

بسم الله الرحمن الرحيم

حل التكليف التاسع لمادة قضايا بحثية

المهمة التاسعة: الاستنتاجات والتوصيات

عنوان الدراسة

أثر التحول الرقمي على فعالية إدارة التطوير الإداري وجودة الأداء الوظيفي: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية .



إعداد

محمد بن نواف الشمري

مقدمة

أصبحت مؤسسات التعليم العالي في العصر الرقمي مطالبة بتبني التقنيات الحديثة لتحسين كفاءة الأداء الإداري ورفع جودة الخدمات المقدمة للمستخدمين. ويُعد التحول الرقمي من أهم الأدوات التي تسهم في تطوير العمليات الإدارية وتعزيز الإنتاجية وتحسين جودة الأداء الوظيفي. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لبحث أثر التحول الرقمي على فعالية إدارة التطوير الإداري وجودة الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية.



أولاً: الاستنتاجات الرئيسية

- 1- وجود أثر إيجابي للتحول الرقمي على فعالية إدارة التطوير الإداري**
أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي يسهم بصورة مباشرة في تطوير العمليات الإدارية من خلال تبسيط الإجراءات وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المعاملات، مما يعزز كفاءة العمل الإداري داخل الجامعات.
- 2- التحول الرقمي يعزز جودة الأداء الوظيفي**
تبين أن تطبيق الأنظمة الرقمية الحديثة يسهم في رفع مستوى الدقة والسرعة والإنتاجية لدى الموظفين، ويقلل من الأخطاء الإدارية الناتجة عن الإجراءات التقليدية.
- 3- وجود فروق بين الجامعات الحكومية والخاصة**
أظهرت النتائج أن الجامعات الخاصة أكثر مرونة في تطبيق أنظمة التحول الرقمي والاستفادة منها مقارنة ببعض الجامعات الحكومية، نتيجة سرعة اتخاذ القرار وتوافر الموارد التقنية بصورة أكبر.
- 4- التدريب الرقمي عامل أساسي في نجاح التحول الرقمي**
أكدت النتائج أن نجاح التحول الرقمي لا يعتمد فقط على توفير الأنظمة والتقنيات الحديثة، بل يرتبط بدرجة كبيرة بمدى تأهيل الموظفين وتدريبهم المستمر على استخدام الأدوات الرقمية بكفاءة.
- 5- التحول الرقمي يساهم في تجاوز المعوقات الإدارية التقليدية**
أثبتت الدراسة أن التحول الرقمي يساعد في معالجة العديد من المشكلات الإدارية مثل طول الإجراءات، وضعف التنسيق بين الإدارات، وصعوبة الوصول إلى المعلومات، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء المؤسسي بشكل عام.





ثانياً: توصيات للممارسين (إدارات الجامعات)

- ١- التوسع في تطبيق أنظمة التحول الرقمي وربط جميع الإدارات الجامعية بمنصات إلكترونية موحدة.
- ٢- تنفيذ برامج تدريبية مستمرة لتنمية المهارات الرقمية لدى الموظفين الإداريين وتمكينهم من التعامل مع الأنظمة الحديثة بكفاءة.
- ٣- إعادة هندسة الإجراءات الإدارية وتحويلها إلى إجراءات إلكترونية متكاملة للحد من البيروقراطية وتسريع الإنجاز.
- ٤- إنشاء وحدات متخصصة للتحول الرقمي تتولى متابعة تنفيذ المشاريع الرقمية وتقييم نتائجها بصورة دورية.
- ٥- اعتماد مؤشرات أداء رقمية لقياس الإنتاجية والجودة ومستويات الإنجاز وتحقيق الأهداف المؤسسية.
- ٦- توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة لدعم اتخاذ القرارات وتحسين جودة الخدمات الإدارية.
- ٧- تعزيز ثقافة الابتكار الرقمي وتشجيع الموظفين على تقديم المبادرات التطويرية والاستفادة من التقنيات الحديثة.

ثالثاً: توصيات لصانعي السياسات

- ١- زيادة الدعم الحكومي الموجه لمشروعات التحول الرقمي في الجامعات السعودية.
- ٢- تطوير استراتيجية وطنية موحدة للتحول الرقمي في التعليم العالي تتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- ٣- تحديث الأنظمة والتشريعات المتعلقة بالإدارة الرقمية وأمن المعلومات وحوكمة البيانات.
- ٤- دعم الشراكات بين الجامعات والمؤسسات التقنية المحلية والعالمية لتبادل الخبرات وتطوير الحلول الرقمية.
- ٥- إنشاء مؤشرات وطنية لقياس مستوى النضج الرقمي في الجامعات ومتابعة تطورها بصورة دورية.
- ٦- تمويل المبادرات والمشروعات البحثية المتعلقة بالتحول الرقمي وتطوير الأداء المؤسسي.





رابعاً: توصيات للباحثين مستقبلاً
الدراسة المقترحة الأولى
أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة التطوير الإداري في الجامعات السعودية.
الدراسة المقترحة الثانية
دور القيادة الرقمية في تعزيز نجاح التحول الرقمي وتحسين الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي.
الدراسة المقترحة الثالثة
أثر التحول الرقمي على رضا المستفيدين من الخدمات الجامعية من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وأولياء أمور.
كما يقترح إجراء دراسات مقارنة بين الجامعات السعودية والجامعات العالمية الرائدة في التحول الرقمي للاستفادة من أفضل الممارسات الإدارية والتقنية.

خامساً: حدود البحث وتأثيرها على النتائج الحدود المكانية

اقتصرت الدراسة على الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مؤسسات تعليمية في دول أخرى.

الحدود البشرية

ركزت الدراسة على العاملين في إدارات التطوير الإداري دون غيرهم من الفئات الوظيفية داخل الجامعات.

الحدود الموضوعية

اقتصرت البحث على دراسة أثر التحول الرقمي على فعالية إدارة التطوير الإداري وجودة الأداء الوظيفي، دون التطرق إلى متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو الرضا الوظيفي أو القيادة الإدارية.

الحدود الزمنية

تم تنفيذ الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وقد تختلف النتائج مستقبلاً مع التطور المستمر للتقنيات الرقمية والأنظمة الذكية.



الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يمثل أحد أهم العوامل الداعمة لتطوير إدارة التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية، وأن الاستثمار في التقنيات الحديثة وتنمية القدرات الرقمية للعاملين يسهم بصورة فاعلة في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التميز الإداري. كما أكدت الدراسة أن نجاح التحول الرقمي يتطلب تكاملاً بين البنية التقنية والموارد البشرية والسياسات الداعمة، بما يحقق أهداف التنمية المستدامة ومستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

