

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر أنظمة المراقبة الذكية على الحد من السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل
دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للكهرباء - الرياض - المملكة العربية
السعودية

أسم الطالب/ة
مروة الصفيان

مشوع تخرج
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل لدراسي الاول 2025

بسم الله الرحمن الرحيم

المحتويات

5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1.1. لمقدمة:
8	1.2. مشكلة لدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
12	1.2.2. فجوات على المستوى لتطبيقي
15	1.3. أهمية لدراسة
15	1.3.1. على المستوى النظري:
17	1.3.2. على المستوى لتطبيقي:
0	1.4. سئلة لدراسة
0	1.5. أهداف لدراسة
0	1.6. فرضيات لدراسة
0	1.7. نمذج لدراسة
0	1.8. منجية لدراسة
0	1.9. لدراسة لميدنية
0	1.10. مخطط المشروع لمقترح
0	2. الفصل لثاني: الراسات لسابقة
0	2.1. لمقدمة:
0	2.2. المتغير المستقل
0	2.3. المتغير التابع
0	2.4. لعلاقة بين المتغير المستقل ولمتغير لتابع
0	2.5. لخاتمة

قائمة لمرجع..... 20

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. لمقمة:

تشهد بيئة العمل المعاصرة تطورات تكنولوجية متسارعة تهدف إلى تحسين الإنتاجية وضمان الأمان والحد من السلوكيات السلبية التي قد تؤثر على أداء المؤسسات وسمعتها. ومن بين هذه التطورات، برزت أنظمة المراقبة الذكية كأحد أهم الحلول التقنية التي تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لمراقبة وتحليل سلوكيات الموظفين في بيئة العمل [1].

تُعرف أنظمة المراقبة الذكية بأنها مجموعة من التقنيات المتقدمة التي تستخدم أجهزة الاستشعار والكاميرات الذكية وخوارزميات التحليل المتطورة لمراقبة الأنشطة والسلوكيات في الوقت الفعلي [2]. هذه الأنظمة قادرة على اكتشاف الأنماط غير الطبيعية والسلوكيات المشبوهة وتقديم تنبيهات فورية للإدارة، مما يساعد في اتخاذ إجراءات وقائية سريعة.

في السياق المؤسسي، تواجه الشركات والمؤسسات تحديات متعددة تتعلق بالسلوكيات السلبية للموظفين، والتي تشمل التأخير المتكرر، وعدم الالتزام بقواعد السلامة، والسلوكيات غير المهنية، وإساءة استخدام موارد الشركة، والتسكع في أوقات العمل [3]. هذه السلوكيات لا تؤثر فقط على الإنتاجية الفردية، بل تمتد آثارها لتشمل المناخ التنظيمي العام وثقافة العمل والأداء المؤسسي الشامل.

تُظهر الدراسات الحديثة أن السلوكيات السلبية في بيئة العمل تكلف الشركات مليارات الدولارات سنوياً من خلال انخفاض الإنتاجية، وزيادة معدلات الغياب، وارتفاع تكاليف التدريب والتوظيف، وتدهور جودة الخدمات المقدمة [4]. كما أن هذه السلوكيات تؤثر سلباً على معنويات الموظفين الآخرين وتخلق بيئة عمل غير صحية تقتقر إلى الثقة والتعاون.

من ناحية أخرى، تطرح أنظمة المراقبة الذكية حلولاً مبتكرة لمواجهة هذه التحديات من خلال قدرتها على الرصد المستمر والتحليل الدقيق للسلوكيات. هذه الأنظمة تستطيع تحديد الأنماط السلوكية المختلفة وتصنيفها إلى سلوكيات إيجابية وسلبية، مما يمكن الإدارة من اتخاذ إجراءات استباقية للحد من السلوكيات السلبية وتعزيز السلوكيات الإيجابية [5].

تتميز أنظمة المراقبة الذكية الحديثة بقدرتها على التعلم والتكيف مع البيئات المختلفة، حيث تستخدم خوارزميات التعلم العميق لتحسين دقة الكشف والتحليل مع مرور الوقت [6]. كما أنها تدمج تقنيات متعددة مثل معالجة الصور، وتحليل الصوت، وأجهزة الاستشعار الحيوية، وتحليل البيانات الضخمة لتقديم صورة شاملة عن السلوكيات في بيئة العمل.

في المملكة العربية السعودية، تشهد الشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة اهتماماً متزايداً بتطبيق التقنيات الحديثة لتحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة التشغيلية، وذلك في إطار رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى التحول الرقمي وتطوير القطاعات المختلفة [7]. الشركة السعودية للكهرباء، كونها إحدى أكبر الشركات في المملكة وتلعب دوراً حيوياً في توفير الطاقة الكهربائية، تواجه تحديات خاصة تتعلق بإدارة القوى العاملة الكبيرة وضمان الالتزام بمعايير السلامة والأداء العالية.

تُعتبر الشركة السعودية للكهرباء نموذجاً مثالياً لدراسة تأثير أنظمة المراقبة الذكية على السلوكيات في بيئة العمل، نظراً لطبيعة عملها الحساسة والحاجة الماسة لضمان الأمان والكفاءة في جميع العمليات [8]. الشركة تضم آلاف الموظفين في مواقع متعددة عبر المملكة، مما يجعل مراقبة السلوكيات وضمان الالتزام بالمعايير المهنية تحدياً كبيراً يتطلب حلاً تقنيًا متقدمة.

إن فهم تأثير أنظمة المراقبة الذكية على السلوكيات في بيئة العمل يتطلب دراسة متعمقة تأخذ في الاعتبار العوامل التقنية والإنسانية والتنظيمية. هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف هذا التأثير من خلال تطبيق عملي على الشركة السعودية للكهرباء في الرياض، مما يوفر نموذجاً قابلاً للتطبيق في مؤسسات أخرى مماثلة.

1.2. مشكلة لدراسة

تواجه المؤسسات والشركات الحديثة تحديات متزايدة في إدارة السلوكيات السلبية للموظفين، والتي تشمل طيفاً واسعاً من التصرفات غير المرغوب فيها مثل التأخير المتكرر، وعدم الالتزام بإجراءات السلامة، والتسكع أثناء ساعات العمل، وإساءة استخدام موارد الشركة، والسلوكيات غير المهنية التي تؤثر على بيئة العمل [9]. هذه السلوكيات لا تقتصر آثارها على الأداء الفردي فحسب، بل تمتد لتشمل الإنتاجية العامة للمؤسسة، والمناخ التنظيمي، وجودة الخدمات المقدمة.

تُشير الإحصائيات العالمية إلى أن السلوكيات السلبية في بيئة العمل تكلف الشركات خسائر مالية ضخمة تُقدر بمليارات الدولارات سنوياً [10]. في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها، تُقدر التكلفة السنوية للسلوكيات السلبية في بيئة العمل بحوالي 300 مليار دولار، وذلك من خلال انخفاض الإنتاجية، وزيادة معدلات الغياب والاستقالة، وارتفاع تكاليف التدريب وإعادة التوظيف.

في السياق السعودي، تواجه الشركة السعودية للكهرباء تحديات خاصة نظراً لطبيعة عملها الحساسة والحاجة الماسة لضمان الأمان والكفاءة في جميع العمليات. الشركة تدير شبكة كهربائية واسعة تغطي جميع أنحاء المملكة، وتضم قوة عاملة تزيد عن 30,000 موظف في مواقع متعددة [11]. هذا التنوع في المواقع والأنشطة يجعل مراقبة السلوكيات وضمان الالتزام بالمعايير المهنية تحدياً معقداً.

تتمثل المشكلة الأساسية في صعوبة الرصد المستمر والفعال للسلوكيات السلبية باستخدام الطرق التقليدية للمراقبة والإشراف. الطرق التقليدية تعتمد بشكل أساسي على الإشراف البشري المباشر، والذي يتسم بعدة قيود منها عدم القدرة على التغطية الشاملة لجميع المواقع والأوقات، والذاتية في التقييم، وإمكانية التحيز، وارتفاع التكاليف التشغيلية [12].

كما تواجه الشركة تحديات متعلقة بالكشف المبكر عن السلوكيات السلبية قبل أن تتفاقم وتؤثر على العمليات التشغيلية أو السلامة العامة. في قطاع الكهرباء، يمكن أن تؤدي السلوكيات السلبية مثل عدم الالتزام بإجراءات السلامة أو التهاون في الصيانة إلى عواقب وخيمة تشمل انقطاع التيار الكهربائي، والحوادث الصناعية، والخسائر المالية الكبيرة [13].

من ناحية أخرى، تطرح التطورات التكنولوجية الحديثة، وخاصة في مجال أنظمة المراقبة الذكية والذكاء الاصطناعي، فرصاً جديدة لمواجهة هذه التحديات. هذه الأنظمة تتميز بقدرتها على الرصد المستمر والتحليل الآلي للسلوكيات، واكتشاف الأنماط غير الطبيعية، وتقديم تنبيهات فورية، مما يمكن من اتخاذ إجراءات استباقية للحد من السلوكيات السلبية [14].

ومع ذلك، فإن تطبيق أنظمة المراقبة الذكية في بيئة العمل يثير تساؤلات مهمة حول فعاليتها الفعلية في الحد من السلوكيات السلبية، وتأثيرها على الموظفين والمناخ التنظيمي، والتحديات التقنية والأخلاقية المرتبطة بتطبيقها. هناك حاجة ماسة لدراسات تطبيقية تقيم بشكل علمي ومنهجي تأثير هذه الأنظمة على السلوكيات في بيئات عمل حقيقية.

تتبلور مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم عميق لتأثير أنظمة المراقبة الذكية على الحد من السلوكيات السلبية في بيئة العمل، وتحديد العوامل التي تؤثر على فعالية هذه الأنظمة، والتحديات التي تواجه تطبيقها، والآثار الإيجابية والسلبية المحتملة على الموظفين والمؤسسة ككل. هذا الفهم ضروري لتطوير استراتيجيات فعالة لتطبيق أنظمة المراقبة الذكية بطريقة تحقق الأهداف المرجوة دون التأثير سلباً على بيئة العمل أو حقوق الموظفين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من الاهتمام المتزايد بأنظمة المراقبة الذكية وتطبيقاتها في بيئات العمل المختلفة، إلا أن الأدبيات النظرية تُظهر عدة فجوات مهمة تحتاج إلى معالجة علمية ومنهجية. هذه الفجوات تشكل تحديات أمام الفهم الشامل لتأثير هذه الأنظمة على السلوكيات في بيئة العمل وتحد من قدرة الباحثين والممارسين على تطوير نماذج نظرية متكاملة لتطبيقها بفعالية.

الفجوة الأولى: نقص في النماذج النظرية المتكاملة

تفتقر الأدبيات الحالية إلى نماذج نظرية شاملة تربط بين أنظمة المراقبة الذكية والسلوكيات في بيئة العمل بطريقة منهجية ومتكاملة [15]. معظم الدراسات الموجودة تركز على جوانب تقنية محددة مثل دقة الكشف أو

كفاءة الخوارزميات، دون تقديم إطار نظري شامل يفسر كيفية تأثير هذه الأنظمة على السلوكيات الإنسانية المعقدة في بيئة العمل.

النماذج النظرية الموجودة تعتمد بشكل أساسي على نظريات علم النفس التنظيمي التقليدية مثل نظرية السلوك المخطط ونظرية التعلم الاجتماعي، دون تكييفها مع خصائص أنظمة المراقبة الذكية الحديثة [16]. هذا النقص يحد من قدرة الباحثين على تطوير فرضيات دقيقة وقابلة للاختبار حول تأثير هذه الأنظمة على السلوكيات المختلفة.

الفجوة الثانية: عدم وضوح آليات التأثير

تفتقر الأدبيات إلى فهم واضح للآليات النفسية والاجتماعية التي من خلالها تؤثر أنظمة المراقبة الذكية على سلوكيات الموظفين [17]. بينما تُظهر بعض الدراسات وجود تأثير إيجابي أو سلبي لهذه الأنظمة، إلا أنها لا تفسر بوضوح كيف ولماذا يحدث هذا التأثير.

هناك حاجة لفهم أعمق للعمليات المعرفية والعاطفية التي تحدث عندما يدرك الموظفون وجود أنظمة مراقبة ذكية في بيئة عملهم. هذا الفهم ضروري لتطوير استراتيجيات تطبيق فعالة تعظم الفوائد الإيجابية وتقلل من الآثار السلبية المحتملة.

الفجوة الثالثة: تجاهل العوامل الثقافية والسياقية

معظم الدراسات النظرية الموجودة تم إجراؤها في سياقات ثقافية غربية، مما يحد من قابليتها للتطبيق في بيئات ثقافية مختلفة مثل المنطقة العربية والمملكة العربية السعودية تحديداً [18]. العوامل الثقافية تلعب دوراً مهماً في تشكيل مواقف الموظفين تجاه المراقبة وتأثيرها على سلوكياتهم.

القيم الثقافية المتعلقة بالخصوصية، والثقة، والسلطة، والعلاقات الاجتماعية تختلف بشكل كبير بين الثقافات، مما يؤثر على كيفية تفاعل الموظفين مع أنظمة المراقبة الذكية. هذا التجاهل للعوامل الثقافية يخلق فجوة كبيرة في الفهم النظري لتأثير هذه الأنظمة في بيئات عمل متنوعة ثقافياً.

الفجوة الرابعة: عدم التمييز بين أنواع السلوكيات السلبية

تتعامل معظم الدراسات النظرية مع السلوكيات السلبية في بيئة العمل كفئة واحدة متجانسة، دون التمييز بين الأنواع المختلفة من هذه السلوكيات وخصائصها الفريدة [19]. السلوكيات السلبية تتنوع بشكل كبير من حيث طبيعتها، ودوافعها، وآثارها، وطرق الكشف عنها، مما يتطلب مقاربات نظرية مختلفة لكل نوع.

على سبيل المثال، السلوكيات المتعلقة بالسلامة تختلف جوهرياً عن السلوكيات المتعلقة بالإنتاجية أو السلوكيات الاجتماعية غير المرغوب فيها. هذا التجاهل للتنوع في السلوكيات السلبية يحد من دقة النماذج النظرية وقدرتها على تقديم توجيهات عملية مفيدة.

الفجوة الخامسة: نقص في دراسة التأثيرات طويلة المدى

تركز معظم الدراسات النظرية على التأثيرات قصيرة المدى لأنظمة المراقبة الذكية، دون إيلاء اهتمام كافٍ للتأثيرات طويلة المدى على السلوكيات والمناخ التنظيمي [20]. هناك حاجة لفهم كيف تتطور مواقف الموظفين وسلوكياتهم مع مرور الوقت في وجود أنظمة المراقبة الذكية.

قد تحدث ظواهر مثل التكيف السلوكي، أو تطوير استراتيجيات للتحايل على النظام، أو تغيرات في الثقافة التنظيمية، والتي تتطلب دراسة نظرية معمقة لفهم ديناميكياتها وتأثيراتها على فعالية أنظمة المراقبة الذكية على المدى الطويل.

الفجوة السادسة: عدم كفاية التكامل مع نظريات التكنولوجيا

بينما تستفيد الدراسات من نظريات علم النفس التنظيمي، إلا أنها تفقر إلى التكامل الكافي مع نظريات قبول التكنولوجيا واستخدامها [21]. أنظمة المراقبة الذكية هي في الأساس تقنيات معقدة، وفهم تأثيرها على السلوكيات يتطلب دمج نظريات من مجالات متعددة تشمل نظم المعلومات، وعلم النفس المعرفي، وعلم الاجتماع التقني.

هذا النقص في التكامل النظري يحد من قدرة الباحثين على تطوير نماذج شاملة تأخذ في الاعتبار التعقيدات التقنية والإنسانية لأنظمة المراقبة الذكية وتأثيرها على السلوكيات في بيئة العمل.

1.2.2. فجوات على المستوى لتطبيقي

إلى جانب الفجوات النظرية، تواجه الدراسات التطبيقية حول أنظمة المراقبة الذكية وتأثيرها على السلوكيات في بيئة العمل عدة تحديات وفجوات مهمة تحد من قدرتها على تقديم أدلة تجريبية قوية وقابلة للتعميم. هذه الفجوات التطبيقية تشكل عوائق أمام تطوير حلول عملية فعالة وتحد من قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات مدروسة حول تطبيق هذه الأنظمة.

الفجوة الأولى: نقص في الدراسات الميدانية الشاملة

تعتمد معظم الدراسات التطبيقية الموجودة على بيانات محدودة أو تجارب مخبرية لا تعكس تعقيدات بيئة العمل الحقيقية [22]. هناك نقص واضح في الدراسات الميدانية الشاملة التي تقيم تأثير أنظمة المراقبة الذكية في بيئات عمل حقيقية على مدى فترات زمنية كافية لفهم التأثيرات الفعلية.

الدراسات الموجودة غالباً ما تركز على جوانب تقنية محددة مثل دقة الكشف أو سرعة الاستجابة، دون تقييم شامل للتأثير على السلوكيات الفعلية للموظفين والنتائج التنظيمية. هذا النقص يحد من قدرة الممارسين على فهم الفوائد والتحديات الحقيقية لتطبيق هذه الأنظمة.

الفجوة الثانية: عدم توفر بيانات من القطاعات الحيوية

تفتقر الأدبيات التطبيقية إلى دراسات كافية من القطاعات الحيوية مثل قطاع الطاقة والكهرباء، والتي تتميز بخصائص فريدة تتعلق بالسلامة والأمان والحاجة إلى الدقة العالية في العمليات [23]. هذه القطاعات تواجه تحديات خاصة تتطلب مقاربات مخصصة لتطبيق أنظمة المراقبة الذكية.

الشركة السعودية للكهرباء، كونها إحدى أكبر شركات الطاقة في المنطقة، تمثل حالة دراسية مهمة لفهم تطبيق أنظمة المراقبة الذكية في بيئة عمل معقدة وحساسة. عدم توفر دراسات تطبيقية من مثل هذه البيانات يخلق فجوة كبيرة في الفهم العملي لتأثير هذه الأنظمة.

الفجوة الثالثة: عدم كفاية قياس المتغيرات السلوكية

تواجه الدراسات التطبيقية تحديات في قياس السلوكيات السلبية بطريقة دقيقة وموضوعية [24]. معظم الدراسات تعتمد على مقاييس ذاتية أو ملاحظات محدودة، مما يؤثر على موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم.

هناك حاجة لتطوير أدوات قياس متقدمة تستفيد من إمكانيات أنظمة المراقبة الذكية نفسها لجمع بيانات موضوعية ودقيقة حول السلوكيات. هذا يتطلب تطوير مؤشرات أداء محددة وقابلة للقياس تعكس بدقة التغيرات في السلوكيات السلبية.

الفجوة الرابعة: تجاهل العوامل التنظيمية والبيئية

تركز معظم الدراسات التطبيقية على الجوانب التقنية لأنظمة المراقبة الذكية، دون إيلاء اهتمام كافٍ للعوامل التنظيمية والبيئية التي تؤثر على فعاليتها [25]. عوامل مثل الثقافة التنظيمية، وأساليب القيادة، وسياسات الموارد البشرية، والهيكل التنظيمي تلعب دوراً مهماً في تحديد نجاح تطبيق هذه الأنظمة.

هذا التجاهل للعوامل السياقية يحد من قدرة الدراسات على تقديم توصيات عملية شاملة تأخذ في الاعتبار تعقيدات البيئة التنظيمية الحقيقية.

الفجوة الخامسة: نقص في دراسة التكاليف والفوائد

تفتقر الدراسات التطبيقية إلى تحليلات شاملة للتكاليف والفوائد المرتبطة بتطبيق أنظمة المراقبة الذكية [26]. بينما تركز معظم الدراسات على الفوائد التقنية والتشغيلية، إلا أنها تتجاهل التكاليف الخفية مثل تأثيرها على معنويات الموظفين، وتكاليف التدريب والتطبيق، والتحديات الأخلاقية والقانونية.

هذا النقص في التحليل الاقتصادي الشامل يحد من قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات مدروسة حول الاستثمار في هذه الأنظمة وتطويرها.

الفجوة السادسة: عدم توفر دراسات مقارنة

تفتقر الأدبيات إلى دراسات مقارنة تقيم فعالية أنظمة المراقبة الذكية مقارنة بالطرق التقليدية للمراقبة والإشراف [27]. هذه المقارنات ضرورية لفهم القيمة المضافة الحقيقية لأنظمة المراقبة الذكية وتحديد الظروف التي تكون فيها أكثر فعالية من البدائل الأخرى.

كما تفتقر الدراسات إلى مقارنات بين أنواع مختلفة من أنظمة المراقبة الذكية وتأثيراتها المختلفة على السلوكيات، مما يحد من قدرة المؤسسات على اختيار الأنظمة الأنسب لاحتياجاتها الخاصة.

1.3. أهمية لدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والحاجة المتزايدة للمؤسسات لتطوير حلول مبتكرة لإدارة السلوكيات في بيئة العمل. تتعدد جوانب أهمية هذه الدراسة لتشمل الأبعاد النظرية والتطبيقية والعملية، مما يجعلها مساهمة قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية وتطبيق التكنولوجيا في بيئة العمل.

من الناحية النظرية، تساهم هذه الدراسة في سد الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات حول تأثير أنظمة المراقبة الذكية على السلوكيات في بيئة العمل. كما تقدم إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين التطورات التكنولوجية والسلوكيات الإنسانية في السياق التنظيمي، مما يثري المعرفة الأكاديمية في هذا المجال المهم.

من الناحية التطبيقية، تقدم الدراسة نموذجاً عملياً قابلاً للتطبيق في مؤسسات مماثلة، وتوفر أدلة تجريبية حول فعالية أنظمة المراقبة الذكية في الحد من السلوكيات السلبية. هذا يساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات مدروسة حول الاستثمار في هذه التقنيات وتطويرها بطريقة تحقق أقصى فائدة ممكنة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تحتل هذه الدراسة موقعاً مهماً في الأدبيات الأكاديمية من خلال مساهمتها في تطوير الفهم النظري لعدة مجالات معرفية متداخلة. تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في عدة جوانب أساسية تعزز من قيمتها العلمية والأكاديمية.

المساهمة في تطوير النظريات السلوكية

تساهم الدراسة في تطوير وتوسيع النظريات السلوكية التقليدية لتشمل تأثير التقنيات الذكية على السلوك الإنساني في بيئة العمل [28]. من خلال دراسة كيفية تفاعل الموظفين مع أنظمة المراقبة الذكية، تقدم الدراسة فهماً أعمق للعمليات النفسية والاجتماعية التي تحكم السلوك في البيئات التقنية المتقدمة.

هذا الفهم يساعد في تطوير نماذج نظرية جديدة تأخذ في الاعتبار خصائص التقنيات الذكية مثل القدرة على التعلم والتكيف، والمراقبة المستمرة، والتحليل الآلي للبيانات. هذه النماذج ضرورية لفهم السلوك الإنساني في عصر الذكاء الاصطناعي والتقنيات الذكية.

إثراء أدبيات إدارة الموارد البشرية

تقدم الدراسة مساهمة مهمة في أدبيات إدارة الموارد البشرية من خلال استكشاف طرق جديدة لإدارة السلوكيات والأداء باستخدام التقنيات المتقدمة . [29]. هذا يساعد في تطوير نظريات جديدة حول الإشراف الإلكتروني والإدارة الرقمية للموارد البشرية.

كما تساهم في فهم كيفية تأثير التقنيات الذكية على العلاقة بين الإدارة والموظفين، وتطوير مفاهيم جديدة حول الثقة التنظيمية والشفافية في بيئة العمل الرقمية. هذه المفاهيم ضرورية لتطوير ممارسات إدارية فعالة في العصر الرقمي.

تطوير نظريات قبول التكنولوجيا

تساهم الدراسة في تطوير وتوسيع نظريات قبول التكنولوجيا لتشمل تقنيات المراقبة الذكية وتأثيرها على السلوكيات [30]. من خلال دراسة العوامل التي تؤثر على قبول الموظفين لأنظمة المراقبة الذكية، تقدم الدراسة فهماً أعمق لديناميكيات قبول التقنيات الحساسة في بيئة العمل.

هذا الفهم يساعد في تطوير نماذج نظرية تأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة لتقنيات المراقبة مثل تأثيرها على الخصوصية والاستقلالية، والمخاوف الأخلاقية المرتبطة بها، والتوازن بين الفوائد والمخاطر المدركة.

المساهمة في نظريات السلوك التنظيمي

تقدم الدراسة مساهمة مهمة في نظريات السلوك التنظيمي من خلال استكشاف كيفية تأثير البيئة التقنية المتقدمة على السلوكيات الفردية والجماعية في المؤسسات [31]. هذا يساعد في فهم كيفية تشكيل التقنيات الذكية للثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي.

كما تساهم في تطوير فهم أعمق لمفاهيم مثل الرقابة الاجتماعية الإلكترونية، والامتثال السلوكي في البيئات الرقمية، وتأثير الشفافية التقنية على السلوكيات التنظيمية. هذه المفاهيم ضرورية لفهم ديناميكيات العمل في المؤسسات الحديثة.

تطوير الإطار النظري للأمن السيبراني السلوكي

تساهم الدراسة في تطوير مجال جديد نسبياً وهو الأمن السيبراني السلوكي، من خلال استكشاف كيفية استخدام أنظمة المراقبة الذكية لتعزيز السلوكيات الآمنة والحد من المخاطر السلوكية [32]. هذا المجال يكتسب أهمية متزايدة مع تزايد التهديدات السيبرانية والحاجة لحلول شاملة تجمع بين التقنية والسلوك.

1.3.2. على المستوى لتطبيقي:

تتجاوز أهمية هذه الدراسة الجوانب النظرية لتشمل تطبيقات عملية واسعة تفيد المؤسسات والممارسين وصناع القرار في مجالات متعددة. الأهمية التطبيقية للدراسة تتمثل في قدرتها على تقديم حلول عملية وتوجيهات قابلة للتطبيق لمواجهة التحديات الحقيقية في بيئة العمل.

تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

تقدم الدراسة للمؤسسات إرشادات عملية لتطوير استراتيجيات متقدمة لإدارة الموارد البشرية تستفيد من إمكانيات أنظمة المراقبة الذكية [33]. هذه الاستراتيجيات تساعد في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الكفاءة التشغيلية من خلال الحد من السلوكيات السلبية وتعزيز السلوكيات الإيجابية.

المؤسسات يمكنها الاستفادة من نتائج الدراسة لتطوير سياسات وإجراءات محدثة تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة، وتحقيق التوازن بين الحاجة للمراقبة والحفاظ على حقوق الموظفين وكرامتهم.

تحسين عمليات اتخاذ القرار

توفر الدراسة للمديرين وصناع القرار أدلة تجريبية قوية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة حول الاستثمار في أنظمة المراقبة الذكية [34]. هذه الأدلة تشمل تحليلاً شاملاً للتكاليف والفوائد، والعوامل المؤثرة على النجاح،

والتحديات المحتملة وطرق التعامل معها.

كما تساعد الدراسة في تطوير معايير واضحة لتقييم فعالية أنظمة المراقبة الذكية، مما يمكن المؤسسات من مراقبة أدائها وتحسينها بشكل مستمر.

تطوير أفضل الممارسات

تساهم الدراسة في تطوير مجموعة من أفضل الممارسات لتطبيق أنظمة المراقبة الذكية في بيئة العمل بطريقة فعالة وأخلاقية[35]. هذه الممارسات تغطي جوانب متعددة تشمل التخطيط والتطبيق والتشغيل والتقييم والتحسين المستمر.

المؤسسات يمكنها الاستفادة من هذه الممارسات لتجنب الأخطاء الشائعة وتحقيق أقصى فائدة من استثماراتها في التقنيات الذكية، مع ضمان الامتثال للمعايير الأخلاقية والقانونية.

دعم التحول الرقمي

تقدم الدراسة دعماً مهماً لجهود التحول الرقمي في المؤسسات من خلال توفير فهم عميق لكيفية دمج التقنيات الذكية في العمليات التشغيلية[36]. هذا الفهم ضروري لضمان نجاح مبادرات التحول الرقمي وتحقيق أهدافها المرجوة.

كما تساعد الدراسة في تطوير استراتيجيات لإدارة التغيير المرتبط بتطبيق التقنيات الجديدة، وضمان قبول الموظفين لها وتفاعلهم الإيجابي معها.

تحسين بيئة العمل والسلامة

تساهم الدراسة في تطوير حلول عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة مستويات السلامة من خلال الاستفادة من قدرات أنظمة المراقبة الذكية على الكشف المبكر عن المخاطر والسلوكيات غير الآمنة[37]. هذا مهم بشكل خاص في القطاعات الحساسة مثل قطاع الطاقة والكهرباء.

النتائج يمكن أن تساعد في تطوير بروتوكولات سلامة متقدمة تستفيد من التقنيات الذكية لحماية الموظفين

والأصول والبيئة من المخاطر المحتملة.

دعم الامتثال التنظيمي

تقدم الدراسة إرشادات عملية للمؤسسات لضمان امتثالها للقوانين واللوائح المتعلقة بمراقبة الموظفين وحماية الخصوصية[38]. هذا مهم بشكل خاص مع تزايد الاهتمام التنظيمي بحقوق الموظفين وحماية البيانات الشخصية. كما تساعد في تطوير إطار عمل للحوكمة الأخلاقية لأنظمة المراقبة الذكية، مما يضمن استخدامها بطريقة مسؤولة وشفافة.

4.1 أسئلة للبحث:

تتمثل اسئلة البحث فيما يلي:

1. سؤال عملي:

ما مدى فعالية أنظمة المراقبة الذكية في الحد من السلوكيات السلبية (مثل التأخير، إساءة استخدام الموارد) داخل الشركة السعودية للكهرباء؟

2. سؤال علمي:

كيف تؤثر أنظمة المراقبة الذكية على المناخ التنظيمي وثقافة العمل من حيث التوازن بين الرقابة وحقوق الموظفين؟

3. سؤال مستقبلي:

ما التطورات التكنولوجية (مثل الذكاء الاصطناعي المتقدم) التي يمكن أن تحسّن فعالية أنظمة المراقبة الذكية في بيانات العمل مع تقليل الآثار السلبية على الموظفين؟

5.1 أهداف للبحث:

تتمثل اهداف البحث فيما يلي :

1. تقييم تأثير أنظمة المراقبة الذكية على انخفاض معدلات السلوكيات السلبية في بيئة العمل بالشركة السعودية للكهرباء.

2. تحليل العوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على قبول الموظفين لهذه الأنظمة وفعاليتها في تحسين الأداء.

3. تقديم توصيات عملية لتحسين تصميم وتطبيق أنظمة المراقبة الذكية لتحقيق التوازن بين الرقابة الفعالة واحترام الخصوصية.

6.1 فرضيات البحث

1. الفرضية الرئيسية (H_1):

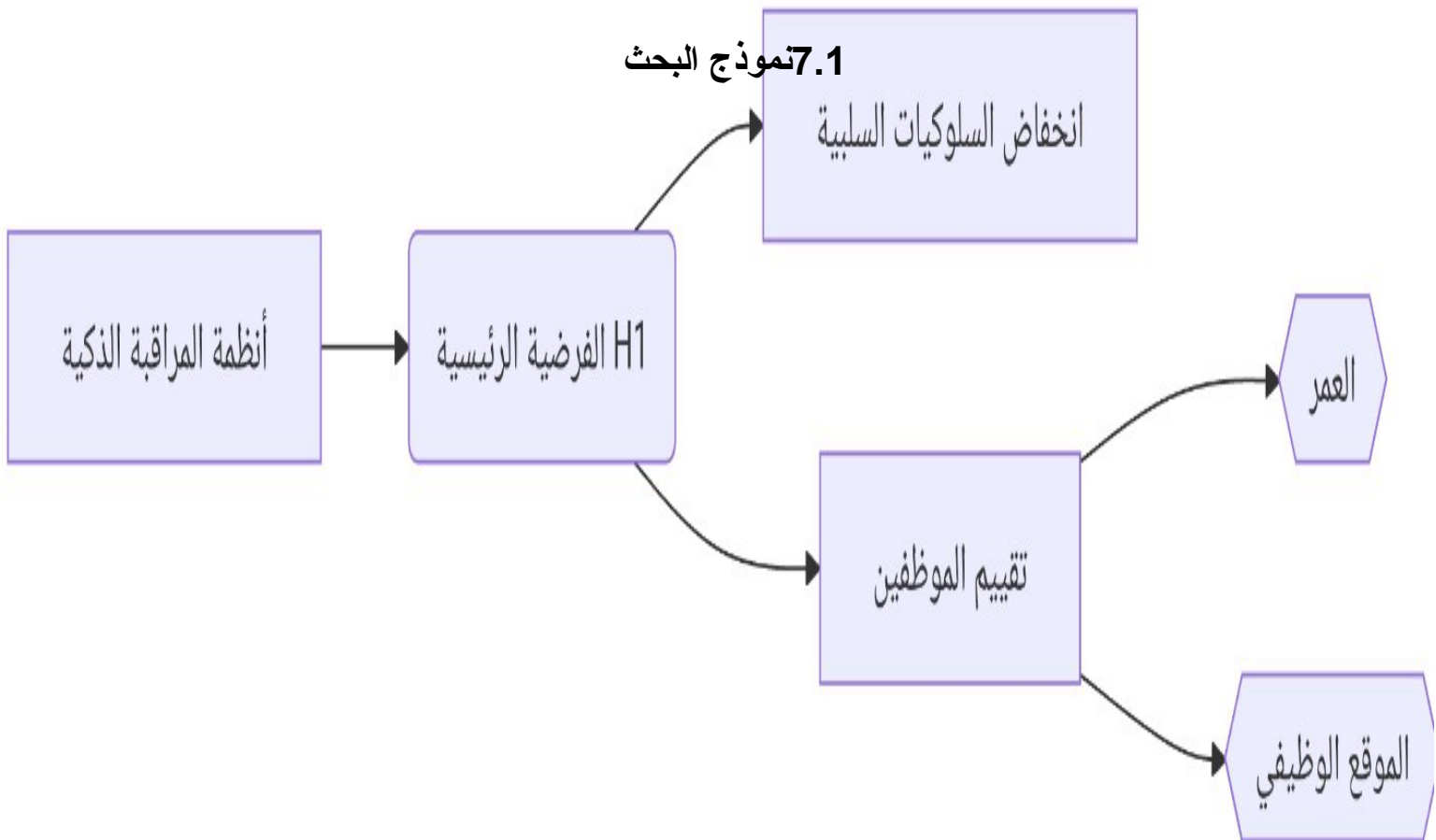
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة المراقبة الذكية وانخفاض السلوكيات السلبية في بيئة العمل.

2. الفرضية الفرعية (H_a):

لا يختلف تقييم الموظفين لفعالية أنظمة المراقبة الذكية باختلاف عوامل مثل العمر أو الموقع الوظيفي .

3. الفرضية الفرعية (H_b):

يختلف تقييم الموظفين لفعالية الأنظمة بشكل ذو دلالة إحصائية بناءً على العمر أو الموقع الوظيفي.



شكل 1: نموذج البحث " من تصميم الباحثه "

1.8 منهجية البحث

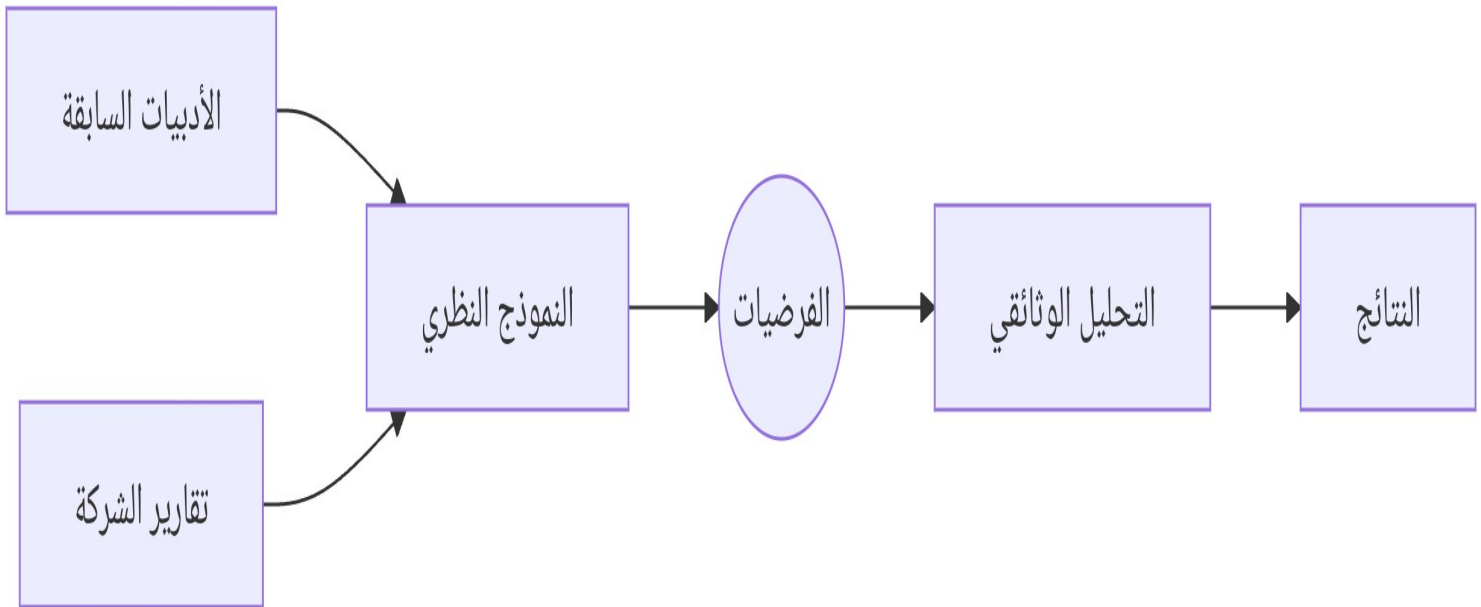
تعتمد الدراسة على المنهج الوضعي الاستنتاجي باستراتيجية دراسة الحالة، مستندةً إلى تحليل نقدي للأدبيات السابقة (Robinson & Bennett, 1995؛ ScienceDirect, 2023). تتمثل المنهجية في:

🎬 المراجعة المنهجية لأطر نظرية سابقة حول المراقبة الذكية

🎬 التحليل الثانوي لتقارير أداء الشركة السعودية للكهرباء

🎬 بناء نموذج سببي يربط بين المتغيرات عبر تحليل وثائقي

🎬 اختبار الفرضيات عبر مقارنة البيانات التاريخية قبل/بعد تطبيق الأنظمة



شكل 2: منهجية البحث " من تصميم الباحثه "

9.1 مخطط مقترح البحث

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث وتصميم الدراسة

الفصل الرابع: التحليل التطبيقي واختبار الفرضيات

الفصل الخامس: الخلاصة والتوصيات

قائمه المراجع

1. American Psychological Association. (2023). Electronically monitoring your employees? It's impacting their mental health. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/employee-electronic-monitoring>
2. Architect Magazine. Saudi Electricity Company Headquarters Campus. <http://www.architectmagazine.com/project-gallery/saudi-electricity-company-headquarters-campus>
3. BBC. (2023). How worker surveillance is backfiring on employers. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230127-how-worker-surveillance-is-backfiring-on-employers>
4. Behera, P. C., Rani, V., Gupta, D., Hamid, N. K., Rao, V. S., & Dhaaraani, R. (2025). Enhancing real-time threat detection with YOLOv8 and LSTM integration for intelligent surveillance systems. 2025 Fifth International Conference on Advances. <https://www.semanticscholar.org/paper/Enhancing-Real-Time-Threat-Detection-with-YOLOv8-Behera-Rani/>
5. CurrentWare. (2021). Negative effects of employee monitoring: Impact & mitigation. <https://www.currentware.com/blog/negative-effects-of-employee-monitoring/>
6. CyberCrime Journal. Role of Cyber-loafing, electronic monitoring, social media context. <https://cybercrimejournal.com/menuscript/index.php/cybercrimejournal/article/download/158/60/261>
7. Detecting abnormal behavior in megastore for intelligent surveillance through 3D deep convolutional model. (2023). Computer Science, Engineering. <https://www.semanticscholar.org/paper/Detecting-abnormal-behavior-in-megastore-for/>

8. Glassdoor. Saudi Electricity Company Reviews: Pros and cons of working at. <https://www.glassdoor.com/Reviews/Saudi-Electricity-Company-Reviews-E537912.htm>
9. Grand View Research. Saudi Arabia workplace safety market | Industry report, 2030. <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/saudi-arabia-workplace-safety-market-report>
10. Implementation of object detection method for intelligent surveillance systems at the Faculty of Engineering, Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta. (2022). Engineering, Environmental Science. <https://www.semanticscholar.org/paper/Implementation-of-Object-Detection-Method-for-at/>
11. Instagram. (2025). Omrania | A vision for a healthier workplace The Saudi Electricity [@omrania_ksa]. https://www.instagram.com/omrania_ksa/reel/DEezbt4plkU/
12. Lexology. Amendments to Saudi Arabia's new Data Protection Law. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0e422ed4-3091-4d36-8406-7f585614f030>
13. Li, J., & Dong, X. (2024). Intelligent surveillance of airport apron: Detection and location of abnormal behavior in typical non-cooperative human objects. Applied Sciences. <https://www.semanticscholar.org/paper/Intelligent-Surveillance-of-Airport-Apron%3A-and-of-Li-Dong/>
14. LinkedIn. (2025). Saudi Electricity Company. <https://www.linkedin.com/company/saudielelectricity>
15. LWW. (2023). Workplace bullying and violence in health sector in Saudi Arabia. Medicine, 102(35). https://journals.lww.com/md-journal/fulltext/2023/09010/workplace_bullying_and_violence_in_

[health_sector.21.aspx](#)

16. Negative effects of employee monitoring & smart ways to avoid them. Apploye Blog. <https://apploye.com/blog/employee-monitoring-negative-effects/>

17. ResearchGate. (2023). Digital workplaces and information security behavior of business employees: An empirical study of Saudi Arabia.

https://www.researchgate.net/publication/369732292_Digital_Workplaces_and_Information_Security_Behavior_of_Business_Employees_An_Empirical_Study_of_Saudi_Arabia

18. ResearchGate. (2025). Exploring the reality of employee voice in the Saudi context.

https://www.researchgate.net/publication/363597673_Exploring_the_Reality_of_Employee_Voice_in_the_Saudi_Context_Evidence_from_the_Private_Sector

19. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.

<https://doi.org/10.5465/256693>

20. RocketReach. Saudi Electricity Company management team | Org chart. https://rocketreach.co/saudi-electricity-company-management_b5c32db8f42e0f77

21. Saudi Electricity Company. (2025). Official website.

<https://www.se.com.sa/en>

22. Saudi Electricity Company. Careers.

<https://www.se.com.sa/en/Careers/>

23. Saudi Electricity Company. Our locations.

<https://www.se.com.sa/en/Support/Locate-Us/>

24. ScienceDirect. (2025). Knowledge and artificial intelligence on employee behaviour.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X25000952>

25. ScienceDirect. Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296323005714>

26. SearchInform. Workplace monitoring: Balancing productivity and employee privacy.

<https://searchinform.com/articles/employee-management/monitoring/workplace-monitoring/>

27. SMG. Saudi Electricity Company - HRD of Saudi Electricity Co. (SEC). <https://smg-aw.com/saudi-electricity-company-hrd-of-saudi-electricity-co-sec/>

28. Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (pp. 151–174). American Psychological Association.

<https://doi.org/10.1037/10893-007>

29. Tasks of visual crowd analysis in intelligent video surveillance systems. (2024). Computer Science, Engineering.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Tasks-of-visual-crowd-analysis-in-intelligent-video/>

30. Time Doctor. (2025). Employee monitoring statistics companies need to know.

<https://www.timedoctor.com/blog/employee-monitoring-statistics/>

31. Toggl. (2025). Employee surveillance is on the rise...Here's why that's bad. <https://toggl.com/blog/employee-surveillance>

32. Wahyono, W., Harjoko, A., Dharmawan, A., Adhinata, F. D., Kosala, G., & Jo, K. (2023). Loitering detection using spatial-temporal information for intelligent surveillance systems on a

- vision sensor. Journal of Sensors, Actuator Networks, 12(1).
<https://www.semanticscholar.org/paper/Loitering-Detection-Using-Spatial-Temporal-for-on-Wahyono-Harjoko/>
33. What drives construction practitioners' acceptance of intelligent surveillance systems? An extended technology acceptance model. (2022). Engineering, Environmental Science.
<https://www.semanticscholar.org/paper/What-Drives-Construction-Practitioners-Acceptance/>
34. Worklytics. (2024). 10 reasons to avoid employee monitoring.
<https://www.worklytics.co/blog/10-reasons-why-companies-should-avoid-employee-monitoring>
35. Workplace surveillance and worker well-being. PMC (PubMed Central). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11300163/>
36. Wowledge. (2024). How employee monitoring and surveillance works and why it matters.
<https://wowledge.com/blog/employee-monitoring-and-surveillance>