

دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة على العاملين في القطاع الخاص
السعودي

اسم الطالب
سارة فهد الخليفة

الرقم الجامعي
232001043

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

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

2026م

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	4
1.1.	المقدمة	5
1.2.	مشكلة الدراسة	6
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري:	7
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي:	7
1.3.	أهمية الدراسة	8
1.3.1.	على المستوى النظري:	8
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:	8
1.4.	أسئلة الدراسة:	9
1.5.	أهداف الدراسة:	9
1.6.	فرضيات الدراسة:	10
1.7.	نموذج الدراسة:	11
1.8.	منهجية الدراسة	11
1.9.	الدراسة الميدانية:	12
1.10.	مخطط المشروع المقترح:	14
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	16
2.1.	المقدمة:	17
2.2.	المتغيرات المستقلة:	18
2.3.	المتغير التابع:	19
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:	19
2.5.	الخاتمة:	21
3.	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	22
	ملحق الاستبانة	32

34.....أدوات البحث:

35.....المراجع:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تشهد المنظمات المعاصرة تحولات جذرية متسارعة في بيئة الأعمال نتيجة التطور التقني الهائل وانتشار التحول الرقمي في مختلف القطاعات، الأمر الذي أدى إلى إعادة تشكيل أساليب العمل التقليدية وتبني نماذج تنظيمية أكثر مرونة واعتمادًا على التكنولوجيا. وفي هذا السياق، برز مفهوم الثقافة التنظيمية الرقمية بوصفه أحد أهم المداخل الحديثة التي تفسر كيفية تفاعل الأفراد داخل المنظمة مع الأدوات والتقنيات الرقمية، وكيف تنعكس هذه الثقافة على سلوكهم الوظيفي وأدائهم اليومي. إذ لم تعد الثقافة التنظيمية تقتصر على القيم والمعتقدات التقليدية داخل بيئة العمل، بل أصبحت تمتد لتشمل القيم المرتبطة بالتحول الرقمي، مثل الابتكار، وسرعة الاستجابة، والتعلم المستمر، وتبادل المعرفة عبر المنصات الرقمية.

يشكل الأداء الوظيفي أحد المؤشرات الأساسية لنجاح المنظمات واستمراريتها، حيث يعكس مستوى كفاءة العاملين في أداء مهامهم، وقدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وجودة عالية. ومع تسارع الاعتماد على التقنيات الرقمية في بيئة العمل، أصبح الأداء الوظيفي مرتبطًا بشكل وثيق بمدى قدرة العاملين على التكيف مع الأدوات الرقمية، واستيعاب ثقافة العمل الجديدة، والاستفادة من التقنيات الحديثة في تحسين الإنتاجية وتقليل الأخطاء وتعزيز جودة المخرجات. ومن هنا تنشأ العلاقة المتزايدة الأهمية بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي، حيث يُنظر إلى الأولى بوصفها بيئة حاضنة تسهم في تطوير وتحسين أداء الأفراد داخل المنظمة.

وتبرز أهمية دراسة هذا الموضوع في القطاع الخاص السعودي تحديدًا، نظرًا لما يشهده من تطور سريع في تبني التحول الرقمي كجزء من مستهدفات رؤية المملكة 2030، والتي تهدف إلى رفع كفاءة القطاع الخاص وتعزيز قدرته التنافسية. وقد أصبح هذا القطاع يعتمد بشكل متزايد على الأنظمة الرقمية في إدارة العمليات، مما يجعل الثقافة التنظيمية الرقمية عنصرًا حاسمًا في تحديد مدى نجاح هذه التحولات وانعكاسها على أداء العاملين. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية تأثير هذه الثقافة على الأداء الوظيفي، وما إذا كانت تسهم فعليًا في تحسين الإنتاجية وتعزيز الكفاءة داخل بيئات العمل المختلفة.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسعى إلى تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي في بيئة تطبيقية داخل القطاع الخاص السعودي، مما يساهم في سد فجوة معرفية في الأدبيات الإدارية المتعلقة بهذا المجال. إذ إن العديد من الدراسات السابقة ركزت على الثقافة التنظيمية التقليدية أو الأداء الوظيفي بمعزل عن التحول الرقمي، في

حين أن البيئة الحالية تتطلب فهمًا أكثر تكاملاً يربط بين الثقافة الرقمية كعامل مؤثر وبين الأداء الوظيفي كنتيجة تنظيمية مباشرة. ومن ثم، فإن هذه الدراسة تهدف إلى تقديم إضافة علمية يمكن أن تساعد في تطوير فهم أعمق لكيفية بناء ثقافة تنظيمية رقمية فعالة تسهم في تحسين أداء العاملين وتعزيز كفاءة المؤسسات في القطاع الخاص السعودي.

1.2. مشكلة الدراسة

تشهد بيئة الأعمال في القطاع الخاص السعودي تحولات رقمية متسارعة فرضتها متطلبات المنافسة العالمية والتوجهات الوطنية نحو التحول الرقمي ضمن رؤية المملكة 2030، الأمر الذي أدى إلى إعادة تشكيل أساليب العمل داخل المنظمات، واعتمادها بشكل متزايد على الأنظمة والتقنيات الرقمية في إدارة العمليات واتخاذ القرار. وفي ظل هذا التحول، برزت الثقافة التنظيمية الرقمية بوصفها عنصرًا محوريًا يحدد مدى نجاح المؤسسات في توظيف التقنيات الحديثة، حيث لم يعد الأمر مقتصرًا على امتلاك الأدوات الرقمية، بل أصبح مرتبطًا بمدى تبني العاملين لقيم وسلوكيات تدعم الاستخدام الفعال لهذه الأدوات. ومع ذلك، لا يزال هناك تفاوت واضح بين المؤسسات في مستوى ترسيخ هذه الثقافة، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء الوظيفي للعاملين.

يشكل الأداء الوظيفي مؤشرًا أساسيًا لقياس كفاءة الموارد البشرية داخل المنظمات، إلا أن العديد من المؤسسات في القطاع الخاص تواجه تحديات تتعلق بتفاوت مستويات الأداء، وضعف التكيف مع بيئات العمل الرقمية، وصعوبة دمج العاملين في الثقافة الرقمية الجديدة بشكل فعال. ومن هنا تنشأ مشكلة الدراسة المتمثلة في الحاجة إلى فهم طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي، ومدى تأثير هذه الثقافة في تحسين أداء العاملين داخل القطاع الخاص السعودي، خاصة في ظل اختلاف مستويات النضج الرقمي بين المؤسسات.

كما تتمثل مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين التوسع في استخدام التقنيات الرقمية وبين مدى انعكاس ذلك على أداء العاملين، حيث إن تبني التكنولوجيا وحده لا يضمن تحسين الأداء ما لم يكن مدعومًا بثقافة تنظيمية رقمية مناسبة تعزز التفاعل الإيجابي مع هذه التقنيات. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل هذا التأثير بشكل دقيق، وتحديد ما إذا كانت الثقافة التنظيمية الرقمية تمثل عاملاً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي أو أنها مجرد عنصر داعم محدود التأثير في بعض السياقات التنظيمية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

تتمثل الفجوة النظرية الأولى في عدم وجود اتفاق واضح بين الباحثين حول مفهوم الثقافة التنظيمية الرقمية، حيث تتعدد التعريفات والنماذج النظرية التي تناولت هذا المفهوم، فبعضها يركز على الجانب التقني المرتبط باستخدام الأدوات الرقمية، بينما يركز البعض الآخر على الجوانب السلوكية والقيمية المرتبطة بتقبل التغيير الرقمي. هذا التباين أدى إلى غياب إطار نظري موحد يفسر بشكل متكامل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية الرقمية على الأداء الوظيفي.

أما الفجوة النظرية الثانية فتتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي، حيث إن معظم الأدبيات السابقة ركزت على الثقافة التنظيمية التقليدية أو التحول الرقمي بشكل عام دون الربط المباشر بين البعد الثقافي الرقمي ومخرجات الأداء الوظيفي للعاملين، مما يحد من وضوح الفهم العلمي لهذه العلاقة.

كما تتمثل الفجوة النظرية الثالثة في نقص النماذج التفسيرية التي توضح الآليات الوسيطة التي من خلالها تؤثر الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي، مثل دور الرضا الوظيفي، أو التمكين الرقمي، أو التعلم التنظيمي، حيث لا تزال هذه العلاقات بحاجة إلى مزيد من الدراسة والتأصيل العلمي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

تتمثل الفجوة التطبيقية الأولى في محدودية الدراسات الميدانية التي تناولت واقع الثقافة التنظيمية الرقمية داخل القطاع الخاص السعودي، حيث إن أغلب الدراسات المتاحة تعتمد على بيانات دولية أو قطاعات مختلفة لا تعكس بدقة خصوصية البيئة السعودية، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على الواقع المحلي.

أما الفجوة التطبيقية الثانية فتتمثل في ضعف قياس الأثر الفعلي للثقافة التنظيمية الرقمية على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، حيث تركز العديد من المؤسسات على تطبيق الأنظمة الرقمية دون وجود تقييم شامل لمدى انعكاس ذلك على أداء العاملين، مما يؤدي إلى غياب مؤشرات واضحة تربط بين الثقافة الرقمية والمخرجات الوظيفية.

كما تتمثل الفجوة التطبيقية الثالثة في تفاوت مستوى تبني الثقافة التنظيمية الرقمية بين مؤسسات القطاع الخاص، حيث تختلف درجة الوعي والتطبيق من مؤسسة إلى أخرى، وهو ما ينعكس على مستويات الأداء الوظيفي ويجعل من الضروري إجراء دراسات تطبيقية أكثر دقة لقياس هذا التباين وتحليله.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حديثاً نسبياً في الأدبيات الإدارية، وهو الثقافة التنظيمية الرقمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مما يسهم في إثراء المعرفة العلمية حول كيفية تأثير التحول الرقمي على السلوك التنظيمي ومخرجات العمل. كما تساعد هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين البعد الثقافي الرقمي والأداء الوظيفي من منظور أكثر تكاملاً، من خلال ربط القيم والسلوكيات الرقمية بنتائج الأداء داخل المؤسسات.

كما تكمن أهمية الدراسة النظرية في مساهمتها في سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية المتعلقة بالثقافة التنظيمية الرقمية، خاصة في سياق القطاع الخاص السعودي، حيث تقدم إطاراً يمكن البناء عليه في الدراسات المستقبلية التي تتناول متغيرات وسيطة أو معدلة، مثل التمكين الرقمي أو الرضا الوظيفي أو الكفاءة التنظيمية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها تقدم نتائج عملية يمكن أن تستفيد منها إدارات الموارد البشرية وصناع القرار في القطاع الخاص السعودي في تطوير بيئات عمل رقمية أكثر فاعلية. إذ تساعد الدراسة في فهم كيفية بناء ثقافة تنظيمية رقمية تدعم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، من خلال تعزيز التكيف مع التقنيات الحديثة وتطوير المهارات الرقمية.

كما توفر الدراسة مؤشرات يمكن من خلالها للمؤسسات تقييم مستوى نضجها الثقافي الرقمي ومدى تأثيره على أداء العاملين، مما يساعدها في تحديد نقاط القوة والضعف ووضع استراتيجيات تحسين مناسبة. وتكتسب هذه الدراسة أهمية إضافية في ظل التوجه الوطني نحو التحول الرقمي، حيث يمكن أن تسهم نتائجها في دعم المؤسسات في تحسين كفاءتها التشغيلية وتعزيز قدرتها التنافسية في سوق العمل السعودي.

1.4. أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة

ما دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الرقمية في مؤسسات القطاع الخاص السعودي؟
2. ما أثر الثقافة التنظيمية الرقمية على كفاءة أداء العاملين في بيئة العمل؟
3. ما دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين؟
4. ما مدى إسهام الثقافة التنظيمية الرقمية في تعزيز التكيف الوظيفي مع بيئة العمل الرقمية؟
5. ما العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية واستدامة تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي؟

1.5. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وقياس دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي، من خلال دراسة مستوى تطبيقها وأثرها على كفاءة وجودة الأداء الوظيفي.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. التعرف على مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الرقمية في مؤسسات القطاع الخاص السعودي .
2. قياس أثر الثقافة التنظيمية الرقمية على كفاءة أداء العاملين .
3. تحليل دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين جودة الأداء الوظيفي .
4. دراسة إسهام الثقافة التنظيمية الرقمية في تعزيز التكيف مع بيئة العمل الرقمية .
5. قياس العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية واستدامة تحسين الأداء الوظيفي .

1.6. فرضيات الدراسة:

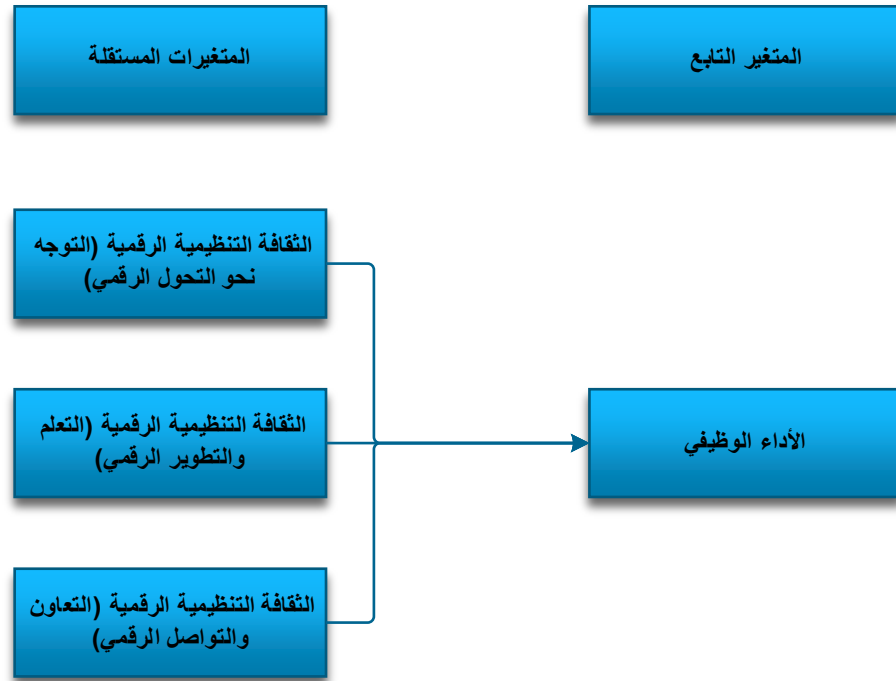
الفرضية الرئيسية للدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.

الفرضيات الفرعية للدراسة

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على كفاءة أداء العاملين .
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على جودة الأداء الوظيفي .
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على التكيف مع بيئة العمل الرقمية .
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على رفع مستوى الإنتاجية الوظيفية .
5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية الرقمية على استدامة تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي .

1.7. نموذج الدارسة:



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة البحث الذي يهدف إلى قياس دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي، حيث يقوم هذا المنهج على جمع بيانات رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، بما يسمح باختبار الفرضيات وتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات بشكل موضوعي ودقيق. ويُعد هذا المنهج مناسباً للدراسات التي تتناول الظواهر التنظيمية والسلوكية داخل بيئات العمل، خاصة عندما يكون الهدف هو تحويل المفاهيم النظرية مثل الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي إلى مؤشرات قابلة للقياس.

وقد تم اختيار المنهج الكمي لأنه يتيح استخدام أدوات إحصائية متقدمة تساعد في تحليل البيانات بطريقة علمية، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الارتباط والانحدار الخطي، مما يساهم في تفسير العلاقة بين الثقافة

التنظيمية الرقمية وأداء العاملين داخل القطاع الخاص السعودي. كما يساعد هذا المنهج في الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم نسبياً على مجتمع الدراسة، وهو ما يعزز من القيمة العلمية والتطبيقية للبحث.

1.9. الدراسة الميدانية:

تشكل الدراسة الميدانية المرحلة التطبيقية الأساسية في هذا البحث، حيث تهدف إلى الانتقال من الإطار النظري لموضوع الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي إلى الواقع الفعلي داخل مؤسسات القطاع الخاص السعودي، من خلال جمع بيانات مباشرة من العاملين في هذه المؤسسات. وتكتسب هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تمثل الأساس الذي يتم من خلاله اختبار الفرضيات والتحقق من مدى صحة العلاقات المفترضة بين المتغيرات في بيئة العمل الحقيقية.

وقد اعتمدت الدراسة الميدانية على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المبحوثين على العبارات المتعلقة بأبعاد الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي. وشملت الاستبانة مجموعة من المحاور التي تغطي التوجه الرقمي داخل المؤسسة، والتعلم والتطوير الرقمي، والتعاون والتواصل الرقمي، بالإضافة إلى محور خاص بقياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من حيث الجودة والإنتاجية والالتزام.

كما تم توزيع الاستبانات على عينة من العاملين في القطاع الخاص السعودي ممن لديهم خبرة مباشرة في بيئة العمل الرقمية أو التقليدية المتأثرة بالتحول الرقمي، وذلك لضمان الحصول على بيانات تعكس الواقع الفعلي. وتم اتباع إجراءات علمية دقيقة لضمان صدق وثبات أداة القياس، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

وبعد جمع البيانات، تم إدخالها وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة مثل SPSS، حيث تم استخدام الأساليب الوصفية والاستدلالية بهدف تحليل خصائص العينة، وقياس مستويات المتغيرات، واختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي. ويهدف هذا التحليل إلى تقديم نتائج دقيقة تساعد في فهم طبيعة هذه العلاقة داخل بيئة القطاع الخاص السعودي.

وتسعى الدراسة الميدانية في مجملها إلى تقديم صورة واقعية واضحة حول مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الرقمية داخل المؤسسات، وكيفية انعكاس ذلك على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، بما يساهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات في تطوير بيئات عمل رقمية أكثر فاعلية وكفاءة.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

المرحلة	الأنشطة الرئيسية	الأهداف	المدة الزمنية	المخرجات المتوقعة
التحضير والتخطيط	مراجعة الأدبيات والمراجع العلمية	وضع خطة واضحة ومنهجية للدراسة	0.5 شهر	خطة بحثية مفصلة مع جدول زمني
	تحديد أدوات جمع البيانات	تصميم الاستبانة وأدوات القياس		أدوات جمع بيانات جاهزة للاستخدام
	التنسيق مع الجهات المشاركة	الحصول على الموافقات اللازمة		موافقات رسمية من المؤسسات المشاركة
جمع البيانات	توزيع الاستبانة على المشاركين	جمع بيانات ميدانية دقيقة وموثوقة	1 شهر	مجموعة بيانات مكتملة وصحيحة
	إجراء مقابلات مع خبراء مختارين	تعميق الفهم حول التحديات والفرص		ملاحظات ومعلومات نوعية داعمة
تحليل البيانات	تنظيف وترتيب البيانات	التأكد من جودة البيانات ودقتها	1 شهر	بيانات جاهزة للتحليل
	استخدام البرامج الإحصائية (SPSS) وغيرها	اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات		نتائج إحصائية تدعم أو ترفض الفرضيات
	إعداد الرسوم البيانية والتقارير التحليلية	توضيح النتائج وتفسيرها		جداول ورسوم بيانية وتفسيرية مفصلة
إعداد التقرير النهائي	صياغة نتائج الدراسة والتوصيات	تقديم بحث متكامل وموثق	1 شهر	تقرير نهائي متكامل يشمل كافة أجزاء الدراسة
	مراجعة التقرير وتنقيحه	ضمان دقة وسلامة المحتوى		تقرير معد للنشر أو العرض

عرض النتائج	تقديم العرض في مؤتمرات أو ورش عمل	نشر المعرفة والاستفادة العملية	0.5 شهر	عرض تقديمي شامل + ملاحظات وردود فعل من الجمهور
	مناقشة نتائج الدراسة مع الجهات المعنية	الحصول على تقييمات وملاحظات لتحسين البحث		مخرجات نقاشية تعزز من جودة البحث وتطبيقه المستقبلي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها البناء العلمي للبحث، حيث ينتقل من عرض الإطار العام للمشكلة البحثية إلى الإطار النظري الذي يفسر الظاهرة محل الدراسة بشكل أكثر عمقاً وتفصيلاً. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم معالجة علمية منظمة للمفاهيم الرئيسة المرتبطة بموضوع الدراسة، من خلال توضيح الأسس النظرية التي تساعد على فهم طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي، وكيف تتشكل هذه العلاقات في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده المؤسسات الحديثة.

ويركز هذا الفصل على تحليل الجوانب المفاهيمية التي تفسر سلوك الأفراد داخل المنظمات، والعوامل التي تؤثر في أدائهم الوظيفي، من خلال تناول الأدبيات السابقة ذات الصلة وبناء إطار نظري متكامل يوضح كيفية تفاعل العناصر التنظيمية المختلفة داخل بيئة العمل. كما يسعى إلى توضيح طبيعة التأثيرات المتبادلة بين هذه العناصر بصورة منهجية تساعد على تفسير الظاهرة محل الدراسة بشكل علمي دقيق.

وتنبع أهمية هذا الفصل من كونه يمثل الأساس الذي تُبنى عليه بقية مراحل الدراسة، حيث يوفر الخلفية النظرية اللازمة لصياغة الفرضيات وتفسير النتائج لاحقاً. كما يساهم في ربط الدراسة بالأدبيات السابقة، مما يعزز من قوتها العلمية ويمنحها اتساقاً منهجياً واضحاً. بالإضافة إلى ذلك، يساعد هذا الفصل في توجيه عملية التحليل الإحصائي في المرحلة التطبيقية، ويمنح الباحث إطاراً تفسيرياً يمكن من خلاله فهم العلاقات بين المتغيرات بشكل أكثر دقة وموضوعية.

2.2. المتغيرات المستقلة:

المتغير المستقل الأول: الثقافة التنظيمية الرقمية (التوجه نحو التحول الرقمي)

يشير هذا البعد إلى مدى تبني المؤسسة لقيم وممارسات تدعم التحول الرقمي، مثل استخدام الأنظمة الإلكترونية في إنجاز الأعمال، وتشجيع الابتكار التقني، وتبني الحلول الرقمية في العمليات اليومية. ويُعد هذا البعد الأساس الذي تُبنى عليه الثقافة الرقمية داخل المؤسسة.

وفي القطاع الخاص السعودي، يسهم هذا التوجه في تعزيز وعي العاملين بأهمية التحول الرقمي، ويدفعهم إلى تطوير مهاراتهم التقنية بما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي، حيث يصبح العمل أكثر مرونة وكفاءة بفضل الاعتماد على الأدوات الرقمية الحديثة.

المتغير المستقل الثاني: الثقافة التنظيمية الرقمية (التعلم والتطوير الرقمي)

يركز هذا البعد على مدى دعم المؤسسة لعمليات التعلم المستمر والتطوير الرقمي للعاملين، من خلال التدريب على استخدام التقنيات الحديثة، وتوفير بيئة تعليمية رقمية تتيح اكتساب مهارات جديدة باستمرار.

وفي بيئة القطاع الخاص السعودي، يسهم هذا البعد في رفع كفاءة العاملين وزيادة قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي بشكل مباشر، حيث يصبح العامل أكثر قدرة على استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامه بكفاءة أعلى.

المتغير المستقل الثالث: الثقافة التنظيمية الرقمية (التعاون والتواصل الرقمي)

يعبر هذا البعد عن مستوى التعاون والتواصل بين العاملين داخل المؤسسة باستخدام المنصات الرقمية، مثل أنظمة إدارة العمل الإلكترونية، وتطبيقات التواصل المؤسسي، التي تسهم في تسهيل تبادل المعلومات وسرعة إنجاز المهام.

وفي القطاع الخاص السعودي، يؤدي هذا البعد إلى تحسين التنسيق بين الفرق المختلفة وتقليل الأخطاء الناتجة عن ضعف التواصل التقليدي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي من حيث السرعة والدقة وجودة التنفيذ.

2.3. المتغير التابع:

- الأداء الوظيفي

يمثل الأداء الوظيفي المتغير التابع في هذه الدراسة، وهو النتيجة النهائية التي تسعى المؤسسات إلى تحسينها من خلال تطوير ثقافتها التنظيمية الرقمية. ويُقصد به مستوى كفاءة وفعالية العاملين في أداء المهام الموكلة إليهم، من حيث الجودة، والسرعة، والدقة، والالتزام بتحقيق الأهداف التنظيمية.

ويشمل الأداء الوظيفي عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها جودة العمل، التي تعكس مدى دقة وإتقان تنفيذ المهام، والإنتاجية التي تشير إلى حجم الإنجاز مقارنة بالوقت والموارد المتاحة، إضافة إلى الالتزام الوظيفي الذي يعكس مدى تقيد العاملين بالسياسات والإجراءات التنظيمية. كما يرتبط الأداء الوظيفي بمدى قدرة العاملين على التكيف مع متطلبات العمل الحديثة، وخاصة في البيئات الرقمية التي تتطلب مهارات تقنية وسلوكية متطورة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تقوم العلاقة بين متغيرات الدراسة على فرضية أساسية مفادها أن الثقافة التنظيمية الرقمية بأبعادها الثلاثة (التوجه نحو التحول الرقمي، التعلم والتطوير الرقمي، والتعاون والتواصل الرقمي) تؤثر بشكل إيجابي ومباشر في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.

فعندما تتبنى المؤسسة توجهًا رقميًا واضحًا، فإن ذلك يعزز من استخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال ويزيد من الكفاءة التشغيلية. كما أن دعم التعلم والتطوير الرقمي يساهم في رفع مهارات العاملين وتحسين قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية أكبر.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز التعاون والتواصل الرقمي يؤدي إلى تحسين التنسيق بين الأفراد وتقليل الأخطاء وتسريع إنجاز العمل.

وبذلك فإن العلاقة بين الأبعاد الثلاثة والمتغير التابع علاقة تكاملية، حيث يعمل كل بعد على تحسين جانب معين من الأداء الوظيفي، وفي النهاية تتكامل هذه التأثيرات لتشكيل بيئة عمل رقمية متقدمة تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي بشكل مستدام داخل مؤسسات القطاع الخاص السعودي.

2.5. الخاتمة:

يتبين من خلال هذا الفصل أنه قد قدم معالجة نظرية شاملة للمفاهيم الأساسية التي يقوم عليها موضوع الدراسة، حيث تم توضيح الجوانب الفكرية المرتبطة بالظاهرة محل البحث بطريقة تحليلية تساعد على فهم طبيعة التفاعل داخل بيئة العمل في القطاع الخاص السعودي. وقد ركز الفصل على بناء إطار مفاهيمي متكامل يوضح كيفية ترابط العناصر المؤثرة في السلوك التنظيمي، وكيف تنعكس هذه الترابطات على مخرجات العمل والأداء الوظيفي.

كما أسهم هذا الفصل في توفير قاعدة علمية مهمة تُستخدم في تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في المراحل التطبيقية اللاحقة، حيث يتيح فهمًا أعمق للعلاقات بين العناصر التنظيمية دون الخوض في التفاصيل الإحصائية. وبذلك يشكل هذا الفصل حلقة وصل أساسية بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، مما يعزز من قوة البناء العلمي للدراسة ويزيد من وضوح منهجيتها.

وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه المرجع النظري الذي تعتمد عليه الدراسة في اختبار الفرضيات وتحليل النتائج، إضافة إلى دوره في ربط الدراسة بالأدبيات السابقة ذات الصلة، مما يعزز من قيمتها العلمية. كما يساهم في دعم عملية التحليل الإحصائي وتفسير النتائج بشكل دقيق ومنظم، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على جودة الدراسة وقدرتها على تقديم إضافة علمية في مجال الثقافة التنظيمية الرقمية وتحسين الأداء الوظيفي داخل القطاع الخاص السعودي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يمثل الفصل الثالث الإطار المنهجي الذي تستند إليه الدراسة الحالية، ويعد من أهم فصول البحث العلمي؛ لأنه يوضح الكيفية التي انتقلت بها الدراسة من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي بصورة منظمة تستند إلى الأسس العلمية والمنهجية المعتمدة في البحوث الإدارية. فنجاح أي دراسة علمية لا يرتبط فقط بأهمية موضوعها أو حداثة متغيراتها، وإنما يعتمد بدرجة كبيرة على سلامة الإجراءات المنهجية التي يتم اتباعها في جميع مراحل تنفيذها، بدءاً من بناء التصور التطبيقي للدراسة، وانتهاءً بمعالجة البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج. ومن هذا المنطلق، يأتي هذا الفصل ليضع الأساس العلمي الذي تركز عليه الدراسة في اختبار فرضياتها والإجابة عن تساؤلاتها المتعلقة بدور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي.

وتكتسب المنهجية البحثية في هذه الدراسة أهمية خاصة؛ نظراً لأن موضوع الثقافة التنظيمية الرقمية يمثل أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي برزت مع التطور المتسارع في تقنيات المعلومات والتحول الرقمي، وأصبح لها دور محوري في تشكيل بيئات العمل المعاصرة، وتطوير أنماط الإدارة، وتعزيز كفاءة العاملين وفاعلية الأداء المؤسسي. وفي المقابل، يُعد الأداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم كفاءة مواردها البشرية ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ولذلك فإن دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين تتطلب إطاراً منهجياً متكاملًا يضمن قياسهما بصورة دقيقة، ويتيح تحليل طبيعة العلاقة بينهما استناداً إلى بيانات ميدانية موثوقة، بما يساهم في الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في تفسير الواقع المؤسسي وتقديم حلول عملية قابلة للتطبيق.

ويهدف هذا الفصل إلى عرض الأسس العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في تنفيذ الجانب التطبيقي، من خلال توضيح الإجراءات التي تم اتباعها لضمان دقة القياس، وموضوعية جمع البيانات، وملاءمة الأساليب المستخدمة لطبيعة المشكلة البحثية. كما يبرز هذا الفصل مدى الالتزام بالمعايير الأكاديمية في تصميم الدراسة الميدانية، بما يعزز من موثوقية النتائج ويحد من احتمالات التحيز أو الخطأ، ويجعل النتائج المستخلصة أكثر قدرة على التعبير عن واقع العاملين في القطاع الخاص السعودي. ويؤدي ذلك إلى توفير قاعدة علمية راسخة يمكن البناء عليها عند تفسير النتائج ومناقشتها وربطها بالأدبيات العلمية والدراسات السابقة.

وتزداد أهمية هذا الفصل في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وما يصاحبها من تغيرات في أنماط العمل وأساليب الإدارة والثقافة المؤسسية، حيث أصبحت المؤسسات مطالبة ببناء ثقافة تنظيمية رقمية تدعم الابتكار، وتشجع التعلم المستمر، وتعزز التعاون وتبادل المعرفة، وتوفر بيئة عمل قادرة على استثمار التقنيات الحديثة بصورة فعالة. ومن ثم، فإن إعداد منهجية بحثية دقيقة يسهم في الكشف عن واقع هذه الثقافة داخل مؤسسات القطاع الخاص، وقياس مدى انعكاسها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تطوير رأس المال البشري، وتعزيز التحول الرقمي، ورفع إنتاجية المؤسسات.

كما يعكس هذا الفصل حرص الدراسة على بناء إطار تطبيقي متكامل يجمع بين الدقة العلمية والواقعية التطبيقية، بما يضمن اختيار الأساليب الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، ويعزز من جودة البيانات التي سيتم جمعها وتحليلها لاحقاً. وتنبع أهمية ذلك من أن سلامة الإجراءات المنهجية تمثل حجر الأساس الذي تستند إليه جميع مراحل البحث اللاحقة، حيث إن جودة النتائج والتوصيات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة المنهجية التي بنيت عليها الدراسة. ولذلك، فإن هذا الفصل لا يمثل مجرد عرض للإجراءات البحثية، بل يعد إطاراً علمياً متكاملًا يربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية، ويمهد بصورة منهجية للانتقال إلى مرحلة تحليل النتائج وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية الرقمية

يقصد بالثقافة التنظيمية الرقمية إجرائيًا في هذه الدراسة مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والسلوكيات التنظيمية التي تشجع العاملين في مؤسسات القطاع الخاص السعودي على تبني التقنيات الرقمية، والاستفادة من التطبيقات الإلكترونية، وتعزيز تبادل المعرفة الرقمية، ودعم الابتكار والتعاون، والتكيف مع متطلبات التحول الرقمي، بما يسهم في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة المخصصة لقياس مستوى الثقافة التنظيمية الرقمية، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يقصد بالأداء الوظيفي إجرائيًا في هذه الدراسة مستوى كفاءة العاملين في القطاع الخاص السعودي في تنفيذ المهام والمسؤوليات الوظيفية الموكلة إليهم، ومدى قدرتهم على إنجاز الأعمال بجودة عالية، والالتزام بالوقت، وتحقيق الأهداف الوظيفية، والتعاون مع زملاء العمل، والمساهمة في تحسين الأداء المؤسسي. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة الخاصة بقياس مستوى الأداء الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

3.3. تصميم البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على التصميم البحثي الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسات الإدارية التي تهدف إلى وصف الظواهر التنظيمية وتحليل العلاقات بين متغيراتها في بيئتها الواقعية دون التدخل في مجريات الأحداث. ويُعد هذا التصميم من أكثر التصاميم استخدامًا في البحوث التطبيقية؛ لأنه يجمع بين الوصف الدقيق للظاهرة محل الدراسة والتحليل العلمي للبيانات الميدانية، بما يسمح بفهم طبيعة العلاقات القائمة بين المتغيرات والوصول إلى نتائج تستند إلى الأدلة العلمية. وقد تم اختيار هذا التصميم لأنه يتوافق مع أهداف الدراسة الرامية إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي. فالدراسة لا تقتصر على وصف مستوى الثقافة التنظيمية الرقمية

أو مستوى الأداء الوظيفي فحسب، وإنما تسعى أيضاً إلى تحليل العلاقة بينهما وقياس حجم التأثير الذي تمارسه الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير أداء العاملين. ويتيح هذا التصميم تحقيق هذه الأهداف من خلال الاعتماد على البيانات الكمية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

كما اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، الذي يقوم على جمع البيانات من خلال أداة قياس موحدة، وتحويلها إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي. ويتميز هذا المنهج بارتفاع درجة الموضوعية، وإمكانية اختبار الفرضيات، وقياس قوة العلاقات بين المتغيرات، فضلاً عن إمكانية تعميم النتائج في حدود مجتمع الدراسة. ويسهم ذلك في تقديم نتائج دقيقة يمكن الاستفادة منها في دعم متخذي القرار داخل مؤسسات القطاع الخاص السعودي، وتطوير السياسات الإدارية المرتبطة بالتحول الرقمي وتنمية الموارد البشرية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، بمختلف مستوياتهم الإدارية والوظيفية، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، حيث يعيشون بصورة مباشرة واقع الثقافة التنظيمية الرقمية ويشاركون في تطبيقها داخل بيئة العمل، كما أنهم الأكثر قدرة على تقييم مدى انعكاسها على مستوى أدائهم الوظيفي. ويعد اختيار هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة، نظراً لأن القطاع الخاص السعودي يشهد تحولاً رقمياً متسارعاً يتطلب بناء ثقافة تنظيمية حديثة قادرة على تعزيز الإنتاجية والابتكار وتحسين الأداء.

ونظراً لاتساع مجتمع الدراسة وتعدد المؤسسات الخاصة واختلاف أنشطتها الاقتصادية وتوزعها الجغرافي داخل المملكة، فقد تم الاعتماد على أسلوب المعاينة باعتباره أكثر الأساليب العلمية كفاءة في الدراسات الميدانية. ويتيح هذا الأسلوب الحصول على بيانات تمثل المجتمع الأصلي بدرجة عالية من الدقة، مع تقليل الوقت والجهد والتكاليف اللازمة لجمع البيانات من جميع أفراد المجتمع. كما روعي عند اختيار العينة أن تشمل أفراداً من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية، بما يضمن تنوع الآراء والخبرات المتعلقة بموضوع الدراسة.

واعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والذي يمنح جميع أفراد المجتمع فرصًا متساوية للاختيار، الأمر الذي يقلل من احتمالات التحيز، ويزيد من موضوعية النتائج، ويرفع من درجة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي. ويعد هذا الأسلوب من أكثر أساليب المعاينة ملاءمة للدراسات التي تعتمد على اختبار العلاقات بين المتغيرات باستخدام التحليل الإحصائي، كما يساهم في تعزيز إمكانية تعميم النتائج في حدود المجتمع المستهدف.

3.5. طريقة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة المغلقة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية، لما تتمتع به من قدرة على جمع المعلومات من عدد كبير من أفراد العينة خلال فترة زمنية مناسبة، مع توحيد صياغة الأسئلة والإجابات لجميع المشاركين، وهو ما يساهم في زيادة دقة البيانات وموضوعيتها. كما تعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث استخدامًا في الدراسات الإدارية؛ نظرًا لسهولة تطبيقها وإمكانية تحويل استجابات المبحوثين إلى بيانات كمية قابلة للتحليل باستخدام البرامج الإحصائية.

وقد تم إعداد الاستبانة في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، مع مراعاة أن تكون العبارات واضحة ومباشرة وسهلة الفهم، وأن تغطي جميع أبعاد متغيرات الدراسة بصورة شاملة. كما استخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة أفراد العينة على فقرات الاستبانة، نظرًا لما يوفره من مرونة ودقة في قياس الاتجاهات والآراء، وإمكانية استخدامه في مختلف التحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

وبعد الانتهاء من إعداد الاستبانة، تم توزيعها على أفراد العينة بالوسائل المناسبة، مع توضيح أهداف الدراسة والتأكيد على سرية المعلومات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، بما يشجع المشاركين على تقديم إجابات دقيقة وصادقة. وبعد استلام الاستبانات، تمت مراجعتها للتحقق من اكتمالها وخلوها من الأخطاء، ثم جرى ترميز البيانات وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي تمهيدًا لإجراء عمليات التحليل واستخلاص النتائج.

3.6. أنواع البيانات:

أولاً: البيانات الأولية

تمثلت البيانات الأولية في المعلومات التي تم جمعها مباشرة من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة، وقد شكلت المصدر الأساسي للبيانات المتعلقة بمستوى الثقافة التنظيمية الرقمية ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي، واعتمدت عليها الدراسة في اختبار فرضياتها وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

ثانياً: البيانات الثانوية

تمثلت البيانات الثانوية في الكتب العلمية، والمراجع العربية والأجنبية، والدوريات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية، والدراسات السابقة، والتقارير والإحصاءات الرسمية، والوثائق الصادرة عن الجهات الحكومية، إضافة إلى المصادر الإلكترونية الموثوقة، وقد استخدمت في إعداد الإطار النظري، وصياغة مشكلة الدراسة، وتحديد الفجوة البحثية، ودعم تفسير النتائج ومناقشتها.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

- إعداد البيانات ومعالجتها

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات، تم فحصها والتأكد من اكتمال جميع البيانات الواردة فيها، واستبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل، ثم جرى ترميز الإجابات وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي المناسب. كما تم إجراء مراجعة دقيقة للبيانات للتحقق من عدم وجود أخطاء في الإدخال أو قيم مفقودة قد تؤثر في نتائج الدراسة، وذلك لضمان جودة البيانات قبل البدء في عمليات التحليل الإحصائي.

- الإحصاءات الوصفية

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية لتوصيف خصائص أفراد عينة الدراسة، وذلك باستخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب فقرات الاستبانة وفقًا لمتوسطات استجابات أفراد العينة. وقد ساعدت هذه المؤشرات في تقديم صورة واضحة عن مستوى الثقافة التنظيمية الرقمية ومستوى الأداء الوظيفي، وتحديد اتجاهات العاملين نحو متغيرات الدراسة.

- اختبارات الصدق والثبات

للتأكد من جودة أداة الدراسة، تم استخدام أساليب مناسبة للتحقق من صدق الاستبانة ومدى قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة، كما تم قياس درجة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يعد من أكثر المؤشرات استخدامًا في البحوث الإدارية لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة. وقد أسهمت هذه الإجراءات في التأكد من صلاحية الأداة للاستخدام وإمكانية الاعتماد على نتائجها بدرجة عالية من الثقة.

- الاختبارات الإحصائية الاستدلالية

اعتمدت الدراسة على عدد من الاختبارات الإحصائية الاستدلالية التي تتناسب مع طبيعة أهدافها وفرضياتها، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي، كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى اختبار مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} \leq 0.05$) للحكم على معنوية النتائج وقبول أو رفض فرضيات الدراسة. وأسهمت هذه الإجراءات في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تعكس واقع العاملين في القطاع الخاص السعودي، وتوفر أساسًا موضوعيًا لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، وصياغة التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات على بناء ثقافة تنظيمية رقمية تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق التميز المؤسسي.

3.8. الخاتمة:

وفي ختام هذا الفصل، يتضح أنه قد تم بناء الإطار المنهجي للدراسة بصورة علمية متكاملة، بما يوفر الأساس الذي تستند إليه الدراسة في تنفيذ الجانب الميداني والوصول إلى نتائج تتسم بالدقة والموضوعية والموثوقية. وقد أسهمت المنهجية التي تناولها هذا الفصل في تنظيم جميع مراحل الدراسة التطبيقية وفق تسلسل علمي واضح، يضمن تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها باستخدام إجراءات تتوافق مع المعايير الأكاديمية المتعارف عليها في البحوث الإدارية. ويؤكد ذلك أن قوة النتائج التي سيتم التوصل إليها لا تعتمد فقط على أهمية موضوع الدراسة، وإنما ترتبط ارتباطاً مباشراً بسلامة الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في تنفيذها.

كما أبرز هذا الفصل أهمية الالتزام بالمنهج العلمي في دراسة القضايا الإدارية الحديثة، ولا سيما تلك المرتبطة بالثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي، إذ إن طبيعة هذه الموضوعات تتطلب الاعتماد على منهجية دقيقة قادرة على قياس المتغيرات بصورة موضوعية، وتحليل العلاقات بينها باستخدام أساليب علمية مناسبة. وقد أسهمت الإجراءات التي تضمنها هذا الفصل في توفير بيانات ميدانية موثوقة تعكس واقع العاملين في القطاع الخاص السعودي، الأمر الذي يمنح النتائج قدرة أكبر على تفسير الظاهرة المدروسة، ويزيد من إمكانية الاستفادة منها في تطوير السياسات والممارسات الإدارية داخل المؤسسات.

فقد ساعد الإطار المنهجي الذي تضمنه هذا الفصل على توفير قاعدة علمية متينة للانتقال إلى مرحلة التحليل الإحصائي، حيث أصبحت جميع الخطوات اللازمة لتنفيذ الدراسة محددة بصورة واضحة ومنظمة، بما يقلل من احتمالات الخطأ أو التحيز، ويعزز من صدق النتائج وثباتها. كما أن الالتزام بالأساليب المنهجية المناسبة يسهم في تحقيق قدر أعلى من الدقة في تفسير العلاقات بين المتغيرات، ويمنح الدراسة قيمة علمية وتطبيقية يمكن أن يستفيد منها الباحثون ومتخذو القرار على حد سواء. وتتجلى أهمية هذا الفصل كذلك في كونه يمثل الحلقة التي تربط بين الإطار النظري الذي تناول المفاهيم العلمية والدراسات السابقة، وبين الفصل اللاحق الذي سيعرض النتائج الميدانية وتحليلها ومناقشتها. فقد وفر هذا الفصل جميع المقومات المنهجية اللازمة لإجراء التحليلات الإحصائية بصورة سليمة، الأمر الذي يضمن أن تكون النتائج مبنية على بيانات صحيحة وإجراءات علمية دقيقة، ويمنح التوصيات المستخلصة درجة عالية من المصداقية وإمكانية التطبيق في بيئات العمل المختلفة.

إن هذا الفصل قد حقق الهدف المنشود منه من خلال إرساء الأساس المنهجي الذي تعتمد عليه الدراسة في جميع مراحلها التطبيقية، وتهيئة البيئة العلمية المناسبة للانتقال إلى مرحلة عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها. ومن المتوقع أن تسهم النتائج التي سيتم تناولها في الفصل التالي في تقديم رؤية علمية واضحة حول دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي، بما يدعم جهود المؤسسات في بناء ثقافة رقمية فاعلة، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، وتحقيق مستويات أعلى من الأداء والتميز المؤسسي في ظل بيئة الأعمال الرقمية المتسارعة.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
العمر	30-20	40-30	50-40	60-50	+60
الجنس	ذكر	أنثى			
الدرجة العلمية	شهادة الدراسة الثانوية	درجة البكالوريوس	شهادة عليا	ماجستير	دكتوراه
					2- أسئلة الإستبيان
تشجع المؤسسة العاملين على تبني التقنيات الرقمية الحديثة في أداء أعمالهم.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تدعم الإدارة نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي بين العاملين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تتبنى المؤسسة قيماً تنظيمية تعزز استخدام الحلول الرقمية في العمل.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تحرص المؤسسة على تطوير ثقافة رقمية تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تشجع المؤسسة العاملين على التكيف مع التغيرات التقنية المستمرة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
توفر المؤسسة برامج تدريبية لتطوير المهارات الرقمية للعاملين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
يملك العاملون المهارات الرقمية اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تتيح المؤسسة فرصاً مستمرة لتعلم واكتساب التقنيات الرقمية الحديثة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تساعد بيئة العمل على تنمية القدرات الرقمية للعاملين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة
تدعم المؤسسة تبادل المعرفة الرقمية والخبرات بين العاملين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق ولا أرفض	أوافق بشدة	أوافق بشدة

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسة أنظمة رقمية تسهل التواصل بين العاملين والإدارات المختلفة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الأدوات الرقمية في تحسين التعاون والعمل الجماعي داخل المؤسسة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد المنصات الرقمية في سرعة تبادل المعلومات بين العاملين.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم التقنيات الرقمية في تحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد الثقافة الرقمية في تعزيز سرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أتمتع بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في عملي الحالي.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الثقافة التنظيمية الرقمية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

- <https://forms.gle/gz93YXbZrWdbwa5K6>

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى التوجه نحو الثقافة التنظيمية الرقمية داخل مؤسسات القطاع الخاص السعودي	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مدى دعم التعلم والتطوير الرقمي للعاملين داخل المؤسسة	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى التعاون والتواصل الرقمي بين العاملين	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (جودة، إنتاجية، التزام)	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية والأداء الوظيفي	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

مراجع باللغة العربية

1. السالم، محمد بن عبد الله. (2022). *الثقافة التنظيمية في بيئة العمل الحديثة*. دار الفكر العربي، مصر.
2. القحطاني، عبد الرحمن بن سعد. (2023). *التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية*. مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية.
3. الزهراني، خالد بن سعيد. (2021). *الأداء الوظيفي في المنظمات المعاصرة*. مكتبة العبيكان، السعودية.
4. العتيبي، نورة بنت فيصل. (2020). *إدارة التغيير في المنظمات الرقمية*. دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
5. حسن، أحمد محمود. (2024). *السلوك التنظيمي في بيئة الأعمال الحديثة*. دار النهضة العربية، مصر.

مراجع باللغة الإنجليزية

1. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
2. Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley.
3. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. Jossey-Bass.
4. Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
5. Orlikowski, W. J. (2000). Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations. *Organization Science*, 11(4), 404–428.