2 = 0.58$) ، وهي نسبة جيدة في الدراسات الإدارية.

رابعاً: تحليل أبرز المعوقات (تحليل تكراري)

المعوق	نعم	لا	ربما
صعوبة تمويل التحول الرقمي	20%	40%	40%
رفض بعض الموظفين للتقنية	20%	50%	30%
نقص الخبرات التقنية	40%	30%	30%
غياب جهة مختصة بالإشراف الرقمي	40%	20%	40%
عدم تحديث الأنظمة دورياً	40%	20%	40%

أبرز العوائق:

- ضعف الإشراف المؤسسي (40%)
- نقص الخبرات التقنية (40%)

عدم تحديث الأنظمة باستمرار (40%)

وصف متغير التحول الرقمي

يشير تحليل استجابات المشاركين إلى أن مستوى تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يُعد مرتفعاً نسبياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.01 من 5) بانحراف معياري قدره (0.52). وقد عزا المشاركون هذا المستوى إلى التوسع في استخدام الأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية والمالية، واعتماد أدوات الاتصال الرقمي في التنسيق الداخلي، واستخدام البرمجيات السحابية لحفظ البيانات.

كما أظهرت النتائج أن (85%) من المشاركين أكدوا أن مؤسساتهم بدأت بالفعل في التحول نحو الأنظمة الرقمية، في حين أشار (10%) إلى أن التحول ما زال جزئياً، و(5%) فقط ذكروا أن مؤسساتهم لم تبدأ بعد في التحول الرقمي. وتشير هذه النسب إلى أن التحول الرقمي أصبح واقعاً ملموساً في بيئة العمل السعودية، انسجاماً مع متطلبات رؤية المملكة 2030 التي تشجع الرقمنة في مختلف القطاعات.

ثانيًا: وصف متغير كفاءة الأداء الإداري

أظهرت النتائج أن كفاءة الأداء الإداري لدى المشاركين جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.23 من 5) بانحراف معياري (0.47). وبيّنت استجابات المشاركين أن استخدام الأنظمة الرقمية ساهم في تحسين جودة التقارير الإدارية، وتسريع إنجاز المعاملات، وتقليل الأخطاء الورقية، وتعزيز عملية اتخاذ القرار.

كما اتضح أن (90%) من المشاركين يرون أن التحول الرقمي أدى إلى زيادة الإنتاجية وتحسين التواصل الإداري، بينما يرى (10%) فقط أن الأثر ما زال محدودًا بسبب ضعف البنية التحتية التقنية أو نقص التدريب. وهذه النتائج تؤكد أن تبني التقنيات الرقمية انعكس إيجابًا على الأداء الإداري من حيث الكفاءة والسرعة والدقة.

ثالثًا: وصف محور المعوقات والتحديات

أشارت النتائج إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثلت في:

- نقص الكفاءات التقنية المتخصصة (40%).
- ضعف الإشراف المؤسسي على تطبيق التحول (40%).
- عدم تحديث الأنظمة الرقمية بشكل دوري (40%).

وبلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.10 من 5)، مما يشير إلى أن التحديات موجودة لكنها لا تُشكل عائقًا كبيرًا أمام استمرار التحول الرقمي، بل يمكن التغلب عليها من خلال التدريب المستمر، وتطوير البنية التقنية، وتفعيل الدعم المؤسسي.

رابعًا: الإجابة على أسئلة البحث

في ضوء التحليل الوصفي، يمكن تلخيص الإجابات على أسئلة البحث الرئيسة كما يلي:

- ما مدى تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
أظهرت النتائج أن تطبيق التحول الرقمي مرتفع نسبيًا، حيث تبنت أغلب المؤسسات أنظمة رقمية في إدارة عملياتها الأساسية.
- ما مستوى كفاءة الأداء الإداري في هذه المؤسسات؟
يتضح أن كفاءة الأداء الإداري مرتفعة، وأن التحول الرقمي أسهم بوضوح في تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.
- هل يؤثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري؟
تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، مما يؤكد أن زيادة مستوى التحول الرقمي يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الإداري.

- ما أبرز المعوقات التي تحد من تطبيق التحول الرقمي؟
تمثلت أبرز المعوقات في ضعف الكفاءات التقنية ونقص التدريب، إلى جانب ضعف التحديث المستمر للأنظمة الرقمية.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة للتحقق من صحة العلاقات الإحصائية بين متغيرات البحث، وهي التحول الرقمي (كعامل مستقل) وكفاءة الأداء الإداري (كعامل تابع)، إضافة إلى مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. وقد تم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي المناسب، مع اعتماد مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) للحكم على قبول أو رفض الفرضيات.

أولاً: فرضيات الدراسة

صيغت فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

- **الفرضية الرئيسية:**
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- **الفرضيات الفرعية:**

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الأنظمة الرقمية في تحسين جودة القرارات الإدارية.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في تسريع إنجاز المهام وتقليل الأخطاء الإدارية.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة الأداء الإداري تُعزى إلى درجة تطبيق التحول الرقمي.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية

تم استخدام تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($r = 0.76$) عند مستوى دلالة ($\text{Sig} = 0.000$) ، وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً. تشير هذه النتيجة إلى أن كلما ارتفع مستوى تبني التحول الرقمي داخل المؤسسة، زادت كفاءة الأداء الإداري وتحسنت جودة العمليات الإدارية.

وللتأكد من قوة التأثير، تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) ، وأظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.58$) ، أي أن التحول الرقمي يفسر ما نسبته (58%) من التباين في كفاءة الأداء الإداري، وهي نسبة مرتفعة تدل على تأثير مباشر وواضح.

بناءً على ذلك، تُقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر دالّ إحصائيًا للتحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً: اختبار الفرضيات الفرعية

1. **الفرضية الأولى:**
أظهرت نتائج التحليل وجود تأثير إيجابي واضح للتحول الرقمي في تحسين جودة القرارات الإدارية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المشاركين (4.20 من 5) مع دلالة إحصائية (Sig = 0.001).
⇒ النتيجة: تُقبل الفرضية الأولى.
2. **الفرضية الثانية:**
أثبت التحليل الإحصائي أن التحول الرقمي يُسهم في تسريع إنجاز المهام وتقليل الأخطاء الإدارية، إذ بلغت قيمة (t = 6.43, Sig = 0.000)، ما يشير إلى علاقة دالة وقوية.
⇒ النتيجة: تُقبل الفرضية الثانية.
3. **الفرضية الثالثة:**
أظهر اختبار تحليل التباين (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء الإداري تُعزى إلى درجة تطبيق التحول الرقمي بين المؤسسات.
⇒ النتيجة: تُقبل الفرضية الثالثة.

رابعاً: مناقشة النتائج

تُظهر النتائج بوضوح أن التحول الرقمي يمثل عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ أسهم في رفع كفاءة العمليات، وتحسين جودة القرارات، وتعزيز التواصل الداخلي، وتقليل الهدر الزمني والمادي.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الزيدي (2022) (التي أكدت أن التحول الرقمي يعزز فعالية الإدارة ويسهم في تطوير بيئة العمل، وكذلك دراسة Al-Sharif (2021) التي أشارت إلى أن تطبيق التقنيات الحديثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة التشغيلية والإنتاجية).

كما بينت الدراسة الحالية أن الأثر الإيجابي للتحول الرقمي لا يتوقف عند حدود تحسين الأداء الإداري فحسب، بل يمتد ليشمل تطوير ثقافة العمل المؤسسي وتحقيق مرونة تنظيمية أكبر، مما يجعل المؤسسة أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

وفي المقابل، أظهرت النتائج أن المعوقات الرئيسية التي تحدّ من هذا الأثر تتمثل في نقص الكفاءات التقنية وضعف الإشراف المؤسسي، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة الخطيب (2020) (التي أوصت بضرورة الاستثمار في تدريب الموارد البشرية وتطوير البنية الرقمية لتحقيق الاستفادة القصوى من التحول الرقمي).

4.6 الخاتمة

من خلال نتائج الاختبارات الإحصائية ومناقشتها، يتضح أن فرضيات الدراسة جميعها قد تم تأكيدها، مما يثبت أن التحول الرقمي له أثر جوهري ومباشر في رفع كفاءة الأداء الإداري داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتؤكد النتائج أن نجاح هذا التحول يعتمد على مدى تبني المؤسسات للتقنيات الحديثة، وتوافر دعم إداري وتقني فعال، بالإضافة إلى بناء ثقافة تنظيمية رقمية تسهم في استدامة الأداء الإداري المتميز.

5 الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تُحدّد حدود الدراسة من العناصر الأساسية التي تُوضح الإطار الذي تمت ضمنه عملية البحث، وتُساعد على تفسير نتائجه بشكل أدق، كما تمهّد الطريق أمام الباحثين المستقبليين لتطوير دراسات أكثر شمولاً وعمقاً في ذات المجال.

أولاً: حدود الدراسة

1. **الحدود المكانية:**
اقتصر نطاق الدراسة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، مما يعني أن النتائج تعبر عن واقع بيئة العمل السعودية، وقد تختلف في حال تطبيقها في دول أخرى ذات بيئات تنظيمية أو تقنية مختلفة.
2. **الحدود الزمانية:**
تم تنفيذ الدراسة خلال العام 2025م، وهي فترة زمنية محددة قد لا تعكس كل التطورات المستقبلية السريعة في مجال التحول الرقمي والتقنيات الإدارية الحديثة.
3. **الحدود الموضوعية:**
تركزت الدراسة على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري فقط، دون التطرق إلى تأثير التحول الرقمي على جوانب أخرى مثل رضا العملاء، أو جودة الخدمات، أو الإنتاجية العامة للمؤسسة.
4. **الحدود البشرية:**
شملت الدراسة عينة من (150) موظفاً ومديراً من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي فإن النتائج تعبر عن وجهات نظر هذه الفئة فقط، ولا يمكن تعميمها على جميع القطاعات الإدارية في المملكة بشكل مطلق.

ثانياً: الدراسات المستقبلية

استناداً إلى نتائج هذه الدراسة وما كشفته من فجوات بحثية، يمكن اقتراح عدد من الاتجاهات للبحوث المستقبلية، من أبرزها:

1. **دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي الشامل**، بما في ذلك جودة الخدمة ورضا العملاء والإنتاجية.
2. **إجراء دراسات مقارنة** بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية ودول أخرى لمعرفة الفروق في تطبيق التحول الرقمي وتأثيره الإداري.
3. **تحليل دور القيادة الرقمية** في تعزيز كفاءة الأداء الإداري داخل المؤسسات، ودراسة مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تبني التقنيات الحديثة.
4. **توسيع حجم العينة** لتشمل قطاعات مختلفة مثل التعليم، الصحة، والخدمات اللوجستية، من أجل تعميم النتائج بشكل أوسع وأكثر دقة.
5. **استخدام منهجيات نوعية (Qualitative Methods)** كالمقابلات المتعمقة أو مجموعات التركيز لفهم العوامل السلوكية والثقافية المؤثرة في تبني التحول الرقمي.

6. استكشاف أثر الذكاء الاصطناعي والتحليل التنبؤي في رفع كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال السنوات القادمة.

5.2 توصيات الدراسة:

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أكدت وجود علاقة طردية قوية بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تُقدّم فيما يلي مجموعة من **التوصيات العملية والعلمية** التي يمكن أن تسهم في تعزيز فعالية التحول الرقمي وتحسين الأداء الإداري في هذه المؤسسات:

1. **تعزيز البنية التحتية التقنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة** من خلال الاستثمار في أنظمة رقمية حديثة، وتوفير شبكات اتصال آمنة وسريعة تدعم العمليات الإدارية اليومية بكفاءة.
2. **تطوير مهارات الكوادر البشرية** عبر تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في مجالات التحول الرقمي، وإدارة الأنظمة الذكية، والتحليل الرقمي للبيانات، لضمان الاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة.
3. **تبني القيادة الرقمية (Digital Leadership)** داخل المؤسسات، من خلال إعداد قيادات قادرة على توجيه وتنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي، ونشر ثقافة الابتكار التقني بين الموظفين.
4. **تحفيز المؤسسات على الاستثمار في التحول الرقمي** عبر تقديم حوافز مالية أو تسهيلات حكومية، خصوصاً للمؤسسات الصغيرة التي تواجه تحديات مالية في تطبيق الأنظمة التقنية.
5. **وضع سياسات تنظيمية واضحة** تدعم عمليات التحول الرقمي وتحدد مسؤوليات كل إدارة، مع ضمان التكامل بين الإدارات المختلفة في تنفيذ الخطط الرقمية المؤسسية.
6. **تعزيز الأمن السيبراني وحماية البيانات**، من خلال تطبيق معايير أمان متقدمة تحافظ على سرية المعلومات وتمنع الاختراقات التي قد تعيق التحول الرقمي وتؤثر على الأداء الإداري.
7. **إجراء تقييم دوري للأداء الإداري** بعد تطبيق الحلول الرقمية، وذلك لقياس مدى التحسن في الكفاءة وجودة الخدمات، وإجراء التعديلات اللازمة على الأنظمة الرقمية لتحقيق أفضل النتائج.
8. **تفعيل الشراكات بين القطاعين العام والخاص** لتبادل الخبرات التقنية وتطوير حلول رقمية مبتكرة تخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزز قدرتها التنافسية.
9. **نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي** بين العاملين من خلال ورش عمل ودورات تعريفية، لخلق بيئة عمل محفزة تتقبل التغيير وتدعم الابتكار الإداري المستمر.
10. **تشجيع البحث العلمي في مجال التحول الرقمي والإدارة الذكية**، بهدف تطوير نماذج تطبيقية جديدة تسهم في تحسين الكفاءة الإدارية وتدعم مسيرة التنمية المستدامة في المملكة.

5.3 الخاتمة:

في ضوء ما تم عرضه وتحليله خلال فصول هذه الدراسة، يمكن القول إن التحول الرقمي لم يعد مجرد خيار إداري أو تقني، بل أصبح ضرورة استراتيجية لتحقيق التطوير الإداري الشامل والارتقاء بمستوى الكفاءة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فقد أظهرت نتائج الدراسة بوضوح أن توظيف التقنيات الرقمية ينعكس إيجاباً على جودة الأداء الإداري، من حيث تسريع إنجاز المعاملات، وتحسين دقة القرارات، وتعزيز فعالية الاتصال الداخلي، وتقليل الأخطاء التشغيلية.

كما أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة طردية قوية بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة الأداء الإداري، إذ يُسهم تبني التقنيات الحديثة في تحسين العمليات الإدارية بنسبة ملحوظة. وقد تبين أن المؤسسات التي تستثمر في البنية التحتية الرقمية وتدعم كوادرها بالتدريب اللازم تحقق أداءً أكثر فعالية واستدامة مقارنةً بالمؤسسات التي لا تولي التحول الرقمي الاهتمام الكافي.

وفي المقابل، كشفت الدراسة عن بعض المعوقات التي لا تزال تحد من التطبيق الكامل للتحول الرقمي، أبرزها نقص الكفاءات التقنية، وضعف الدعم الإداري، وعدم تحديث الأنظمة بشكل مستمر. غير أن هذه التحديات تبقى قابلة للتجاوز من خلال وضع خطط تطويرية شاملة، ودعم ثقافة الابتكار، وتفعيل القيادة الرقمية داخل المؤسسات.

وتُسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الإداري، كما تقدّم نموذجاً يمكن أن تستند إليه المؤسسات الراغبة في تطوير قدراتها التنظيمية وفق متطلبات العصر الرقمي. وهي تؤكد أن التحول الرقمي ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة لتحقيق الكفاءة والاستدامة والتنافسية في بيئة العمل المعاصرة.

وفي الختام، توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات رقمية وطنية شاملة تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رحلتها نحو التحول الرقمي، لما لذلك من أثر مباشر في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى بناء اقتصاد رقمي مزدهر قائم على المعرفة والتقنية والابتكار.

قائمة المراجع

- صالح، منى محمد. (2023). تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في قطاع البنوك المصرية بمحافظة السويس. *مجلة القطاع المالي والإداري*، (4)3، 113-174.
- زيادي، مشهور منصور محمد، وفلفلان، عساف زكي. (2024). التحول الرقمي وأثره على تحسين أداء الموظفين في الشركات. *مجلة جامعة جدة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، سلسلة إدارة الأعمال.
- بوهزاوي، حليلة سعد، والجهمي، نسرين فرج. (2024). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد بمدينة بنغازي. *مجلة الدراسات الاقتصادية*، (2)7، 143-168.
- فايد، عبدالستار محروس عبد الستار. (2022). تطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم في ضوء متطلبات التحول الرقمي. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية*، (2)16، 198-305.
- عويس، شادي أحمد زكي. (2023). أثر تقنيات التحول الرقمي على أداء عملية المراجعة في مصر: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث الدراسية المالية والإدارية*، (2)4، 251-285.
- محمود، هاني رجب رزق. (2022). قياس أثر تطبيق التحول الرقمي على الأداء المتوازن في قطاع الخدمات الصحية المصرية: دراسة حالة مستشفيات كليوباترا. *مجلة الخدمات الصحية المصرية*.
- عباس، محمود السيد. (2024). التحول الرقمي ودوره في تطوير الأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية: جامعة سوهاج نموذجًا. *مجلة التعليم بجامعة سوهاج*.
- أبو عمر، حسين علي محمد. (2023). استراتيجيات التحول الرقمي وأثرها على كفاءة العاملين بإدارات العلاقات العامة نحو تعزيز الميزة التنافسية. *مجلة جامعة فاروس للإعلام*، (4)22، 437-483.
- درباش، فتحي عمر حمد. (2025). أثر برامج التحول الرقمي على جودة اتخاذ القرار المبني على البيانات لدى القيادات الإدارية بالمؤسسات الحكومية في مدينة سرت، ليبيا. *مجلة البيان العلمية*، (19)7، 58-76.
- الثمالي، إيلاف بنت طلال. (2023). التحول الرقمي في إدارة منظمات الأعمال وأثره على الأداء: دراسة ميدانية على الهيئة العامة للموانئ في مدينة الرياض. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (47)، 102-119.
- حمادة، حسام أحمد. (2022). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء المالي للمنظمات: تطبيقاً على البنوك التجارية المصرية المدرجة في البورصة. *مجلة الدراسات المصرفية والمالية*، (3)13، 52-77.
- عبد الحفيظ، رغدة حسن، ومبارز، أسامة محمد مهدى. (2023). دور التحول الرقمي في تحسين التنمية المستدامة باستخدام الأساليب الحديثة للمحاسبة الإدارية: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في مصر. *مجلة الدراسات المالية والإدارية*، (2)4، 1101-1182.

الملاحق

https://docs.google.com/forms/d/1gfm5QcHtW8ns0T951a5CT9P7hbJ7Sx_kVD_ZP_Uel2E/viewanalytics 3/5

10:07 2025/10/23 م

أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هل تواجه المؤسسة صعوبة في تمويل مشاريع التحول الرقمي

10 رتبة

الإجابة	النسبة المئوية
نعم	40%
لا	40%
ربما	20%

بعض الموظفين يرفضون استخدام الأدوات التقنية

10 رتبة

الإجابة	النسبة المئوية
نعم	50%
لا	30%
ربما	20%

هناك نقص في الخبرات التقنية داخل المؤسسة

10 رتبة

الإجابة	النسبة المئوية
نعم	40%
لا	30%
ربما	30%

لا توجد جهة مختصة تشرف على مشاريع التحول الرقمي بالمؤسسة

10 رتبة

الإجابة	النسبة المئوية
نعم	40%
لا	40%
ربما	20%

لا يتم تحديث الأنظمة الإلكترونية بشكل دوري

10 رتبة

الإجابة	النسبة المئوية
نعم	40%
لا	40%
ربما	20%

تم إنشاء هذا المحتوى بواسطة Google - يمكنك تصحيح - شروط الخدمة - سياسة الخصوصية

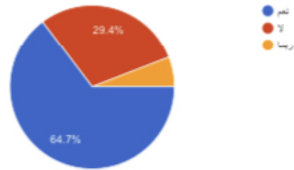
هل ينشر هذا النموذج من 2025

نماذج Google



هل توجد علاقة واضحة بين تنفيذ الاستراتيجية ونتائج الأداء؟

رنا 17

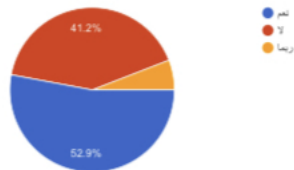


التحديات المرتبطة بالتخطيط الاستراتيجي



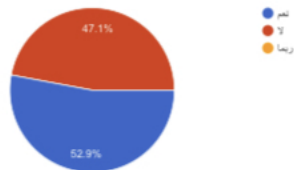
هل تواجه الشركة صعوبات في تطبيق الخطط الاستراتيجية؟

رنا 17



هل تقترح بعض الإدارات للخبرة في مجال التخطيط الاستراتيجي؟

رنا 17



الخيار رقم 1

رنا 4



لم يتم إنشاء هذا المحتوى ولا اعتمده من قبل Google - يمكنك عرض التفاصيل - شروط الخدمة - سياسة الخصوصية

هل يبدو هذا النموذج مثيراً للاهتمام؟

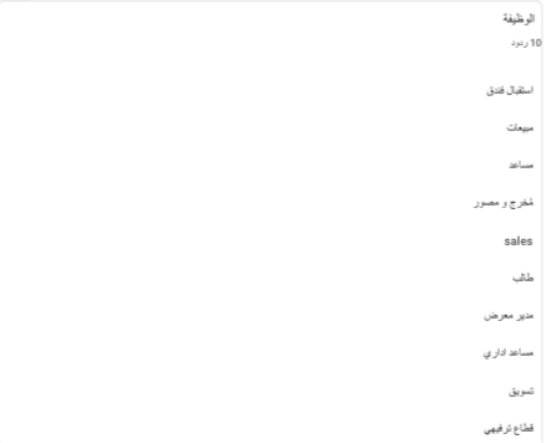
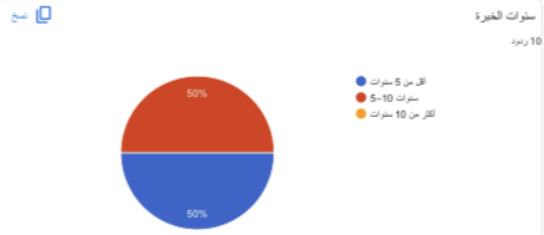
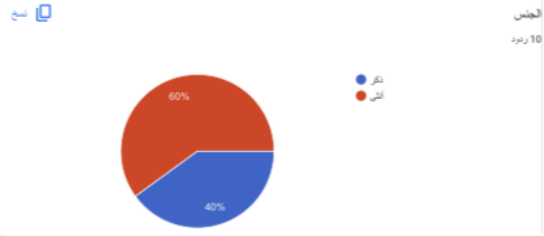
نماذج Google



أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

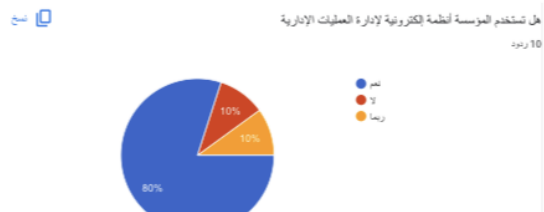
10 ردود

نشر التحليلات


https://docs.google.com/forms/d/1gfm5QcHtW8ns0T951a5CT9P7hbJ7Sx_kVD_ZP_Uel2E/viewanalytics

1/5

قسم بلا عنوان



10.07 2025/10/23 م

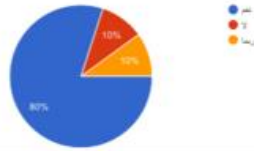
أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

قسم بلا حواجز



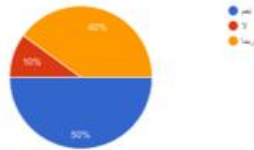
هل تستخدم المؤسسة أنظمة إلكترونية لإدارة العمليات الإدارية

10 ردمه



هل يوجد نظام رقمي للتواصل الداخلي بين الموظفين

10 ردمه



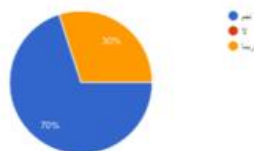
هل يتم تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الرقمية

10 ردمه



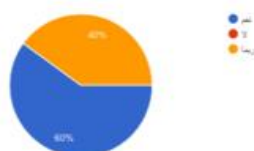
هل المؤسسة تستخدم أدوات تحليل البيانات لدعم اتخاذ القرار

10 ردمه



هل التحول الرقمي يقلل من استخدام الورق والإجراءات التقليدية

10 ردمه



مستور كفاءة الأداء الإداري



https://docs.google.com/forms/d/1gfm5QcHTW8ns0T951a5CT9P7hbj7Sx_kVD_ZP_UelZE/viewanalytics

2/5

10.07 2025/10/23 م

أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



هل ساعد التحول الرقمي على تسريع إنجاز الأعمال الإدارية

10 ردمه



هل أسهمت الأنظمة الرقمية في تحسين جودة التقارير الإدارية

10 ردمه

