



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص ماجستير ادارة اعمال.

أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الموظفين : دراسة حالة في الشركة

السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦م

إعداد الطالب: تركي صالح المصعبي

الرقم الجامعي : ٢٦١٠٠٠٣٦٠

إشراف: د.

قائمة المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
٢	مُقدِّمة
٣	مَشْكلة الدِّراسة
٤	أَسْئلة الدراسة
٥	فَرَضيات الدراسة
٥	هَدَاف الدِّراسة
٦	أَ أَهمّية الدِّراسة
٧	الإِطار النظري للدراسة
١١	مصطلحات الدراسة
١٢	منهجية الدراسة
١٣	حُدود الدراسة
١٤	هيكل الدراسة
١٤	الدراسات السابقة
١٧	تعليق عام على الدراسات السابقة وأهميتها للدراسة الحالية
٢٠	المَراجع

في عصرنا الحالي، بات التحول الرقمي ضرورة ملحة للمؤسسات الساعية إلى تطوير خدماتها، وتحسين كفاءتها، وتيسير وصول الم
ستفيدين إليها. وقد دفع التطور السريع للتقنيات الرقمية المؤسسات إلى تبني عمليات مؤتمتة، والابتعاد عن الأساليب التقليدية البطيئة نحو حلول رقمية أسرع وأكثر كفاءة. وعلى وجه الخصوص، أدركت المؤسسات التعليمية والإدارية ضرورة دمج التقنيات الرقمية لتعزيز الأداء التشغيلي، واتخاذ القرارات، وتقديم الخدمات.

يشمل التحول الرقمي مجموعة شاملة من القدرات، بما في ذلك الرقمنة، وتقنيات الإنترنت، وتنمية المهارات والمعارف الرقمية. تُمكن هذه القدرات المؤسسات من إعادة هيكلة عمليات العمل، وإعادة تعريف أدوار الموظفين، وتطبيق استراتيجيات جديدة تحسّن تقييم الأداء والمساءلة (محمد وآخرون، ٢٠٢٤).

ومن خلال الاستفادة من الأدوات الرقمية، تستطيع المؤسسات تبسيط العمليات الإدارية، والحد من الأخطاء، وتعزيز الإنتاجية والكفاءة، مما يسهم في خلق بيئة عمل أكثر استجابة وفعالية (الأتربي، ٢٠٢٢).

وقد أظهرت الأبحاث أن تطبيق التقنيات الرقمية يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين. على سبيل المثال، وجد السوات (٢٠٢٢) أن التحول الرقمي يؤثر إيجاباً على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. وبالمثل، سلط الطلحي والمعجني (٢٠٢٢) الضوء على أهمية استخدام التطبيقات الرقمية في تدريس الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد، موضحين أن الأدوات الرقمية تعزز فعالية الممارسات التعليمية وتدعم احتياجات المتعلمين ذوي الاحتياجات

المتنوعة. تؤكد هذه الدراسات أن التحول الرقمي ليس مجرد تغيير تقني، بل هو نهج استراتيجي لتحسين نتائج المؤسسات.

ونظراً للأهمية الاستراتيجية للتحول الرقمي، تركز هذه الدراسة على أثره في تعزيز كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦م. ومن خلال دراسة كيفية تطبيق الأدوات والممارسات الرقمية داخل المؤسسة، تهدف الدراسة إلى تحديد أكثر المناهج فعالية لتنفيذ التحول الرقمي وتحسين أداء الموظفين بشكل عام. ومن المتوقع أن تقدم النتائج توصيات عملية لترسيخ الممارسات الرقمية في العمليات الإدارية والتعليمية، مما يعزز في نهاية المطاف ثقافة الكفاءة والفعالية.

٢-١ مشكلة الدراسة:

في بيئة العمل المعاصرة، بات التحول الرقمي عاملاً حاسماً في تعزيز أداء الموظفين وكفاءة المؤسسات. وتتجه المؤسسات حول العالم بشكل متزايد إلى تبني التقنيات الرقمية لتحسين العمليات التشغيلية، وتسهيل اتخاذ القرارات، والارتقاء بأداء القوى العاملة. ومع ذلك، ورغم الاهتمام المتزايد بالرقمنة، لا تزال هناك حاجة لفهم كيفية تأثير تطبيق التحول الرقمي بشكل مباشر على أداء الموظفين في مؤسسات القطاع العام.

تشير الدراسات السابقة إلى التأثير الإيجابي للتحول الرقمي على أداء الموظفين. فقد وجد جغوبي والحربي (٢٠٢٣) أن التخطيط الاستراتيجي والإدارة الرقمية والبنية التحتية التكنولوجية تحسّن بشكل ملحوظ كفاءة وفعالية الموظفين في منطقة المدينة المنورة. وبالمثل، أفادت حليلة ونسرين (Halima,&Nesrin,2024) بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التحول الرقمي - الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، والموارد البشرية، والبنية التحتية، وأمن المعلومات - وتحسين أداء

الموظفين في شركة المدار الجديد في بنغازي. كما أكد ويدودو وآخرون (Widodo,etal.,2024) أن التحول الرقمي، إلى جانب تحفيز الموظفين ومعارفهم ومهاراتهم ودعم المؤسسة، يُحسن بشكل كبير إنتاجية القوى العاملة ونتائج الأداء العامة.

على الرغم من هذه الرؤى القيّمة، لا تزال هناك فجوة في الدراسات المتعلقة بتطبيق التحول الرقمي في مؤسسات القطاع العام في المملكة العربية السعودية. فعلى وجه التحديد، توجد دراسات محدودة تتناول تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في دراسة حالة على الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة بمنطقة نجران. وتشير الملاحظات إلى ضرورة تقييم المستوى الحالي لتبني التقنيات الرقمية، وتحديد التحديات والقيود، وتحديد أبعاد التحول الرقمي الأكثر تأثيراً على كفاءة الموظفين.

وبالتالي، تبرز الحاجة الماسة لهذه الدراسة لاستكشاف دور التحول الرقمي في تعزيز أداء الموظفين في هذا السياق الحكومي خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وستوفر معالجة هذه الفجوة رؤى عملية لصناع السياسات والإداريين حول كيفية تطبيق استراتيجيات رقمية فعّالة، وتحسين أداء القوى العاملة، وتعزيز الكفاءة التنظيمية بما يتماشى مع التوجهات التكنولوجية المعاصرة.

ولذلك جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة، وبهدف دراسة: " أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الموظفين : دراسة حالة في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ".

٣-١ أسئلة الدراسة

تتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما أثر التحول الرقمي (بعد البنية التحتية) على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٢. ما أثر التحول الرقمي (بعد الأنظمة والتطبيقات الرقمية) على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٣. ما أثر التحول الرقمي (بعد القيادة الرقمية) على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٤-١ فرضيات الدراسة :

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

١. يوجد أثر للتحول الرقمي (بعد البنية التحتية على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٢. يوجد أثر للتحول الرقمي (بعد الأنظمة والتطبيقات الرقمية على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٣. يوجد أثر للتحول الرقمي (بعد القيادة الرقمية) على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٥-١ أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١. التعرف إلى أثر التحول الرقمي (بعد البنية التحتية) على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٢. التعرف إلى أثر التحول الرقمي (بعد الأنظمة والتطبيقات الرقمية) على كفاءة أداء الموظفين في

الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟

٣. التعرف إلى أثر التحول الرقمي (بعد القيادة الرقمية) على كفاءة أداء الموظفين في الشركة

السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة للعام ٢٠٢٦ م ؟.

١-٦ أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة من منظورين نظري وعملي، كما يلي:

الأهمية النظرية

١. تأتي هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية، حيث أوضحت مراجعة الدراسات السابقة قلة الدراسات

التي تربط بين التحول الرقمي وأداء الموظفين خاصة في سياق الشركة السعودية للتحكم التقني

والأمني الشامل المحدودة

٢. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتنامية حول التحول الرقمي وأداء الموظفين، لا سيما في

مؤسسات القطاع العام. فمن خلال دراسة أبعاد البنية التحتية، والأنظمة والتطبيقات الرقمية،

والقيادة الرقمية، تُقدم الدراسة إطاراً تحليلياً مُنظماً لفهم كيفية تأثير التحول الرقمي على كفاءة

أداء الموظفين.

٣. كما تُثري الدراسة النقاشات الأكاديمية المتعلقة بالتطوير التنظيمي، والحوكمة الرقمية، وإدارة

الموارد البشرية في العصر الرقمي،

الأهمية العملية

١. عملياً، قد تساعد نتائج هذه الدراسة صنّاع القرار والإداريين في الشركة السعودية للتحكم التقني

والأمني الشامل المحدودة على تصميم وتنفيذ استراتيجيات تحول رقمي أكثر فعالية.

٢. تُقدم الدراسة رؤىً حول أبعاد التحول الرقمي التي تُعزز أداء الموظفين بشكل ملحوظ، مما يدعم اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.

٣. علاوة على ذلك، قد تُساعد الدراسة في تحسين الكفاءة التشغيلية، والاستخدام الأمثل للموارد التكنولوجية، وتعزيز ممارسات القيادة الرقمية، مما يُساهم في نهاية المطاف في التميز المؤسسي والتوافق مع مبادرات التحول الرقمي الوطنية.

١-٧ الإطار النظري للدراسة

وقد اشتمل على محورين أساسيين، وهما: (التحول الرقمي) و(كفاءة أداء الموظفين)، المحور الأول (التحول الرقمي) يتناول هذا المحور كلاً من: مفهوم التحول الرقمي ونشأته وأهميته وخصائصه وأبعاده (البنية التحتية الرقمية، القيادة الرقمية) وجهود المملكة العربية السعودية في مجال التحول الرقمي،

أهمية التحول الرقمي:

يحظى التحول الرقمي بأهمية كبيرة في المؤسسات المعاصرة، ويمكن إبراز أهميته كما يلي (الصعيد، ٢٠٢٦، ص ١٨):

١. المساهمة في تحسين جودة العمليات الإدارية والوظيفية من خلال توفير بيئة تفاعلية بين الموظفين والتقنيات الحديثة وتسهيل الوصول إلى الموارد الإلكترونية.

٢. تقديم التحول الرقمي خدمات متنوعة للموظفين بطريقة سريعة وبتكلفة أقل.

٣. المساهمة في تقديم برامج متنوعة، تساعد على إفادة أكبر قدر ممكن من الموظفين.

٤. تعزيز وتحسين الكفاءة الإدارية داخل المؤسسات من خلال أتمتة الإجراءات وتبسيط العمليات، مما يوفر الوقت والجهد.

٥. التكيف مع كافة الاحتياجات المهنية من خلال استخدام تحليل البيانات بشكل رقمي وتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي.

وفي ضوء ذلك، يُعدّ التحول الرقمي ركيزة أساسية لإعادة تشكيل بيئة العمل المؤسسي وتعزيز كفاءته من خلال توظيف التقنيات الحديثة في تحسين العمليات واتخاذ القرار، كما يسهم في رفع جودة الخدمات وتلبية احتياجات المستفيدين بسرعة ومرونة أكبر مستنداً إلى البيانات والتحليلات الدقيقة، بالإضافة إلى أنه يمثل خياراً استراتيجياً لضمان الاستدامة والقدرة التنافسية.

خصائص التحول الرقمي:

يملك التحول الرقمي مجموعة من الخصائص التي تميزه، ومن أهمها ما يلي (الدباس، ٢٠٢٢، ص ١٧-١٨):

١. القدرة على التكيف: بمعنى أنه قادر على التكيف مع بيئة العمل في المؤسسات التي تتمتع بالنعير والتنوع.

٢. امتلاك المقومات: بمعنى أنه يتميز بامتلاك المقومات والمكونات التي تدعم الأنشطة والعمليات التنافسية.

٣. استخدام التقنيات: يملك التحول الرقمي تقنيات حديثة ذات مواصفات عالية الجودة.

٤. التحول الرقمي عابر للحدود: بمعنى أنه يمتاز بالانتشار الواسع في بلدان العالم، ويستطيع المتلقون الاستفادة من خدماته المتنوعة.

٥. بناء تنظيمي شبكي: بمعنى أنه منظومة تقنية متكاملة مرتبطة الأجزاء والمكونات.

٦. النزاهة والشفافية: بمعنى أن المؤسسات المتحولة رقمياً تعمل على تحقيق مبدأ النزاهة والشفافية، وذلك بسبب وضوح الأدوار والمسؤوليات والأهداف واتخاذ القرارات دون الاعتماد على التسلسل الهرمي التقليدي.

٧. امتلاك بنية معلوماتية: من خصائص التحول الرقمي أنه يمتلك بنية معلوماتية أساسية، تمكن الموظفين من متابعة الأنشطة من خلال شبكة الإنترنت، كما أنه يعزز من الاستفادة من أحدث وسائل التقنية الحديثة المتطورة التي تساعد على تلبية متطلبات التميز.

المحور الثاني (كفاءة أداء الموظفين):

يتناول هذا المحور كلاً من: مفهوم الكفاءة اصطلاحاً، كفاءة أداء الموظفين، أنواع الكفاءة، أهدافها، العوامل المؤثرة فيها، أبعادها (الإنتاجية، الالتزام بالمواعيد)، أساليب تحسينها، أنواع الكفاءة:

ذكر السواط (٢٠٢٣، ص ٦٦٢) أن الكفاءة تكون على عدة أنواع، أهمها:

١. الكفاءة الإنتاجية: وتشير إلى قدرة الموظف أو المؤسسة على تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأقل استخدام ممكن للوقت والجهد والموارد، وتعني استغلال الإمكانيات المتاحة بطريقة منظمة تقلل الهدر وتزيد من جودة النتائج، وهي مؤشر لقياس مستوى الأداء والنجاح في العمل.

٢. الكفاءة التقنية: وتشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أكبر إنتاج بأدنى قدر ممكن من المدخلات، مثل رأس المال والعمل والتكنولوجيا، وتكون المؤسسة غير فعالة إذا استخدمت أكبر عدد من الموظفين أو توظيف أكبر قدر من رأس المال.

٣. الكفاءة الاقتصادية: وتشير إلى قدرة المؤسسة على الاستخدام الأمثل للموارد بغية الوصول إلى أكبر قدر ممكن من إنتاجية السلع وتقديم الخدمات، مع مراعاة قدرتها على تعظيم أرباحها.

٤. الكفاءة التخصيصية: وتشير إلى قدرة المؤسسة على اختيار أفضل تخصص ممكن من الموارد تبعاً للأسعار والتكاليف النسبية للموارد، أما تخصيص الموارد فهو الوسيلة التي يتم من خلالها توزيع الموارد على الاستخدامات البديلة، مع مراعاة تكاليف استعمالها.

٥. الكفاءة الثابتة: وتشير إلى قدرة المؤسسة على اختيار موارد أكثر كفاءة في زمن معين، وتتضمن أقصى حد إنتاجية السلع أو الخدمات في أقل زمن معين.

٦. الكفاءة الديناميكية: وتشير إلى قدرة المؤسسة على توظيف إجراءات عمل جديدة لتقليل التكاليف في المستقبل، مع مراعاة التطور المستمر وتحسين الأداء بمرور الوقت من خلال الابتكار وتطوير التقنيات وطرق العمل، وهي لا تركز فقط على الاستخدام الأمثل للموارد في الوقت الحاضر، بل تهتم أيضاً بتحقيق نمو مستدام وزيادة الإنتاجية في المستقبل، وتحقق الكفاءة الديناميكية عبر البحث والتطوير والتدريب والاستثمار في التكنولوجيا ومواكبة التغيرات.

أهداف كفاءة أداء الموظفين:

توجد عدة أهداف لكفاءة أداء الموظفين، أهمها (نافع، ٢٠٢١، ص ٤٣):

١. خفض التكلفة الكلية لتشغيل العاملين الذين يعملون في المؤسسات بشكل عام.
٢. توفير وقت الموظفين من خلال الاعتماد على التقنيات الحديثة وتنظيم العمل، بالإضافة إلى اختصار الجهد المبذول.

٣. زيادة فاعلية وسلامة اتخاذ القرارات فيما يختص بالتخطيط والتنظيم وقوة العمل.

٤. تحسين مستوى الجودة الشاملة من خلال وضع أهداف منظمة تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.
٥. الحد من نسبة الحوادث وإصابة العمل والتغلب على الأعطال الناتجة عن تشغيل الأجهزة.
٦. تحسين بيئة العمل من خلال رفع الروح المعنوية للموظفين وزيادة التعاون بينهم وتحقيق الرضا الوظيفي، مما ينعكس على زيادة دافعيتهم للعمل.
٧. تطبيق التكنولوجيا التي تعمل على رفع كفاءة العمليات وخفض تكلفة الخدمات وتحسين أداء المنتج لأصول وضبط التكاليف في الحدود المخطط لها وتحقيق الإيرادات المتوقعة.

٨-١ مصطلحات الدراسة

التحول الرقمي:

يشير التحول الرقمي من منظور الأعمال إلى الانتقال المؤسسي نحو نماذج وأساليب أعمال جديدة من خلال الاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة والقدرات التنظيمية. وهو لا يركز فقط على الاستثمار في التكنولوجيا، بل على توظيفها بفعالية لخلق قيمة مضافة، وتحسين الأداء، وتوسيع نطاق التأثير التنظيمي. وبهذا المعنى، يُعد التحول الرقمي مدفوعاً بالقيمة وليس بالتكنولوجيا وحدها (خصوصة وقريري، ٢٠٢٣).

يُعرف التحول الرقمي اجرائياً في هذه الدراسة بأنه مدى تبني الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة واستخدامه للبنية التحتية الرقمية والأنظمة والتطبيقات الرقمية، بالإضافة إلى ممارسات القيادة الرقمية، لتحسين كفاءة سير العمل، وتقديم الخدمات، وأداء الموظفين خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويُقاس ذلك من خلال إجابات الموظفين على بنود الاستبيان التي تغطي ثلاثة أبعاد: البنية التحتية الرقمية والأنظمة والتطبيقات الرقمية، القيادة الرقمية.

أداء الموظفين:

يُشير الأداء الوظيفي إلى مدى فعالية أداء الموظفين لواجباتهم ومسؤولياتهم الموكلة إليهم بما يتماشى مع أهداف المنظمة ومعاييرها وتوقعاتها. ويشمل ذلك جودة العمل المنجز، وكفاءة إنجاز المهام، ومدى مساهمة الموظفين في إنتاجية المنظمة ونجاحها. وفي هذا السياق، لا يُقاس الأداء الوظيفي بالنتائج فحسب، بل أيضاً بكيفية تنفيذ عمليات العمل، بما في ذلك الالتزام بالإجراءات، والتوقيت المناسب، والقدرة على حل المشكلات (Halima, & Nesrin, 2024).

لأغراض هذا البحث، يُعرّف الأداء الوظيفي إجرائياً على النحو التالي: مستوى الكفاءة والفعالية القابل للقياس الذي يُظهره موظفو الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة في أداء واجباتهم الرسمية خلال الفترة ٢٠٢٦، متأثراً بأبعاد التحول الرقمي (البنية التحتية، والأنظمة والتطبيقات الرقمية، والقيادة الرقمية). سيتم قياس هذا المفهوم تجريبياً من خلال استبيان.

٩-١ منهجية الدراسة:

تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف هذا النهج إلى فهم وصفي للظواهر المتعلقة بتحديث نظام تقييم الأداء وتأثيره على إنتاجية الموارد البشرية. يشمل الوصف توضيح العمليات والمتغيرات ذات الصلة، بينما يركز الجانب التحليلي على فحص العلاقات والتأثيرات بين هذه الظواهر.

وتوظف هذه الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليليّاً يتيح فهماً شاملاً أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة يتضمن الجانب الوصفي تحليل مفصل للعمليات والمتغيرات المتداخلة، بينما يركز الجانب التحليلي على كشف العلاقات السببية والتأثيرات.

تعتبر الاستبانات أداة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث تمثل وسيلة فعّالة لاستقصاء آراء وتحليل تجارب موظفي إمارة منطقة نجران. يهدف استخدام الاستبانات إلى جمع بيانات شاملة تشمل التفاصيل حول أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

سيتم تصميم الاستبانة بعناية لضمان تنوع الأسئلة بين الوصفية والتحليلية، باستخدام هذه الأساليب والأدوات، ستقدم الدراسة إسهامًا قيمًا في فهم أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الموظفين في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

١٠-١ حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- مجتمع الدراسة (الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة)
- عينة الدراسة (٨٠ الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة)
- الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على استكشاف أثر التحول الرقمي (بعد البنية التحتية، بعد الأنظمة والتطبيقات الرقمية، وبعد القيادة الرقمية) على كفاءة أداء الموظفين الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة بمنطقة نجران للعام ٢٠٢٦م
- الحد المكاني: يتم تطبيق الدراسة في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة بمنطقة نجران.
- الحد الزماني: خلال الفترة ٢٠٢٦م
- الحد البشري: عينة عشوائية من العاملين الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة بمنطقة نجران.

١٠-١ هيكل الدراسة:

تقسم الدراسة الحالية إلى خمسة فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

الفصل الرابع: ويشمل نتائج الدراسة، ومناقشتها، وتحليلها، وتفسيرها.

الفصل الخامس: وفيه تعرض الدراسة ملخصاً لنتائج الدراسة التوصيات والمقترحات.

المراجع والملاحق.

١١-١ الدراسات السابقة:

١-دراسة (Rahayu, et al., 2025) هدفت الدراسة إلى بحث أثر التحول الرقمي على نظم معلومات إدارة الأداء وسلوك العمل الابتكاري، مع اعتبار نظم معلومات إدارة الأداء متغيراً وسيطاً. استخدم الباحثون منهجية كمية، هي نمذجة المعادلات الهيكلية، لتحليل البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يُحسّن بشكل ملحوظ فعالية نظم معلومات إدارة الأداء، ويعزز سلوك العمل الابتكاري لدى الموظفين بشكل مباشر. كما أكدت النتائج أن نظم معلومات إدارة الأداء تلعب دوراً وسيطاً بين التحول الرقمي وسلوك العمل الابتكاري، من خلال توفير بيانات دقيقة، وتغذية راجعة منظمة، وآليات لدعم اتخاذ القرارات. وأكدت النتائج أن الأدوات الرقمية والأنظمة القائمة على البيانات تُعزز كفاءة المؤسسة، وتدعم الابتكار، وتحسّن نتائج الأداء.

أوصت الدراسة بأن تتبنى المنظمات بشكل استراتيجي أنظمة رقمية متكاملة وأن تعزز أطر إدارة المشاريع لتعزيز الابتكار والحفاظ على القدرة التنافسية.

٢-دراسة (Halima, & Nesrin, 2024) هدفت الدراسة إلى بحث كيفية إسهام ممارسات التحول الرقمي في تعزيز أداء الموظفين وتحسين سير العمل داخل مؤسسة أعمال ليبية. واتبعت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا كميًا لتحليل العلاقة بين أبعاد التحول الرقمي وأداء العاملين. وتألّفت عينة الدراسة من موظفي شركة المدار الجديد في بنغازي وبلغ عددهم (٦٥) فرداً، الذين تم اختيارهم لتمثيل مختلف الوحدات الإدارية والتشغيلية. وكانت أداة جمع البيانات الأساسية استبياناً منظماً مصمماً لقياس ممارسات التحول الرقمي ومؤشرات الأداء. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التحول الرقمي (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، والموارد البشرية، والبنية التحتية، وأمن المعلومات) وتحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة المدار الجديد. وأوصت الباحثان بتوسيع البنية التحتية الرقمية، وزيادة التدريب الرقمي للموظفين، ودمج الأدوات الرقمية في سير العمل اليومي للحفاظ على تحسين الأداء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

٣-دراسة (Widodo, et al., 2024) هدفت الدراسة إلى بحث أثر مبادرات التحول الرقمي على أداء الموظفين في قطاع خدمات الموانئ في سيربيون. اعتمد الباحثون منهجاً بحثياً كميًا باستخدام أسلوب تحليلي وصفي واستنتاجي لاختبار أثر متغيرات التحول الرقمي على نتائج الأداء. شملت عينة الدراسة موظفين يعملون في عمليات إدارة خدمات الموانئ، وتم اختيار المشاركين من خلال أسلوب أخذ العينات التنظيمية. استخدم استبيان كأداة البحث الرئيسية لقياس تبني التقنيات الرقمية، واستخدام النظام، ومستويات أداء الموظفين. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق التحول الرقمي وأداء الموظفين، لا سيما في سرعة الخدمة ودقتها

وتنسيقها. أوصت الدراسة بتعزيز المنصات الرقمية في عمليات الموائى، والتطوير المستمر لمهارات الموظفين في الكفاءات الرقمية، ودعم القيادة للتغيير الرقمي لتحقيق أقصى قدر من مكاسب الأداء وجودة الخدمة.

٤- دراسة أبو سالم (٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى تعرف أبعاد التحول الرقمي وأثره على تحسين الأداء الوظيفي بمدينة تبوك، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، بلغت العينة (٢٧٩) من المعلمين والمعلمات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن الاعتماد على التحول الرقمي له دور كبير في تحسين أداء الموظفين من خلال ممارسة ثلاثة أدوار أساسية للتحول الرقمي، وهي الدور العلائقي والدور التحويلي والدور التشغيلي، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين أدوار التحول الرقمي وأداء الموظفين وتحسين حياتهم الوظيفية والعملية، بمعنى أن تبني هذه الأدوار يمكن أن يزيد من إنتاجيتهم ويحسن أدائهم.

٥- دراسة الجغوبي (٢٠٢٣) هدفت الدراسة إلى بحث كيفية إسهام مبادرات التحول الرقمي في تعزيز كفاءة أداء الموظفين في سياق إداري حكومي. اعتمدت الباحثة منهجية وصفية تحليلية لاستكشاف العلاقة بين الأنظمة الرقمية والبنية التحتية والعمليات الإدارية، وتأثيرها على أداء الموظفين. جمعت البيانات باستخدام استبيان مهيكل وزّع على الموظفين العاملين في قطاع الإمارة. تألفت عينة الدراسة من موظفي إمارة المدينة المنورة. أشارت النتائج إلى أن أبعاد التحول الرقمي - كالبنية التحتية الرقمية والأنظمة الإلكترونية والخدمات الرقمية - كان لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على تحسين كفاءة أداء الموظفين. أوصت الدراسة بتوسيع نطاق

التطبيقات الرقمية، وتوفير تدريب مستمر على المهارات الرقمية للموظفين، وتعزيز الدعم المؤسسي للتحويل الرقمي لضمان استدامة تحسين الأداء.

٦-دراسة السواط (٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى بحث كيفية إسهام ممارسات التحويل الرقمي في تحسين كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وزّع على أعضاء هيئة التدريس وبلغت العينة (٥٩٩) فرداً. حلت الدراسة أبعاد التحويل الرقمي، كالبنية التحتية الرقمية، وأنظمة التعلم الإلكتروني، والخدمات الرقمية الإدارية، وعلاقتها بالتدريس والبحث والإنتاجية الأكاديمية. أشارت النتائج إلى أن للتحويل الرقمي أثراً إيجابياً وذا دلالة إحصائية على كفاءة الأداء الأكاديمي، لا سيما من خلال تحسين الوصول إلى المنصات الرقمية، وتسريع الإجراءات الإدارية، وتطوير أدوات التدريس والتقييم. أوصت الدراسة بتوسيع البنية التحتية الرقمية، وتوفير تدريب رقمي مستمر لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز الاستراتيجيات الرقمية المؤسسية لضمان استدامة تحسين الأداء الأكاديمي.

تعليق عام على الدراسات السابقة وأهميتها للدراسة الحالية

يشير استعراض الدراسات السابقة إلى إقرار مُتفق عليه بالأثر الإيجابي للتحويل الرقمي على أداء الموظفين في مختلف السياقات التنظيمية، بما في ذلك الشركات الخاصة (Halima, & Nesrin, 2024؛ Widodo,et al.,2024)، والإدارة العامة (الجغوبي، ٢٠٢٣؛ أبو سالم، ٢٠٢٤)، والمؤسسات الأكاديمية (السواط، ٢٠٢٢). وقد اعتمدت معظم الدراسات منهجاً وصفيًا تحليليًا أو كميًا، مستخدمةً في الغالب استبيانات مُهيكلّة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومُطبقةً أساليب إحصائية لدراسة العلاقات بين أبعاد التحويل الرقمي ونتائج الأداء.

أوجه التشابه:

تتفق جميع الدراسات على أن التحول الرقمي - من خلال البنية التحتية الرقمية، والأنظمة، والتطبيقات، والدعم القيادي أو الإداري - له أثر إيجابي كبير على كفاءة أداء الموظفين. ومثل هذه الدراسات، تركز الدراسة الحالية أيضاً على أثر التحول الرقمي على أداء الموظفين، مؤكدةً على التحسن الملموس في الكفاءة والفعالية التشغيلية داخل المؤسسة.

الاختلافات:

يكمُن الاختلاف الرئيسي لهذه الدراسة في سياقها المحدد، حيث تبحث في الشركة السعودية للتحكم التقني والأمني الشامل المحدودة في نجران، وهي جهة حكومية في المملكة العربية السعودية، خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. بينما تناولت دراسات سابقة شركات خاصة أو خدمات موانئ أو مؤسسات أكاديمية، تتناول هذه الدراسة مؤسسة تابعة للقطاع العام ذات هياكل إدارية فريدة وسياسات تطبيق رقمية متميزة. إضافةً إلى ذلك، تدمج هذه الدراسة الأبعاد الثلاثة للتحول الرقمي - البنية التحتية، والأنظمة/التطبيقات الرقمية، والقيادة الرقمية - لتقديم تحليل شامل لتأثيرها الجماعي على أداء الموظفين، في حين ركزت بعض الدراسات السابقة على جوانب فرعية من هذه الأبعاد.

أوجه تميز الدراسة الحالية:

تُسهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال تقديم دراسة حالة مركزة في سياق إدارة الموارد البشرية الحكومية، موفرةً أدلةً محدثةً من القطاع العام السعودي. كما تُسلط الضوء على الآثار العملية لتنفيذ السياسات، وتطوير الاستراتيجيات الرقمية، وبرامج تدريب الموظفين في القطاع العام، بما يضمن التوافق مع أهداف رؤية ٢٠٣٠. علاوةً على ذلك، تسدّ هذه الدراسة ثغرةً في الدراسات السابقة من

خلال دراسة التأثير التآزري لأبعاد التحول الرقمي الثلاثة على كفاءة الأداء، بدلاً من دراسة تأثيراتها المنفصلة.

وبشكل عام توفر الدراسات التي تمت مراجعتها أساساً نظرياً وتجريبياً متيناً، مؤكدةً الدور المحوري للتحول الرقمي في تعزيز أداء الموظفين. وتستند هذه الدراسة إلى هذا الأساس، حيث تُكيّف المنهجيات والرؤى مع سياق وزارة الموارد البشرية في نجران، بهدف تقديم توصيات عملية لتحسين الممارسات الرقمية وكفاءة الموظفين في القطاع العام والخاص

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو سالم، دارين عبد الله. (٢٠٢٤). أبعاد التحول الرقمي وأثره على التطوير الوظيفي. مجلة

الدراسات التربوية، ٣ (١٠)، ٣٠-١.

الأتربي، هويدا محمود (٢٠٢٢). رؤية مقترحة لتفعيل أدوار معلم التربية الخاصة في ظل متطلبات

التحول الرقمي. بحث مقدم للمؤتمر الدولي للنمو والتطوير التكاملي في التربية الخاصة:

تكوين المعرفة للمستقبلات خلال الفترة ٢٦-٢٨ شوال ١٤٤٢ الموافق ٢٧-٢٩ مايو

الجغوبي، سلمى (٢٠٢٣). أثر التحول الرقمي على رفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في إمارة

منطقة المدينة المنورة. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (٨٨)، ١٩٧-٢٥٤.

خوصة، مصطفى، وقراري، نورالدين. (٢٠٢٣). التحول الرقمي في قطاع الأعمال: مفاهيم أساسية .

المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، ١٤ (١)، ٤٩-٦٠.

السواط، طلق عوض الله. (٢٠٢٢). أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي: حالة دراسية

لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. المجلة العربية للنشر العلمي، ٤٣ (١)،

٦٤٧-٦٨٦.

الطلحي، مها عبد الرحمن ومعاجيني، حسن أسامة (٢٠٢٢). واقع توظيف التطبيقات الرقمية في

تدريس الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر معلمهم وأولياء أمورهم في مدينة

جدة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل.

محمد، علاء أحمد وعبد الرسول، محمود أبو النور ويوسف، أحمد محمد. (٢٠٢٤). تفعيل التحول

الرقمي للعاملين في إدارة مدارس التربية الخاصة بمصر على ضوء رؤية مصر ٢٠٢٣.

مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. ١٨(١٨)، ٢٥٠-٢٨٠.

الدباس، أحمد إبراهيم. (٢٠٢٢). أثر متطلبات التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية في

قطاع الخدمات الحكومية الأردني. رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية الأعمال،

جامعة عمان الأردنية، الأردن.

السواط، طلق عوض الله. (٢٠٢٢). أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي: حالة دراسية

لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. المجلة العربية للنشر العلمي، ٤٣(١)،

٦٤٧-٦٨٦.

الصعيد، عهود علي. (٢٠٢٦). دور التحول الرقمي في الحد من الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية

على الموظفين الإداريين بجامعة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ١٠ (١)،

١٣-٣٩.

نافع، عبد الله أحمد. (٢٠٢١). دور القيادة الإبداعية في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على شركة النيل للبترول. رسالة

ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة النيلين، السودان.

المراجع الأجنبية:

Halima, S. B., & Nesrin, F. (2024). The role of digital transformation in improving the optimization performance of workers at Al-Madar Al-Jadeed Company, Benghazi.

Libyan Journal of Economic Sciences, 7(2). <https://doi.org/10.37375/esj.v7i2.2955>

Rahayu, A., Sulastri, S., & Sulaksana, R. D. I. Z. F. (2025). The role of digital transformation in enhancing performance management information systems and fostering innovative work behavior. In *Proceedings of the conference* (pp. chapter 7).

https://doi.org/10.2991/978-94-6463-817-2_7

Widodo, S. D., Rubiyanti, N., Widodo, A., & Silvianita, A. (2024). The role of digital transformation in improving employee performance: A study of the port services sector, Cirebon. *Journal of International Conference Proceedings*, 7(1), 109–118.
<https://doi.org/10.32535/jicp.v7i1.3181>