

عنوان البحث
أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي:
دراسة تطبيقية على موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض

إعداد الطالب/
سلطان عبدالله محمد الاسمري

مشروع تخرج - ١
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف/
د.
عضو هيئة التدريس كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

العام الدراسي:
2026

الفهرس

٣	مقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٦	أهمية الدراسة
٨	أسئلة البحث
٩	أهداف البحث
١٠	فرضيات البحث
١٠	نموذج البحث
١٢	مكان تطبيق البحث
١٣	منهجية البحث
١٦	مخطط المشروع
١٧	المراجع

مقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تحولاً رقمياً متسارعاً نتيجة التطورات التقنية في مجالات الاتصالات وتقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، مما أحدث تغيرات جوهرية في بيئات العمل وأساليب الإدارة داخل المؤسسات العامة والخاصة. وأصبحت المؤسسات مطالبة بتبني ممارسات إدارية حديثة تستثمر التقنيات الرقمية لتحسين الأداء المؤسسي، ورفع كفاءة العمليات، وتعزيز جودة الخدمات، وتحقيق الاستدامة والميزة التنافسية.

وفي هذا السياق، برزت القيادة الرقمية بوصفها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تجمع بين المهارات القيادية والقدرات الرقمية، حيث تمكّن القادة من توظيف التقنيات الرقمية، وإدارة التغيير، وتعزيز الابتكار، ودعم ثقافة التحول الرقمي داخل المؤسسات. ولم تعد القيادة الرقمية تقتصر على استخدام التقنيات، بل أصبحت منهجاً قيادياً يسهم في بناء بيئة عمل مرنة، وتمكين العاملين، واتخاذ القرارات المبنية على البيانات.

ويُعد الأداء الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المؤسسات، إذ يعكس كفاءة العاملين في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف التنظيمية، كما يسهم تحسينه في رفع الإنتاجية وجودة الخدمات وتعزيز كفاءة استثمار الموارد البشرية. وقد أظهرت العديد من الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي، من خلال دورها في تحسين التواصل التنظيمي، وتمكين الموظفين، وتعزيز الابتكار، ودعم اتخاذ القرار، بما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والإنتاجية.

وتولي المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالتحول الرقمي ضمن مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث تبنت الجهات الحكومية العديد من المبادرات الرامية إلى تطوير الأداء المؤسسي وبناء بيئة عمل رقمية أكثر كفاءة. كما حققت المملكة تقدماً ملحوظاً في مؤشرات الحكومة الرقمية، الأمر الذي يعزز أهمية دراسة أثر القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي داخل الجهات الحكومية.

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بموضوع القيادة الرقمية، فإن الدراسات التطبيقية التي تناولت أثرها في الأداء الوظيفي داخل الجهات الحكومية السعودية لا تزال محدودة، خاصة في مدينة الرياض. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات تدعم تطوير الممارسات القيادية، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة:

يشهد القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تحولاً رقمياً متسارعاً في إطار مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، حيث تبنت الجهات الحكومية العديد من المبادرات الهادفة إلى تطوير الخدمات الحكومية، وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي، وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. وقد صاحب هذا التحول توسع في توظيف التقنيات الرقمية وتحديث أساليب العمل، مما أوجد حاجة متزايدة إلى قيادات تمتلك مهارات رقمية قادرة على إدارة التغيير، وتحفيز العاملين، ودعم الابتكار، وتعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الحكومية.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال التحول الرقمي، لا تزال بعض الجهات الحكومية تواجه تحديات تتعلق بتفاوت مستويات الأداء الوظيفي، واختلاف قدرة القيادات الإدارية على توظيف التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية، وتحسين التواصل، ودعم اتخاذ القرار، بما ينعكس على كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وقد أشارت العديد من الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي، إلا أن معظمها أجري في قطاعات أو بيئات تنظيمية مختلفة، في حين لا تزال الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي داخل الجهات الحكومية السعودية محدودة، ولا سيما في مدينة الرياض، التي تُعد مركزاً رئيساً للوزارات والهيئات الحكومية، وتشهد توسعاً كبيراً في تطبيق مبادرات التحول الرقمي. وتتمثل الفجوة البحثية في محدودية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الحكومية السعودية، مع التركيز على قياس أثر القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي.

وتتبع أهمية دراسة هذه المشكلة من الحاجة إلى توفير نتائج علمية يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار في تطوير الممارسات القيادية الرقمية، وتحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، بما يدعم نجاح برامج التحول الرقمي، ويسهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى ممارسة القيادة الرقمية لدى القيادات الإدارية في الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟
٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟
٣. ما أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟
٤. هل تختلف درجة تأثير القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للمبحوثين الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي؟

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من خلال الجانبين الآتيين:

أولاً : الأهمية العلمية

✓ إثراء الأدبيات العلمية :تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الرقمية والأداء الوظيفي، من خلال دراسة العلاقة بينهما في بيئة الجهات الحكومية السعودية، وهو موضوع لا يزال يحظى باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية المعاصرة.

✓ سد الفجوة البحثية :تسعى الدراسة إلى سد جانب من الفجوة البحثية من خلال تقديم دراسة تطبيقية حول أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي داخل الجهات الحكومية بمدينة الرياض، في ظل محدودية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الحكومية السعودية.

✓ تقديم إطار علمي :تقدم الدراسة إطاراً علمياً يمكن أن يستفيد منه الباحثون في الدراسات المستقبلية التي تتناول القيادة الرقمية وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية أخرى، مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والابتكار المؤسسي.

✓ دعم الدراسات المستقبلية :توفر الدراسة نتائج علمية يمكن أن تشكل أساساً للباحثين في إجراء دراسات مستقبلية في مجالات إدارة المشاريع، وإدارة الأعمال، والإدارة العامة، وإدارة الموارد البشرية.

✓ إضافة علمية للتخصص :تضيف الدراسة معرفة علمية تسهم في توضيح دور القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي، بما يعزز الفهم النظري والتطبيقي لهذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

✓ دعم متخذي القرار: تزود الدراسة متخذي القرار في الجهات الحكومية بمدينة الرياض بنتائج علمية وتوصيات عملية تسهم في تطوير ممارسات القيادة الرقمية، وتحسين كفاءة الأداء الوظيفي، وتعزيز فاعلية الموارد البشرية.

✓ تطوير الممارسات القيادية: تقدم الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق تسهم في تعزيز توظيف القيادة الرقمية داخل الجهات الحكومية، بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي، وتحسين التواصل التنظيمي، وتمكين الموظفين، ودعم الابتكار.

✓ تحسين بيئة العمل: تساعد نتائج الدراسة في تطوير الإجراءات الإدارية الداعمة للتحول الرقمي، وتحسين بيئة العمل، ورفع مستوى كفاءة الأداء داخل الجهات الحكومية.

✓ دعم تحقيق رؤية المملكة: 2030 تسهم الدراسة في دعم مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال تعزيز جاهزية القيادات الحكومية لقيادة التحول الرقمي، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الخدمات الحكومية.

✓ الاستفادة من نتائج الدراسة: يمكن أن تستفيد الجهات الحكومية والمؤسسات المشابهة من نتائج الدراسة وتوصياتها عند تطوير ممارسات القيادة الرقمية، بما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز جودة الخدمات المقدمة.

أسئلة البحث

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس المتعلق بأثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض، ويتفرع عنه عدد من الأسئلة الفرعية التي تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

السؤال الرئيس:

ما أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما مستوى ممارسة القيادة الرقمية لدى القيادات الإدارية في الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟

يهدف هذا السؤال إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادة الرقمية كما يدركها موظفو الجهات الحكومية بمدينة الرياض.

٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟

يهدف هذا السؤال إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض من حيث جودة الأداء، والإنتاجية، والالتزام بالمهام، وتحقيق أهداف العمل.

٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض؟

يهدف هذا السؤال إلى اختبار أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية، وبيان مدى إسهامها في تحسين مستوى أداء الموظفين.

٤. هل تختلف استجابات أفراد الدراسة حول أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي)؟

يهدف هذا السؤال إلى التعرف على ما إذا كانت استجابات أفراد الدراسة تختلف باختلاف الخصائص الديموغرافية، بما يسهم في تفسير الاختلافات في تصورات الموظفين حول أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.

أهداف البحث

انطلاقاً من أسئلة البحث السابقة، يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تحديد مستوى ممارسة القيادة الرقمية في الجهات الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين، من خلال قياس أبعادها المتمثلة في المهارات الرقمية، ودعم الابتكار، وتمكين الموظفين، واتخاذ القرارات المبنية على البيانات.
٢. قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض، للتعرف على مستوى الأداء الحالي من وجهة نظر أفراد الدراسة.
٣. اختبار أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض، من خلال قياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين والتحقق من دلالتها الإحصائية.
٤. التعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة نحو القيادة الرقمية والأداء الوظيفي وفقاً للخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).
٥. تقديم توصيات عملية تسهم في تعزيز ممارسات القيادة الرقمية في الجهات الحكومية بمدينة الرياض، بما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي، ورفع كفاءة الموارد البشرية، ودعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

فرضيات البحث الفرضية الرئيسية

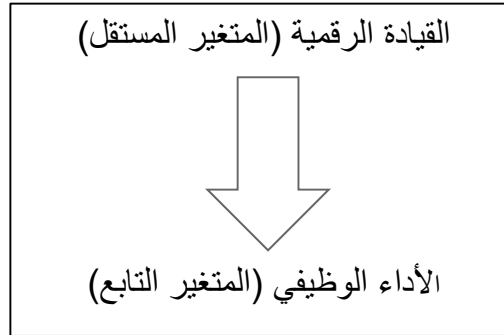
يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية لدى القيادات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتمكين الموظفين من قبل القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاتخاذ القرارات المبنية على البيانات في تحسين الأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو القيادة الرقمية والأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

نموذج البحث

يوضح نموذج البحث المقترح العلاقة المفترضة بين المتغيرين الرئيسيين في الدراسة، حيث تُعد القيادة الرقمية المتغير المستقل (المؤثر)، بينما يمثل الأداء الوظيفي المتغير التابع (النتائج) الذي تسعى الدراسة إلى قياس أثر القيادة الرقمية عليه. ويقوم النموذج على افتراض وجود أثر إيجابي للقيادة الرقمية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض، بحيث يؤدي ارتفاع مستوى ممارسة القيادة الرقمية إلى تحسين كفاءة الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية وجودة إنجاز المهام.



وكما يتضح من النموذج، يركز البحث على دراسة العلاقة المباشرة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي، دون إدخال متغيرات وسيطة أو معدلة، وذلك بهدف تبسيط النموذج وتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها بصورة واضحة. وسيتم اختبار هذا النموذج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط، للتحقق من قوة العلاقة واتجاهها ومدى دلالتها الإحصائية.

وفي حال أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي، فإن ذلك سيدعم الإطار النظري للدراسة ويؤكد أهمية تبني ممارسات القيادة الرقمية في الجهات الحكومية، لما لها من دور في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة الموارد البشرية ودعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. أما إذا لم تثبت النتائج وجود هذا الأثر أو كان ضعيفاً، فسيتم تفسير ذلك في ضوء طبيعة البيئة التنظيمية والعوامل الإدارية التي قد تؤثر في العلاقة بين المتغيرين.

مكان تطبيق البحث

تُعد الجهات الحكومية بمدينة الرياض ميدان التطبيق لهذه الدراسة، وذلك نظرًا للدور المحوري الذي تؤديه في تنفيذ السياسات الحكومية وتقديم الخدمات العامة، فضلًا عن كونها من أكثر الجهات اهتمامًا بتبني برامج التحول الرقمي وتطبيق مبادرات الحكومة الرقمية في المملكة العربية السعودية. وتتميز مدينة الرياض بكونها العاصمة الإدارية للمملكة، حيث تضم عددًا كبيرًا من الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية التي تسعى إلى تطوير أدائها المؤسسي من خلال توظيف التقنيات الرقمية وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

وتشهد الجهات الحكومية بمدينة الرياض توسعًا ملحوظًا في تطبيق مفاهيم القيادة الرقمية، من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية، واعتماد الأنظمة الإلكترونية، وتعزيز ثقافة الابتكار، وتوظيف التقنيات الحديثة في إدارة العمليات واتخاذ القرارات. كما تعمل هذه الجهات على تمكين القيادات الإدارية من اكتساب المهارات الرقمية اللازمة لقيادة التغيير وتحسين جودة الخدمات الحكومية، الأمر الذي يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.

ويضم مجتمع الدراسة موظفين يشغلون مستويات وظيفية مختلفة في عدد من الجهات الحكومية بمدينة الرياض، بما يشمل القيادات الإدارية والموظفين التنفيذيين والإداريين، الأمر الذي يتيح الحصول على بيانات متنوعة تعكس واقع ممارسة القيادة الرقمية ومستوى الأداء الوظيفي داخل بيئة العمل الحكومية.

وتأتي أهمية إجراء هذه الدراسة في الجهات الحكومية بمدينة الرياض من كونها تمثل نموذجًا مناسبًا لقياس أثر القيادة الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة. كما أن النتائج المتوقعة من الدراسة يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار من خلال تقديم مؤشرات علمية حول واقع القيادة الرقمية وأثرها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي، بما يساعد على تطوير الممارسات القيادية، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، وتحسين جودة الخدمات الحكومية، ودعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه من أكثر المناهج ملاءمة لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية وتحليل العلاقات بين المتغيرات. ويهدف هذا المنهج إلى وصف واقع ممارسة القيادة الرقمية ومستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض، بالإضافة إلى تحليل طبيعة العلاقة بينهما واختبار أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.

أولاً: مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض بمختلف مستوياتهم الوظيفية، بما يشمل الموظفين الإداريين والفنيين والمشرفين والقيادات الإدارية في عدد من الجهات الحكومية. ونظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وتنوعه، سيتم اختيار عينة ممثلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بما يضمن تمثيل أفراد المجتمع بصورة مناسبة. وسيتم تحديد حجم العينة وفقًا للأساليب العلمية المعتمدة لتحديد حجم العينات، وبما يتناسب مع حجم مجتمع الدراسة وإمكانات الباحث.

ثانيًا: أداة جمع البيانات

سيتم استخدام الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية من أفراد مجتمع الدراسة، وسيتم إعدادها بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة، بما يحقق أهداف البحث ويجيب عن أسئلته.

وستتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسة:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية، وتشمل: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والجهة الحكومية.

الجزء الثاني: عبارات تقيس مستوى ممارسة القيادة الرقمية لدى القيادات في الجهات الحكومية.

الجزء الثالث: عبارات تقيس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

وسُتُفَاس جميع العبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Five-Point Scale)، بحيث تتدرج الاستجابات من (١ = غير موافق بشدة) إلى (٥ = موافق بشدة).

ثالثاً: صدق الأداة وثباتها

سيتم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في الإدارة والقيادة الرقمية والبحث العلمي، لإبداء آرائهم حول مدى ملاءمة الفقرات ووضوحها وشموليتها، وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم.

كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بعد تطبيقها على عينة استطلاعية، ويُعد معامل الثبات مقبولاً إذا بلغت قيمته (٠,٧٠) فأكثر، بما يعكس اتساقاً داخلياً مناسباً لأداة الدراسة.

رابعاً: البيانات الثانوية

سيتم الاستعانة بالبيانات الثانوية من خلال مراجعة الكتب العلمية، والأبحاث المنشورة في المجلات المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الرسمية، والمقالات العلمية المنشورة في قواعد البيانات الأكاديمية؛ وذلك لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج البحث.

خامساً: الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics (الإصدار ٢٦)، من خلال تطبيق عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وتشمل:

١. **الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)**، ويتضمن التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لوصف خصائص أفراد الدراسة وتحديد مستوى كل من القيادة الرقمية والأداء الوظيفي.

٢. **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)**؛ لقياس قوة واتجاه العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي.

٣. الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)؛ لاختبار أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي، وتحديد مقدار التباين في الأداء الوظيفي الذي يمكن تفسيره من خلال القيادة الرقمية.

٤. اختبارات الفروق الإحصائية، وتشمل اختبار (Independent Samples T-Test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة نحو القيادة الرقمية والأداء الوظيفي تبعًا للمتغيرات الديموغرافية. وسيتم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0,05$) للحكم على دلالة نتائج الاختبارات الإحصائية.

سادسًا: الاعتبارات الأخلاقية

سيلتزم الباحث بالمعايير الأخلاقية المتبعة في البحث العلمي، وذلك من خلال الحصول على الموافقات اللازمة قبل تطبيق الدراسة، وإبلاغ المشاركين بأن مشاركتهم طوعية، مع ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي. كما سيتم الحفاظ على خصوصية المشاركين وعدم الإفصاح عن أي معلومات يمكن أن تكشف هوياتهم، والالتزام بمبادئ الأمانة العلمية والنزاهة الأكاديمية في جميع مراحل تنفيذ الدراسة، بدءًا من جمع البيانات وحتى تحليلها وعرض نتائجها.

مخطط المشروع

لتحقيق أهداف الدراسة والإلمام بجوانبها النظرية والميدانية، تم تقسيم الهيكل المقترح لهذا المشروع البحثي إلى خمسة فصول رئيسية، وذلك على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يحتوي هذا الفصل على: (مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، أسئلة الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، فرضيات الدراسة، حدود الدراسة، نموذج الدراسة، ومنهجية الدراسة، والمصطلحات الإجرائية).

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

وينقسم إلى عدة مباحث:

المبحث الأول: القيادة الرقمية (مفهومها، أهميتها، أهدافها، خصائصها، أبعادها، والتحديات التي تواجه تطبيقها في الجهات الحكومية).

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي (مفهومه، أهميته، محدداته، أبعاده، ومؤشرات قياسه، والعوامل المؤثرة فيه).

المبحث الثالث: الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالقيادة الرقمية والأداء الوظيفي، والتعقيب عليها، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف، وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

يحتوي هذا الفصل على: (منهج الدراسة، مجتمع الدراسة وعينتها، أداة الدراسة "الاستبانة"، إجراءات بناء الأداة، صدق الأداة وثباتها، إجراءات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات).

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

يختص هذا الفصل بـ: (عرض الخصائص الديموغرافية لأفراد الدراسة، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، والإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة).

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

ويشمل: (ملخص الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها، والتوصيات العملية الموجهة للجهات الحكومية بمدينة الرياض لتعزيز القيادة الرقمية وتحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى مقترحات لإجراء دراسات مستقبلية في الموضوع).

قائمة المراجع والملاحق

وتتضمن: (المراجع العربية والأجنبية وفق أسلوب APA الإصدار السابع، وأداة الدراسة في صورتها النهائية، وخطاب تسهيل المهمة، وأي ملاحق أخرى ذات صلة بالدراسة).

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الزهراني، س. (٢٠٢٠). القيادة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الجامعات السعودية. مجلة البحوث الإدارية، ٤٢(١)، ٥٥-٨٢.

العنزي، ف. (٢٠٢٣). أثر القيادة الرقمية في تحقيق التميز المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة، ٦٣(٢)، ١٤٥-١٧٨.

الغامدي، م. (٢٠٢٢). دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار الإداري بوزارة الصحة السعودية. مجلة العلوم الإدارية، ٢٨(٤)، ٨٩-١١٢.

النقبي، ر. (٢٠٢١). أثر القيادة الرقمية في تحسين جودة الخدمات الحكومية بدولة الإمارات. مجلة الإدارة العامة، ١٩ (٢)، ١١٢-١٤٥.

حكومة المملكة العربية السعودية. (٢٠٢٣). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. الرياض.

هيئة الحكومة الرقمية. (٢٠٢٣). الإطار التنظيمي للتحويل الرقمي في المملكة العربية السعودية. الرياض: هيئة الحكومة الرقمية.

هيئة الحكومة الرقمية. (٢٠٢٤). تقرير الحكومة الرقمية. الرياض: هيئة الحكومة الرقمية.

وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (٢٠٢٣). تقرير التحويل الرقمي في المملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Avolio, B. J., Kahai, S. S., & Dodge, G. E. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2019).

Accelerating digital innovation inside and out: Agile teams, ecosystems, and ethics. MIT Sloan Management Review.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

OECD. (2020). *Digital Government Review of Saudi Arabia: Towards a digitally enabled public sector*. OECD Publishing.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.

Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(2).

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.

Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.