

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

أثر التحول الرقمي على سلاسل إمداد الأدوية الدور الوسيط للمرونة التنظيمية في مدينة الأمير سلطان الطبية
العسكرية

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Impact of Digital Transformation on Pharmaceutical Supply Chains: The Mediating Role of "
"Organizational Agility at Prince Sultan Military Medical City

اسم الباحث	:	هلاء بنت عثمان المعارك
الرقم الأكاديمي	:	233000944
الكلية	:	الإدارة

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٤ م

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

التحول الرقمي

كان للنمو المتسارع الذي شهدته كافة جوانب الحياة، بما في ذلك التكنولوجيا الرقمية، وما ترافق مع ذلك من تطور في الآلات والأجهزة، والأنظمة الذكية، وزيادة القدرة على معالجة البيانات، والذكاء الاصطناعي، كل ذلك أدى إلى عمليات تحول شملت كافة جوانب العملية الإنتاجية، مما أدى إلى إحداث تغييرات ثورية وجذرية في الاقتصاد العالمي، وقطاع الخدمات، وما تبع ذلك من آثار زاد من الميزة التنافسية للدول، والمؤسسات على حدٍ سواء لتقديم أفضل الخدمات، ولا يخفى دور جائحة كورونا وما فرضته الدول من قيود وشروط للتباعد؛ خشية انتشار الوباء، فكان لا بد من إيجاد حلول، لذلك أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة لتقديم الخدمات للمواطن بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.

مفهوم التحول الرقمي

يمكن أن يعرف التحول الرقمي حسب الدراسة التي قامت بها (كامل، ٢٠٢٣) على أنه تلك العملية التي تهدف إلى تحسين المؤسسات والكيانات من خلال إحداث تغييرات كبيرة على خصائصها، من خلال مجموعة من تقنيات المعلومات، والحوسبة والاتصالات. وفي ضوء تلك الجهود يوجد مستخدمون داخليون، وخارجيون للخدمات الرقمية، ولا بد من تضمينهم في جهود التحول الرقمي من خلال أربعة جوانب رئيسة (متولى، ٢٠٢٣).

١. القدرات الديناميكية: وهي شرط مسبق للتحول الرقمي.
٢. مشاركة المستخدمين في تصميم الخدمات الرقمية.
٣. الإبداع والإنتاج المشترك لزيادة شرعية الخدمات الرقمية.
٤. الإنشاء المشترك مع السجلات المفتوحة من أجل تحسين تقديم الخدمات الرقمية (السواط، ٢٠٢٢).

كما عرفه عبد الرزاق (٢٠١٩)، بأنه تلك العملية التي يتم من خلالها انتقال الشركات إلى نماذج عمل، تعتمد بشكل رئيسي على التقنيات الرقمية، من أجل دعم وتطوير وابتكار ما يقدم من خدمات ومنتجات، وكذلك توفير قنوات جديدة للتسويق وفرص العمل تعمل على زيادة منتجاتها سواء أكانت سلع أو خدمات. بينما عرفه محمد (٢٠٢٠)، أنه تحسين الأداء، أو الوصول إلى المؤسسات بشكل أساسي، واستخدام التطورات الرقمية مثل: التحليلات، والتنقل والوسائط الاجتماعية، والأجهزة المدمجة الذكية، من خلال استخدام التكنولوجيا.

فيما عرفه أبو النصر (٢٠٢٣) أنه: عملية يتم من خلالها دمج التكنولوجيا الرقمية في كافة جوانب الأعمال، وذلك يتطلب تغييرات أساسية في التكنولوجيا والثقافة، وتقديم القيمة بشكل يتيح الاستفادة من تلك التكنولوجيا الناشئة، وتوسعها السريع في الأنشطة البشرية، وذلك يتطلب من الشركات اختراع نفسها من خلال العمل على تحويل جميع عملياتها، ونماذجها بشكل جذري، بالإضافة إلى التخلص من التكنولوجيا القديمة التي قد تكون مكلفة بالنسبة للمؤسسة، كما عرفه الحويطي (٢٠٢٠) بأنه عملية انتقال الشركات إلى التقنيات الرقمية في كافة أعمالها لدعم الابتكار ، وخلق فرص تسويقية جديدة فهو برنامج شامل لمنشآت الأعمال ، من خلال تقديم الخدمات الكترونيا لتحقيق السهولة في الحصول عليها بشكل يضمن امن المعلومات.

ويري حماده، (٢٠٢٢) ان التحول الرقمي هو اسلوب شامل للتغير في الاعمال والانشطة التنظيمية وعمليات واساليب العمل لدعم تطوير وابتكار ما يقدم من منتجات وخدمات ، والاستفادة من مزيج التقنيات الرقمية وتأثيرها علي العميل والعملية التشغيلية والمنشأة بأكملها ، يشير مصطلح التحول الرقمي إلى عملية دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال، واندماج التقنيات في جميع جوانب الحياة البشرية والمجتمع لتحسين كفاءة التشغيل المتمثلة بالآتي : زيادة الإنتاجية تحسين جودة المنتجات، تقليل الأخطاء، ابتكار منتجات جديدة وتقديم خدمات أفضل للعملاء (الوادي،٢٠٢٣).

وقد عرف إبراهيم (٢٠٢٣) التحول الرقمي بأنه عملية هدفها تحسين أداء المنظمات بإحداث تغييرات جوهرية من خلال المزج بين عمليات المنظمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما عرف نورهان (٢٠٢٢) التحول الرقمي بأنه استخدام التطورات التكنولوجية، والأجهزة الذكية المدمجة لعمليات تخطيط موارد المنظمة والرقابة عليها، والتخلي عن الطرق التقليدية المستخدمة لاستغلال الموارد بالطريقة الاقتصادية، وعليه يعتبر التحول الرقمي هي مجموعة من الخطوات التي تهدف إلى تغيير أنظمة تشغيل المنظمات الحكومية

والخاصة؛ للاعتماد على التقنيات الرقمية بدلاً من الاعتماد على الأساليب التقليدية؛ لتصنيع المنتجات، وتقديم الخدمات المختلفة (مصطفى، ٢٠٢٢)

وقد عرفت بأنها تغيير مقصود في نمط الخدمات، والوظائف والممارسات الإدارية من الشكل التقليدي المعتاد إلى صورة رقمية إلكترونية من خلال استخدام تطبيقات التكنولوجيا الذكية، وعُرفت بأنها استخدام أحدث التقنيات الرقمية لتحويل الخدمات والأعمال كبديل للعمليات اليدوية، أو غير الرقمية باستخدام حلول وابتكارات رقمية جديدة تتناسب تماماً مع التغيرات التكنولوجية، والعالمية التي يشهدها العالم اليوم للقيام بها (فهد، ٢٠٢٢)

وقد عرف كامل (٢٠٢٣) بأنه مجموعة من الإستراتيجيات المرتبطة بتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب المنظمة، وأتمتة العمليات المختلفة من خلال استخدام تقنيات الاتصالات الحديثة، واستخدام التقنيات الرقمية الحديثة، مثل: إنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية، والتواصل الاجتماعي، وتحليل البيانات.

وترى الباحثة ان مفهوم التحول الرقمي يشير إلى عملية شاملة تعتمد على استخدام التكنولوجيا الرقمية لإحداث تغيير جذري في طريقة عمل المؤسسات، وتقديم خدماتها، وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر، ويتجاوز التحول الرقمي مجرد أتمتة العمليات التقليدية، ليشمل إعادة تصميم النماذج التشغيلية، وتطوير ثقافة تنظيمية مرنة تواكب المتغيرات، وتعزز من الابتكار، والاستجابة السريعة لاحتياجات المستفيدين، وفي ظل الثورة الصناعية الرابعة، أصبح التحول الرقمي خياراً استراتيجياً لا غنى عنه للمؤسسات الساعية إلى الاستدامة والتنافسية، إذ يتيح تحسين تجربة العملاء، ورفع جودة الأداء، وتقليل التكاليف التشغيلية من خلال الاعتماد على البيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، وتقنيات الحوسبة السحابية، وسلاسل الكتل، كما يساهم في بناء بيئة عمل أكثر تفاعلاً ومرونة، تمكن من اتخاذ قرارات قائمة على التحليل والتوقع، بدلاً من الحدس والتقليد. ومن هذا المنطلق، يُنظر إلى التحول الرقمي كرافعة للتنمية المؤسسية والاقتصادية، وأداة محورية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وغيرها من الخطط التنموية في الدول العربية.

أهمية التحول الرقمي:

كان لسرعة التطور التكنولوجي الذي شمل كافة مناحي الحياة، واشتداد حدة المنافسة، والتحديات التي واجهت البشرية، بما في ذلك جائحة كورونا دوراً بارزاً في البحث عن بدائل للأساليب التقليدية في تقديم الخدمات للبشرية، وفي هذا المجال أشار نصير (٢٠٢١) إلى أن التحول الرقمي وخاصة ما يواجهه الاقتصاد

العالمي اليوم من جراء أزمات مالية، وصحية عالمية دورا بارزا في إلزام المنظمات والدول على البحث عن فرص لمواجهة تلك التحديات، وهنا تبرز أهمية التحول الرقمي، إذ أنه يوفر الطرق السليمة لتلك الدول في مواجهة التحديات، وكذلك التكيف مع القواعد الجديدة للأسواق، والخدمات الداخلية والخارجية، كما أشار أبراهيم (٢٠٢٣) إلى أن تحوّل المنظمات رقميا أصبح ضرورة ملحة لمواجهة التطور المتسارع، جراء استخدام وسائل وأدوات التحول الرقمي في كافة جوانب الحياة، سواء كانت متعلقة بالمعاملات مع المنظمات الحكومية، والخاصة، لذلك ظهر ضغط واضح في كافة شرائح المجتمع على المنظمات، والهيئات من أجل تحسين خدماتها ، وإتاحتها على كافة القنوات الرقمية.

يسهم التحول الرقمي في تحقيق المرونة التنظيمية من خلال تعزيز الجودة في العمليات الداخلية والخارجية.يساعد التحول الرقمي في تقليص الفجوة بين المواطن والمؤسسة من خلال تسهيل الوصول للخدمات وتوفير واجهات تفاعلية للمستفيدين.يدعم التحول الرقمي الاستدامة البيئية من خلال خفض استهلاك الورق والطاقة، وتقليل النفايات الناتجة عن العمليات التقليدية من المؤسسات الرقمية تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة يُعد التحول الرقمي عنصراً محفزاً لتطوير الثقافة التنظيمية القائمة على الإبداع والتعلم المستمر أن التحول الرقمي ساهم في ترسيخ قيم الابتكار داخل بيئات العمل يساهم التحول الرقمي في تحسين إدارة المخاطر المؤسسية من خلال الأدوات الذكية التي تتيح الإنذار المبكر والتحليل التنبؤي أن ذلك ساعد المؤسسات على تقليل الخسائر وتعزيز الجاهزية يُعد التحول الرقمي داعماً كبيراً لنمو الاقتصاد الرقمي من خلال دعم ريادة الأعمال الرقمية وتوسيع فرص السوق (العسيري،٢٠٢٠).

كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استفادت من منصات التحول الرقمي كما يتيح التحول الرقمي فرصاً لتعزيز الشمول المالي والاجتماعي من خلال تسهيل الوصول إلى الخدمات المالية عبر التطبيقات الذكية يُساهم التحول الرقمي في بناء علاقات استراتيجية مع الشركاء من خلال التكامل الرقمي وتبادل البيانات الآمن، أن التحول عزز من التعاون المشترك بين الجهات الحكومية والخاصة ويوفر التحول الرقمي إمكانات كبيرة لتحسين التعليم والتعلم من خلال استخدام تقنيات الواقع المعزز والمنصات التفاعلية ،أن هذه التقنيات حسنت من نواتج التعلم ورفعت كفاءة المعلمين ويسهم التحول الرقمي في تعزيز الثقة المؤسسية لدى أصحاب المصلحة من خلال تحسين سرعة وجودة تقديم الخدمات ، كما أن المؤسسات الرقمية أكثر قدرة على بناء علاقات مستدامة مع جمهورها (العتيبي،٢٠٢٢).

ويرى سقاط (٢٠٢٤) أن للتحويل الرقمي أهمية تتجلى فيما يلي: حيث أنه يعمل على تحسين الكفاءة التشغيلية، وتنظيمها، ويوفر الوقت والجهد بشكل كبير بالإضافة لتوفر فرص لتقديم خدمات إبداعية وابتكارية بعيداً عن الطرق التقليدية لتقديم الخدمات، ويحسن من الجودة، ويبسط الإجراءات للحصول على الخدمات التي تقدم للمستفيدين، ويساعد المؤسسات والشركات على الانتشار والتوسع، من أجل الوصول إلى أكبر شريحة من العملاء والمستفيدين من الخدمات.

وأما بالنسبة للحكومات فإن التحويل الرقمي يساعد على زيادة كفاءة وفاعلية الوظائف، والخدمات الأساسية، ويقلل من الازدواجية، مما يساهم في تتبع المعاملات وتحسين المشاركة، والمساءلة المدنية، أما بالنسبة للمنشآت التجارية، فإن التحويل الرقمي يعتبر آلية فعالة لمساعدة الشركات، وخاصة الصغيرة منها والمتوسطة الحجم على توسيع الوصول إلى الأسواق، وكذلك تبادل الخدمات والسلع، والاستفادة من الموارد البشرية غير المستغلة، والتي يمكن أن تؤدي وظائف أكثر وأفضل في الاقتصاد (حرمون، ٢٠٢٤).

كما أكدت دراسة بوخلوف (٢٠٢١) على أن أهمية التحويل الرقمي تساعد على الاستجابة السريعة لحاجات المجتمع وتقديم أفضل السلع والخدمات ذات الجودة العالية وبأقل تكلفة ممكنة عبر الشبكة الالكترونية، وتوضح أهمية التحويل الرقمي في جميع مجالات الحياة، فلي سبيل المثال في المجال الصحي بصفة خاصة في مواجهة جائحة كورونا كإحدى الأزمات الصحية العالمية التي تأثرت بها دول العالم، ساهم التحويل الرقمي في التعامل مع هذه الجائحة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حصر حالات المرض والشفاء والموت ، وفي تنمية وعي المجتمع وتثقيفه بأساليب الوقاية والعلاج من هذا الفيروس، وتحفيز أفرادها على التعاون في مواجهته.

اعتمدت كثير من المؤسسات الطبية علي سبيل المثال على الخدمات الرقمية والتكنولوجية مثل : تحليل نتائج الدم والإشاعة وتقديم الاستشارات والمعلومات والبيانات المطلوبة حول الأمراض وكيفية الوقاية منها وإجراء فحص وتشخيص لبعض الأعراض الجسدية والنفسية والاجتماعية التي يعاني منها المرضى والمخالطين لهم (Alford& Jones, 2020).

هذا ويمكن توضيح بعض الاهمية المترتبة علي التحويل الرقمي للمحتوى المعلوماتي والمعرفي في الآتي (Cuomo, et al.,2021) :

١ - الاحتفاظ والحفظ من العوامل الجوية والتقدم والضياع والتلف وما إلى ذلك.

٢- سهولة التعامل مع ما تم رقمته من استرجاع وبحث وسرعة الوصول والاتاحة الانية ولأكثر من شخص فى نفس الوقت وفى اى مكان وزمان.

٣- امكانيات إظهار التفاصيل والتصغير والتكبير والنسخ والطباعة وفق الصلاحيات التى تعد من قبل ما لى المحتوى.

٤- التوفير فى أماكن التخزين وخاصة ما يتعلق بالوثائق الورقية مع امكانيات حمل كميات كبيرة من الوثائق الرقمية فى الجيب (Zhu & Zhang, 2021).

وترى الباحثة أهمية التحول الرقمي في كونه أحد أبرز المداخل الحديثة لتعزيز فعالية المؤسسات ورفع كفاءة عملياتها التشغيلية والإدارية، إذ يساهم في إعادة صياغة نماذج العمل التقليدية بشكل جذري من خلال دمج التكنولوجيا الرقمية في مختلف أنشطة المؤسسة، فالتحول الرقمي لا يقتصر فقط على استبدال الأدوات اليدوية بأخرى إلكترونية، بل يشمل تغييرًا ثقافيًا وإداريًا يعزز من قدرة المؤسسات على التفاعل مع المتغيرات الخارجية واستباق التحديات، ومن خلال اعتماد تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، وتحليلات البيانات الضخمة، تستطيع المؤسسات اتخاذ قرارات أكثر دقة، وتقديم خدمات ذات جودة عالية تستند إلى احتياجات المستفيدين الفعلية، كما يؤدي التحول الرقمي إلى تقليل الهدر في الموارد، وتبسيط الإجراءات، وزيادة سرعة الأداء، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على رضا العملاء ورفع التنافسية في الأسواق. وبالإضافة إلى ذلك، يفتح التحول الرقمي المجال أمام الابتكار المؤسسي من خلال تعزيز بيئة العمل التعاونية وتوفير أدوات متقدمة للتواصل والمعرفة، مما يجعل منه عنصرًا محوريًا في تحقيق التنمية المؤسسية المستدامة.

أهداف التحول الرقمي:

إن عملية التحول الرقمي تنطوي على مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وقد لخصها (Lukonga, ٢٠١٨) بما يلي : توجيه المؤسسات إلى تبني وضع استراتيجية تحول واضحة، وإعطاء رؤية واضحة عن التزام جميع أصحاب المصلحة، والتطوير الشامل، والسرعة والكفاءة في تقديم الخدمات وبأسعار معقولة، وبكل سهولة وممارسة العمل بأكبر قدر من الشفافية، وتبسيط المعلومات للعملاء والمواطنين وتقليل التكاليف العالية في التحويلات بين الدول وتعظيم الشفافية والكفاءة في العمليات الحكومية للحد من الفساد والسرعة في التحويلات الاجتماعية والإنسانية والسعي إلى التطوير بشكل متواصل، وبناء المعرفة والخبرات

وبيان طريقة أداء العمليات التنظيمية للوصول إلى مستويات مبتكرة ومن ثم تطوير نماذج العمل، وخدمات الإنتاج.

فالتحول الرقمي للمنظمات لا يُعد هدفاً في حد ذاته، وإنما وسيلة لتحسين كفاءة الأداء التنظيمي، ونوعيته، وتحقيق أهداف المنظمة الإستراتيجية، وتطوير خدماتها المتنوعة من خلال تبني أساليب وتقنيات التكنولوجيا الرقمية الحديثة في أنشطة المنظمة، ووظائفها كافة؛ مما يؤدي إلى زيادة رضا الأطراف المستفيدة من المنظمة من خلال توفير خدمات متميزة عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة بطريقة سريعة، وتكلفة أقل، وفي الوقت ذاته يسهم التحول الرقمي في دعم منظومة اتخاذ القرارات الإدارية (الطيب، ٢٠٢٤).

كما يؤدي تبني التحول الرقمي إلى تطوير الأنماط القيادية السائدة في المنظمة، وظهور مناهج إدارية تتسم بالحدثة، وهي الإدارة الرقمية التي تعزز مبادئ عمليات الرقابة على الأعمال، وترسيخ مبادئ النزاهة والشفافية، وتوفير المعلومات اللازمة لتطوير إجراءات العمل، وتحديد الأولويات؛ ذلك أن التحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المنظمة، بل برنامج شمولي يمس كافة أعمال المنظمة، وأسلوب عملها داخلياً، وكيفية تقديم الخدمات للمستخدمين، لجعل الحصول على الخدمات بطريقة أسهل، وأسرع، (مصطفى، ٢٠٢٢).

تتنوع أهداف ومبررات تبني التحول الرقمي في المنظمات كالتحديات العالمية، والتغيرات المتلاحقة التي تواجه المنظمات، ومن أبرزها: التغيرات التكنولوجية، والتقدم العلمي، وتغيير أذواق العملاء بسبب تنوع الخيارات المتاحة أمامهم، التي فرضتها ظروف العولمة وثورة المعلومات، وهذا ما دفع المنظمات التفكير بضرورة إيجاد إستراتيجية رقمية تواكب هذه التطورات، وتواجه هذه التحديات وأصبح التحول الرقمي ضرورة لا مفر منه؛ لذا يُعد تبني التحول الرقمي أمراً ضرورياً لمواجهة التحديات، ومواكبة التطورات الرقمية (أحمد، ٢٠٢٣).

ومن أهم الأسباب التي دفعت العديد من المنظمات لتبني التحول الرقمي لتحقيق العديد من الأهداف التي نذكر منها ما يلي (Chanias,2019)

١. تحسين الإنتاجية: إن استخدام التقنيات الحديثة مثل الخدمات السحابية والذكاء الاصطناعي ستؤدي إلى توفير الوقت المستغرق وتحسين الكفاءة في أداء المهام، مما يوفر للموظفين وقتاً أكبر للتركيز على المهام الإبداعية وحل المشكلات.

٢. توفير خدمة أفضل للعملاء؛ من خلال سرعة وسهولة تمكينهم من الوصول للخدمات، عن طريق استخدام المواقع الإلكترونية وتطبيقات الهاتف المحمول.

٣. تخفيض التكاليف التشغيلية: ويتحقق ذلك من خلال تخفيض أجور العاملين إذ إن الاعتماد على الخدمات المدارة إلكترونياً يُخفض من العدد الذي تحتاج المنظمة لتوظيفه للقيام بالمهام المختلفة. وكذلك تخفيض الإنفاق على البنية التحتية والمعدات باهظة الثمن التي يتطلبها تخزين المعلومات والاحتفاظ بقواعد البيانات، إذ أتاحت الخدمات السحابية الاستغناء عن هذه التجهيزات المكلفة.

كما تسعى العديد من المنظمات في العصر الحديث إلى البحث عن أفضل الإستراتيجيات في عالم الأعمال؛ لتبنيها وتطبيقها، سعياً منها لمواكبة متطلبات بيئة العمل الحديثة التي فرضت على مختلف المنظمات ضرورة تبني وسائل التكنولوجيا الحديثة المطورة لتلبية احتياجات عملائها المتزايدة؛ لتحقيق أهدافها في تعظيم الربح وتوسيع حصتها السوقية، ومن أهم هذه الإستراتيجيات التي ظهرت في العصر الحديث هي إستراتيجية التحول الرقمي التي باتت عاملاً أساسياً في نجاح الأعمال في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وأصبحت وسيلة مهمة تسهل تقديم الخدمات المتلقي الخدمة، (بوخلوف، ٢٠٢١).

كما يتضح أن الهدف من تطبيق التحول الرقمي في المنظمات لمواجهة التحديات التكنولوجية التي تواجهها، إذ يهدف التحول الرقمي إلى تمكين المنظمات من التكيف مع التغييرات السريعة في السوق، والتكنولوجيا، وتوقعات متلقي الخدمة، كما يهدف التحول الرقمي إلى تشجيع الابتكار، والإبداع والتطوير وتوفير الحلول الجديدة للمشاكل المعقدة، وزيادة الربحية؛ إذ يهدف التحول الرقمي إلى زيادة الربحية، وتحقيق المزيد من الإيرادات عن طريق تحسين العمليات، وتطوير منتجات وخدمات جديدة، وخفض تكاليف الإنتاج، (سقاط، ٢٠٢٤).

وترى الباحثة ان التحول الرقمي خطوة جوهرية في رفع كفاءة المؤسسات وتحسين فاعلية عملياتها التشغيلية، من خلال دمج التكنولوجيا الحديثة في الهياكل التنظيمية، تصبح المؤسسات أكثر قدرة على أتمتة الإجراءات الروتينية، وتقليص الفاقد من الوقت والموارد، مما ينعكس بشكل مباشر على الإنتاجية، يتيح التحول الرقمي تدفقاً غنياً ومنظماً للمعلومات والبيانات في الوقت الفعلي، مما يمنح صناع القرار أدوات تحليلية دقيقة تدعم القرارات الإستراتيجية. فالتحول الرقمي يوفر قواعد بيانات مركزية قابلة للتحليل باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة، ما يسمح بفهم أعمق لاتجاهات السوق وسلوك العملاء وأداء الموظفين، يمثل التحول الرقمي نقلة نوعية في تفاعل المؤسسات مع جمهورها المستهدف، سواء كانوا

عملاء أو مواطنين أو طلاباً أو مرضى. فمن خلال القنوات الرقمية مثل التطبيقات الذكية ومنصات الخدمة الذاتية والمحادثات الآلية، يفتح التحول الرقمي آفاقاً غير محدودة للابتكار داخل المؤسسات، حيث يوفر بيئة مرنة محفزة على التجريب والتغيير. فالتقنيات الرقمية تتيح للمؤسسات تطوير نماذج أعمال جديدة، مثل الاقتصاد التشاركي والخدمات السحابية والمنتجات القائمة على البيانات.

قواعد التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية:

يلخص خوصة (٢٠٢٣) قواعد التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية كما يلي: تنسيق الخدمات، والسهولة في الحصول عليها، ومعرفة كيفية الاستفادة منها. الفصل بين مقدم الخدمة ومتلقي الخدمة، والترويج للخدمات الإلكترونية. عمليات أقل وأسرع وخصوصية عالية في المعلومات. تقليل الاعتماد على التدخل البشري، من أجل توحيد مستوى أداء الخدمات، وانعدام الأخطاء. قابلية التحديث من خلال المشاركة من أجل زيادة مستوى أداء الخدمة. تفعيل معايير الحوكمة، كالشفافية، والنزاهة، كما يعد من قواعد التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية هو استثمار في الفكر، وتغيير في السلوك من أجل إحداث تغيير جذري في طريقة العمل، ويكون ذلك من خلال الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل، وذلك من أجل خدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل، بحيث يوفر التحول الرقمي إمكانيات ضخمة لبناء مجتمعات تمتاز بالفاعلية، والتنافسية والاستدامة، من خلال تحقيق تغيير جذري في الخدمات من مختلف الأطراف من مستهلكين، وموظفين، ومستفيدين، مع تحسين إنتاجيتهم عبر سلسلة من العمليات المتناسبة، ويرافق ذلك إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتفعيل والتنفيذ، والمراقبة (الحسيني، ٢٠٢٣).

كما يرى فهد (٢٠٢٢) إن قواعد التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية بمثابة الأساس الذي يُبنى عليه نجاح جهود الرقمنة في تلك المؤسسات، حيث تختلف طبيعة العمل فيها عن نظيراتها من مؤسسات القطاع الخاص، نظراً لتركيزها على تقديم خدمات مباشرة للمواطنين وتحقيق أهداف تنمية واجتماعية، ومن أهم القواعد الجوهرية التي ينبغي الالتزام بها في هذا السياق: تبني رؤية استراتيجية رقمية شاملة تتماشى مع أولويات الدولة وخططها الوطنية، مثل رؤية السعودية ٢٠٣٠، بما يضمن توجيه التحول الرقمي نحو تحسين جودة الحياة وتسهيل وصول المواطنين إلى الخدمات، كما يجب أن تقوم المنظمات الخدمية على تحليل دقيق لاحتياجات المستفيدين وتوقعاتهم الرقمية، لضمان أن يكون تصميم الخدمات متمحوراً حول المستفيد، سهل الاستخدام، ومتعدد القنوات (الهاتف، التطبيقات، المنصات الموحدة).

وترى الباحثة ان دعم القيادة العليا عاملاً جوهرياً في نجاح التحول الرقمي داخل المؤسسات العامة، حيث يشمل توفير الموارد البشرية والمالية والتقنية اللازمة كما أن وجود دعم متواصل من قبل الإدارة العليا شكل محفزاً رئيسياً لإنجاح برامج الرقمنة، من خلال تخصيص ميزانيات مخصصة وتسريع عملية اتخاذ القرار وترى الباحثة أن غياب هذا الدعم يؤدي إلى عرقلة مسارات التغيير الرقمي، وأهمية وجود خطة استراتيجية شاملة للتحول الرقمي. فقد أكدت أن التوجهات الرقمية والإطار المنظم ساهمتا في رفع مستوى الخدمة وبناء تصور لخطوات التنفيذ، مع ضرورة ربطها بأهداف واضحة ومؤشرات قياس الأداء. كما يتضح لدى الباحثة أن عدم وجود خطط واضحة يضعف الإطار التنفيذي ويهدد استمرارية المبادرات كما تتطلب حوكمة التحول الرقمي وضع إطار مؤسسي يشمل لجان متابعة ومجالس عليا مسؤولة، وتقارير دورية، وضبط دقيق للمبادرات أن الحوكمة توفر الرقابة والمساءلة، وهي ضرورية لضمان انتظام مرحلة تنفيذ الرقمنة وعدم تشتت الجهود مع ضرورة إشراك العاملين في البرامج الرقمية عبر تأهيلهم وتدريبهم، وتفعيل منظور مشاركة المجتمع في تصميم الخدمات لتكون أكثر مواءمة لاحتياجات المستخدمين وترى الباحثة أن التحول الرقمي الناجح لا يتحقق إلا بتكامل البعد التقني مع البعد البشري والمجتمعي.

مميزات التحول الرقمي:

يرى المطرف (٢٠٢٠)، أن للتحول الرقمي مجموعة من المميزات يمكن تلخيصها بما يلي: يعمل التحول الرقمي على إعادة تشكيل الطريقة التي يعيش ويعمل، ويفكر ويتفاعل، ويتواصل بها الناس، وذلك بالاعتماد على التقنيات المتاحة مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية. ويحقق التحول الرقمي تغيير جذري في الخدمات التي تقدم للأفراد في كافة المجالات، كالصحة، والتعليم، والأمن والسلامة، وتحسين الإنتاجية. ويساعد على الاستفادة من التقنيات الحديثة، بحيث تصبح أكثر مرونة، وإدراك في العمل، والقدرة على التنبؤ، والتخطيط للمستقبل وتمكين الابتكار، والإبداع بشكل أسرع، وذلك من أجل تحقيق النتائج المرجوة، والسير نحو النجاح. ويوفر استراتيجية تساعد على إيجاد قيمة تنافسية أعلى، وفرق متطورة للعمل واستدامة ثقافة الإبداع.

يُعد التحول الرقمي من أبرز الأدوات الحديثة التي أحدثت نقلة نوعية في أداء المنظمات، لما يتضمنه من مميزات تعزز الكفاءة وتدعم الابتكار وتسهم في تحقيق مستويات عالية من التفاعل بين المؤسسة وجمهورها المستفيد. من أبرز مميزات التحول الرقمي قدرته على تسريع الإجراءات وتقليل الاعتماد على المعاملات الورقية، مما يسهم في خفض التكاليف التشغيلية وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية. كما يتيح التحول

الرقمي فرصاً واسعة لتحسين جودة الخدمات المقدمة، من خلال الأتمتة والتكامل بين الأنظمة، ما يؤدي إلى تقديم خدمات أسرع وأكثر دقة (الجهني، ٢٠٢١).

كما يرى المطيري (٢٠٢٢) أن التحول الرقمي يتميز بتمكين المؤسسات من الوصول إلى البيانات وتحليلها بشكل لحظي، مما يعزز من فاعلية اتخاذ القرار ويدعم التخطيط الاستراتيجي المبني على المعلومات. ومن مميزاته أيضاً تعزيز الشفافية والمساءلة، حيث يمكن تتبع جميع العمليات الإدارية والمالية إلكترونياً، مما يقلل من فرص الخطأ أو الفساد، ويسهم التحول الرقمي كذلك في تحسين بيئة العمل الداخلية من خلال منصات التعاون الرقمي، مما يسهل التواصل بين فرق العمل ويعزز من الروح الجماعية ويقلل الفجوات بين الإدارات، كما أن من مميزاته المهمة دعمه لثقافة الابتكار داخل المؤسسات، إذ تتيح البيئة الرقمية اختبار الأفكار الجديدة وتطويرها بسرعة ومرونة، مما يساهم في استدامة التحسين والتطوير المستمر.

وترى الباحثة أن التحول الرقمي يحدث نقلة نوعية في أداء المؤسسات عبر أتمتة العمليات واستخدام أدوات ذكية تقلل الحاجة إلى التدخل البشري. فهو يساهم في القضاء على الأخطاء المتكررة، وضغط تكلفة التشغيل، وزيادة الإنتاجية، كما أن أحد أهم مميزات التحول الرقمي يكمن في خفض التكاليف التشغيلية، وتحقيق تحسين واضح في جودة البيانات، تجعلها قابلة للقياس والتحليل بفعالية أعلى يُسهّل التحول الرقمي عملية الابتكار داخل المؤسسات من خلال تيسير استكشاف الأدوات والتقنيات الحديثة، مما يحرك طاقة التحديث المستمر. ويشير الباحثة إلى أن إحدى مميزات الرقمنة تكمن في تمكين المؤسسات من تطوير شاملة تشمل العمليات والنماذج والأفكار، ما يدفع نحو تحقيق النجاح بالمفهوم الاستراتيجي الشامل، كما تنتم المؤسسات الرقمية بقدرتها على تقديم خدمات ذكية، دقيقة، وسريعة، مما يعزز من رضا المستفيدين وولائهم. وإن العملاء باتوا يفضلون الخدمات الرقمية ذات الأداء الآلي لأنها توفر الوقت، وتقلل من الأخطاء، وتحقق درجة جيدة من الانسيابية في إنجاز المعاملات كما يُعد التحول الرقمي محركاً رئيسياً لاعتماد المؤسسات على تحليل البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، ما يكمل رؤية مؤسسية أكثر واقعية وفعالية، وتُعد الميزة التنافسية من المحركات الأساسية للتحول الرقمي، حيث تمكن المؤسسات من استقطاب فرص سوقية جديدة وتعزيز موقعها التنافسي. وتشير الباحثة إلى أن أحد أبرز مزايا الرقمنة هو تمكين المؤسسات من النمو الرقمي المستقبلي، وهو ما يُعتبر أمراً ضرورياً لمواجهة التحديات التقنية المستقبلية واستمرار البقاء .

فوائد التحول الرقمي :

تعزيز الكفاءة المؤسسية: يُعد التحول الرقمي من العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية للمؤسسات، حيث يساهم في تسريع إنجاز المعاملات، وتقليل الهدر في الموارد، وتحسين دقة العمليات الإدارية. من خلال الأتمتة واستخدام الأنظمة الذكية، يمكن تقليص الوقت اللازم لتنفيذ المهام، مما يرفع إنتاجية الموظفين ويعزز الأداء العام. وتوضح دراسة الجهني (٢٠٢١) أن التحول الرقمي أسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الأداء المؤسسي في وزارة العدل السعودية عبر تحسين تدفق الإجراءات وتقليل التكاليف الإدارية.

تحسين جودة الخدمات: التحول الرقمي يعزز من جودة الخدمات المقدمة للعملاء من خلال توفير قنوات رقمية تسهل الحصول على الخدمة في أي وقت ومن أي مكان، ما يساهم في رفع مستوى الرضا العام. كما تُتيح تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات فهم احتياجات المستفيدين بدقة وتقديم حلول مخصصة. وأكدت العنزي (٢٠٢٣) أن رقمنة الخدمات الحكومية ساعدت في تقليل الشكاوى وسرعة الاستجابة.

تعزيز الشفافية والمساءلة: من خلال الأنظمة الرقمية، تتم عمليات التوثيق والحفظ بشكل إلكتروني يتيح إمكانية المراجعة والتدقيق في أي وقت، مما يقلل من فرص التلاعب أو الفساد. ويؤدي ذلك إلى تعزيز الثقة بين المؤسسة والجمهور. وفي هذا السياق، بيّن المطيري (٢٠٢٢) أن الرقمنة مكنت الجهات الرقابية من الحصول على بيانات دقيقة وفورية عن أداء الإدارات الحكومية. دعم الابتكار المؤسسي: يوفر التحول الرقمي بيئة مرنة تُمكن من تجربة أفكار جديدة بسرعة وبتكلفة منخفضة مقارنة بالطرق التقليدية، مما يشجع الابتكار في المنتجات والخدمات. وأوضحت دراسة الحربي (٢٠٢١) أن التحول الرقمي أوجد فرصاً لتطوير خدمات غير تقليدية خلال جائحة كورونا، مما عزز من قدرة المؤسسات على الاستجابة السريعة.

تحسين بيئة العمل الداخلية: ساهمت أدوات التحول الرقمي في تحسين بيئة العمل من خلال توفير حلول مرنة للعمل عن بعد، وتسهيل التواصل بين الإدارات، وتوفير أنظمة ذكية لإدارة الموارد البشرية. ووفقاً للعسيري (٢٠٢٠)، فإن التحول الرقمي أدى إلى زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم من خلال تقليل الإجراءات الروتينية وتعزيز التمكين.

تعزيز القدرة على اتخاذ القرار: توفر الأدوات الرقمية إمكانيات تحليل ضخمة للبيانات، ما يُمكن صناع القرار من بناء قراراتهم على معطيات دقيقة وتوقعات مدروسة. وأشارت اليحيى (٢٠٢٣) إلى أن مؤسسات الدولة التي اعتمدت التحليل الرقمي أصبحت أكثر دقة في التخطيط الاستراتيجي وإدارة المخاطر.

تحسين العلاقة مع العملاء والمستفيدين: أدى التحول الرقمي إلى إنشاء قنوات تواصل مباشرة بين المؤسسة والجمهور، مما يسهل تقديم الملاحظات وتلقي الشكاوى بشكل فعال، ويعزز التفاعل الإيجابي. وذكرت الزهراني (٢٠٢١) أن المنصات الرقمية ساعدت الجهات الحكومية على فهم احتياجات المواطنين وتقديم خدمات موجهة بدقة.

المرونة المؤسسية في مواجهة الأزمات: مكّن التحول الرقمي المؤسسات من مواصلة العمل في ظل الظروف الطارئة، مثل الكوارث أو الجوائح، من خلال تفعيل العمل عن بعد والخدمات الإلكترونية. وبينت العتيبي (٢٠٢٢) أن المؤسسات الرقمية كانت الأقل تأثراً خلال جائحة كورونا مقارنة بتلك التي تعتمد على الإجراءات التقليدية.

تنمية رأس المال البشري: يتيح التحول الرقمي فرصاً للتعليم الإلكتروني، والتدريب المستمر، وتطوير المهارات التقنية لدى العاملين، مما يرفع من كفاءة العنصر البشري داخل المؤسسة. وأكد الدوسري (٢٠٢٢) أن رقمنة إدارة الموارد البشرية أسهمت في تطوير مهارات الموظفين وربطها باحتياجات المؤسسة المتغيرة.

دعم تحقيق الرؤى الاستراتيجية: التحول الرقمي يُعد ركيزة أساسية في تنفيذ استراتيجيات التحول الوطنية، مثل رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال تطوير بنية تحتية رقمية وتعزيز الخدمات الذكية. وأشارت دراسة الشهري (٢٠٢٠) إلى أن التحول الرقمي هو المحرك الأساسي نحو بناء اقتصاد معرفي وتحقيق التنمية المستدامة.

يرى الجبوري (٢٠٢٤)، إن التحول الرقمي يقدم مجموعة من الفوائد العديدة للأفراد والمؤسسات ومنها: (يستبدل العمليات الرقمية بالتقليدية، يعمل على زيادة وقت التفكير في التطوير يغير نماذج العمل، ويغير من العقلية، يعمل على زيادة كفاءة سير العمل ويقلل من الأخطاء ، يسرع طريقة العمل اليومية، يطبق خدمات جديدة بصورة أسرع وأكثر مرونة يحسن من الجودة ويطوّر من الأداء، يشعر المستفيدين بالرضا، ويقدم خدمات بوقت قصير وجودة أفضل).

ويشير محمد (٢٠٢٤) أن للتحول الرقمي فوائد عديدة للعملاء والجمهور، وللمؤسسات والشركات، وأصحاب المصالح المختلفة، فهو يعمل على تحسين الكفاءة التشغيلية، وعلى تنظيمها، ويوفر الوقت والجهد بشكل كبير، كما أنه يخلق فرصاً لتتيح تقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيداً عن تلك التقليدية، ويعمل على تحسين

الجودة ويبسط من الإجراءات في الحصول على الخدمات المقدمة للمستخدمين، بالإضافة إلى مساعدة الشركات والمؤسسات على الانتشار بشكل أوسع والوصول لأكبر شريحة.

ترى الباحثة فوائد التحول الرقمي يسهم بشكل فعال في تحسين جودة الخدمات المقدمة، من خلال تقليل الخطأ البشري وسرعة الاستجابة. فقد أوضحت الباحثة أن التحول الرقمي رفع كفاءة تقديم الخدمات للمواطنين وتقلل من وقت انتظارهم واستجابة المؤسسات لمطالبهم أن هذه التطورات تؤسس لرضا مستمر لدى المستخدمين وتزيد الثقة التأثيرية في الجهات المقدمة للخدمات، كما أن التحول الرقمي يعزز مشاركة العملاء في عمليات التطوير عبر منصات الاستجابة الفورية والاستبيانات الرقمية. وتدعم دراسات التعليم العالي هذا الاتجاه، التي تشير إلى أن المنصات الالكترونية غالبًا ما تتسم بالمرونة وسرعة التفاعل، ما يزيد عمل المشتركين فعالية واستمرارية في التحسين . وبالتالي، فإن إشراك المستخدمين في تصميم الخدمات يعزز قدرتها على تلبية احتياجات فئة أكبر من المستخدمين. التطبيق الذكي للأدوات الرقمية يؤدي إلى تنشيط سير العمليات التشغيلية الداخلية وتسهيل التواصل الإداري وتبادل المعلومات. أن استخدام التحليلات الرقمية وأنظمة إدارة البيانات عالية الأداء يسهم في صياغة قرارات استراتيجية مدروسة ، التحول الرقمي يعزز دقة التقييم التنظيمي ويسهم في تعزيز فاعلية السياسات . وعليه، فإن فوائد التحول الرقمية تقود إلى تحليلات تجمع بين الإصغاء للميدان والربط بقرارات واقعية مؤثرة. كما رصدت الباحثة قدرة المؤسسات الرقمية على مواصلة مشروعها دون انقطاع أثناء الأزمات، وذلك بفضل منصات الخدمات عن بُعد والبنى التحتية الرقمية الراسخة. شكّلت هذه الأداة دعمًا كبيرًا لعملية تقديم الخدمات أثناء فترات شلل النظام التقليدي، كما أن المؤسسات الرقمية حافظت على كفاءة الأداء طوال الأوقات الحرجة.

معوقات التحول الرقمي:

ضعف البنية التحتية التقنية: يُعد ضعف البنية التحتية التكنولوجية أحد أبرز معوقات التحول الرقمي، حيث تواجه بعض المؤسسات الحكومية أو الخدمية نقصًا في التجهيزات التقنية والأنظمة المعلوماتية الحديثة، مما يحد من قدرتها على تبني تقنيات التحول الرقمي بكفاءة. وتؤدي هذه الفجوة إلى بطء في تنفيذ المبادرات الرقمية وضعف القدرة على تقديم خدمات ذكية (كامل ، ٢٠٢٣).

مقاومة التغيير التنظيمي: يواجه التحول الرقمي تحديًا كبيرًا يتمثل في مقاومة التغيير من قبل العاملين داخل المؤسسة، نتيجة الخوف من فقدان الوظائف، أو صعوبة التكيف مع الأنظمة الرقمية الجديدة، أو

القلق من غموض المستقبل الوظيفي. هذه المقاومة تؤثر سلباً على سير عمليات التحول وتؤخر تحقيق أهدافه (ابو النصر، ٢٠٢٣).

نقص الكفاءات الرقمية: إن غياب أو نقص الكفاءات البشرية المؤهلة رقمياً يشكل عائقاً مباشراً أمام تنفيذ التحول الرقمي. فالمؤسسات بحاجة إلى موظفين يمتلكون مهارات التعامل مع التكنولوجيا، وتحليل البيانات، وتطوير البرمجيات، وإدارة التحول. وبدون هذه الكفاءات، تبقى المبادرات الرقمية محدودة الأثر (متولي، ٢٠٢٣).

ضعف التشريعات والسياسات الداعمة: تفتقر بعض المؤسسات إلى إطار قانوني وتنظيمي واضح يواكب التطورات الرقمية. فغياب التشريعات الخاصة بحماية البيانات، والأمن السيبراني، والتوقيع الإلكتروني، يشكل عقبة أمام التوسع في الخدمات الرقمية ويؤثر على ثقة المستخدمين (سقاط، ٢٠٢٤).

التكاليف المالية العالية: يمثل الجانب المالي أحد التحديات الجوهرية في التحول الرقمي، إذ تتطلب التحديثات التكنولوجية وتطوير البنية التحتية الرقمية استثمارات كبيرة، لا تستطيع كثير من المؤسسات، لا سيما الخدمية، تحملها دون دعم حكومي أو شراكات استراتيجية (خوصة، ٢٠٢٣).

ضعف التكامل بين الأنظمة: من المعوقات المهمة كذلك ضعف تكامل الأنظمة الرقمية بين الإدارات أو بين المؤسسات المختلفة. فغياب الترابط بين قواعد البيانات أو الأنظمة التشغيلية يؤدي إلى ازدواجية العمل، ويمنع تدفق المعلومات بسلاسة، مما يُضعف كفاءة التحول الرقمي (تصير، ٢٠٢١).

غياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة: إن التحول الرقمي الناجح يتطلب رؤية استراتيجية شاملة ومتربطة. إلا أن بعض المؤسسات تبدأ مشاريع رقمية دون وضوح في الأهداف أو خطط تنفيذ مرحلية، مما يؤدي إلى تعثر التنفيذ وتوقف المبادرات قبل أن تحقق أهدافها (عبدالرازق، ٢٠١٩).

محدودية الثقافة الرقمية: تُعد الثقافة الرقمية الضعيفة بين الموظفين والمواطنين أحد الحواجز الجوهرية، فالتعامل مع الخدمات الرقمية يتطلب مستوى معيناً من الوعي التقني، وفهم لأهمية البيانات والتطبيقات الإلكترونية، وهو ما لا يتوافر لدى الجميع خاصة في المجتمعات الأقل رقمية (ابراهيم، ٢٠٢٣).

ضعف الحوكمة الرقمية: تفتقر بعض المؤسسات إلى آليات حوكمة فعالة للتحول الرقمي تضمن مراقبة الأداء الرقمي وضبط جودة الخدمات. وغياب مؤشرات التقييم أو وحدات التحول الرقمي المؤسسية يجعل المبادرات الرقمية عرضة للفوضى أو التوقف دون أسباب واضحة (محمد، ٢٠٢٠).

المخاطر الأمنية والاختراقات السيبرانية: يواجه التحول الرقمي خطرًا متزايدًا يتمثل في تهديدات الأمن السيبراني، بما فيها اختراق الأنظمة وسرقة البيانات. وفي ظل نقص البنية الأمنية أو ضعف التدريب، تصبح المؤسسات أكثر عرضة للهجمات التي تقوض ثقة الجمهور وتؤثر على استمرارية العمل الرقمي (السواط، ٢٠٢٢).

من الممكن أن تواجه عملية التحول الرقمي مخاطر ومعوقات عديدة لعل من أبرزها كما أوردتها عبد الرازق (٢٠١٩) المخاطر الناتجة عن أمن المعلومات في وسائل التكنولوجيا والاتصالات خصوصاً فيما يختص عمليات القرصنة الإلكترونية هناك البيروقراطية وضعف الكفاءة في الاستخدام السليم للتكنولوجيا داخل المؤسسات. الضعف في شبكة الأنترنت، ونقص الخبرة للموظفين في حسن استخدام المعلومات والاتصالات (أبو النصر، ٢٠٢٣).

إن التحول الرقمي يحتاج بالضرورة إلى سن التشريعات، والتغييرات القانونية التي تمكن الإدارة من الاستثمار الأمثل لكافة موارد المؤسسة، ومع ذلك هناك احتمالات من البطء والتأخير بسبب الإجراءات الروتينية في سن تلك التشريعات. المفهوم الغامض الكثير من القيادات الإدارية يجهل هذا المصطلح، لذلك الأمر يحتاج إلى توضيح هذا المفهوم، وتوفير الأرضية الفكرية له. مقاومة التغيير : إن التحول الرقمي ينطوي على الكثير من التغييرات على صعيد المنظمات والأقسام، والشعب، وإعادة توزيع المهام والصلاحيات، وهذا يتطلب تغييراً في القيادات الإدارية، والمراكز الوظيفية، ومن هنا قد تظهر مقاومة التغيير على كثير من المستويات. إن التحول الرقمي بحاجة ماسة إلى إمكانيات مادية من أجل توفير تقنية المعلومات، خاصة على مستوى الدولة ككل، وكذلك فإن التقنية في تطور مستمر ، واللاحق بهذه التطورات يعتبر صعباً، ومشكلة متكاملة ومتشابكة، الأمر الذي يجعل من الصعب التدرج في تفكيرها (المطرف، ٢٠٢٠).

بينما يرى سعد الدين (٢٠٢٤)، أن التحول الرقمي قد يواجه العديد من المواجهات داخل المؤسسات منها : نقص الكفاءات القادرة على برامج التحول الرقمي وكذلك نقص الميزانيات المرسودة لهذه البرامج، والتخوف من أمن المعلومات عند استخدام التكنولوجيا، وقد لخص الدوبي (٢٠٢٣) العوائد التي تعرقل عملية التحول الرقمي بما يلي: نقص الكفاءات القادرة على قيادة البرامج داخل المؤسسة النقص في الميزانيات المخصص لعملية التحول الرقمي. الخوف من مخاطر أمن المعلومات كنتيجة لاستخدام الوسائل التكنولوجية البيروقراطية المفرطة والأنظمة الداخلية المتشددة. ضعف الخبرة لبناء قواعد رقمية معلوماتية

بسبب الفقر الاقتصادي، وضعف التعليم وانعدام الاستقرار العام. الفقر اللي بنية تحتية قادرة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والموظفين ذوي المهارات الكافية، خصوصًا في المناطق الريفية.

ترى الباحثة أن من معوقات التحول الرقمي النقص في الإمكانيات المادية والتقنية يُعد من أبرز المعوقات أمام التحول الرقمي. إذ تتطلب الرقمنة بنية تحتية متطورة تشمل أجهزة حديثة، شبكات اتصال عالية السرعة، ومراكز بيانات مهياة، وهو ما يغيب غالباً عن بعض المؤسسات الصحفية والحكومية. كما أن هذه الموارد تتطور بوتيرة سريعة، ويتطلب مواكبتها تمويلًا مستمرًا وتحديثات دورية، وهو ما يمثل عبئًا ماليًا كبيرًا على الجهات المعنية، كما ان نقص مهارات العاملين الرقمية ووجود مقاومة للتغيير، حيث يزداد القلق من عدم القدرة على التكيف أو فقدان الوظيفة في ظل التحول الرقمي. كما أن تدني مستوى التدريب المهني المرتبط بالتكنولوجيا يؤدي إلى بطء في تبني الأنظمة الرقمية، ما يُركّز ضرورة تعزيز برامج تأهيل العاملين وتوسيعها. كما تبرز محدودية التكامل والتنسيق بين الأنظمة الرقمية والمؤسسات كعائق واضح، خاصة داخل المؤسسات التعليمية، حيث اشارت الباحثة إلى أن غياب الربط بين قواعد البيانات ونقص التكامل يؤدي إلى ازدواجية المهام وضعف انسيابية المعلومات. هذا بدوره ينعكس سلبيًا على جودة الخدمة وكفاءة العمليات الرقمية وأن المعوقات لا تقتصر على مكونات المؤسسة فحسب، بل تتعلق أيضًا بالعاملين والمجتمع المحلي. وأشارت الباحثة إلى ضعف القبول الاجتماعي للتحول الرقمي، مما يتطلب إشراك الخبراء والمجتمع في بناء تصور مشترك يسهم في التغلب على هذه المقاومة. سلطت الباحثة الضوء على أهمية البحث عن مقترحات منهجية للتغلب على معوقات التحول الرقمي ضمن بيئات التعليم العالي، مؤكدة ضرورة اعتماد نموذج تشاركي يدمج أبعادًا تقنية وأخرى تدريبية وتنظيمية. وتبين الباحثة أن نجاح المبادرات الرقمية يحظى بفرص أكبر عند اعتماد استراتيجيات تعليمية وتواصلية تركز على تحليل الواقع واستشراف المستقبل.

ابعاد التحول الرقمي :

تشير نتائج الدراسات السابقة حول التحول الرقمي إلى وجود تباين واضح في الأبعاد التي ركزت عليها كل دراسة، مما يعكس اختلاف أهداف البحث وسياق التطبيق من قطاع إلى آخر. فعلى سبيل المثال، ركزت دراسة سقاط (٢٠٢٤) على البعد المؤسسي والإداري في وزارة الصحة، حيث أبرزت أهمية دعم الإدارة العليا والتوجهات الاستراتيجية في إنجاح التحول الرقمي. في المقابل، أولت دراسة المؤمني (٢٠٢٤) اهتمامًا بالبنية التحتية التكنولوجية، والتشريعات، والمهارات الرقمية كأبعاد رئيسة في تعزيز الأداء المؤسسي في المنظمات الدولية، وهو ما يُظهر أن المؤسسات تختلف في أولوياتها للتحول الرقمي تبعًا لطبيعة عملها

ومستوى نضجها الرقمي، أما دراسة سعيد (٢٠٢٣) فقد ركزت على أبعاد التحول الرقمي المؤثرة في الميزة التنافسية مثل "الاستراتيجية الرقمية" و"النضج الرقمي"، لكنها أظهرت أن بعض الأبعاد مثل "التكنولوجيا الرقمية" لم يكن لها تأثير واضح على الكفاءة التشغيلية، ما يعكس الحاجة إلى التمييز بين المكونات النظرية للتحول الرقمي وتطبيقاتها العملية. كما جاءت دراسة أبو مني (٢٠٢٣) لتصنيف أبعادًا جديدة، منها "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية" و"الإبداع التكنولوجي"، مؤكدة أن هذه الأبعاد تسهم في تعزيز عناصر الميزة التنافسية المستدامة. هذا التباين في تركيز الأبحاث يسلط الضوء على أن التحول الرقمي ليس مسارًا موحدًا، بل هو مفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بطبيعة القطاع، ونضج المؤسسة، والموارد المتاحة، والبيئة التنظيمية.

وقد شهد مجال التحول الرقمي توضيح الكثير من الأبعاد وبالنظر إلى الدراسة الحالية فقد اعتمدت على الأبعاد المذكورة في دراسة الشقاحين (٢٠٢٤) والتي اشتملت على الأبعاد (الرؤية الاستراتيجية، البنية التحتية التكنولوجية، إدارة البيانات وأمنها، الموارد البشرية، النهج المتحور حول العملاء) وهي كالآتي:

١- الرؤية الاستراتيجية:

إن توفر الخطط والاستراتيجيات يعتبر من الأدوات الأساسية في تنفيذ التحول الرقمي، واستدامته، فكلما تمت صياغة هذه السياسات بشكل واضح ودقيق كانت النتائج إيجابية في عملية تحول الدولة رقمياً؛ لأن هذه الاستراتيجيات تضع في أولوياتها عملية التحول، وتوفر مؤشرات حول جاهزية الدولة لهذا التحول، وكذلك تحدد الأهداف والعناصر اللازمة لتحقيقها، ومن ثم تقدم صورة حول تقييم الأداء، إذ يعتبر تقييم الأداء ضرورياً لسير العمل، ويحدد الإمكانيات والقدرات المتوفرة والمطلوبة، وكذلك تحديد التكاليف التي يتم صرفها، أو التي بحاجة إليها لإكمال العمل ونجاحه (الجبوري، ٢٠٢٤).

تُعد الرؤية الاستراتيجية من الركائز الجوهرية التي تستند إليها المؤسسات في سعيها لتحقيق رؤاها وأهدافها بعيدة المدى، إذ تُمثل إطاراً موجّهاً يساعد على صياغة خارطة طريق واضحة تدعم استمرارية النمو والتطور. وتستند هذه الرؤية إلى تحليل شامل لعوامل البيئة الداخلية والخارجية، بهدف استكشاف الفرص المتاحة والتحديات المحتملة، مما يُمكن متخذي القرار من تبني خيارات استراتيجية قائمة على رؤية استشرافية دقيقة. كما تسهم الرؤية الاستراتيجية في تحفيز الابتكار المؤسسي، ورفع مستوى الأداء، وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، سواء على الصعيد التكنولوجي أو السوقي. ومن خلال دمج التحول الرقمي ضمن هذه التوجهات، تصبح المؤسسات أكثر قدرة على تعزيز ميزتها التنافسية، وتحقيق قيمة مضافة مستدامة، تؤهلها للريادة في بيئات عمل ديناميكية ومعقدة (الدوبي، ٢٠٢٣).

كما يرى ابو النصر (٢٠٢٣) ان التوجهات الاستراتيجية محورًا رئيسيًا في نجاح جهود التحول الرقمي داخل المؤسسات، حيث إن مواءمة المبادرات الرقمية مع الرؤية الشاملة والأهداف طويلة المدى للمؤسسة تمثل شرطاً أساسياً لتحقيق نتائج فعّالة ومستدامة. ويساهم هذا التكامل بين الاستراتيجية والتقنية في ربط التكنولوجيا الحديثة بالعمليات التشغيلية، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، ورفع مستوى الأداء المؤسسي، وتعزيز القدرة التنافسية في بيئة السوق المتغيرة. وتبرز أهمية هذه التوجهات في دعم استدامة التحول الرقمي، من خلال تبني خطط استراتيجية مدروسة تركز على التوسع التدريجي والنمو المدعوم بالتقنيات الحديثة. كما يُشكل الابتكار ركيزة محورية ضمن هذه التوجهات، حيث تسعى المؤسسات إلى استغلال الإمكانيات الرقمية لتطوير عملياتها الداخلية وتبني نماذج أعمال مبتكرة تستجيب لمتطلبات العصر الرقمي. ويتطلب هذا التوجه بناء ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع، من خلال تحفيز الموظفين على التفكير النقدي، وتشجيعهم على ابتكار حلول جديدة تدعم التطور المؤسسي المستدام وعند صياغة الاستراتيجية لا بد من الأخذ بعين الاعتبار أن تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والموارد البشرية مضمنة فيها، وكذلك لا بد أن تمتاز هذه الاستراتيجية بالمرونة، وقابليتها للتغيير والتطوير ؛ لأنها ترتبط بشكل مباشر مع التكنولوجيا المتغيرة، وتتأثر بالعوامل المحيطة (السواط، ٢٠٢٢).

تُعتبر الرؤية الاستراتيجية حجر الزاوية في عمليات التحول الرقمي داخل المؤسسات، فهي لا تقتصر فقط على تبني التقنيات الحديثة أو استخدام أحدث الأدوات الرقمية، بل تمتد لتشمل إعادة تصور كيفية تعامل المؤسسة مع التكنولوجيا لتحقيق أهدافها الطويلة الأمد. هذه الرؤية توجه المؤسسة نحو استغلال البيانات الضخمة، الذكاء الاصطناعي، وغيرها من التقنيات لتحسين العمليات، تعزيز تجارب العملاء، وزيادة الكفاءة العملية. إنها تساعد في تحديد الأهداف الاستراتيجية وترسم مسارًا واضحًا للتحول الذي يشمل كل جانب من جوانب العمل، من الثقافة التنظيمية وحتى النماذج التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، تأخذ الرؤية الاستراتيجية في الاعتبار التحديات والمقاومة المحتملة داخل المؤسسة، مما يتطلب خططًا مفصلة وواضحة للإدارة والتنفيذ وتدريب القوى العاملة. هذا النهج المتكامل يضمن أن التحول الرقمي ليس مجرد ترقية تقنية، بل هو تحول جذري يعزز مرونة المؤسسة وقدرتها التنافسية في سوق متغير بسرعة (جندي، ٢٠٢٤).

تُعد الرؤية الاستراتيجية من أهم أبعاد التحول الرقمي في المؤسسات، إذ تمثل الإطار العام الذي يوجه الجهود الرقمية نحو تحقيق الأهداف الكبرى للمؤسسة، فالرؤية لا تقتصر على مجرد امتلاك بنية تحتية رقمية أو تطبيق أنظمة إلكترونية، بل تشمل صياغة توجه مستقبلي شامل يربط بين التقنية واستراتيجيات

المؤسسة الجوهريّة، وتشير الدراسات إلى أن وجود رؤية استراتيجية واضحة ومعلنة يُسهم في توجيه عمليات التحول الرقمي بطريقة متسقة، ويضمن توافق هذه العمليات مع الأهداف المؤسسية طويلة الأجل.، فبدون هذه الرؤية، قد تنتشت الجهود وتفشل المبادرات الرقمية في تحقيق النتائج المرجوة، إن نجاح التحول الرقمي يعتمد بشكل كبير على مواءمة الرؤية الاستراتيجية مع التغيرات التكنولوجية المستمرة، مع ضرورة إشراك القيادة العليا في تبني هذه الرؤية وتعزيز ثقافة التغيير المؤسسي إن الرؤية الرقمية الفعالة ينبغي أن تكون قابلة للتنفيذ، مدعومة بخطط عمل مرحلية ومؤشرات أداء واضحة، مع مراعاة التغيرات في بيئة الأعمال واحتياجات أصحاب المصلحة. وبذلك، تصبح الرؤية الاستراتيجية ركيزة أساسية لبناء ثقافة رقمية مستدامة، وتحقيق التميز المؤسسي، وضمان استمرارية التنافس في العصر الرقمي (خوصة، ٢٠٢٣).

كما يرى الشهري (٢٠٢٠) أن الاستثمار في تنمية المهارات الرقمية للموظفين أحد العوامل الأساسية لنجاح التحول الرقمي داخل المؤسسات. فمع تسارع التطورات التكنولوجية، أصبحت الحاجة ملحة إلى إعادة تصميم سياسات التدريب والتطوير المهني بما يتماشى مع متطلبات العصر الرقمي. ويشمل ذلك تمكين القوى العاملة من اكتساب كفاءات متقدمة في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، والحوسبة السحابية، وغيرها من التقنيات الحديثة. ومن خلال هذا التوجه الاستراتيجي، تتمكن المؤسسات من تعزيز كفاءة الأداء وزيادة الإنتاجية، إلى جانب تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الحلول الرقمية المتاحة، الأمر الذي يسهم في تسريع وتيرة التحول الرقمي وتعزيز قدرته على تحقيق أهدافه المنشودة بفعالية واستدامة.

٢- البنية التحتية التكنولوجية:

تلعب البنية التحتية التكنولوجية دورًا أساسيًا في دعم مبادرات التحول الرقمي داخل المؤسسات وهذه البنية تشمل مكونات الأجهزة والبرمجيات والشبكات التي تُمكن المؤسسات من تنفيذ التطبيقات وجمع البيانات وتحليلها وتخزينها بكفاءة. الاستثمار في بنية تحتية قوية ومرنة هو أمر ضروري لتحقيق الاستفادة القصوى من الحلول التكنولوجية المتقدمة مثل الحوسبة السحابية، تحليلات البيانات الكبيرة، والتعلم الآلي. بدون بنية تحتية متطورة، ستجد المؤسسات صعوبة في دمج هذه التقنيات بشكل فعال، مما قد يؤدي إلى تأخيرات وتكاليف إضافية وفرص ضائعة للابتكار (دويدار، ٢٠٢٣).

تطور البنية التحتية التكنولوجية يجب أن يتم بطريقة مدروسة لضمان الأمن والمرونة والقدرة على التوسع. الأمن السيبراني يحظى بأهمية قصوى في هذه البنية، حيث أن البيانات الحساسة والعمليات التجارية يجب أن تُحمى من التهديدات الإلكترونية المتزايدة وتعد المرونة ضرورية للتكيف مع التغيرات المتسارعة في

تقنيات السوق، بينما تُمكن القدرة على التوسع المؤسسات من إضافة الموارد حسب الحاجة دون تعطيل العمليات الجارية. هذه المكونات تتطلب تخطيطاً استراتيجياً وفهماً عميقاً للتقنيات الحديثة وكيف يمكن أن تدعم أهداف العمل (سقاط، ٢٠٢٤).

تُعد البنية التحتية التكنولوجية من أبرز أبعاد التحول الرقمي، إذ تمثل الأساس الذي تُبنى عليه جميع العمليات الرقمية في المؤسسات العامة والخاصة، وتشمل هذه البنية الموارد التقنية من أجهزة، شبكات، خوادم، قواعد بيانات، ونظم تشغيل، بالإضافة إلى البرمجيات المتقدمة ومنصات العمل الرقمي، وقد أكدت الدراسات العربية الحديثة أن فاعلية أي مشروع تحول رقمي ترتبط ارتباطاً مباشراً بمدى جاهزية البنية التحتية التكنولوجية للمؤسسة، فضعف هذه البنية أو عدم تكاملها يؤدي إلى تعثر المشاريع الرقمية، وتفاقم المشكلات التشغيلية، وانخفاض رضا المستفيدين، أن الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية لا يُعد خياراً، بل ضرورة تفرضها التغيرات العالمية المتسارعة في مجال التقنية (الشهري، ٢٠٢٠).

أن المؤسسات التي تملك بنية تحتية قوية تكون أكثر قدرة على التوسع في الخدمات الرقمية وتقديمها بكفاءة ومرونة، وهو ما يعزز التنافسية ويزيد من ثقة العملاء، وقد نوّهت الدراسات إلى أهمية اعتماد المؤسسات على حلول الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي، مع تحديث الأنظمة الأمنية لحماية البيانات وضمان استمرارية العمل، وبذلك، فإن البنية التحتية التكنولوجية تُعد ركيزة استراتيجية لأي عملية تحول رقمي ناجحة، وهي ليست مجرد أدوات تقنية، بل هي منظومة متكاملة تدعم الرؤية الرقمية، وتسهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية، وتسريع اتخاذ القرار، ورفع مستوى الابتكار في الخدمات الحكومية والمؤسسية (الوادي، ٢٠٢٣).

مع تنامي الاعتماد على تقنيات التحول الرقمي، أصبح الأمن السيبراني من الركائز الأساسية لضمان سلامة البيانات وحماية المعلومات الحساسة داخل المؤسسات. إذ تسهم الابتكارات التكنولوجية الحديثة في تطوير أنظمة متقدمة للأمن، مثل تقنيات التشفير المعقدة، وآليات التحقق متعددة العوامل، التي تعزز من قدرة المؤسسة على التصدي للهجمات السيبرانية وضمان استمرارية الأعمال. هذا بدوره يرفع مستوى الثقة لدى العملاء والشركاء، ويعزز من سمعة المؤسسة ومصداقيتها في البيئة الرقمية، كما أتاحت التكنولوجيا الرقمية آفاقاً واسعة أمام المؤسسات لاعتماد نماذج أعمال ذكية تقوم على الابتكار والتحسين المستمر. ومن خلال استثمار تقنيات مثل التحليلات المتقدمة، وإنترنت الأشياء، والذكاء الاصطناعي، يمكن للمؤسسات اكتشاف فرص جديدة للنمو وتوسيع عملياتها بكفاءة. كما تُمكن هذه الأدوات المؤسسات من بناء استراتيجيات

قائمة على بيانات دقيقة وموثوقة، ما يعزز قدرتها على اتخاذ قرارات مرنة وسريعة في بيئة عمل متغيرة، ويساعدها على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في الأسواق العالمية (العتيبي، ٢٠٢٢).

في سياق التحول الرقمي، الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية يعني أيضًا تحسين الاتصالات والتعاون داخل المؤسسة. شبكات الاتصال القوية والموثوقة تمكن من التواصل الفعال وتبادل المعلومات بين الأقسام والفروع المختلفة بسلاسة، مما يعزز العمل الجماعي ويسرع من اتخاذ القرارات. كما أن تقنيات العمل عن بُعد، التي أصبحت ضرورية في العديد من القطاعات، تتطلب بنية تحتية تدعم الوصول الآمن والفعال إلى الموارد الشبكية من أي مكان وفي أي وقت. الاهتمام بتطوير هذه الجوانب يضمن للمؤسسات الاستفادة الكاملة من إمكانيات التكنولوجيا لتعزيز الإنتاجية والابتكار (خوصة، ٢٠٢٣).

٣- إدارة البيانات وأمنها:

تُعد إدارة البيانات وأمنها من الركائز الأساسية في استراتيجيات التحول الرقمي بالمؤسسات، حيث تُمكن من تحليل البيانات الكبيرة واستخراج الرؤى القيمة التي تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية. البيانات تشكل أصولاً مهمة تحتاج إلى إدارة فعالة لضمان توفرها، جودتها، وسلامتها. تشمل إدارة البيانات تطوير أنظمة قادرة على جمع البيانات من مصادر متعددة، تنظيمها بطريقة منهجية، وتخزينها بأمان لتسهيل الوصول إليها واستخدامها بفعالية. عمليات مثل التنقيح والتطهير والتحديث المستمر للبيانات ضرورية للحفاظ على دقتها وموثوقيتها، مما يساعد المؤسسات على بناء استراتيجيات تنافسية وفعالة (محمد، ٢٠٢٤).

أمان البيانات يعتبر تحدياً كبيراً في عصر التحول الرقمي، خاصة مع الزيادة في حجم وتعقيد الهجمات السيبرانية. تأمين البيانات يتطلب تطبيق مجموعة شاملة من الإجراءات الأمنية التي تشمل التشفير، إدارة الهويات والوصول، واستخدام بروتوكولات الأمان المتقدمة. كما يجب على المؤسسات أن تضمن الامتثال للمعايير واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بحماية البيانات لتجنب الغرامات والعقوبات. إدارة أمان البيانات تعتبر استثماراً حيوياً يساعد على بناء ثقة العملاء والشركاء التجاريين، ويعزز من صورة المؤسسة في السوق (إبراهيم، ٢٠٢٣).

كما يرى عبدالله (٢٠٢٣) أن إدارة البيانات وأمنها من الركائز الجوهرية في منظومة التحول الرقمي، إذ تعتمد المؤسسات الحديثة على كميات ضخمة من البيانات المتدفقة يومياً، والتي تحتاج إلى تنظيم، تحليل، وتوظيف استراتيجي يدعم عملية اتخاذ القرار. فمع تطور أنظمة الأعمال الرقمية، لم تعد البيانات مجرد

مخرجات للعمل الإداري، بل أصبحت أصلاً استراتيجياً لا غنى عنه لتعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق القيمة المضافة. وتشير العديد من الدراسات إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير بنية قوية لإدارة البيانات تحقق أداءً مؤسسياً أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في البيئة الرقمية، فإن تأمين هذه البيانات يمثل تحدياً كبيراً في ظل التوسع في استخدام الحوسبة السحابية والتكامل بين الأنظمة الرقمية المختلفة، مما يجعلها عرضة للهجمات السيبرانية والتسريبات. لذلك، أصبح من الضروري أن تواكب سياسات الأمن السيبراني تطور البيانات نفسها، من خلال تبني تقنيات متقدمة مثل التشفير، وإدارة الهوية الرقمية، ونظم كشف التسلل. حيث يؤكد (الجهني، ٢٠٢١) على أن الأمن المعلوماتي لا يُعد فقط وظيفة تقنية بل استراتيجية شاملة تتطلب الاندماج بين التكنولوجيا والموارد البشرية لضمان حماية البيانات الحساسة والمحافظة على سرية المعلومات وموثوقيتها. فإن نجاح المؤسسات العامة والخدمية في التحول الرقمي يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدرتها على بناء بنية معلوماتية آمنة ومنظمة. فعملية الرقمنة الشاملة لا تكتمل دون وجود نظام إدارة بيانات ذكي ومتكامل يضمن التكامل بين مختلف قواعد البيانات، ويقلل من التكرار، ويُحسن من جودة المعلومات المتاحة لصناع القرار. أن الاستثمار في إدارة البيانات وأمنها يسهم في رفع مستوى رضا المستفيدين وتحسين جودة الخدمات الرقمية المقدمة، مما يعزز ثقة المجتمع في المؤسسات الحكومية والخاصة ويعكس نضجها الرقمي وقدرتها على تحقيق التحول بكفاءة واستدامة.

كما تعد إدارة البيانات وأمنها من الركائز الحيوية للتحول الرقمي في المؤسسات، خاصة مع تزايد الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية والتطبيقات الذكية في إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات، فمع التحول من النظم الورقية إلى الرقمية، أصبحت البيانات المصدر الأهم في عمليات اتخاذ القرار، والتخطيط الاستراتيجي، وتحسين جودة الخدمات، فإن المؤسسات التي تتبنى سياسات واضحة لإدارة البيانات تتمكن من استغلالها بطريقة فعالة لتعزيز الكفاءة والشفافية، بينما يؤدي الإهمال في هذا الجانب إلى تضارب المعلومات، وفقدان الثقة، وتباطؤ الأداء المؤسسي، ومن الناحية الأمنية، فإن تأمين البيانات الرقمية لم يعد ترفاً بل يمثل ضرورة لحماية المعلومات الحساسة من الهجمات السيبرانية والاختراقات، خصوصاً في القطاعات الحكومية والمالية والتعليمية، أن نقص الوعي الأمني وعدم توفر أنظمة حماية قوية يمثلان عائقين كبيرين أمام نجاح التحول الرقمي، مشددة على أهمية تفعيل البروتوكولات الأمنية، واستخدام تقنيات التشفير، وتدريب العاملين على التعامل الآمن مع البيانات، كما شددت الدراسات على أهمية حوكمة البيانات، والتي تضمن وجود معايير وسياسات موحدة لتنظيم تدفق البيانات وتخزينها واستخدامها داخل المؤسسة، حيث تساهم هذه

الحوكمة في ضمان جودة البيانات، وتقليل المخاطر المرتبطة بها، وتعزيز الامتثال للمعايير المحلية والدولية ، تمثل إدارة البيانات وأمنها بعداً استراتيجياً لا غنى عنه في مسيرة التحول الرقمي، لما لها من دور في دعم اتخاذ القرار، وبناء الثقة، وتحقيق الأمان المعلوماتي والاستدامة المؤسسية(الطيب، ٢٠٢٤).

إلى جانب ذلك، يجب على المؤسسات تبني استراتيجيات متطورة لإدارة البيانات تشمل تحليلات متقدمة واستخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الرؤى التي يمكن استخلاصها من البيانات. استخدام أدوات التعلم الآلي والتحليلات الاستباقية يمكن أن يساعد المؤسسات في التنبؤ بالتوجهات المستقبلية واكتشاف الفرص الجديدة. تطبيق هذه التقنيات يتطلب قاعدة بيانات مُدارة بشكل جيد وآمن، مما يضمن أن القرارات الاستراتيجية مبنية على بيانات دقيقة ومحدثة. في هذا الإطار، تصبح إدارة البيانات وأمنها ليست فقط مجرد تدابير وقائية بل محوراً للابتكار والنمو في المؤسسات الرائدة(الشقاحين، ٢٠٢٤).

٤-الموارد البشرية :

إن الموارد البشرية هي عاملاً أساسياً للتحول الرقمي، ومن أهم المؤشرات التي تدل على مدى جاهزية الدولة له، فعملية نجاح الحكومات في التحول البشري يتم قياسها من خلال قياس مدى التفاعل، والاستخدام من قبل الأطراف الأخرى التي تخدمها الحكومة الإلكترونية، ومهما كانت بنية الحكومات الإلكترونية فإنها نقتد إلى الفائدة إذ لم يتم استخدامها، والاستفادة منها من قبل الأفراد، سواء كان ذلك بالمعاملات الشخصية، أو التي ترتبط بالمعاملات الشخصية، أو بالعمل المهني وإن الفرد المستخدم لهذه البنية يحتاج إلى ثقافة مهارات أساسية لاستخدام التقنيات ويعد هذا العنصر من أهم عناصر النظام، فهو المسؤول عن تشغيل المكونات الأخرى، والسيطرة عليها، إذ يقوم بتحليل البيانات، ووضع البرامج (سعد الدين، ٢٠٢٤).

يُعد التحول الرقمي من الركائز الجوهرية في بناء مؤسسات أكثر كفاءة ومرونة، حيث يمكن المؤسسات من إعادة هندسة عملياتها الداخلية، بما يسهم في رفع الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف، كما أن المؤسسات التي تبنت استراتيجيات التحول الرقمي شهدت تحسناً ملحوظاً في الأداء وسرعة اتخاذ القرار يساهم التحول الرقمي في تعزيز الحوكمة والشفافية داخل المؤسسات من خلال التتبع الرقمي وتوثيق الإجراءات بشكل يحد من الفساد الإداري، كما أن استخدام الأنظمة الرقمية يرفع من مستوى الموثوقية والمساءلة المؤسسية يُمكن التحول الرقمي المؤسسات من تعزيز تجربة العملاء عبر تقديم خدمات ذكية وسريعة تتماشى مع توقعاتهم، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم وولائهم. أن الخدمات الرقمية ساعدت وزارة العدل على رفع كفاءة الخدمات وتحسين تجربة المستفيدين(السواط، ٢٠٢٢).

يدعم التحول الرقمي ممارسات اتخاذ القرار من خلال تفعيل أدوات تحليل البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، ما يعزز من جودة القرارات وسرعة الاستجابة للمتغيرات، أن القرار المبني على البيانات أصبح أكثر دقة وفعالية في ظل المنظومات الرقمية يسهم التحول الرقمي في رفع كفاءة الموارد البشرية من خلال تقنيات التدريب الذكي والمنصات التفاعلية، مما يسهم في بناء كوارر رقمية قادرة على التعامل مع تحديات العصر، وأن التحول الرقمي ساعد في تطوير المهارات المهنية للموظفين يتيح التحول الرقمي إمكانية التوسع في تقديم الخدمات للمواطنين من خلال المنصات الرقمية دون الحاجة للوجود المادي، مما يقلل من الازدحام ويزيد من راحة المستفيد يعزز التحول الرقمي من قدرة البشرية على الابتكار وإنتاج نماذج عمل جديدة تتماشى مع المتغيرات التكنولوجية والسوقية (متولي، ٢٠٢٣).

تخلق البيئة الرقمية فرصاً للريادة والإبداع البشري ويساهم التحول الرقمي في تقوية البنية التحتية للمعلومات من خلال أنظمة إدارة البيانات والحوسبة السحابية، ما يتيح مرونة كبيرة في حفظ واسترجاع المعلومات وتلك الأنظمة عززت من فاعلية إدارة المعرفة داخل المؤسسات ويساعد التحول الرقمي في تقليص الفجوة بين المواطن والمؤسسة من خلال تسهيل الوصول للخدمات وتوفير واجهات تفاعلية للمستفيدين وذلك ساهم في تحسين مستوى رضا المواطنين كما يسهم التحول الرقمي في تعزيز الثقة المؤسسية لدى أصحاب المصلحة من خلال تحسين سرعة وجودة تقديم الخدمات والمؤسسات الرقمية أكثر قدرة على بناء علاقات مستدامة مع جمهورها (المطرف، ٢٠٢٠).

كما يرى محمد (٢٠٢٠) أن الموارد البشرية تلعب دوراً جوهرياً في إنجاح مسيرة التحول الرقمي في المؤسسات، حيث يمثل العنصر البشري المحرك الرئيسي لتبني وتفعيل التقنيات الحديثة داخل بيئة العمل، ويؤكد العديد من الباحثين العرب أن التحول الرقمي لا يمكن أن يُحقق أهدافه دون وجود كوارر بشرية تمتلك المهارات الرقمية والمعرفية التي تؤهلها للتعامل مع الأنظمة المتطورة، فإن تنمية القدرات الرقمية للعاملين، وتوفير التدريب المستمر، يساهمان بشكل مباشر في تهيئة البيئة الداخلية للمؤسسة للتحول الرقمي، ويزيد من كفاءة تطبيقه، أن ضعف التأهيل الرقمي للعاملين يمثل أحد أبرز معوقات التحول الرقمي في المؤسسات العامة، حيث ينعكس ذلك سلباً على قدرة المؤسسة في تشغيل النظم التقنية بفعالية، ويقلل من فرص الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية المتاحة (الدوبي، ٢٠٢٣).

كما يرى محمد (٢٠٢٤) إن الاستثمار في الموارد البشرية، من خلال بناء برامج تدريبية متخصصة، واعتماد نماذج تقييم رقمية للأداء، أصبح من متطلبات البنية التحتية للتحول الرقمي الناجح، كما يتطلب التحول

الرقمي وجود ثقافة تنظيمية تدعم التغيير، وتُشجع على الابتكار والتجريب، وهو ما يستوجب تمكين الموظفين وتحفيزهم على تقبل التكنولوجيا الجديدة، أن وجود قيادة رقمية واعية تسهم في إدارة التغيير وتعزيز الولاء المؤسسي، يساهم في تسهيل عملية التحول، ورفع الروح المعنوية للعاملين، وبالتالي تحقيق التميز المؤسسي وعليه، فإن البعد البشري يمثل حجر الأساس في نجاح التحول الرقمي، حيث لا يمكن لأي بنية تقنية أو نظام رقمي أن يحقق نتائجه المرجوة دون دعم حقيقي وفَعَال من المورد البشري.

ويرى عبد الله (٢٠٢٣) أن الموارد البشرية تشمل الآتي : المستخدم النهائي: وهو المستفيد من مخرجات عملية التحول الرقمي. متخصصي النظم هم الأفراد الذين يقومون بتطوير، وتشغيل نظم المعلومات، والتقنيات، والبرمجيات. محلي النظم هم الأفراد المختصون بدراسة مشاكل العمل، ومتطلبات المعلومات والنظم، ويعملون مع المستخدم في نظم التحول الرقمي. المبرمجون هم أولئك المتخصصون بالمعلومات والبرمجيات. المشغلين هم الأفراد الذين يقومون بإدخال المعلومات، والبيانات إلى الحاسوب، ويعملون على تشغيل النظام.

٥- النهج المتحور حول العملاء :

يمثل النهج المتحور حول العملاء جوهر التحول الرقمي في العديد من المؤسسات، حيث يتطلب تغييراً جذرياً في كيفية تفاعل الشركات مع عملائها. هذا النهج يستلزم تحليل سلوك العملاء وتفضيلاتهم بشكل دقيق لتقديم تجارب مخصصة تلبي احتياجاتهم وتوقعاتهم. التكنولوجيا الرقمية تلعب دوراً حاسماً في هذا السياق، حيث تمكن المؤسسات من جمع البيانات بكفاءة عالية وتحليلها لفهم الاتجاهات والنماذج السلوكية. عن طريق استخدام أدوات مثل التحليلات الكبيرة والذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات تطوير منتجات وخدمات تعكس رغبات العملاء الحقيقية، مما يعزز الولاء ويزيد من فرص النمو (خوصة، ٢٠٢٣).

كما اشارت دراسة الجهني (٢٠٢١) علي تخصيص الخدمات وفق سلوك العملاء يسهم النهج المتحور حول العميل في تقديم خدمات مخصصة بناءً على أنماط سلوك العميل وتفضيلاته الرقمية كما تساعد تقنيات تحليل البيانات على تحديد احتياجاتهم وتقديم حلول تناسبهم شخصياً، مما يعزز جودة الخدمة وتجربة المستخدم من خلال تفاعل سلس عبر القنوات المتعددة كما يتيح التحول الرقمي توافر قنوات متعددة مثل تطبيقات الهاتف، مواقع الويب، والدردشة الحية، مما يوفر تجربة عميل متصلة وسلسة من تحسين زمن الاستجابة والتواصل سواء عبر الرد الآلي أو القوى البشرية المدربة، كما يحقق التحول الرقمي سرعة في التواصل واستجابة فورية لطلبات العملاء.

يفيد التحول الرقمي في بناء تجربة عميل متكاملة من خلال توظيف المنصات الرقمية الذكية. تُحدث هذه التجربة تفاعلاً مستداماً مع العميل، حيث يستطيع الحصول على الخدمات بسرعة وبدقة عبر القنوات الإلكترونية، مما يساهم في رفع مستوى الرضا وتعزيز الولاء وتبني الأنظمة الرقمية أسهم في تحسين تجربة المستخدمين في المؤسسات الحكومية، بقياس ملاحظاتهم الفورية على المنصات الرقمية (نصير، ٢٠٢١).

يتضمن النهج المتحور حول العملاء توفير تجربة سلسلة ومتكاملة عبر جميع نقاط التفاعل بين العميل والمؤسسة. يشمل ذلك كل شيء من مواقع الويب والتطبيقات إلى مراكز الاتصال والمتاجر الفعلية. التحول الرقمي يمكن أن يساهم في تحسين هذه التجربة من خلال تطبيق تقنيات مثل الواقع المعزز والتجارة الإلكترونية المتقدمة، التي تجعل التسوق أكثر تفاعلية وإمتاعاً. التركيز على تجربة العميل يعني أيضاً ضمان استجابة سريعة وفعالة للشكاوى والاستفسارات، مما يساعد على بناء علاقة ثقة ومصداقية مع العملاء (الجبوري، ٢٠٢٤).

وأن النهج المتحور حول العملاء في عصر التحول الرقمي يعني أيضاً الاستفادة من القنوات الرقمية لتعزيز التواصل والتفاعل مع العملاء. وسائل التواصل الاجتماعي، المنتديات الإلكترونية، والمحادثات الآلية هي أمثلة على الأدوات التي يمكن استخدامها للتواصل الفعال وجمع الملاحظات. تسمح هذه القنوات للمؤسسات بالتفاعل مع عملائها بطرق أكثر تخصيصاً وتجاوباً، مما يعزز الإحساس بالانتماء والرضا لدى العملاء (الشقاحين، ٢٠٢٤).

سلاسل إمداد الأدوية

إن فعالية هذه السلاسل لا تتعلق فقط بتوفير الدواء في الوقت والمكان المناسبين، بل تتجاوز ذلك لتشمل الكفاءة التشغيلية، وإدارة المخزون، وضمان الجودة، والاستجابة السريعة للأزمات، وأن التخطيط الدقيق لسلسلة الإمداد يسهم في تقليل الهدر، وتحقيق استدامة المخزون الدوائي في المؤسسات الصحية، إن التحديات التي تواجه سلسلة إمداد الأدوية متعددة، منها ما يتعلق بالبنية التحتية، ومنها ما يرتبط بالتقنيات الرقمية المستخدمة في إدارة تدفق المعلومات والسلع، وتؤكد الباحثة أن ضعف التكامل بين الأطراف الفاعلة في السلسلة، وغياب أنظمة تتبع موحدة، يؤدي إلى تأخير في التوريد وازدواجية في الطلبات. ومن هنا ترى الباحثة أن الحل يكمن في تطوير أنظمة رقمية متكاملة، تربط بين الشركات المصنعة والمستودعات والصيدليات العامة والخاصة، بحيث يتم تبادل المعلومات بشكل لحظي يضمن التنبؤ بالطلب الفعلي وتوزيع الأدوية بكفاءة، كما تلعب الحكومات دوراً محورياً في تنظيم سلاسل الإمداد الدوائي، من خلال التشريعات والسياسات الرقابية التي تضمن توفير الأدوية الأساسية بأسعار عادلة وتمنع الاحتكار. وفي هذا السياق، أوضحت الباحثة أن وجود سياسات حكومية داعمة، مثل تخصيص مخزون استراتيجي وطني وتسهيل الاستثمار في القطاع اللوجستي، يُعد عاملاً رئيسياً في استقرار سلسلة الإمداد، وأن التكامل بين القطاعين العام والخاص يعزز قدرة الدولة على الاستجابة السريعة للأزمات، كما حدث خلال جائحة كورونا، حيث برزت أهمية بناء شراكات فعالة لضمان التدفق المستمر للأدوية، كما أن الكوادر البشرية المتخصصة عاملاً أساسياً في كفاءة إدارة سلاسل الإمداد، وأن نقص الكفاءات في مجال اللوجستيات الدوائية يُضعف من القدرة التشغيلية للمؤسسات الصحية، ويؤدي إلى أخطاء في الطلب أو التوزيع. ولهذا ترى الباحثة أن الاستثمار في تدريب الكوادر، وتطوير المهارات التحليلية والتقنية لديهم، يسهم في تحسين اتخاذ القرار في المراحل المختلفة من السلسلة، من التخزين إلى النقل والتوزيع النهائي، كما أن الابتكار هو المفتاح لتحسين سلاسل الإمداد الدوائي في المستقبل، فاعتماد تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء يمكن أن يحدث تحولاً نوعياً في القدرة على التنبؤ بالطلب، ومراقبة درجات الحرارة أثناء النقل، وضمان الامتثال للمعايير الصحية.

مفهوم سلاسل الإمداد الأدوية :

تشكل سلاسل الإمداد شبكة معقدة من الأنشطة التي تربط بين مختلف الشركات والعمليات بغرض توفير المنتجات أو الخدمات من الموردين إلى العملاء النهائيين. تشمل هذه السلسلة مراحل متعددة مثل التوريد،

الإنتاج، التخزين، والتوزيع، حيث يتم خلالها تحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية ونقلها إلى نقاط البيع. الهدف الرئيسي لإدارة سلاسل الإمداد هو تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف مع الحفاظ على جودة الخدمة، مما يحقق رضا العملاء. الفعالية في سلاسل الإمداد تعتمد بشكل كبير على التكامل والتنسيق بين جميع الأطراف المعنية، من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات وأساليب التحليل المتقدمة لضمان تدفق المعلومات والسلع بكفاءة عبر الشبكة (عمرو، ٢٠٢٣).

كما يري زردانة (٢٠٢٠) ان سلاسل إمداد الأدوية شبكة متكاملة تتضمن مراحل متعددة بدءاً من التصنيع مروراً بالتخزين، النقل، التوزيع، وصولاً إلى المريض، وتهدف إلى ضمان وصول الأدوية في الوقت المناسب وبالشروط الصحية المطلوبة، كما يُعتبر التخطيط الاستراتيجي المؤسسي شرطاً أساسياً لإنشاء نظام فعال لإمداد الأدوية، حيث يحقق التنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة ويقلل من المخاطر المرتبطة بانقطاع الإمداد، ويعتمد ضمان الجودة في السلسلة على اتباع معايير تخزين صارمة تقيس درجة الحرارة والرطوبة، خاصة للأدوية الحساسة، مما يرتبط مباشرة بفعاليتها وسلامة استخدامها، وتساهم الرقمنة في تحسين رصد حركة الأدوية وتقليل نسب الخطأ من خلال أنظمة التتبع الإلكتروني، مما يعزز موثوقية وسلامة سلسلة الإمداد ولتحقيق كفاءة لوجستية، تحتاج المؤسسات للاعتماد على مراكز توزيع استراتيجية قريبة من المستهلك النهائي، ما يُقلل زمن وصول الدواء ويخفض تكاليف النقل

كما يوضح الجدران (٢٠٢٣) انها تمثل تحليل البيانات المتقدمة أداة حيوية لتوقع الطلب المستقبلية على الأدوية، مما يساعد في تجنب الفائض أو النقص باستخدام نماذج الذكاء الاصطناعي، ويتطلب التخزين ناقلات مبردة متخصصة للأدوية الشهيرة بـ"الأدوية الباردة"، مثل اللقاحات، حيث إن الحفاظ على السلسلة الباردة يُعد عاملاً حاسماً للحفاظ على فعالية هذه العلاجات، كما تُعد الحوكمة الجيدة نظاماً مراقباً لتوزيع الأدوية، يشمل التنسيق مع هيئات الرقابة، وإصدار تراخيص الجهات الموردة، مما يضمن الالتزام بالمعايير القانونية والصحية، كما يبرز دور مراجعة الأداء الدوري في قياس فعالية السلسلة من حيث مؤشرات مثل التوصيل في الوقت المناسب ومعدلات الأدوية المنتهية الصلاحية، تُعد الاستدامة البيئية جزءاً مؤثراً في سلاسل الإمداد، من خلال تبني سياسات للحفاظ على الطاقة وتقليل النفايات الصيدلانية وإعادة تدوير العبوات

تُعدُّ المرونة المؤسسية عنصراً أساسياً في تمكين سلاسل إمداد الأدوية من التعامل بفعالية مع الأزمات غير المتوقعة كالجائحات، حيث تتيح تطوير بدائل استراتيجية للتوريد الطارئ وتعديل أساليب النقل لتلبية الطلبات

المتغيرة. كما تلعب الاستراتيجية المالية دورًا محوريًا من خلال تخصيص ميزانيات مستقلة لضمان توفر الأدوية حتى في ظل اضطرابات التوريد أو ارتفاع الأسعار المفاجئ. وإلى جانب ذلك، يُعد التدريب المستمر للعاملين في الإمداد الدوائي ضرورة لا غنى عنها لضمان مهارتهم في تطبيق معايير الحفظ والنقل، خاصة فيما يتعلق بإدارة درجات الحرارة والالتزام بالإجراءات التشغيلية المعتمدة. وفي إطار التعاون المؤسسي، تُسهم الشراكات بين القطاعين العام والخاص في تعزيز كفاءة سلاسل الإمداد، من خلال توظيف الموارد المشتركة وتبادل الخبرات، مما ينعكس إيجابًا على مرونة وفعالية الأنظمة اللوجستية. وتُعزز أنظمة التتبع والتحكم في جودة الخدمات من القدرة التنافسية للقطاع الدوائي، إذ تدفع نحو تحقيق مستويات عالية من التميز والجودة في تقديم الخدمة للمستفيد النهائي (محسب، ٢٠١٧).

يتطلب تعزيز كفاءة سلسلة إمداد الأدوية تحقيق تكامل فعال بين الأنظمة الإلكترونية للصيديات والمستشفيات، بما يتيح تنفيذ عمليات التوريد اللحظي وتقليل فرص حدوث الأخطاء في طلب الأدوية. وتُشكل إدارة المخاطر أحد الأعمدة الأساسية لهذه السلسلة، حيث تعتمد على خطط بديلة مدروسة، مثل تخزين كميات احتياطية من الأدوية الاستراتيجية، بهدف تقادي النقص المفاجئ في الإمدادات. كما تُعد شفافية البيانات وتقارير الأداء من العوامل المحورية لضمان المساءلة، والحد من الاحتكار، والتحكم في ارتفاع الأسعار. ومن جهة أخرى، يُمثل ترسيخ ثقافة الابتكار داخل المؤسسات المعنية عنصراً مهماً في تحسين أداء السلسلة، إذ يساهم في توليد حلول مبتكرة تُقلل من وقت التوريد وتحسن الكفاءة التخزينية. وتكتمل هذه الجهود من خلال دور المتابعة الحكومية الذي يتمثل في سنّ تشريعات تدعم تطوير البنية التحتية، وتمكين قطاع التوزيع المحلي، بما يُعزز من فعالية وأمان شبكة الإمداد الدوائي (مؤمني، ٢٠٢١).

تعد سلاسل الإمداد علم وفن إدارة تدفق المواد والمنتجات حيث تتضمن مجموعة من العمليات المتمثلة في توريد المواد التي تحتاج إليها المنظمة بالكم والنوع والمكان والزمان المناسب، بالإضافة الي نقل هذه البضاعة من مراكز إنتاجها إلى مراكز استهلاكها بطريقة صحيحة وتحافظ على جودة هذه المنتجات، كما تتضمن سلاسل الإمداد عملية تخزين المواد المصنعة بالشكل الصحيح بما يحافظ على سلامة المنتجات، ريثما يتم تسليمها إلى مراكز الاستهلاك التي تقع في مواقع جغرافية مختلفة (Jandoom & sharsiman, 2020).

تعرف سلاسل الإمداد بأنه العملية التي يتم من خلالها إدارة العلاقة مع الموردين والعملاء وما بينهما من مشاركين في تلك السلسلة، وبأنها إدارة حركة نقل وتخزين المواد الخام والسلع المصنعة أي السلع تامة

الصنع والسلع نصف المصنعة والمخزون من نقطة البداية إلى المستهلك وهو الحلقة الأخيرة في هذه السلسلة (Avaloni, 2022).

كما ويعرفها Ghaith (٢٠٢١) بأنها سلسلة إمداد ذات نطاق متكامل من الأنشطة والممارسات التي تبدأ من أنشطة الحصول على المدخلات مروراً بالعمليات الداخلية المسؤولة عن تحويل المدخلات إلى منتجات تامة الصنع وتنتهي بأنشطة إيصال المنتجات أو الخدمات للعميل من خلال شبكات التوزيع وقنوات التسويق.

أما Morsi (٢٠٢١) فيعرف سلاسل الإمداد "بأنها شبكة وحدات الأعمال المستقلة التي تمتد من المورد الأول إلى العميل النهائي تتعاون فيما بينها لتحقيق أهداف مشتركة مما يؤدي لتحقيق منافع لكل أطراف السلسلة" ويعرفها المنصور (٢٠١٩) بأنها "سلسلة التوريد بأنها ديناميكية تدفق المعلومات والمنتجات والأموال بشكل مستمر بين المراحل المختلفة وتشمل جميع شركاء السلسلة بشكل مباشر أو غير مباشر بما يحقق رغبات العملاء". هذا ويعرف سلاسل الإمداد بأنها مجموعة من الأنشطة الاستراتيجية التي تمارسها المنظمة بهدف إدارة المواد الأولية والمنتجات تامة الصنع من لحظة إنتاجها ولغايتها وصولها إلى المستهلك النهائي وذلك بغية تحقيق أهداف المنظمة بطريقة تتسم بالكفاءة والفاعلية وذلك من خلال تقديم المنتجات والخدمات بطريقة تحظى برضا المستهلكين (عمرو، ٢٠٢٣).

تُعرف سلسلة الإمداد الدوائي بأنها شبكة متكاملة تضم الموردين، والمصنّعين، والموزعين، والصيادلة، إلى جانب الجهات التنظيمية، وتهدف جميعها إلى ضمان توفير الأدوية والمستلزمات الطبية بكفاءة وجودة عالية. وتُعد هذه السلسلة من أهم الأنظمة الحيوية في القطاع الصحي، لدورها المحوري في تأمين الأدوية لكافة فئات المجتمع، سواء في الأوضاع الطبيعية أو خلال الأزمات والطوارئ. وتشمل سلسلة الإمداد كافة المراحل، بدءاً من تصنيع الأدوية، مروراً بعمليات التخزين والنقل، وصولاً إلى التوزيع النهائي للمستهلكين. وتعتمد كفاءة هذه السلاسل على مجموعة من العوامل الأساسية، أبرزها التنسيق الفعال بين القطاعين الحكومي والخاص، وجود قاعدة بيانات دقيقة للتنبؤ بالطلب، بالإضافة إلى بنية تحتية لوجستية متطورة. ويُعد مستوى فعالية سلسلة الإمداد مؤشراً مباشراً على مدى كفاءة النظام الصحي، حيث إن أي خلل في أحد عناصرها قد يؤدي إلى نقص حاد في الأدوية، أو ارتفاع أسعارها، أو تراجع جودة الخدمات الصحية المقدمة (نويجي، ٢٠٢٣).

كما عرف السلمي (٢٠٢٣) بأن سلاسل الإمداد منظومة مترابطة تضم جميع الأطراف والعمليات المشاركة في تصميم وإنتاج وتوصيل المنتجات أو الخدمات إلى المستهلك النهائي. وتشمل هذه السلاسل مجموعة من الأنشطة الأساسية مثل التخطيط، والتوريد، والتصنيع، والتوزيع، بالإضافة إلى خدمات ما بعد البيع. وتتكامل هذه الأنشطة ضمن إطار استراتيجي يهدف إلى توفير قيمة مضافة للعميل بأعلى كفاءة ممكنة وأقل تكلفة. وتُعد إدارة المخزون بدقة والتنبؤ بالطلب من الركائز الأساسية التي تضمن تدفق الإمدادات بشكل مستمر دون حدوث نقص أو فائض، خاصة في البيئات التي تتسم بالتقلب والتعقيد. وفي هذا السياق، أصبحت سلاسل الإمداد المستدامة تحظى بأهمية متزايدة، حيث تُعنى بخفض الانبعاثات، وتحسين إدارة النفايات، وضمان بيئة عمل عادلة، مما يسهم في تعزيز سمعة المؤسسة وكسب ثقة أصحاب المصلحة. كما أن التوجه نحو تبني معايير الاستدامة بات يمثل أحد العوامل التنافسية الحاسمة، في ظل تصاعد متطلبات الجهات الرقابية وارتفاع وعي المستهلكين بالقضايا البيئية والاجتماعية (محمد، ٢٠٢١).

وترى الباحثة ان سلاسل الإمداد منظومة استراتيجية متكاملة تجمع بين العلم والفن في إدارة تدفق المواد والمعلومات والموارد المالية عبر شبكة من الأطراف المتفاعلة، تبدأ من الموردين الأوليين وتنتهي عند المستهلك النهائي. ولا تقتصر هذه السلاسل على مجرد عمليات نقل وتخزين، بل تشمل تخطيطاً دقيقاً وتنسيقاً متواصلًا للأنشطة المرتبطة بتوفير المواد الخام، وتحويلها إلى منتجات، وتوزيعها في الوقت والمكان المناسبين وبالجودة المطلوبة، وأن سلاسل الإمداد تتضمن إدارة شاملة لمراحل التوريد والتخزين والتوزيع بطريقة تضمن المحافظة على جودة المنتجات وكفاءتها التشغيلية، أن سلاسل الإمداد تمثل عملية شاملة لإدارة العلاقات مع الموردين والعملاء، بما يتضمن نقل وتخزين المواد الخام والسلع الجاهزة من نقطة المنشأ إلى المستهلك، وهو ما يعزز من دورها كمحرك رئيسي في سلسلة القيمة، كما ان الطبيعة التعاونية والتكاملية لسلاسل الإمداد، حيث تمثل هذه السلاسل شبكة من الأنشطة الممتدة عبر حدود المنظمات، تتيح تحويل المدخلات إلى منتجات نهائية من خلال تكامل العمليات الداخلية وشبكات التوزيع، والتنسيق بين الأطراف المشاركة، وتبادل المعلومات، عاملاً أساسياً لضمان فعالية الأداء وتحقيق الأهداف المشتركة، وأن سلسلة التوريد تمثل تدفقاً ديناميكياً ومتواصلًا للمعلومات والمنتجات والأموال، بما يضمن تلبية رغبات العملاء وتحقيق رضاهم، كما ان البُعد الاستراتيجي لسلاسل الإمداد، باعتبارها أداة فاعلة لتمكين المنظمات من إدارة تدفق الموارد بكفاءة وفعالية، بما يضمن تحقيق أهدافها التشغيلية والتنافسية. ومن هذا المنطلق، فإن مفهوم سلسلة الإمداد الدوائي يمثل أحد التطبيقات الحيوية لهذا النظام في القطاع الصحي، حيث تُعرف

بأنها شبكة من الموردين والمصنعين والموزعين والجهات الرقابية، تهدف إلى تأمين الأدوية والمستلزمات الطبية بجودة عالية وكفاءة تشغيلية متميزة. وتمثل هذه السلسلة أساسًا لضمان استمرارية الرعاية الصحية، خاصة في أوقات الأزمات، كجائحة كورونا، حيث برزت أهمية التكامل بين القطاعين العام والخاص، وضرورة وجود بنية تحتية متقدمة، وقاعدة بيانات دقيقة للتنبؤ بالطلب، ومن هذا المنطلق، تري الباحثة أن سلاسل الإمداد الدوائي تتجاوز كونها مجرد آلية لوجستية، لتصبح مكونًا استراتيجيًا من مكونات الأمن الصحي، حيث يعكس مستوى أدائها مدى كفاءة النظام الصحي وفاعليته، وإن إدارة فعالة لسلاسل الإمداد الدوائي تسهم في تقليل الهدر، وتحسين زمن الاستجابة، وتوفير الأدوية في الوقت والمكان المناسبين، وهو ما يُعد شرطًا أساسيًا لتعزيز جودة الخدمات الصحية وتحقيق العدالة في توزيع الموارد الطبية بين أفراد المجتمع.

أهداف سلاسل الإمداد:

سلاسل الإمداد في المؤسسات تلعب دورًا حيويًا في تحديد نجاح الأعمال التجارية من خلال تحقيق أهداف متعددة تسهم في تعزيز الكفاءة والفعالية عبر مختلف الأقسام وأولى أهداف سلاسل الإمداد هي زيادة الكفاءة التشغيلية وتتضمن هذه الكفاءة تحسين العمليات اللوجستية، تقليل التكاليف، وتسريع دورة التسليم وهذا يعني تبسيط العمليات والاستفادة من التكنولوجيا لتقليل الوقت والموارد اللازمة لنقل المنتجات من الموردين إلى العملاء، مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية وخفض التكاليف التشغيلية (زردانة، ٢٠٢٠).

ويوضح الشاذلي (٢٠٢١) أن سلاسل الإمداد تعمل على تعزيز رضا العملاء هو هدف آخر رئيسي لسلاسل الإمداد. القدرة على توفير المنتجات بجودة عالية وفي الوقت المناسب مباشرة إلى العملاء تؤدي إلى زيادة مستويات رضاهم وولائهم للعلامة التجارية. إدارة سلاسل الإمداد الفعالة تضمن أن المنتجات متوفرة بشكل مستمر وتصل إلى العملاء بدون تأخيرات أو مشاكل في الجودة وفي عالم الأعمال المتغير، تحتاج المؤسسات إلى سلاسل إمداد قادرة على التكيف مع الاضطرابات والتغيرات السريعة في السوق. المرونة في سلاسل الإمداد تعني القدرة على الاستجابة بفعالية للتحديات مثل التقلبات في الطلب، مشكلات الموردين، أو الأزمات الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل استراتيجيات إدارة المخاطر على التقليل من التأثيرات السلبية لهذه التحديات وضمان استمرارية العمليات التجارية.

كما ان الاستدامة أصبحت عنصرًا مهمًا في سلاسل الإمداد الحديثة وتسعي المؤسسات للتقليل من الأثر البيئي لعملياتها وتحسين الشفافية في التعامل مع الموردين واستخدام الموارد بشكل مسؤول ويعد تطبيق

معايير الاستدامة في سلاسل الإمداد يعزز من صورة الشركة في السوق ويدعم الالتزام بالتنظيمات البيئية ومتطلبات العملاء للمنتجات المستدامة (السلمي، ٢٠٢٣).

يرى Namicin (٢٠٢٢) أن هنالك العديد من الأهداف التي يمكن أن تتحقق من الإدارة الجيدة لسلاسل الإمداد ومن أهم هذه الأهداف ما يلي: تعظيم قيمة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة للزبائن، الاستجابة السريعة لحاجات ورغبات المستهلكين بالسرعة الممكنة، المحافظة على تدفق المنتجات إلى المستهلكين بالكم والنوع المناسبين، وكذلك بالجودة المناسبة وفي الوقت المناسب، تخفيض تكاليف النقل والتخزين والتوريد والتسليم، تحسين كفاءة العمليات الإنتاجية، تهدف سلاسل الإمداد إلى تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة، ضمان تدفق المنتجات والخدمات والمواد الأولية التي تحتاج إليها المنظمة بالكم والنوع وفي الوقت المناسب وفي المكان المناسب وبالجودة المناسبة.

كما تهدف سلاسل الامداد الي تحسين الكفاءة وتقليل التكلفة من خلال تحقيق الكفاءة الاقتصادية وتقليل التكاليف المرتبطة بالشراء، والتخزين، والنقل، والإنتاج فإن التنسيق الفعال بين الموردين والمصنعين والموزعين يسهم في زيادة الربحية وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد وتعزيز رضا العملاء والتميز في الخدمة ومن الأهداف الرئيسية لضبط سلسلة الإمداد هو ضمان توصيل المنتجات في الوقت المناسب وبجودة تلبي توقعات العملاء، مما يسهم في تعزيز ولاء العميل وتحقيق ميزة تنافسية قوية فإن الهدف هو خلق تجربة مضمونة تقضي إلى "قيمة متزايدة للعملاء" وإدارة المخزون بكفاءة وتفادي الفوائض أو النقص كما تلعب إدارة المخزون الذكية دوراً محورياً في ضبط التوازن بين العرض والطلب، فالتخزين المفرط يؤدي إلى تكاليف إضافية، في حين أن النقص يؤدي إلى انقطاعات في التوريد إلى أن الهدف هو الحفاظ على "الكمية الصحيحة في الوقت والمكان المناسبين" (الصاعدي، ٢٠٢٤).

كما اوضح عبدالنبي (٢٠٢٣) ان المرونة التنظيمية والاستجابة السريعة للمتغيرات من الركائز الجوهرية في كفاءة سلاسل الإمداد، حيث تشير إلى قدرة السلسلة على التكيف الديناميكي مع التحولات المفاجئة في السوق، مثل تذبذب الطلب أو الانقطاعات المفاجئة في التوريد. ومن خلال هذا التكيف السريع، تستطيع المنظمات الحفاظ على استمرارية العمليات وتفادي الانقطاع في تدفق المنتجات. كما يُعزز ذلك من قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات استباقية بناءً على تحليلات فورية وتوقعات دقيقة، كما يمثل تعزيز التعاون وبناء الشراكات الاستراتيجية بين أطراف سلسلة الإمداد عاملاً حيوياً لرفع كفاءتها ومرونتها. فكلما زاد التناغم والتنسيق بين الموردين والموزعين والمستهلكين، أمكن تحسين تخطيط الطلب، وتفادي الازدواجية

في المهام، وضبط الجداول الزمنية للإنتاج والتوزيع. وبالتالي فإن بناء شبكة تواصل وتعاون فعالة ينعكس بشكل مباشر على مستوى الخدمة والقدرة التنافسية للمؤسسة.

كما اشار مزياني (٢٠٢٤) الي إدارة المخاطر والاستدامة، فهي تمثل هدفًا وقائيًا مهمًا في سلاسل الإمداد الحديثة. تتطلب هذه الإدارة تطوير خطط بديلة مرنة، تشمل تخزين احتياطات استراتيجية، واستخدام أنظمة تنبؤ دقيقة تساعد في مواجهة الأزمات قبل وقوعها. كما تُعزز هذه المنهجية من قدرة السلسلة على الصمود في وجه التقلبات الطارئة، سواء كانت ناتجة عن كوارث طبيعية، أو اختناقات لوجستية، أو أزمات صحية عالمية مثل جائحة كورونا. وفي هذا الإطار، يصبح دمج مبادئ الاستدامة البيئية والاجتماعية داخل سلسلة الإمداد ضرورة لضمان الاستمرارية طويلة الأمد، وتقليل الأثر البيئي، وكسب ثقة أصحاب المصلحة.

يمثل تحسين الجودة والموثوقية أحد الأهداف المحورية في إدارة سلاسل الإمداد، إذ تسعى المؤسسات من خلاله إلى ضبط العمليات التشغيلية بشكل يضمن توافق المنتجات مع المواصفات والمعايير القياسية طوال مراحل سلسلة الإمداد. ويشمل ذلك إجراءات التصنيع، والتعبئة، والتخزين، والنقل، وحتى التوصيل النهائي، بما يُعزز ثقة العملاء ويقلل من نسب المرتجعات أو العيوب. فكلما كانت السلسلة محكمة من حيث الجودة، زادت قدرة المنظمة على الحفاظ على سمعتها وتعزيز قدرتها التنافسية في الأسواق (شعراوي، ٢٠٢١).

وفي ضوء التطورات التقنية المتسارعة، برز دمج التكنولوجيا والتحول الرقمي كهدف استراتيجي لا غنى عنه في تطوير سلاسل الإمداد. يشمل هذا التحول استخدام أنظمة ذكية تتيح تتبع الشحنات بدقة، وتحليل البيانات بشكل لحظي، وتعزيز الشفافية في كل مرحلة من مراحل السلسلة. كما أن الرقمنة تفتح المجال أمام التعاون التشغيلي بين الشركاء والموردين، مما يسهم في تحسين الكفاءة وتقصير زمن التسليم، ويمنح المؤسسة ميزة تنافسية ملموسة في بيئة الأعمال الحديثة (الواكد، ٢٠٢٣).

كما اشار قاسم (٢٠٢١) الي إدارة البيانات ضمن هيكلية مستدامة، حيث أصبحت المؤسسات مطالبة ببناء بنية معلوماتية مرنة تدعم قرارات التوريد والإنتاج والتوزيع بشكل متكامل. هذا التوجه لا يهدف فقط إلى تحسين الأداء التشغيلي، بل يمتد ليشمل أهدافًا بيئية، مثل تقليل الانبعاثات الكربونية، وتحسين استهلاك الطاقة، وتعزيز القدرة على تتبع المنتجات طوال دورة حياتها. بذلك، يصبح التحول الرقمي عنصرًا أساسيًا في تحقيق أهداف الجودة والاستدامة معًا.

وترى الباحثة أن المنظمات التي تدير سلاسل إمدادها بشكل فعال تتمكن من تقليل الفاقد في الوقت والموارد، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للمؤسسة، فالتنسيق المحكم بين موردي المواد الخام والمصنعين والموزعين، يساعد على خفض تكاليف التخزين، وتقليص أوقات الانتظار، وتحقيق وفورات الحجم. والتكامل بين عناصر سلسلة الإمداد يؤدي إلى تقليل التكاليف اللوجستية وتحقيق قيمة مضافة للعميل، ما يسهم في تعزيز ربحية المؤسسة واستدامتها التنافسية في السوق. كذلك، يُعد تحسين رضا العملاء هدفاً جوهرياً لا يقل أهمية عن الكفاءة. فالقدرة على توصيل المنتجات في الوقت المناسب، وبالجودة المتوقعة، تسهم في بناء علاقات ثقة طويلة الأمد مع العملاء. ومن وجهة نظر الباحثة، فإن المرونة في الاستجابة للطلب، والقدرة على التنبؤ بتقلباته، تمثل عناصر مركزية في تقديم خدمة فعالة ومرضية، وأن رضا العملاء يرتبط ارتباطاً مباشراً بفعالية سلسلة الإمداد، من حيث جودة المعلومات وتوقيت التسليم، مما يُحسن من تجربة العميل ويزيد من فرص ولائه للعلامة التجارية، ومن أولويات إدارة سلاسل الإمداد المعاصرة، تعزيز القدرة على مواجهة المخاطر وتحقيق الاستدامة. إذ إن سلاسل الإمداد التي تتمتع بالمرونة، والقادرة على التكيف مع الأزمات مثل الكوارث الطبيعية أو الأوبئة، تُظهر قدرة تنظيمية عالية على البقاء والاستمرارية. وقد أشارت الباحثة إلى أن دمج خطط الطوارئ، وتبني تقنيات التحليل التنبؤي، وتفعيل الشراكات الاستراتيجية، تُعد من الممارسات التي تدعم استدامة سلسلة الإمداد، وتقلل من احتمال الانقطاع في التوريد. ومن ثم، فإن بناء منظومة توريد مرنة يُعد استثماراً استراتيجياً يضمن توازن الأداء بين الكفاءة والمرونة في آن واحد.

اهمية سلاسل الامداد :

تُشكل سلاسل الإمداد دعامة أساسية في تحقيق نجاح المؤسسات وضمان استمراريته، حيث تُعنى بإدارة تدفق المواد والمعلومات والموارد بدءاً من المصدر وحتى وصول المنتج النهائي إلى المستهلك. وتبرز أهميتها في قدرتها على تأمين المنتجات والخدمات بالكمية والجودة المطلوبتين وفي الوقت والمكان المناسبين، مما يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى رضا العملاء وتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة. وذكر شحاتة (٢٠٢٤) تُعتبر سلاسل الإمداد من الأدوات الفعالة في رفع الكفاءة التشغيلية، إذ تسهم في خفض التكاليف المرتبطة بالنقل والتخزين والإنتاج، وتقليل احتمالات حدوث فائض أو نقص في المخزون. وفي ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتعقيد والتقلب، أصبحت سلاسل الإمداد عنصراً استراتيجياً لمجابهة الأزمات والتغيرات المفاجئة في السوق، وهو ما أكدت عليه الدروس المستفادة من جائحة كوفيد-١٩، التي أوضحت أهمية بناء سلاسل إمداد مرنة وقادرة على الاستجابة الفورية للاضطرابات. وتزداد أهميتها في

القطاعات الحيوية كالصحة والغذاء، لكونها تمثل خط الدفاع الأول لتأمين الاحتياجات الأساسية للمجتمع. ومع تطور التكنولوجيا، اكتسبت سلاسل الإمداد بعدًا جديدًا من الذكاء والتكامل، حيث تسهم التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات في تحسين دقة التنبؤ بالطلب وتتبع المنتجات وتقليل المخاطر. لذلك، فإن الاستثمار في تطوير سلاسل إمداد متكاملة وذكية يُعد خيارًا استراتيجيًا لا غنى عنه للمؤسسات الساعية إلى الريادة والابتكار في بيئة أعمال شديدة الديناميكية (زردانة، ٢٠٢٠).

تُشكّل سلاسل الإمداد العمود الفقري لأي مؤسسة، حيث تربط بين التخطيط والإنتاج والتوزيع والتوصيل إلى المستهلك النهائي. فهي تضمن توفير المواد والمنتجات في الوقت والمكان المناسبين، مما يقلل من احتمالات توقف العمليات وفقدان الفرص السوقية. تسعى الإدارة الفعالة لسلاسل الإمداد إلى تقليل الهدر في الموارد والوقت، والحد من مستويات المخزون غير الضروري تسهم سلاسل الإمداد الفعالة في وصول المنتجات إلى العملاء في الوقت المناسب وبجودة عالية، ما يرفع من مستوى رضاهم ويزيد من ولائهم للمؤسسة (الجدران، ٢٠٢٣).

كما يوضح الشاذلي (٢٠٢١) أن الأزمات تسلط الضوء على الأهمية البالغة لامتلاك سلاسل إمداد مرنة قادرة على التكيف مع الظروف غير المتوقعة، كالأوبئة والكوارث الطبيعية. وقد أكدت الدراسات المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩ ضرورة إعداد خطط طوارئ فعالة وتوفير مخزون استراتيجي كافٍ لضمان استمرارية الإمدادات وتقادي الانقطاعات الحرجة. وتُعد إدارة المخاطر أحد أبرز التحديات التي تواجه سلاسل الإمداد، الأمر الذي يجعل من تطوير آليات التنبؤ والاستجابة المبكرة ركيزة أساسية لضمان استقرار السلسلة. ويُساهم تنويع مصادر التوريد وتبني نماذج بديلة في تعزيز قدرة السلسلة على الصمود أمام الاضطرابات المفاجئة. من جانب آخر، يبرز الدور المحوري للتكنولوجيا الحديثة، مثل تحليلات البيانات وإنترنت الأشياء (IoT)، في تحسين كفاءة سلاسل الإمداد من خلال تعزيز الشفافية بين الشركاء، وتقليل نسب الأخطاء، وتعزيز الثقة المتبادلة. كما تُمكن هذه التقنيات من تتبع الشحنات بشكل دقيق في الوقت الفعلي، ما يساهم في بناء منظومة إمداد أكثر موثوقية وفاعلية في مواجهة التحديات المعاصرة.

كما يرى عبدالنبي (٢٠٢٣) أن سلاسل الإمداد من المنصات الحيوية التي يمكن للمؤسسات توظيفها لتعزيز الابتكار المستمر وتحقيق مزايا تنافسية طويلة الأمد. فعندما يتم تطبيق أفضل الممارسات، ومتابعة الأداء بشكل منهجي، والاستفادة من تحليلات البيانات، تصبح سلسلة الإمداد مصدرًا رئيسيًا للتطوير والتحسين المستمر. وتبرز هذه الأهمية بشكل خاص في قطاعات حيوية كالسلاسل الغذائية والصحية، حيث تلعب

دورًا مضاعفًا في دعم الأمن الغذائي وضمان استمرارية تقديم الخدمات الأساسية للمجتمع. وتشير دراسات تناولت قضايا الأمن الغذائي إلى أن الإدارة الفعالة لسلاسل الإمداد تسهم في تحسين جودة المنتجات وتوافرها في الأسواق، مما يدعم جهود التنمية المستدامة خاصة في الدول النامية. وتعتمد كفاءة هذه السلاسل بدرجة كبيرة على مستوى التكامل بين الإدارات المختلفة داخل المؤسسة، والذي يمكن تحقيقه من خلال توظيف الأنظمة الرقمية. ويؤدي الدمج الفعال بين إدارة اللوجستيات والتكنولوجيا إلى تحسين التنسيق بين الشركاء في السلسلة، مما ينعكس في تسريع عمليات التنفيذ وزيادة دقتها وكفاءتها، وهو ما يعزز من أداء المؤسسة ككل في بيئة تنافسية متسارعة التغير.

وترى الباحثة أن أهمية سلاسل الإمداد تعد عنصرًا استراتيجيًا حيويًا في نجاح المنظمات واستدامتها، فهي تتجاوز كونها مجرد عمليات لوجستية إلى كونها نظامًا متكاملًا يدير تدفق المواد، والمعلومات، والموارد المالية بين كافة أطراف العملية الإنتاجية، بدءًا من الموردين وصولاً إلى المستهلك النهائي. وتكمن أهميتها في قدرتها على تحقيق الكفاءة التشغيلية من خلال تقليل التكاليف المرتبطة بالتخزين والنقل والإنتاج، بالإضافة إلى تعزيز المرونة التنظيمية في مواجهة التغيرات المفاجئة في بيئة الأعمال. وتبرز أهمية سلاسل الإمداد بشكل خاص في القطاعات الحيوية مثل الصناعات الدوائية والغذائية، حيث إن أي خلل فيها قد يؤدي إلى أزمات تمس صحة وسلامة الأفراد. من هنا، فإن إدارة سلاسل الإمداد لا تقتصر فقط على تحسين العمليات، بل تشمل أيضًا القدرة على التنبؤ بالمخاطر ووضع خطط للطوارئ، وهو ما يُعد عاملاً حاسماً في الحفاظ على الاستمرارية في ظل الأزمات. كما أن تبني التحول الرقمي وتطبيق تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء في إدارة سلسلة الإمداد بات ضرورياً لتعزيز الشفافية، ودقة التتبع، وتحسين الاستجابة للطلب، مما يسهم في رفع مستوى رضا العملاء وبناء ميزة تنافسية طويلة الأمد. بناءً على ذلك، ترى الباحثة أن الاستثمار في تطوير سلاسل الإمداد يمثل ركيزة أساسية لأي مؤسسة تسعى للتميز المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة.

ابعاد سلاسل الامداد الادوية :

البعد التشغيلي:

يشير البعد التشغيلي إلى الكفاءة والفعالية في إدارة عمليات سلاسل الإمداد، التي تشمل جميع الأنشطة المرتبطة بتوريد الأدوية من المصدر إلى المستهلك النهائي، مثل التخزين، النقل، التوزيع، والتوريد. ويغطي هذا البعد تحسين الجداول الزمنية للمنتجات، تخفيض الأخطاء التشغيلية، تعزيز دقة المخزون، وتقليل

الفاقد والتلف. في سياق سلاسل إمداد الأدوية، يكتسب هذا البعد أهمية خاصة لأن دقة وكفاءة التوريد تساهم بشكل مباشر في تحسين توفر الأدوية وتقليل التأخيرات التي قد تؤثر على المرضى (Bealarn,2020).

كما يُعد البعد التشغيلي أحد المحاور الجوهرية في سلاسل الإمداد، إذ يتمثل في إدارة العمليات اليومية المتعلقة بتدفق السلع والخدمات، من مرحلة الإنتاج إلى التسليم النهائي للمستهلك. ويشمل هذا البعد أنشطة حيوية مثل جدولة الإنتاج، وإدارة المخزون، والتحكم في جودة العمليات، والتنسيق بين الموردين والموزعين. ويؤكد (Jothan,2021) أن كفاءة العمليات التشغيلية هي ما يحدد مدى قدرة سلسلة الإمداد على تحقيق التوازن بين العرض والطلب، وتجنب الفائض أو النقص، وهي عوامل حاسمة لاستدامة الأداء المؤسسي. تلعب أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (ERP) وأنظمة إدارة سلسلة الإمداد (SCM) دوراً محورياً في تحسين البعد التشغيلي، حيث تمكن هذه الأنظمة من تتبع حركة المواد، وجدولة الطلبات، ومراقبة الأداء بشكل لحظي. وتبرز أهمية هذه التقنيات عند التعامل مع بيئة أعمال تتسم بالتعقيد وسرعة التغير، إذ تساعد في تقليص الوقت اللازم للعمليات وتحسين القدرة على الاستجابة للمتغيرات. وفي هذا السياق، تشير دراسة (محمد، ٢٠٢١) إلى أن المؤسسات التي تعتمد على أدوات التحليل التشغيلي الحديثة تتمتع بمرونة أكبر وقدرة أعلى على الابتكار.

من أهم أوجه البعد التشغيلي أيضاً هو تحسين سلسلة القيمة عبر تقليل التكاليف التشغيلية دون المساس بالجودة. ويتحقق ذلك من خلال الاستفادة من أساليب التصنيع الرشيق (Lean Manufacturing) وتحسين تدفقات العمل الداخلية، وهو ما أشار إليه (jandoom,2020) بأنه من أسس التميز التشغيلي في المؤسسات العالمية. ويسهم هذا في تعزيز تنافسية المؤسسات في الأسواق من خلال تقديم قيمة أعلى بتكلفة أقل.

فإن البعد التشغيلي لا يقتصر فقط على إدارة الأنشطة، بل يتعدى ذلك ليشمل تطوير الكفاءات البشرية العاملة في هذا المجال، حيث يُعد تدريب الموظفين على أحدث الممارسات التشغيلية والتكنولوجية من عوامل النجاح في بناء سلسلة إمداد فعّالة. ويرى (Ashton, 2022) أن الكفاءات التشغيلية المؤسسية تمثل الأساس الذي تُبنى عليه استراتيجيات التوسع والنمو في المؤسسات الحديثة.

البعد المالي:

يرتبط البعد المالي بتكلفة العمليات المالية المرتبطة بسلسلة الإمداد، مثل تكلفة شراء الأدوية، تخزينها، شحنها، وأي تكاليف أخرى تتعلق بالعمليات اللوجستية. يشمل أيضًا حساب العوائد على الاستثمار (ROI) نتيجة لتحسين العمليات الرقمية. في سلاسل إمداد الأدوية، يمكن أن تتسبب التكاليف المرتفعة في تأخير في إمداد الأدوية أو تقليل القدرة على توفير الأدوية بأسعار معقولة. ولذلك، يساعد التحول الرقمي في تحسين استراتيجيات الشراء والمخزون، وبالتالي تقليل التكاليف (Namicin, 2022).

يركز البعد المالي في سلاسل الإمداد على التنظيم الفعال لرأس المال العامل، بما يضمن أن المنظمات تمتلك الموارد النقدية الكافية لتغطية التكاليف اليومية مثل المخزون والمشتريات والمدفوعات. فالشركات التي تدير هذه العناصر بشكل محكم تستطيع تحسين سيولة النقد، مما يقلل من الاعتماد على التمويل الخارجي وترشيد تكاليف الفوائد كما أن تحسين دورة تحويل النقد وإدارتها بدقة هو أمر أساسي لرفع الربحية والحفاظ على استقرار مالي على المدى الطويل (kummar,2022) .

من الأهداف الجوهرية للبُعد المالي في إدارة سلسلة الإمداد هو تقليل التكاليف التشغيلية عبر تحسين العمليات المالية المرتبطة بالتوريد والتخزين والتوزيع. تُشير دراسة مؤمني (٢٠٢١) في السياق السعودي إلى أن مشاركة الموردين عبر الشراكات الاستراتيجية، والابتكار اللوجستي، وتكامل الخدمات المنقولة يزيد من الكفاءة المالية للشركات ويعزز أصابع الربح . هذا التكامل المالي-العملي ضخم دور سلاسل الإمداد كمصدر تنافسي حقيقي

تواجه سلاسل الإمداد مخاطر مالية مثل تقلب أسعار المواد الخام، وعدم استقرار الموردين، وتغير قيمة العملات. بناء آليات محددة لإدارة هذه المخاطر، مثل تنويع المصادر، والتحوط بأساليب مالية معتمدة، والاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل المخاطر، يدعم استقرار السلسلة ويقلل احتمالية الخسائر المفاجئ وهذا ينقل السلسلة من إدارة رد الفعل إلى إدارة استباقية متطورة (Ahmahdi, & ٢٠٢٠) Hussam .

ينطوي البُعد المالي أيضاً على إطلاق أدوات تمويل خاصة بسلاسل الإمداد، كالتمويل العكسي وتمويل الموردين من خلال أنظمة رقمية متقدمة. فقد أشارت ويكيبيديا إلى أن التمويل عبر سلسلة الإمداد يقلل الضغط على الموردين ويمنحهم سيولة أسرع؛ بينما تُتيح للجهة الطالبة إدارة التكاليف المالية بشكل أكثر

فعالية . وتُعد هذه الأدوات ضرورية لخلق منظومة متوازنة بين جميع الأطراف المالية في السلسلة (Ashton, 2022) .

البعد الأمني:

البعد الأمني في سلاسل إمداد الأدوية يتعامل مع حماية المنتجات الدوائية من المخاطر المحتملة مثل التلاعب أو السرقة أو التزوير. الأدوية هي منتجات حساسة، ومن المهم ضمان نقلها وتخزينها في بيئات آمنة، مما يعزز سلامة المرضى وجودة الرعاية الصحية. يشمل هذا البعد أيضاً حماية البيانات المتعلقة بالعمليات اللوجستية للأدوية من التهديدات الرقمية مثل الهجمات الإلكترونية أو اختراقات البيانات (Avaloni,2022).

كما يرى Jafri (٢٠٢٢) ان البُعد الأمني يُعد في سلاسل الإمداد حجر الزاوية لضمان سلامة الأصول والعمليات التنظيمية، سواء على المستوى الفيزيائي أو الرقمي. يشمل ذلك حماية الشحنات من السرقة والتخريب والأضرار أثناء النقل أو التخزين، بالإضافة إلى تأمين النظم الرقمية ضد الاختراقات والهجمات السيبرانية. وتشير HPE إلى أن الأمن الفيزيائي والرقمي معاً يشكلان الدرع الدفاعي ضد التهديدات المتزايدة، ويوفران رقابة دقيقة عبر تتبع الشحنات واستخدام أختام مقاومة للتلاعب

مع تزايد الاعتماد على البرمجيات وأنظمة الإدارة الرقمية، أصبحت سلسلة الإمداد عرضة لهجمات عبر موردين أو برامج خارجية، كما حدث في عمليات “SolarWinds” وغيرها. يسلط Ghaith (٢٠٢١) الضوء على ضرورة تركيب فحص أمني في كل مرحلة من مراحل دورة تطوير البرمجيات لضمان عدم إدخال برمجيات ضارة عن طريق الموردين الخارجيين . كما يؤكد على الخسائر الكارثية التي قد تحدث جراء هذه الهجمات، داعية إلى تطبيق سياسات صارمة لدى الموردين.

كما يشير الجدران (٢٠٢٣) علي أهمية أدوات الشفافية والتعاون الدولي في تعزيز أمن سلاسل الإمداد التكنولوجية، ويشير إلى ضرورة مشاركة المعلومات الطوعية حول تهديدات الأمن السيبراني، واستخدام تدابير مشتركة مثل حماية البنية التحتية الحيوية، لبناء بنية أمنية قوية وموثوقة ويؤكد على أهمية التوافق التنظيمي بين جميع الأطراف من موردين إلى جهات لوجستية لتفادي الثغرات الأمنية عبر الحدود التنظيمية والرقابية.

كما يوضح عمرو (٢٠٢٣) الي المعايير الدولية للأمن المؤسسي لضمان مستوى متقدم من الحماية، ظهرت معايير دولية مثل ISO 28000 وC-TPAT ومبادرة أمن الحاويات (CSI). تلك النظم تشدد على إنشاء إدارة أمنية متكاملة تشمل تقييم المخاطر، التوثيق، الرقابة المستمرة، واستخدام التكنولوجيا المتقدمة مثل الحاويات المقاومة للتلاعب والكاميرات الذكية.

يساهم البعد الأمني في تعزيز ثقة الشركاء والعملاء، نظرًا لأن سلسلة الإمداد الآمنة تمثل ضمانًا لاستمرار العمليات دون أزمات. وتؤكد Morsi (٢٠٢١) أن إدارة مخاطر السلسلة، خاصة تلك المتعلقة بالهجمات الرقمية، تمثل عاملاً أساسياً لاستمرار الأعمال، وللحفاظ على سمعة المؤسسة وقيمتها المالية، وعبر تتبع الأنشطة الأمنية وتقييم الثغرات بشكل دوري، يمكن بناء قدرات مؤسسية مرنة بما يكفل الصمود أمام تهديدات متجددة ومتطورة.

البعد البيئي:

البعد البيئي في سلاسل إمداد الأدوية يتعامل مع تأثير العمليات اللوجستية على البيئة. يشمل ذلك تقييم استدامة العمليات مثل تقليل انبعاثات الكربون من النقل أو استخدام أساليب تخزين أقل تلوثًا. مع تزايد الاهتمام بالاستدامة البيئية في العديد من القطاعات، أصبح من الضروري أن تتبنى سلاسل إمداد الأدوية ممارسات تقلل من تأثيرها البيئي، مثل تحسين كفاءة استهلاك الطاقة في المستودعات أو تحسين النقل لتقليل البصمة الكربونية (Wheelen, 2020).

يُعد البعد البيئي أحد أركان الاستدامة الثلاثة في سلاسل الإمداد، إلى جانب البُعدين الاقتصادي والاجتماعي ويعني ذلك أن يكون التعامل مع البيئة واستدامتها جزءًا لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ استراتيجية السلسلة. فذلك يتطلب إعادة التفكير في كيفية اقتناء المواد (المشتريات الخضراء)، واستخدام الطاقات النظيفة، وتخفيض الانبعاثات في كل مرحلة من مراحل الحياة الإنتاجية. وهكذا تتحول البيئة من عنصر ثانوي إلى ركيزة أساسية ضمن سياسات المنظمة الشاملة (الشاذلي، ٢٠٢١).

تتضمن إدارة "سلاسل الإمداد الخضراء" ممارسات بيئية فعالة تبدأ من اقتناء المواد الخام الصديقة للبيئة، مرورًا بتصميم المنتجات بأسلوب يراعي الاستدامة، ونزولاً إلى مراجعة أساليب تخزين وتوزيع المنتجات الأخضر. وأن تطبيق تلك الممارسات يؤدي إلى انخفاض ملحوظ في استهلاك الطاقة والانبعاثات، مع رفع كفاءة الخدمات والأداء المستدام (نويجي، ٢٠٢٣).

ساهم التحول الرقمي في منح سلاسل الإمداد أدوات تكنولوجية متقدمة لتحقيق أهداف الاستدامة، مثل استخدام البيانات الكبيرة والإنترنت للأشياء لمراقبة الانبعاثات وتحسين إدارة النقل والتوزيع هذه التقنيات تسمح برصد انبعاثات الكربون بدقة، وتساعد في اتخاذ إجراءات فورية لتقليل الهدر وتعزيز التتبع البيئي على امتداد السلسلة (السلمي، ٢٠٢٣).

لا يكتمل البعد البيئي دون الالتزام بمعايير عالمية مثل ISO 14001 و ISO 28000، التي تنظم إدارة نظم البيئة وتحسينها باستمرار. ويتطلب التطبيق الفعال لهذه المعايير مراقبة دقيقة للمدخلات والمخرجات البيئية، وتدقيقات داخلية منتظمة، ما يدعم الثقة في الشفافية البيئية بين الشركات ومورديها، ويعزز القدرة التنافسية عبر الاستجابة السريعة للتشريعات والتنظيمات البيئية (Jasmeen, 2021).

المرونة التنظيمية

تشير المرونة التنظيمية إلى قدرة المنظمة على التكيف بسرعة وفعالية مع التغيرات البيئية والمستجدات الداخلية والخارجية، بما يضمن استمرارية الأداء وتحقيق الأهداف في بيئات تتسم بعدم الاستقرار والتعقيد. وتعكس المرونة التنظيمية استعداد المنظمة لتعديل هياكلها، وعملياتها، واستراتيجياتها، بما يتناسب مع التحديات والفرص الناشئة. كما تشمل القدرة على اتخاذ قرارات سريعة، وإعادة توزيع الموارد، وتطوير ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتعلم المستمر. وتُعد المرونة عاملاً حاسماً في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات، خاصة في ظل التحولات الرقمية المتسارعة، والأزمات غير المتوقعة مثل الجوائح أو التقلبات الاقتصادية، إذ تساعدها على البقاء في حالة جاهزية للتعامل مع السيناريوهات المختلفة والتعافي السريع من الصدمات.

مفهوم المرونة التنظيمية :

تُعرّف المرونة التنظيمية بأنها قدرة المؤسسة على التكيف والتفاعل بفعالية مع التغيرات البيئية والداخلية، بما يضمن استمرارية الأعمال وتحقيق مستويات أداء عالية. تُعد هذه القدرة حاسمة في بيئة الأعمال الحديثة التي تتسم بالتعقيد وسرعة التغير، إذ تمكن المنظمات من مواجهة التحديات والأزمات بأسلوب مرن دون تعطيل العمليات الجوهرية. وتكمن قوة المؤسسات المرنة في قدرتها على تعديل استراتيجياتها التشغيلية بسرعة استجابةً للتغيرات في السوق أو الظروف المفاجئة، مما يمنحها ميزة تنافسية مستدامة، لا تقوم المرونة التنظيمية على ردود الفعل اللحظية أو الحلول المؤقتة فقط، بل تعتمد على رؤية استراتيجية طويلة المدى، تتطلب فهماً معمقاً للبيئة المحيطة، وتحليلاً مستمراً للفرص والتهديدات. وتستند هذه القدرة إلى عناصر متعددة تشمل بنية تحتية معلوماتية قوية، قيادة فعالة، ثقافة تنظيمية داعمة، واعتماد واسع على تقنيات المعلومات (سلامة، ٢٠٢٤).

كما يرى ابراهيم (٢٠٢٣) ان المرونة تعتمد على أنظمة معلومات متقدمة تُمكن من جمع البيانات وتحليلها بفعالية، لدعم اتخاذ القرار في الوقت المناسب، تلعب القيادة التنظيمية دوراً محورياً في دعم المرونة، حيث يُعد القادة المرنون عاملاً رئيسياً في تحفيز الموظفين وتسهيل عمليات التغيير، بما يعزز ثقافة الابتكار والتجديد. هؤلاء القادة يتسمون بمهارات تواصل عالية وقدرة على بناء الثقة مع الفرق العاملة، مما يسهل إدارة التغيير ورفع مستوى الجاهزية المؤسسية لمواجهة التحولات المفاجئة. وفي السياق ذاته، تُعد الثقافة التنظيمية المنفتحة، القائمة على المشاركة والتحسين المستمر، من الركائز الأساسية التي تعزز من مرونة

المؤسسة في مواجهة التغيير وتحويله إلى فرص للنمو، من الجوانب المحورية الأخرى للمرونة التنظيمية هو إدارة الموارد البشرية، حيث يمثل العنصر البشري ركيزة أساسية في عمليات التكيف والابتكار.

تعتمد المؤسسات الناجحة على سياسات مرنة في التوظيف والتطوير المهني، تُمكن الموظفين من المشاركة الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسية. كما تُسهم هذه السياسات في زيادة الرضا الوظيفي، وتقوية الانتماء، ورفع القدرة على التكيف مع المتغيرات التنظيمية والتقنية. ويساهم ذلك في تعزيز ثقافة التعلم المستمر والمبادرة، وهي من السمات الجوهرية في المنظمات المرنة، تشمل المرونة التنظيمية قدرة المؤسسة على إعادة هيكلة عملياتها وهياكلها الإدارية بما يتواءم مع متطلبات السوق والتطورات الاستراتيجية، ويقتضي ذلك توافر نظام إداري ديناميكي قادر على الاستجابة للتغيرات دون المساس بجودة الأداء (قحطان، ٢٠٢٤).

يُعد الانتقال إلى الهياكل الشبكية بدلاً من الهياكل التقليدية خطوة مهمة نحو تسريع عمليات اتخاذ القرار وتحسين الاستجابة للتحديات. وفي الوقت ذاته، يُمثل الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة – مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات – عنصراً جوهرياً في بناء مرونة حقيقية، حيث تُمكن هذه الأدوات من التنبؤ بالمخاطر واتخاذ إجراءات استباقية مدروسة، ترتبط المرونة التنظيمية بفعالية إدارة المخاطر، حيث تسهم في تقليص تأثير الأزمات وتعزيز قدرة المؤسسة على التعافي السريع. ولا يمكن تحقيق هذا المستوى من التكيف دون وجود منظومة تقييم ومتابعة متكاملة تقيس مدى جاهزية المؤسسة للتغيير وتحدد نقاط القوة ومجالات التحسين. ومن خلال التقييم الدوري، تستطيع الإدارة توجيه السياسات والإجراءات بما يدعم التحسين المستمر ويعزز من استعداد المؤسسة لمواكبة المستقبل (الطيب، ٢٠٢٤).

كما يعد مفهوم المرونة التنظيمية إحدى الركائز الأساسية في بناء منظمات قادرة على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة. فهي تعني قدرة المؤسسة على الاستجابة السريعة للتحديات والتغيرات دون التأثير على أدائها العام أو فقدان توازنها الداخلي. وقد أوضح زكي (٢٠١٩) أن المرونة التنظيمية تسهم في ضمان استمرارية العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية مهما كانت التحديات البيئية، كما أنها الدرجة التي تتمتع بها المنظمة بقدرات إدارية متنوعة والسرعة التي يمكن بها تفعيلها، لزيادة القدرة على التحكم في الإدارة وتحسين قدرة تحكم المنظمة.

كما أشار الساعدي (٢٠٢١) إلى أن المرونة التنظيمية تُمكن الإدارة من تطوير أدواتها وأساليبها بسرعة وكفاءة، وترتبط المرونة التنظيمية بقدرة المنظمة على التفاعل مع الضغوط الخارجية، واستثمار الفرص

وتحويل التهديدات إلى مكاسب. وتتميز المنظمات المرنة بإمكانية إعادة هيكلة عملياتها وإدارتها وتوزيع المهام فيها بما يتوافق مع مستجدات السوق، وهي قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة دون فقدان الهوية عبر امتلاكها معرفة متى يجب التغيير، ومتى يجب الامتناع عنه، وما الذي يجب تغييره كما هي نظرة ثاقبة لخصائص المنظمة التي تجعل من السهل الوقوف على أي خطر مباشر أو غير مباشر من المحتمل أن يضر بالمنظمة وعملية التصدي له قبل حدوثه، والقدرة على تغيير الاتجاه بسرعة والانحراف بوجود الإجراءات المحددة مسبقاً، أو هي القدرة على عمل شيء مختلف عما هو مخطط له وقدرة المنظمة على التكيف مع متطلبات البيئة المحيطة ذات القدرة والتأثير على تطوير قدرات الإدارة واستيعاب المتغيرات الطارئة، وقدرة المنظمة على إعادة تشكيل هيكلها وأنظمتها وعملياتها بسرعة وكفاءة للتكيف مع الظروف البيئية المتغيرة.

يُعد المورد البشري عاملاً محورياً في تحقيق المرونة التنظيمية، حيث ترتبط قدرة المؤسسة على التكيف بمرونة الموظفين وقدرتهم على تحمل الضغوط وتقديم الحلول. وقد أكد الجبوري (٢٠٢٠) على ضرورة تعزيز ثقافة التغيير بين الموظفين، واعتبارها أداة لدعم السياسات المرنة التي تتبناها الإدارة العليا، وقدرة المنظمة على إعادة تكوين الموارد التنظيمية، وتحسين العمليات التنظيمية، وإعادة تشكيل العلاقات التنظيمية في الأزمات، والتعافي بسرعة من الأزمة، واستثمار الأزمة لتحقيق نمو في الاتجاه المعاكس.

أن المرونة التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على التعامل مع حالات عدم التأكد البيئي، وتوجيه عمليات المنظمة بالصورة التي تمكنها من تعبئة وتطويع مواردها لضمان سرعة التكيف والاستجابة للتغيرات الطارئة، وذلك لمواجهة التقلبات والأحداث المفاجئة وغير المتوقعة التي تواجه المنظمة، والعودة إلى التوازن والمسار الصحيح للمنظمة عند التعرض إلى تلك التقلبات والأزمات، كما تشمل المرونة التنظيمية أبعاداً متعددة منها: المرونة الاستراتيجية، والمرونة التشغيلية، والمرونة الثقافية، والهيكلية، أن هذه الأبعاد تكون في مجموعها قدرة شاملة للمنظمة على التصرف بشكل ديناميكي مع الظروف المتغيرة، بما يدعم اتخاذ القرار الفعّال ويقلل من آثار الصدمات المؤسسية (الحربي، ٢٠٢٢).

وذكرت الدليمي (٢٠٢١) أن أحد أبرز مفاهيم المرونة التنظيمية هو القدرة على إعادة توزيع الموارد وإعادة جدولة الأولويات، بما يتلاءم مع طبيعة الأزمات التي تواجهها المؤسسة، وإن المؤسسات الناجحة خلال الأزمات مثل جائحة كورونا كانت الأكثر مرونة في تخصيص الموارد البشرية والمالية وفق الضرورات العاجلة. وهي تكيف المنظمة على الاستجابة لمختلف التغيرات والتطورات البيئية سواء الداخلية أو الخارجية

فهي تتضمن سرعة الاستجابة الملائمة للحالة أو الظروف السائد، ان المرونة التنظيمية هي المساعدة التي تمكن المنظمات من مواجهة التغيرات البيئية لأنها تجعل المنظمة أكثر استجابة للتغيير.

كما اوضح الشمري (٢٠٢٠) أن الابتكار يُعدُّ بُعدًا تكامليًا للمرونة، وبدونه تصبح السياسات الجامدة عائقًا أمام التكيف، ترتبط المرونة التنظيمية أيضًا بالابتكار والتجديد المستمر في العمليات والنماذج الإدارية. فالمنظمات التي تُشجع على الأفكار الجديدة وتمكّن الموظفين من اتخاذ قرارات جزئية أكثر قدرة على مواجهة الاضطرابات، وان مفهوم المرونة التنظيمية ادخل في الإدارة للحد من الإجراءات البيروقراطية التي أصبحت العائق الرئيس أمام تقدم المنظمات التربوية وبقائها في ظروف العمل المتغيرة، إذ يوجد هناك اتجاهين في نظرية المنظمة مختلفين بخصوص تعريف المرونة التنظيمية، الاتجاه الأول يرى ان مفهوم المرونة التنظيمية وفق صيغة المجهول، والاتجاه الثاني يراه وفق صيغة المعلوم، وهذا يعني ان الاتجاه الأول ينظر إلى المرونة التنظيمية على أنها رد فعل للمواقف المفاجئة بهيئة نمط او شكل معين بدلا من كونها سلسلة موصوفة مسبقا من الخطوات والأنشطة، أما بالنسبة للاتجاه الثاني فإنه تحول من مفهوم المرونة التنظيمية بصيغة المجهول التي تعني القدرة على القفز والعبور بدون سلبيات، إلى مفهوم بصيغة المعلوم التي تعني الجهد المدروس والمقصود لتكون قادرة بشكل أفضل على التأقلم في المواقف والأحداث المفاجئة، مع اتجاه سرعة التغيير والاستجابة المدروسة لمواجهة الأحداث المفاجئة وغير المتوقعة.

من مفهوم المرونة التنظيمية الأهمية بمكان أن تتوفر لدى المنظمة أنظمة معلومات مرنة تتيح التحليل السريع للبيانات والمعلومات من أجل اتخاذ قرارات دقيقة في وقت الأزمات. وقد أشار السلمي (٢٠٢١) إلى أن الاستثمار في التكنولوجيا الداعمة للمرونة ساعد المؤسسات الحكومية السعودية على تقليص آثار الجائحة كما إن وجود قيادة تنظيمية داعمة للتغيير يمثل حجر الزاوية في تحقيق المرونة، حيث تلعب القيادة دورًا محفّزًا على تقبل المبادرات الجديدة وتخفيف مقاومة الموظفين لها. وأن القيادة التشاركية تخلق بيئة تشجع التغيير وتقلل من صدمات التحول التنظيمي تسهم المرونة التنظيمية في بناء ثقافة تنظيمية تركز على التعلم المستمر، من خلال استثمار الخبرات السابقة وتجنب الوقوع في الأخطاء ذاتها، كما أن المؤسسات التي تعتمد على التعلم التنظيمي تتصف بمرونة أعلى في التعامل مع المتغيرات، فإن تعزيز المرونة التنظيمية يتطلب توفر نظام إداري مفتوح وشفاف يتيح مشاركة المعلومات والقرارات مع الموظفين، وهو ما يزيد من فعالية الأداء ويوسع من نطاق التعاون بين الإدارات، وأن التنظيم اللامركزي يعد من العوامل الداعمة لبناء مؤسسات مرنة وقادرة على التأقلم مع البيئة.

تعد المرونة التنظيمية ضرورة استراتيجية في ظل التحولات الرقمية والعولمة، إذ تمكن المؤسسات من تحقيق التوازن بين الاستقرار والتغيير، وأن المؤسسات ذات النماذج التنظيمية المرنة هي الأكثر قدرة على البقاء في الأسواق التنافسية العالمية يُعد الابتكار المؤسسي من أبرز ثمار المرونة التنظيمية، حيث تسمح المرونة بتجريب نماذج جديدة وتحسين الأداء، وأن المنظمات التي تدمج الابتكار في ثقافتها التنظيمية تكون أكثر جاهزية لتبني حلول مبتكرة في مواجهة التحديات لا تقتصر المرونة التنظيمية على المستوى المؤسسي فقط، بل تمتد لتشمل المرونة الفردية لدى العاملين. فالموظفون المرنون هم أكثر قدرة على التعلم وتبني التغيير، وأن برامج التدريب المستمر تسهم في رفع وعي الموظفين وتعزيز مرونتهم في مواجهة متطلبات العمل المتغيرة ترتبط المرونة التنظيمية ارتباطاً وثيقاً بالثقافة المؤسسية، حيث إن ثقافة التعلم والتمكين والشفافية تُمثل أرضية خصبة لنمو هذا المفهوم، وأن المؤسسات التي تتبنى ثقافة تعاونية وتدعم المبادرة الفردية تسهل عملية التكيف مع المستجدات (النجار، ٢٠٢٢).

وترى الباحثة أن المرونة التنظيمية ليست مجرد قدرة على التكيف، بل هي سلوك إداري استباقي يمكن المنظمة من التفاعل بكفاءة مع التغيرات الخارجية والداخلية، ومن هذا المنطلق، فإن المرونة تمثل عامل بقاء ونمو للمؤسسات في ظل الأزمات مثل جائحة كورونا أو الاضطرابات الاقتصادية العالمية، وتُبنى هذه المرونة على عناصر متعددة مثل الاستجابة السريعة، وإعادة هيكلة الموارد، وتعزيز ثقافة التغيير فإن المرونة التنظيمية تمثل مزيجاً من المهارات التنظيمية والثقافة المؤسسية التي تدعم التكيف السريع والتعلم المستمر، فهي ليست نتيجة هيكل تنظيمي مرن فقط، بل تعكس روح المؤسسة وممارساتها اليومية، ولذا فإن المؤسسات بحاجة إلى غرس هذه الثقافة في جميع المستويات، بدءاً من الإدارة العليا وصولاً إلى الموظفين في الصفوف الأولى. كما تؤكد الباحثة أن التحول الرقمي أصبح جزءاً لا يتجزأ من تعزيز المرونة التنظيمية، حيث تُمكن التكنولوجيا المؤسسات من إعادة تصميم عملياتها وخدماتها بما يتلاءم مع متطلبات السوق، وتوفر أدوات التحليل والتنبؤ التي تدعم اتخاذ القرار السريع. لذلك يجب أن يترافق تطبيق التحول الرقمي مع مرونة إدارية واستعداد للتغيير المستمر. وأن المرونة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي العام، حيث تمكن المؤسسات من تحسين الإنتاجية وتقليل الفاقد، عبر عمليات سريعة ومبسطة تتناسب مع حجم التغيرات. كما تساعد المرونة على تحقيق التوازن بين الكفاءة والاستجابة، وهو ما يعتبر مفتاحاً للنجاح في أسواق اليوم المتقلبة. كما تلعب أنظمة المعلومات دوراً حاسماً في تحقيق المرونة التنظيمية، إذ تتيح سرعة الوصول إلى البيانات الدقيقة، ودعم اتخاذ القرار القائم على التحليل الفوري. فإن

المرونة لا تكون فعّالة دون بنية معلوماتية قادرة على دعم الاستجابة في الوقت المناسب كما ترى الباحثة أن المرونة التنظيمية أصبحت ضرورة استراتيجية في مؤسسات اليوم، وليست مجرد خيار. فالتحديات المتكررة مثل الأزمات الاقتصادية والتغيرات السياسية والاضطرابات الصحية أكدت على أهمية امتلاك المنظمات لآليات مرنة تُمكنها من الاستمرار والنمو.

اهمية المرونة التنظيمية:

تتجلى اهمية المرونة التنظيمية من كونها تمكّن من الصمود امام التحديات في الأوقات الصعبة. اذ يتمتع الافراد الذين يتصفون بالمرونة بثلاث خصائص مميزة، فهم يقبلون ببساطة الحقائق القاسية التي تواجههم، ويجدون معنى في الأوقات العصيبة، ولديهم قدرة خارقة على الارتجال تمكنهم من القيام بكل ما في متناولهم ومع تزايد الاهتمام بالمرونة التنظيمية وأهميتها بدأت تظهر الدراسات التي تتناولها وتبحث في تأثيرها على المنظمات والعاملين فيها. اذ تعكس المرونة التنظيمية القدرة على تغيير الاتجاه بسرعة وتؤكد الدراسات والأبحاث على أهمية المرونة داخل المنظمة، فهي تعد مصدراً مهماً للحصول على ميزة تنافسية وهي بمثابة أداة لإدارة حالات التغير السريع والقدرة على تغيير الأوضاع داخل بيئة المنظمة. وتعد المرونة التنظيمية إحدى السمات الضرورية في عملية التخطيط الاستراتيجي وعامل حاسم لتكييف الخطط الإستراتيجية لبيئة تنافسية تتسم بالتغيير المستمر، وعليه يجب على مدراء المنظمة تحديد وتحليل وتقييم المتغيرات بشكل منهجي داخل البيئة التنظيمية واعتبار المرونة قاعدة أساسية في بناء المنظمات (احمد، ٢٠٢١).

كما يرى الطحان (٢٠٢١)، بأن المرونة التنظيمية يمكن اعتبارها مهمة تصميم تنظيمي ومهمة إدارية. اذ تشير مهمة التصميم التنظيمي إلى قدرة المنظمات على الاستجابة في الوقت المناسب للاستجابة للتغيرات الخارجية المفاجئة. ويركز هذا على قابلية التحكم أو قابلية التغيير في المنظمات، والتي تعتمد غالباً على تهيئة الظروف المناسبة التي تعزز المرونة التنظيمية. غالباً ما تتطلب مرونة التصنيع تقنية ذات آلات متعددة الأغراض ومعدات عالمية وذخيرة إنتاج تشغيلي واسعة النطاق. وبالمثل، تتطلب مرونة الابداع فرقاً متعددة الوظائف ومستويات أقل من التسلسل الهرمي والحد الأدنى من لوائح العمليات ويمكن أن تساعد المرونة على البقاء على قيد الحياة، والتعافي حتى من أكثر التجارب قسوة. ومن اجل تنمية المرونة، يمكن القيام بمواجهة الواقع الفعلي، والبحث عن معنى، ومحاولة مستمرة للارتجال في المواقف الصعبة كما تساعد المؤسسات على الاستجابة السريعة للتغيرات المهمة التي تحدث في البيئة الخارجية وتولد الإمكانيات اللازمة لتمكين المؤسسات من البقاء خلال فترة الأزمات كما تساعد المؤسسات على توحيد ودمج الموارد

الداخلية والخارجية بشكل فاعل وبما يؤدي إلى إيجاد قيمة أكبر، والحصول على عوائد استثنائية، وتحقيق مستويات أداء عالية. كما تعمل على تطوير عدد من الخيارات للمؤسسة قبل ظهور الحاجة إليها، وكذلك تطوير قاعدة مهمة من المعلومات لمتابعة البدائل المختلفة، وتساعد المؤسسات على التحول من استراتيجية إلى أخرى، وبأقل تكلفة في الوقت والجهد والأداء، كما تساعد المؤسسات في الاستجابة للتغيرات التي تطرأ على حاجات ورغبات العملاء من خلال عملية التطوير المستمر للخدمات، وبما يضمن تلبية هذه الحاجات والرغبات بشكل أفضل.

تسهم في تعزيز مكانة المؤسسات في السوق، وتحسين مستويات الأداء فيها، وتعزيز الابتكار لديها بما يضمن قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات والتغيرات البيئية المختلفة التي لها تأثير كبير على عناصر كثيرة في المؤسسات وخاصة. تلك التي تعمل في بيئات سريعة التغير التكنولوجي مثل العمليات، والتسويق، والموارد البشرية. فالمرونة التنظيمية تشمل كل المؤسسة كنظام أو هيكل، بما فيها من موارد مثل (التكنولوجيا، والعاملين، والموارد المالية)، وعمليات مثل (المهام، والروتين)، ووظائف إدارية مثل (التخطيط الاستراتيجي، والتنظيم، والتخطيط، والقيادة، والتوجيه). وتتجه دوماً نحو الابتكار والإبداع؛ حيث إنها تتخذ من التغيير منهجاً لها، مما ينعكس على كفاءة إنتاجيتها وجودته، وتساعد على مواجهة التغيرات البيئية المهمة والسريعة بكفاءة وفاعلية وتمكنها من إدارة نشاطاتها في ظل هذه الظروف وتطوير المهارات اللازمة لتنويع ثقافة العمل في المؤسسة إذ تعمل على تعديل الإجراءات واللوائح التنظيمية في المؤسسة وفقاً لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية (بوقابة، ٢٠٢١).

كما يشير قحطان (٢٠٢٤)، إلى أهمية المرونة التنظيمية أنها تعمل على الحفاظ على فعالية المؤسسة من خلال وضع استراتيجيات تتكيف مع تغيرات بيئة العمل لمواجهة الصعوبات المتوقعة والتغلب على جمود عملية التخطيط الذي قد يسبب على المستوى المتوسط أو البعيد أعطالاً للمؤسسة كما تعزز قابلية المؤسسة وقدرتها على الاستجابة للتغيرات الطارئة وتعمل على الحفاظ على فاعلية المؤسسة التعليمية والتكيف مع العمل ومراجعة منظمة للأهداف بحيث تعمل على تقييم أدائها بشكل دوري للسعي إلى تحقيق الأهداف بكل مرونة بعيداً عن التطبيق الحرفي للتعليمات للوصول إلى مخرجات إدارية متميزة.

تزداد أهمية المرونة التنظيمية بازدياد مشاكل التنظيم وتعقدها وبكبر حجم المؤسسة وضخامة عدد أفرادها وتنوع أنشطتها وتشعب علاقاتها، وتعمل جاهدة لتحقيق أهدافها بأقل تكلفة وجهد ووقت وبأقصى كفاءة ممكنة وما ينبع عن ذلك من رفاهية اقتصادية واجتماعية وتتسق أنشطة الهيكل التنظيمي مما يؤدي إلى

زيادة أداء العاملين بفاعلية أكثر ورفع معدلات الميزة التنافسية وتعمل على تحفيز العاملين لتحقيق التفوق على أصعدة الكفاءة والتجديد والاستجابة للمستفيدين وتلبية احتياجاتهم كما تسهم في توضيح التركيب الداخلي للمؤسسة لتعكس طبيعة العلاقة بين الأقسام والمسؤوليات والصلاحيات والأعمال اللازمة لتحقيق الأهداف كما تزود المؤسسة بمزايا تمكنها من التحكم بشكل أفضل في كافة العمليات التي تتم بداخل المدرسة وتسهم في تحسين العلاقات بين العاملين، وتوزيع المهام وفق المهارات والقدرات الشخصية لكل عامل لذلك من الضروري توفير المرونة في عملية اتخاذ القرار وتحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات (الطيب، ٢٠٢٤).

كما يؤكد مرهج (٢٠٢٤) ان المرونة التنظيمية تسهم في دعم الحوافز المادية والمعنوية لمن يستحقها فالمرونة تشكل سياسة تربوية يتم إنتاجها في المؤسسات وذلك للمحافظة على صمود المدرسة ودعمها في تحقيق أهدافها كما تحقيق مزيد من الرضا والانتماء للمؤسسة مما يؤدي دورا كبيرا في بقاء العاملين فيها واستمراريتهم للعمل ويتناسب النظام المرن مع رغبة العاملين في وضوح حقوقهم، تعالج المرونة التنظيمية احتمالية ظهور أو وجوم المخاطرة وتبعاته وحجم تأثيرها على أداء المؤسسة الناجم عن تأثير الأحداث من قضايا تشغيلية كما تقليل حجم الضياع للمورد البشري، فهي توجد علاقات عمل بين العاملين، وترفع الثقة بينهم وبين قياداتهم الإدارية، حيث يتم استغلال تقبلهم للتغيير بشكل ملائم من خلال التوزيع بعدالة للوظائف، وفق التخصص؛ والامتياز والاستحقاقات.

ترتبط المرونة التنظيمية ارتباطاً وثيقاً بالأداء المؤسسي، حيث تعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق نتائج فعالة في ظل الظروف الديناميكية، ووجود علاقة إيجابية بين مستوى المرونة والأداء العام للمؤسسة، حيث تسهم في تحسين العمليات الداخلية والخدمات المقدمة، تُعد المرونة التنظيمية أداة فعالة للتقليل من آثار المخاطر الخارجية، مثل الأزمات الاقتصادية أو الكوارث الطبيعية، وذلك من خلال توفير قدر من الجاهزية والاستعداد السريع وأن المؤسسات المرنة استطاعت استئناف نشاطها في وقت أقصر مقارنة بالمؤسسات التقليدية كما تساعد المرونة التنظيمية في تحسين التواصل الداخلي وتعزيز ثقافة التعاون بين الأقسام المختلفة، مما يسهم في سرعة الاستجابة والتنسيق الفعال أن بيئة العمل المرنة تقلل من التوتر التنظيمي وتزيد من فاعلية التنسيق الوظيفي، تمكن المرونة المؤسسات من تنويع استراتيجياتها في الموارد البشرية، بما يعزز قدرتها على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وإن المرونة في إدارة الموارد البشرية تتيح تعديل السياسات الوظيفية لتلبية احتياجات الموظفين وتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والمهنية تؤدي المرونة

التنظيمية إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي لدى الموظفين، وذلك عبر خلق بيئة مرنة تراعي التحديات الفردية والمؤسسية كما أن المؤسسات المرنة تتميز بمعدلات دوران وظيفي منخفضة ومستوى عالٍ من الالتزام الوظيفي (الخشالي، ٢٠٢٠).

وترى الباحثة ان تحقيق الأداء المؤسسي العالي يعتمد بدرجة كبيرة على مدى توافر عناصر المرونة داخل المنظمة، مثل سرعة الاستجابة والقدرة على تعديل السياسات والإجراءات وأن المرونة التنظيمية تساعد على تقليص مقاومة الموظفين للتغيير، من خلال إشراكهم في عملية التحول وتمكينهم من المساهمة في صنع القرار فإن التكامل بين المرونة التنظيمية والتحول الرقمي يشكل قوة دافعة نحو التحديث الإداري وتبني الابتكار التكنولوجي كما أن التحول الرقمي لا يمكن أن ينجح دون وجود أرضية مرنة على مستوى النظم والسياسات، كما تؤكد الباحثة أن المرونة التنظيمية تُعد منطلقاً أساسياً لتحسين فعالية النظم المعلوماتية والإدارية، مما يعزز من قدرة المؤسسة على جمع المعلومات وتحليلها واتخاذ قرارات فورية وأن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً جوهرياً في دعم المرونة التنظيمية، من خلال تصميم سياسات مرنة تتعلق بالتوظيف والتدريب والحوافز كما أن المرونة التنظيمية ترفع من مستوى الثقة بين الموظفين والإدارة، وتسهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تقوم على الثقة والتعاون وأن المؤسسات التي تطبق مبادئ المرونة تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، كما تعد المرونة التنظيمية أساساً استراتيجياً لا غنى عنه للمؤسسات في القرن الحادي والعشرين، حيث لم تعد بيانات الأعمال مستقرة أو يمكن التنبؤ بها بسهولة. فالمؤسسات المرنة هي وحدها القادرة على الاستجابة السريعة للتغيرات المتلاحقة دون أن تتعرض لانحياز في نظمها أو تراجع في أدائها، وأن المرونة التنظيمية تلعب دوراً محورياً في ضمان الاستدامة المؤسسية، من خلال تعزيز قدرة المؤسسة على إعادة هيكلة عملياتها وهياكلها التنظيمية بما يتوافق مع المستجدات البيئية أن المؤسسات التي تتبنى نماذج مرنة قادرة على البقاء والتوسع في الأسواق التنافسية، كما ترى الباحثة أن المرونة التنظيمية تمثل وسيلة فعالة لتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع داخل المؤسسة، إذ إنها تخلق بيئة تنظيمية داعمة للمبادرات الجديدة وتقبل المخاطر المحسوبة.

أهداف المرونة التنظيمية:

تهدف المرونة التنظيمية إلى تحقيق العديد من الأهداف، ومنها: تسهيل عملية إدارة المهام في المؤسسة وتفعيل مسيرة العمل المتنوع ، الحد من الانحياز والتعصب وإتاحة المزيد من الاستقلالية للعاملين، تقدير مهارات العاملين واحترام قيمهم الخاصة وبذلك تجعلهم يساهمون في إنجاح أداء المؤسسة التي ينتمون إليها،

تحسين أداء العاملين ليصب في مصلحة المؤسسة ويتيح لها تحقيق أهدافها، الحفاظ على فعالية المؤسسة من خلال وضع استراتيجيات تتكيف مع العمل ومواجهة الصعوبات المتوقعة، تيسير وتسيير الأعمال بالشكل الذي يحقق الأهداف المخطط لها، التقليل من وقت الإجراءات والمعاملات دون المساس بجودة الخدمة التي يتم تقديمها، سرعة اختيار الحلول الميسرة واتخاذ القرار، وتنفيذه بأقل، وقت، وجهد، جعل المؤسسة قادرة على التكيف للتغيير والاستجابة بسرعة للمتغيرات المفاجئة، مساعدة المؤسسة على قيادة وتوظيف كل ما هو جديد لتطويرها والتحول من المؤسسة التقليدية إلى المؤسسة المرنة، تطبيق إعادة التغيير وهندسة التغيير في المؤسسة والتي تجعل قيادة المؤسسة قيادة مرنة (الصغير، ٢٠٢٠، محمد، ٢٠٢٠).

كما يرى سلامة (٢٠٢٤)، ان المرونة التنظيمية تهدف إلى تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات المفاجئة في بيئة الأعمال، سواء كانت داخلية أو خارجية أن المؤسسات المرنة قادرة على مواجهة التحديات غير المتوقعة من خلال إعادة ترتيب أولوياتها واستثمار مواردها بكفاءة كما ان أحد الأهداف الرئيسية للمرونة التنظيمية هو تحسين الأداء المؤسسي العام عبر تطوير أساليب العمل ورفع كفاءة العمليات وأن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات مرنة تسجل أداءً أعلى مقارنة بالمؤسسات التقليدية كما تسعى المرونة التنظيمية إلى بناء بيئة داخلية قادرة على استيعاب التغيير واحتواء الأزمات من دون تعطيل مسار العمل وأن استخدام النظم المعلوماتية يعزز هذا الجانب من خلال توفير البيانات في الوقت الفعلي كما تهدف المرونة التنظيمية إلى دعم الابتكار المستدام من خلال خلق مناخ يشجع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة ، وتعد المرونة التنظيمية أداة أساسية لتمكين القيادة من توجيه المؤسسة بفعالية أثناء التحولات.

من أبرز أهداف المرونة التنظيمية الحفاظ على استمرارية العمل في أوقات الأزمات، حيث تمكن المؤسسة من توفير بدائل تشغيلية فورية، وتهدف المرونة التنظيمية إلى دعم اتخاذ القرار في المؤسسات من خلال تعزيز اللامركزية وتقويض الصلاحيات أن ذلك يساهم في تسريع التفاعل مع الأحداث وتخفيف الضغط على المستويات العليا، كما ان المرونة التنظيمية تساهم في بناء قدرات تنافسية للمؤسسات عبر تعزيز سرعة الاستجابة لمتطلبات السوق المتغيرة وأن المؤسسات المرنة أكثر قدرة على تعديل استراتيجياتها وفقاً للظروف كما تهدف المرونة التنظيمية إلى تقليص أثر التقلبات الاقتصادية على المؤسسة من خلال استباق التحديات وتطوير سيناريوهات بديلة، وأن المؤسسات القادرة على التكيف تواجه تقلبات السوق بمرونة وفعالية كما

تتيح المرونة التنظيمية خلق بيئة عمل جاذبة تعزز من ولاء الموظفين واستبقائهم، حيث تتجلى المرونة في أساليب العمل وتقدير الجهود الفردية (ابراهيم، ٢٠٢٣).

تهدف المرونة التنظيمية إلى تقوية شبكات التعاون الداخلي والخارجي، مما يعزز تبادل المعرفة والخبرات وأن المرونة تدعم الشراكات الاستراتيجية الفعالة في أوقات الأزمات كما تهدف إلى تعزيز الاستدامة المؤسسية على المدى البعيد من خلال اعتماد استراتيجيات وقائية استباقية، كما ان أهمية المرونة في تعزيز بقاء المؤسسة في ظل الكوارث والطوارئ تعزز المرونة التنظيمية من قدرة المؤسسة على إعادة توزيع الموارد بسرعة عند الحاجة، مما يقلل من الفاقد ويعزز الكفاءة، كما تدعم المرونة تطوير الثقافة التنظيمية الإيجابية التي تشجع على التغيير والانفتاح، وأن بيئة العمل المرنة تشجع الموظفين على التفاعل البناء والتجريب الآمن، كما تسهم المرونة في تحسين التواصل المؤسسي من خلال تطوير قنوات اتصال فعالة تعزز من تدفق المعلومات، وأهمية هذا البعد في تيسير اتخاذ القرار خلال الطوارئ كما تساهم المرونة في تقليل مقاومة التغيير بين الموظفين من خلال إشراكهم في عمليات التحول المؤسسي، كما تهدف إلى دعم استشراف المستقبل والتخطيط للمجهول من خلال بناء سيناريوهات متعددة للخطط الاستراتيجية، وأن ذلك ضروري لمواكبة تسارع التغيير الرقمي كما تدعم المرونة تطوير أنظمة العمل الهجينة والمرنة التي تسمح بالتكيف مع ظروف العمل المتغيرة، وتسعى المؤسسات من خلال المرونة التنظيمية إلى تحسين قدرتها على إدارة الموارد البشرية في ظروف عدم الاستقرار، كما تساعد المرونة على مواءمة استراتيجيات المؤسسة مع احتياجات أصحاب المصلحة المتغيرة، وتمثل أهمية مراعاة توقعات البيئة الخارجية عند تصميم النماذج المرنة (الجبوري، ٢٠٢٠).

وترى الباحثة ان المرونة التنظيمية تُسهم في تسهيل التحول الرقمي للمؤسسات من خلال قدرتها على التكيف مع التغيرات التكنولوجية، واعتماد تقنيات حديثة بشكل تدريجي ومنهجي يدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة كما تهدف المرونة التنظيمية إلى توفير بيئة عمل تتسم بالتحفيز والدعم، وهو ما يعزز من ولاء الموظفين ورضاهم، ويساعد في تقليل معدلات الدوران الوظيفي وتحقيق استقرار في الموارد البشرية كما تهدف المؤسسات إلى استخدام المرونة كوسيلة لتقليص الفاقد وزيادة الإنتاجية من خلال ضبط العمليات التشغيلية، وتقليل الزمن والتكلفة اللازمة لتنفيذ المهام، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الكفاءة الكلية للمؤسسة من منظور الباحثة، فإن من أهم أهداف المرونة التنظيمية تحسين التواصل الداخلي في المؤسسة، بما يضمن انسيابية تدفق المعلومات وسرعة إيصالها لأصحاب القرار، وهو ما يدعم القدرة على

الاستجابة الفورية للمشكلات التشغيلية والمرونة التنظيمية تمكّن المنظمات من دمج الابتكار ضمن عملياتها اليومية، من خلال تحفيز العاملين على تقديم أفكار جديدة وتبنيها. ويُعد ذلك هدفًا مهمًا في دعم التنافسية وضمان الاستدامة في بيئات ديناميكية كما تهدف المرونة التنظيمية إلى خلق بيئة تشاركية تعزز من سرعة اتخاذ القرار وتوزيع المسؤوليات بشكل مرّن بين مختلف مستويات الإدارة. فالتفويض واللامركزية من الركائز التي تساعد في تحقيق التكيف السريع مع الأزمات والفرص كما تسعى المؤسسات المرنة إلى تقليص مستويات المخاطر من خلال التحول المبكر ووضع استراتيجيات بديلة وقابلة للتنفيذ عند حدوث الأزمات، وهذا الهدف يعزز من استقرار المؤسسة على المدى الطويل ويقلل من آثار التهديدات الخارجية ومن بين الأهداف الرئيسة للمرونة التنظيمية من وجهة نظر الباحثة، تمكين المؤسسات من إعادة هيكلة مواردها البشرية والمالية والإدارية بطرق مبتكرة تتناسب مع متطلبات الواقع الجديد، ويعني ذلك استخدام مرّن للموارد دون الهدر وتحقيق أعلى عائد ممكن كما تهدف المرونة التنظيمية إلى بناء ثقافة مؤسسية مرنة قادرة على التفاعل مع المستجدات وتغيير السياسات والإجراءات عند الحاجة، دون التأثير السلبي على الأداء العام، وإن هذه الثقافة تسهم في تعزيز الابتكار وتحسين أساليب العمل بصورة مستدامة.

أبعاد المرونة التنظيمية:

تتعدد أبعاد المرونة التنظيمية والتي تساعد المؤسسات على مواكبة التغيرات البيئية والانسجام معها بالسرعة الممكنة ومنها المرونة الهيكلية وتشير إلى مجموعة تغيرات تظهر عند حصول المؤسسة على مواردها، قد تكون اقتصادية أو تقنية أو متعلقة بالخيار الاستراتيجي، لتجعلها مرنة وبعيدة عن الجمود، والمرونة الاستراتيجية: وتشير إلى قدرة المؤسسة على التنقل بين البدائل الاستراتيجية لكي تتمكن من الرد على التغيرات البيئية، ومرونة العمليات، وتشير إلى واقع مرونة أنشطة المؤسسات وسرعة استجابتها للتحول السريع والمستمر للمبادرات الإبداعية لمواجهة التغيرات التي تدور حولها (الساعدي، ٢٠٢١).

وهناك من حدد أبعادها في بعد النوعية ويشمل المرونة المادية والتي تشير إلى المقدرة على التعامل مع الاختلافات في المواد المشتراة، ومرونة المخرجات التي تبين المقدرة على عمل منتجات بنوعيات مختلفة، والمخرج: وتشمل مرونة المنتج الجيد والتي تشير إلى المقدرة على تقديم منتجات جديدة بشكل سريع وبكلفة منخفضة بشكل نسبي، ومرونة التعديل أي المقدرة على تعديل المنتجات الحالية، الخدمة: وتشمل مرونة التسليم التي تشير إلى المقدرة على تغيير محتوى الطلبية أو تاريخ التسليم، ومرونة الحجم أي المقدرة على تغيير كمية الإنتاج الكلي، ومرونة المزيج، والتي تبين المقدرة على تعديل جودة المخرجات في فترة معينة

من الوقت مع إضافة تكاليف محدودة، الكلفة: وتشمل مرونة العامل أي المقدرة على تغيير مزيج المواد، والجهد، ورأس المال المستخدم (الجبوري، ٢٠٢٠).

كما يوجد أبعاد أخرى للمرونة التنظيمية، وهي: بعد السرعة ويشير إلى المقدرة على الاستجابة السريعة. للاحتياجات، وبعد الاتساق ويشير إلى القدرة على إنتاج منتج معين يلبي توقعات العملاء بنجاح، وبعد البصيرة، ويشير القدرة على التنبؤ والاستجابة لاحتياجات ورغبات العملاء، وبعد الخفة ويشير القدرة على التكيف الفوري للعديد من بيئات العمل المختلفة، وبعد الإبداعية ويشير إلى القدرة على ولید أفكار إبداعية جديدة لجميع العناصر الموجودة من أجل استحداث مصادر جديدة ذات قيمة (الحربي، ٢٠٢٢)

ومن أبعادها أيضا التوافق: وهو مدى التوافق بين قيم العاملين وقيم المؤسسة، والتنفيذ: تحقيق أو إجراء عملي لفكرة أو خطة أو نموذج أو سياسة، وترتيب الأولويات: وهي تلك المهارة التي يتم عن طريقها وضع الأشياء أو الأمور في ترتيب معين حسب أهميتها، الأدوار والمسؤوليات: تعتبر الأدوار ومواءمتها من أهم الأنشطة التي يمكن أن يقوم بها الشخص لتحقيق أهدافه التنظيمية، والتفاعل والتآزر: هو عملية التعاون وتبادل المعرفة والخبرات في المؤسسة، والقدرات القيادية: هي مجموعة من الإجراءات والقرارات والتصرفات الصائبة التي يتخذها القائد، وتنطلق من موهبة وخبرة احتسبها من خلال الممارسة العملية (الدلمي، ٢٠٢١)

ومن أبعاد المرونة التنظيمية التي حددها الشمري (٢٠٢٠) هي بعد المرونة الاستراتيجية: وتتبع من تلك القدرات التي توفر مجموعة متنوعة من الخيارات الاستراتيجية التي يمكن تنفيذها بسرعة عالية تسببا مثل مرونة القدرات التي تمكن الإدارة من تغير طبيعة الأنشطة وترتبط بأهداف المؤسسة أو البيئة وتتضمن استراتيجيات التغيير والتكتيكات للتكيف مع التغير السريع بالأسواق، وبعد المرونة التشغيلية ويشير إلى توفر الاستجابة السريعة للتغيرات والهدف منها تحقيق أقصى قدر من الكفاءة وتقليل المخاطر في السوق المتقلبة وتشير إلى الأجهزة والآلات والمعدات.. والبرمجيات المعروفة المستخدمة في تحويل المتخللات إلى مخرجات، وبعد المرونة التكتيكية ويشير إلى تدعيم التكيف في الهيكل التنظيمي وعمليات اتخاذ القرارات والاتصال المناسب مع الظروف المتغيرة بطريقة مطورة. ويمكن تناول ستة ابعاد بشيء من التفصيل على النحو التالي :

المرونة الرأسمالية:

وهي قدرة المنظمة على العمل بشكل طبيعي وإعادة الرسملة في مواجهة المخاطر أثناء الأزمات. وهذا النوع من المرونة يسمح للمنظمات الرفع من الأجور والحوافز بما يتلاءم مع الظروف الاقتصادية، وغالباً ما تتطابق هذه المرونة مع نظم الأجور والتعويضات التي تسهل المرونة التشغيلية غالباً ما تؤدي إلى منافع ضريبية أو توفير قصير الامد في التكاليف (ابراهيم، ٢٠٢٣).

تساعد المرونة الرأسمالية المؤسسات على إعادة توزيع الموارد بسرعة بين الإدارات والوظائف وفقاً للتغير في متطلبات السوق أو مستوى الأداء، وهو ما يعزز من الكفاءة التشغيلية وهذا النوع من التكيف كما يدعم المؤسسات في بيئات الأعمال الديناميكية ومن مظاهر المرونة الرأسمالية كذلك القدرة على التفاعل مع السياسات المالية الحكومية، كالحوافز أو الإعفاءات، واستغلالها بالشكل الأمثل لخدمة أهداف المؤسسة كما تتيح المرونة الرأسمالية إمكانية توجيه الإنفاق المؤسسي نحو تطوير الكوادر البشرية أو تحديث البنية التحتية وفقاً لأولويات المرحلة، مما يدعم قدرة المؤسسة على التحول والتكيف من خلال تبني استراتيجيات مرنة في تخصيص الموارد، يمكن للمؤسسة دعم مشروعات الابتكار أو الدخول في شراكات استراتيجية بشكل أسرع أن المرونة في قرارات التمويل تُسهم في تعزيز الريادة والتميز المؤسسي تُعد المرونة الرأسمالية ضرورية في بيئة الأعمال التي تتسم بعدم اليقين، حيث تساعد المؤسسة على اتخاذ قرارات استثمارية مدروسة، مثل تنويع مصادر الدخل وتوزيع المخاطر هذه النقطة بالتركيز على أهمية التخطيط المالي المرن في أوقات الأزمات (السلمي، ٢٠٢١).

كما يوضح سلامة (٢٠٢٤) ان المرونة الرأسمالية تعني كذلك قدرة المؤسسة على التخلي عن الأصول غير المنتجة أو الاستثمار في التقنيات الحديثة دون تعطيل التوازن المالي ن هذه القدرة تُسهم في تجديد دورة حياة الأصول وتحقيق القيمة المضافة تساعد المرونة الرأسمالية في تعزيز القدرة التفاوضية للمؤسسة، لا سيما عند التعامل مع الموردين أو الشركاء الماليين، حيث يمنحها ذلك مرونة في إعادة هيكلة الالتزامات المالية أو الاستثمار في مشروعات جديدة عند الحاجة تُعد المرونة الرأسمالية إحدى الركائز الرئيسة في دعم استدامة المؤسسات، حيث تسمح بتعديل الأولويات الاستثمارية وتوظيف رأس المال وفقاً لمستجدات السوق أن هذه المرونة تُعزز من استمرارية النمو المؤسسي في ظل الأزمات الاقتصادية تساهم المرونة الرأسمالية في تمكين المؤسسات من تحسين كفاءة استخدام الموارد وتعظيم العائد على الاستثمار أن المؤسسات التي تتمتع بمرونة في قراراتها المالية قادرة على مواجهة الضغوط الاقتصادية بشكل أفضل،

من خلال تقليل التكاليف التشغيلية وتوجيه الإنفاق نحو الأنشطة ذات القيمة الأعلى تشير المرونة الرأسمالية إلى قدرة المؤسسة على إعادة توزيع واستخدام الموارد المالية والبشرية والمادية بشكل مرن وسريع، بما يتلاءم مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية فإن المؤسسات التي تتمتع بمرونة رأسمالية تستطيع تحويل أصولها وتعديل استثماراتها بما يحقق استجابة فعالة لمتطلبات السوق

المرونة الاستراتيجية:

وهي قدرة المنظمات على الحفاظ على الاتساق الاستراتيجي بمرور الوقت، مما يساعدها على تحديد العيوب والقضاء عليها والقدرة على اختيار نموذج النمو المناسب، فيما يبين بعض الباحثين ان هذا النوع من المرونة يستخدم للتعامل مع البيئات المضطربة وشديدة التنافسية وتهتم المرونة الاستراتيجية بالتخيل والتصور المستقبلي ودعم الآخرين نحو إيجاد التغيير الاستراتيجي الضروري المطلوب في المؤسسة، وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات المؤسسية الموضوعة ووفقا للمعايير المتفق عليها، وهناك علاقة إيجابية وتبادلية بين تبني القيادة الاستراتيجية وتنفيذ أعمال المؤسسة وأهدافها، وبناء ثقافة تنظيمية فعالة تتميز بالمرونة والقدرة على مواجهة التغيير وإدارته لتحقيق أهداف المؤسسة، وتحقيق واستدامه الجودة الشاملة في المؤسسة ومشاركة الجميع في المساهمة في تقدمها (الطحان، ٢٠٢١).

تشمل المرونة الاستراتيجية عدة أشكال، ومنها الساعات المرنة وهو أحد أشكال العمل المرن؛ حيث تتاح الفرص لاختيار وقت لابتداء العمل ووقت لانتهاء العمل للقائم أو المكلف به وفق ظروفه على أن تكون عدد الساعات التي يمارس فيها العمل من الوقت الرسمي لأداء العمل اليومي، ويمكن أن يتغير عدد الساعات ووقت ابتدائها ونهايتها بالاتفاق بين الإدارة ومن سيقوم بأدائه؛ ومرونة في مكان أداء العمل باستخدام تقنية الاتصالات (العمل عن بعد) هذا النوع من العمل يتصف بمرونة مكان أدائه، ويعطى ا لفرصة للعمل من المنزل أو من أي مكان آخر أو لعدد غير منتظم من أيام الأسبوع، والمرونة في مسيرة العمل للفرد تسمح بأخذ إجازات من العمل لأسباب شخصية أو عائلية دون توقيع غرامات أو أضرار تمس بمسيرته في العمل (احمد، ٢٠٢١).

كما تعمل المرونة الاستراتيجية على إشراك كافة العاملين بها في شبكة داخلية تجمع خبراتهم لبحث المشكلات، والعمل على حلها، من خلال أساليب متميزة تقابل بها احتياجات البيئات المتغيرة التي تعمل فيها من خلال العمل كفرق عمل وليس أفراد، توفير فرص التعلم المستمر، واستخدامه في تحقيق الأهداف، وريط أداء العامل بأداء المؤسسة، وتشجيع البحث والحوار والمشاركة والإبداع، كمصدر للطاقة والقدرات

والتجديد، والتفاعل مع البيئة، ورغبة كل فرد في المشاركة المعرفية مع الآخرين واعتناق فكر المؤسسات، والتعلم الجماعي من خلال الفريق، واتحاد الرؤى، وتفترض تفوق وتميز الأفراد العاملين، فيما يتعلمه الفرد ينعكس على الجماعة ثم على المستوى الكلي للمؤسسة وتشكيل بيئات الممارسات الإشرافية في المدارس؛ ويتم ذلك من خلال التخطيط والإعداد للرفع من مستوى أداء المعلمين، مما يسهم في الزيادة من فاعلية وكفاءة عمليتي التعليم والتعلم؛ وأنه من الضروري أن يتكيف القائد في ممارساته مع التغيرات الاجتماعية والاحتياجات المتنوعة للمدارس؛ وذلك بدوره يتطلب قدرة القائد التربوي على بناء أطر التعاون مع جميع الأطراف ذات الصلة وإيجاد الوقت الكاف له (عبدالله، ٢٠٢٠).

كما يرى النجار (٢٠٢٢) ان المرونة الاستراتيجية تعني المقدرة الاستراتيجية على تعديل أو إعادة هيكلة المؤسسة واستراتيجياتها بشكل ديناميكي في البيئة التي تعمل فيها من خلال التعديل والتكيف والمبادرة المستمرة والتمسك بالرؤية الاستراتيجية كما تسهم في إبقاء المؤسسة في حالة من التنافسية وتعزيز عملية التعلم التنظيمي المستمر لم يعد كافيا أن يتعلم فرد واحد في المؤسسة إذ لم يعد ممكنا حل المشكلة من القمة وإجبار الجميع على إتباع أوامر القيادة الاستراتيجية العليا، فالمؤسسات التي ستتفوق في المستقبل هي المؤسسات التي تكتشف كيف تستغل التزام عاملها وطاقتها للتعلم على كافة المستويات، واستثمار القدرات والمواهب التنافسية والحفاظ عليها وهي تشير إلى الموارد والإمكانات وكنا المهارات الوظيفية، وتطوير رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ويشمل معارف ومهارات قوة، لعمل داخل المؤسسة وخارجها.

المرونة التشغيلية:

يمثل المورد البشري أهم الموارد في المؤسسات المعاصرة، فهو أساس تكوين رأس المال المعرفي الذي يعطي القدرة الحقيقية للأعمال في المنافسة وتحقيق النجاح، ويمثل القدرة العقلية التي تمتلكها المؤسسات والتي لا تقلد بسهولة من الآخرين، وتتسم بالندرة ويعطي قيمة حقيقية ويستفاد منه ضمن الصيغ التنظيمية التي تعتمد عليها المؤسسة، وأن رأس المال المعرفي يتجسد بامتلاك المؤسسة نخبة متميزة من العاملين على المستويات كافة، وهذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن مع مختلف المواقف وأن المؤسسة تمتلك موارد مادية وموارد معرفية وأن هذه الأخيرة ذات أهمية قصوى لكونها تتمثل بثقافة المؤسسة والمعرفة التكنولوجية والعلامات التجارية وبراءات الاختراع والمعارف العملية التي يتقاسمها العاملون، وكذلك التعليم المتراكم

والخبرة، وأن بناء راس المال المعرفي وتشكيله في المؤسسة هو ناتج عمليات متتابعة ومعقدة وتحتاج إلى استثمارات في التدريب والتطوير وعلى فترات زمنية طويلة (بوقاية، ٢٠٢١).

كما وضع الطيب (٢٠٢٤) أن العمل على وضع أولويات واضحة للاستراتيجية، وإيجاد الظروف المناسبة لفاعلية الآخرين، وجعل الاستراتيجية عملية تعلم، والتصرف بشكل حاسم وحازم في مواجهة حالة الغموض وعدم اليقين، والتصرف عن طريق أخذ المصالح القصيرة المدى والبعيدة المدى بعين الاعتبار، والشجاعة والثقة بالقناعات الاستراتيجية والتوافق المستمر مع التوجه الاستراتيجي في الأعمال كوظيفة من الوظائف الاستراتيجية، ونماذج وطرائق مبتكرة لإيجاد القيمة والمقدرة على مواجهة التغيرات في بيئة الأعمال من خلال تصميم نظام استراتيجي ذو مرونة عالية للمؤسسة من أجل الاستجابة السريعة وعدم التعرض للمخاطر، ومقدرة القادة الأكاديميين على دعم وقيادة التغيير المفاجئ والاستفادة من الفرص المتاحة في البيئة التعليمية المتغيرة.

تعد المرونة التشغيلية عاملاً حاسماً في دعم ثقافة التحسين المستمر داخل المؤسسات، حيث تتيح مراجعة مستمرة للعمليات وتطويرها بما ينسجم مع متطلبات الجودة والتميز المؤسسي، وتعزز المرونة التشغيلية من قدرة المؤسسة على خفض التكاليف من خلال تحسين استغلال الموارد وتقليل الأنشطة غير ذات القيمة المضافة، كما وقد وضع الساعدي (٢٠٢١) كيف تمكن هذه المرونة من إعادة توزيع العمل بكفاءة في ظل التحول الرقمي كما تشمل المرونة التشغيلية القدرة على تكييف القوى العاملة بما يتناسب مع طبيعة المهام الجديدة، مما يسهم في زيادة إنتاجية الموظفين وتحقيق المرونة في الجداول التشغيلية، وإن أهمية هذا البعد في تحقيق التكامل بين الموارد البشرية والعمليات التشغيلية تتيح المرونة التشغيلية للمؤسسة الفرصة لتجربة حلول تشغيلية جديدة أو تبني تقنيات رقمية متطورة دون التأثير السلبي على سير العمل، وأن هذه القدرة تدعم الابتكار التنظيمي وتفتح المجال أمام التطوير المستمر ترتبط المرونة التشغيلية بقدرة المؤسسة على تحسين تدفق المعلومات بين الوحدات الإدارية، مما يسهم في تسريع اتخاذ القرار وتقصير زمن الاستجابة للتغيرات.

كما يوضح الحربي (٢٠٢٢) أن اعتماد سياسات تخطيط التعاقب القيادي التي تضع إطار عمل واضح لتحديد وتقييم الكفاءات البشرية، والقيادات المحتملة لتولي المناصب القيادية، وتزويدها بالخبرات المناسبة لمواجهة التحديات، وتوظيف الفرص الحالية والمستقبلية، وبالتالي ضمان إنجاح عمليات الانتقال دون تأثير على أداء المؤسسة، فالمؤسسات لا تحتاج إلى "بلورة سحرية" لاستشراف المستقبل، إنما تحتاج أن تجلب

المستقبل للعاملين، وتهتم بمتطلباتهم وتطلعاتهم، وترعى المتميزين منهم، لتهيئة الصف الثاني، فالقائد ذو النظرة الثاقبة لا يفرخ بالجلوس على الكرسي، إنما يفكر وهو على رأس العمل في "القائد الكفو" الذي سيأتي من بعده.

المرونة الثقافية:

ثقافة المنظمة تعمل على ايجاد روح المبادرة لدى العاملين والتزامهم تجاه المنظمة. فكل منظمة مهما كان إطار عملها، ثقافة فريدة من نوعها تضع من خلالها الأسس التي تبني عليها نجاحها في شتى نشاطاتها وفعاليتها في حال كانت تلك الثقافة مبنية بشكل مقصود ومُوجّه أو مجرد روتين متوارث اعتادت عليه المنظمة بدون أسلوب واضح ينظم تحركاتها ونشاطاتها. وإن ثقافة بيئة العمل هي شخصية المنظمة، لكن في حال غياب ثقافة واضحة، يبدأ الأفراد في المنظمة بخلق ثقافة خاصة بهم كل فرد على حدة في حال لم يك هناك ثقافة موحدة تسود بيئة العمل (مرهج، ٢٠٢٤).

كما يرى الشمري (٢٠٢٠) ان المرونة الثقافية تسهم في تعزيز قدرة المؤسسة على التعامل مع بيئات العمل متعددة الثقافات، خصوصاً في المؤسسات العالمية أو متعددة الجنسيات وان أهمية هذا البعد في بناء علاقات قوية مع الشركاء والعملاء فإن بناء ثقافة مرنة داخل المؤسسة لا يتم دفعة واحدة، بل يتطلب قيادة واعية واستراتيجية طويلة الأمد تعزز من القيم والسلوكيات الداعمة للمرونة، وأن الثقافة التنظيمية تحتاج إلى تطوير مستمر لمواكبة متطلبات العصر، كما تساعد الثقافة التنظيمية المرنة في تعزيز المسؤولية الجماعية، حيث يُشجّع الموظفون على المشاركة في صنع القرار، مما يعزز من قدرتهم على التعامل مع التحديات، وأن هذه المشاركة تدعم مرونة المؤسسة في المواقف الصعبة كما تدعم المرونة الثقافية التفاعل الإيجابي مع التقنيات الحديثة والتحول الرقمي، حيث تُسهم في قبول العاملين للممارسات الجديدة ودمجها في العمليات اليومية إلى دور الثقافة المرنة في إنجاح برامج التحول الرقمي من خلال ترسيخ ثقافة تنظيمية مرنة، ويمكن للمؤسسة تحفيز العاملين على التجريب وعدم الخوف من الفشل، وهو ما يسهم في تعزيز ثقافة التعلم المستمر، وأن هذا النوع من الثقافة يحسن أداء الفرق في بيئات العمل الديناميكية.

تتيح المرونة الثقافية إمكانية تعزيز التنوع والاندماج داخل المؤسسة، الأمر الذي يثري بيئة العمل بالأفكار المختلفة ويعزز من القدرة على الابتكار وأن المؤسسات المرنة ثقافياً تستفيد بشكل أكبر من تجارب ومهارات العاملين، تُعد الثقافة التنظيمية مرآة لهوية المؤسسة، ولذلك فإن المرونة الثقافية تعني الاستعداد المستمر لإعادة تشكيل هذه الهوية بما يتناسب مع المرحلة أو السوق أو التحول الرقمي كما أن القيادة تلعب دوراً

محورياً في تعزيز هذه الثقافة ،كما ان المرونة الثقافية تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تدعم الحوار والتواصل الفعّال، مما يقلل من مقاومة التغيير ويزيد من ولاء الموظفين إلى ان أهمية نشر ثقافة الانفتاح والتعاون لتدعيم استجابة المؤسسة للتحديات تعزز المرونة الثقافية من قدرة الموظفين على التفاعل مع التغيير التنظيمي من خلال ترسيخ قيم التكيف والانفتاح، وهو مما يساهم في تسهيل عمليات التحول المؤسسي وأن المؤسسات التي تتبنى قيماً ثقافية مرنة تتمتع بدرجة أعلى من المرونة في إدارة الأزمات كما تشير المرونة الثقافية إلى قدرة المؤسسة على تبني وتكييف ثقافة تنظيمية مرنة تستوعب التنوع، وتدعم التغيير، وتشجع على الإبداع، والثقافة التنظيمية المرنة تُمكن المؤسسات من التعامل بفعالية مع المتغيرات وتحديات البيئة الداخلية والخارجية (الخليفي، ٢٠٢١).

المرونة العلائقية:

وهي العلاقة التبادلية بين المنظمة وأصحاب المصلحة. وتمثل قابلية المنظمة على العمل الجماعي والتشارك بالأراء والأفكار مع مختلف اصحاب المصلحة لتحقيق الأهداف المشتركة، وفي بعض الأحيان تتضمن نشاطات تعاونية وتشاركية مثلاً مع الزبائن كما تساعد المرونة العلائقية المؤسسات على تحقيق تكامل بين ثقافة الانفتاح والتنظيم الرسمي، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل مرنة ومستقرة قادرة على استيعاب النمو والتوسع، في ظل التحولات الرقمية، تُعد المرونة العلائقية عاملاً مساعداً في دمج أدوات التقنية في العلاقات المؤسسية، مما يسهل تبادل البيانات ويُسرّع الإنجاز المؤسسي المرونة العلائقية تتيح كذلك استجابة أسرع لمتغيرات السوق من خلال قنوات الاتصال المفتوحة مع العملاء والموردين، مما يرفع من جاهزية المؤسسة لاتخاذ قرارات فورية من خلال تطوير العلاقات الداخلية والخارجية بطريقة مرنة، كما تستطيع المؤسسات استيعاب التغيير التنظيمي وتبني أساليب إدارية أكثر توافقاً مع ثقافة المؤسسة تُمكن المرونة العلائقية المؤسسة من تكييف استراتيجيات التفاوض والتعامل مع الجهات الرقابية والتشريعية، مما يساعد في الحفاظ على الامتثال والابتكار في آن واحد (السلمي، ٢٠٢١).

كما اوضح الجبوري (٢٠٢٠) ان المرونة العلائقية تسمح بتحقيق تكامل أكبر بين الإدارات والوحدات التنظيمية، مما يساهم في تحسين تدفق المعلومات ورفع كفاءة اتخاذ القرار كما تُعد قدرة المؤسسة على تعديل علاقاتها التنظيمية بما يتناسب مع تغيرات الهيكل الوظيفي أو متطلبات الأعمال ومن أهم مؤشرات المرونة العلائقية من خلال العلاقات المرنة، تستطيع المؤسسات تعزيز التحالفات العابرة للحدود، والدخول في شراكات دولية تساهم في توسيع الأسواق وتبادل الخبرات كما تساعد المرونة العلائقية في تقليل الصراعات

داخل بيئة العمل، من خلال تحسين التواصل وتبني آليات لحل النزاعات بشكل تشاركي، مما ينعكس على رضا الموظفين وتعتمد المرونة العلائقية على مرونة الأدوار داخل المؤسسة، حيث تُشجع الموظفين على العمل التعاوني وتبادل المهام حسب متطلبات المواقف التنظيمية المختلفة.

تعكس المرونة العلائقية قدرة المؤسسة على إعادة بناء علاقاتها مع أصحاب المصالح في حال حدوث أزمات أو تغييرات جذرية، دون أن تتأثر مكانتها أو سمعتها المؤسسية من خلال تبني ممارسات مرنة في إدارة العلاقات المؤسسية، كما تستطيع المنظمة التعامل بكفاءة مع متطلبات المسؤولية المجتمعية، مما يعزز من التزامها الأخلاقي ويكسبها دعم المجتمعات المحلية وتشير المرونة العلائقية إلى استعداد المؤسسة لتعديل سياساتها المتعلقة بخدمة العملاء بما يعزز من تجربة العميل، ويزيد من استجابتها لشكاوى وملاحظات العملاء كما تتيح المرونة العلائقية للمؤسسة تطوير آليات تعاون مع الموردين والموزعين بما يتناسب مع التغير في الطلب والظروف اللوجستية وتمكّن المرونة العلائقية المؤسسة من تبني سياسات اتصال مفتوحة تستوعب التباين الثقافي والتنظيمي بين الموظفين، مما يرسخ بيئة عمل أكثر شمولية وتقبلاً للاختلاف (سلامة، ٢٠٢٤).

وقد اشار الحربي (٢٠٢٢) الي ان المرونة العلائقية تشير إلى قدرة المؤسسة على بناء علاقات تفاعلية ومرنة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، مثل الموردين والعملاء والجهات التنظيمية وأن هذه العلاقات التشاركية تعزز من قدرة المؤسسة على الاستجابة لمتغيرات السوق ومطالب البيئة الخارجية كما تساعد المرونة العلائقية المؤسسات على تطوير بيئة تواصل داخلي قائمة على الانفتاح والثقة، مما يسهم في تحسين التنسيق بين الإدارات وزيادة فعالية اتخاذ القرار وأن المؤسسات التي تتبنى نموذجاً تواصلياً مرناً تنجح في تحقيق مستويات عالية من التعاون الداخلي كما تعد القدرة على تعديل العلاقات مع الشركاء الاستراتيجيين وفقاً للظروف المحيطة من أهم سمات المرونة العلائقية وان المؤسسات القادرة على إعادة هيكلة تحالفاتها وفقاً للفرص والتحديات تكون أكثر قدرة على التكيف والابتكار وتسهم المرونة العلائقية في تعزيز ثقافة الحوار والمشاركة بين القادة والموظفين، ما يُمكن من معالجة المشكلات التنظيمية بسرعة وفاعلية وأهمية هذا الجانب في دعم ديناميكية فرق العمل من أبرز مظاهر المرونة العلائقية كما ان قدرة المؤسسة على تعديل استراتيجيات التواصل المؤسسي وفقاً لطبيعة الفئة المستهدفة، مما يسهم في تحسين الصورة الذهنية وتعزيز الولاء المؤسسي.

مرونة التعلم:

التعلم التنظيمي يمثل مجموعة العمليات والإجراءات والوسائل التي تتخذها المنظمة لزيادة مقدرتها على التغيير المستمر والتكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية لتحقيق أقصى درجة ممكنة من الأهداف المرغوب فيها. إذ يرى العديد من الباحثين أن هناك علاقة متوقعة بين التعلم التنظيمي والمرونة التنظيمية، إذ أن التعلم التنظيمي يلعب دور أساسي في نجاح المنظمات، وبالتالي في تحقيق مرونتها التنظيمية. لذا، فإن مرونة التعلم يمثل قدرة المنظمة على التعامل مع الضغوط والتحديات (النجار، ٢٠٢٢).

تعتمد مرونة التعلم على بيئة منفتحة تتقبل الآراء وتناقش الأخطاء وتحتفل بالنجاحات وأهمية هذا الجانب في تحفيز الموظفين على المبادرة بالتعلم، يُعد دمج نتائج التعلم في عمليات التخطيط الاستراتيجي دليلاً على مرونة التعلم، حيث تصبح المعرفة المكتسبة عاملاً في توجيه القرار المؤسسي كما تُسهم مرونة التعلم كذلك في بناء الثقة التنظيمية، إذ يشعر الموظفون أن المنظمة تستثمر في نموهم المهني، وهذه العلاقة كعامل مهم لتحفيز الأداء يعكس تنوع مصادر التعلم داخل المؤسسة ومدى مرونتها، حيث تتيح التدريب الميداني، والتعليم الإلكتروني، والورش التفاعلية ومن العوامل التي تدعم مرونة التعلم أيضاً وجود هياكل تنظيمية مرنة تسمح بتبادل المعرفة بين الوحدات المختلفة وأهمية تلك الهياكل في تحقيق التكامل المعرفي (الصغير & محمد، ٢٠٢٤).

كما يوضح الخشالي (٢٠٢٠) أن مرونة التعلم تشير كذلك إلى القدرة على تطوير الكفاءات الداخلية بشكل يتناسب مع تطورات السوق وأن هذا التوجه يسهم في تقليل الاعتماد على الخبرات الخارجية كما يُعد إدماج التغذية الراجعة في عمليات التعلم الداخلي من أبرز ملامح مرونة التعلم، حيث تتيح إعادة ضبط السلوك التنظيمي بناءً على الأداء السابق وعندما تصبح عملية التعلم المؤسسي جزءاً من ثقافة المنظمة، فإن ذلك يعزز من ديناميكيته وقدرتها على الابتكار ومن مزايا مرونة التعلم أيضاً أنها تتيح للمؤسسة التفاعل مع التجارب الدولية والاستفادة من الممارسات الناجحة عالمياً كما تعزز مرونة التعلم من التفكير النقدي لدى الموظفين، وتدفعهم إلى التشكيك في الأساليب التقليدية واقتراح حلول أكثر كفاءة.

تبرز أهمية مرونة التعلم كذلك في قدرتها على تحويل الأخطاء إلى فرص تعلم، وهو ما باعتبار أن الأخطاء المؤسسية تمثل منبعاً مهماً للتحسين المستمر، يُعد تقييم أثر التعلم المؤسسي من خلال أدوات قياس الأداء خطوة أساسية لضمان جدواه واستمراره كما أن أهمية المتابعة الدقيقة للبرامج التعليمية لضمان توافيقها مع الأهداف التنظيمية وتسهم مرونة التعلم في تقليل مقاومة التغيير من خلال خلق وعي جمعي لدى الموظفين

حول فوائد التكيف، وأن المؤسسات التي تستثمر في برامج التغيير التعليمية تتجح غالباً في تحويل مقاومة التغيير إلى قبول وابتكار من خلال إنشاء منصات معرفية داخلية، كما تستطيع المؤسسات تسهيل الوصول إلى المعلومات وتوثيق الخبرات التنظيمية، مما يدعم عملية التعلم الجماعي على ضرورة استثمار هذه المنصات لضمان استدامة التعلم، يُعد دعم المبادرات الذاتية للتعلم أحد العوامل الرئيسية لمرونة التعلم، حيث تتيح للموظفين تطوير مهاراتهم بشكل مستقل وأن هذه الثقافة تسهم في تطوير رأس المال البشري (قحطان، ٢٠٢٤).

تُمكن مرونة التعلم المؤسسات من مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة من خلال تبني برامج تدريبية وتطوير مهني مستمر. وقد أكد الساعدي (٢٠٢١) على أن دمج التكنولوجيا في التعليم المؤسسي يمثل ركيزة أساسية لتعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع بيئة الأعمال الديناميكية. ولا يقتصر التعلم التنظيمي على الأفراد فحسب، بل يمتد ليشمل قدرة المؤسسة على تحويل المعرفة إلى ممارسات تشغيلية وخدمات مبتكرة تُسهم في تحقيق التميز المؤسسي. كما أن القيادة التي تدعم فرص التعلم تُعد عاملاً محورياً في رفع كفاءة الموظفين وتعزيز جاهزيتهم للتحديات المستقبلية. إن مرونة التعلم تُعد من أهم مكونات الثقافة التنظيمية القائمة على التفاعل المستمر مع المعرفة، كما أن المؤسسات التي تحفز تبادل الخبرات والخبرات العملية بين العاملين تُظهر قدرة أعلى على إيجاد حلول مبتكرة. وبذلك، تصبح مرونة التعلم مؤشراً على مدى استعداد المؤسسة لاكتساب المعرفة الجديدة وتطبيقها بفعالية، ما يجعلها أكثر قدرة على التعامل مع الأزمات والتغيرات الطارئة في بيئة العمل.

الدراسات المرجعية السابقة:

سيتم استعراض الدراسات السابقة من خلال ثلاث مجموعات في ضوء العلاقة بين متغيرات الدراسة على النحو التالي:

أولاً الدراسات المرتبطة التحول الرقمي:

دراسة سقاط (٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى استكشاف التحول الرقمي في المنظمات العامة، وتم تطبيقها على وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة مكونة من ٥٢ موظفاً من العاملين في الوزارة. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد أظهرت النتائج أن الإدارة العليا بالوزارة تقدم دعماً كافياً للتحول الرقمي وتعمل على تنفيذ جهود التحول في

الوقت المناسب ضمن جميع معاملات الوزارة. كما تبين أن الوزارة لديها توجهات استراتيجية مناسبة تسهم في تحويل التهديدات إلى فرص مستقبلية ضمن عملية التحول الرقمي وقد اوصت الدراسة بضرورة تعزيز دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي من خلال تخصيص ميزانية خاصة لتحسين جودة الخدمات الإلكترونية، وكذلك تخصيص نظام حوافز فعال للموارد البشرية المتميزة لتشجيع تسريع عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

دراسة المؤمني (٢٠٢٤) هدفت الدراسة بشكل رئيسي الى معرفة اثر التحول الرقمي في تطوير الاداء المؤسسي في المنظمات الدولية في الاردن وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وبلغ مجتمع الدراسة ٢٠٠ من المنظمات الدولية وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من أهمها إنه يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معينة للتحول الرقمي بأبعاده البنية التحتية التكنولوجية والتشريعات والسياسات والمهارات الرقمية وتوافر التمويل اللازم في تطوير الاداء المؤسسي للمنظمات الدولية في الاردن وقد اوصت الدراسة بانه يجب توفير الدعم اللازم للموظفين وتوعيتهم بأهمية التحول الرقمي وفوائده كما ينبغي ان يكون هناك تواصل فعال وشفاف مع الموظفين وتشجيعهم على المشاركة وتقديم الملاحظات والاقتراحات.

دراسة سعيد (٢٠٢٣). هدفت الدراسة للتعرف الى أثر التحول الرقمي على الميزة التنافسية وحالة دراسية من البنوك الإسلامية في فلسطين وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة وقام الباحث بتطوير استبانة وقد بلغت عينة الدراسة (٣٠١) موظف وموظفة وقد تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية المنتظمة وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من اهمه انه يوجد أثر للتحول الرقمي في بعدي (الاستراتيجية الرقمية والنضج الرقمي) على الميزة التنافسية لبعدي (التكلفة والجودة) كما يوجد اثر ذو دلالة للتحول الرقمي في بعد (النضج الرقمي) على الميزة التنافسية لبعدي (كفاءة العمليات الداخلية) كما توصلت الدراسة انه لا يوجد اثر للتحول الرقمي في بعد (التكنولوجيا الرقمية) على الميزة التنافسية لبعدي (الجودة والتكلفة) كما انه لا يوجد اثر للتحول الرقمي في بعدي (التكنولوجيا الرقمية والاستراتيجية الرقمية) على الميزة التنافسية لبعدي (كفاءة العمليات الداخلية). وقد اوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها توصية لإدارات البنوك الإسلامية بضرورة الاستثمار بكثافة في برنامج التحول الرقمي مع رؤية أن تصبح مصارف ناضجة رقميا كما اوصت الدراسة الإدارة العليا في المصارف الإسلامية في ظل التنافسية العالمية

التوجه نحو التحول بأن تتبع نهج التحول الرقمي وعليها ان تحقق الاستفادة القصوى من الفرص والمزايا التي تقدمها الرقمية للصيرفة الإسلامية.

دراسة أبو مني (٢٠٢٣) هدفت الدراسة الى البحث في اثر التحول الرقمي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، الابداع التكنولوجي ، إدارة الموارد البشرية الالكترونية) في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بأبعادها (الجودة ، السرعة ، الابتكار ، المرونة ، الاستراتيجية) في البنوك التجارية الأردنية ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على عينة من خمس بنوك في الأردن وقد بلغت العينة من موظفي ومدراء قسم الموارد البشرية في البنوك الخمسة والبالغ عددهم (٨١) مفردة وتم الاعتماد على بيانات (٧٣) مفردة وقد توصلت الدراسة الى وجود اثر ذو دلالة إحصائية التحول الرقمي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات ، الاتصالات ، الابداع التكنولوجي ، إدارة الموارد البشرية الالكترونية) في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بأبعادها (الجودة ، السرعة والابتكار ، المرونة ، الاستراتيجية) في البنوك التجارية الأردنية وقد اوصت الدراسة بان تقوم البنوك التجارية الأردنية بالحرص على التوجه نحو تطبيق التحول الرقمي من خلال تطبيق تكنولوجيا الاتصالات والابداع التكنولوجي وإدارة الموارد البشرية الالكترونية.

دراسة إبراهيم (٢٠٢٣) هدفت الدراسة إلى قياس تأثير التحول الرقمي على فاعلية اتخاذ القرارات الاستراتيجية من أجل تحقيق الميزة التنافسية في النوادي المصرية. ومن ثم قياس تأثير التحول الرقمي على فاعلية اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الأندية الرياضية قد اعتمد الباحث المنهج الميداني لوصف الظاهرة موضوع الدراسة، كما اعتمدت الدراسة على أداة جمع البيانات التي تمثلت في استمارة استبيان إلكترونية، يتمثل مجتمع البحث في موظفي نادي الزهور بفرعيه، والذي يبلغ عددهم (١١٠٠)، كما اعتمد الباحث على أخذ عينات ميسرة من الموظفين بنادي الزهور الرياضي، والتي بلغ حجمها ٢٨٥ مفردة. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج ان نادي الزهور الرياضي لا يمتلك القدرة على تحقيق الميزة التنافسية وانه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده على فاعلية اتخاذ القرارات الاستراتيجية بأبعادها في نادي الزهور الرياضي وقد اوصت الدراسة بالمبادرة بأسرع ما يمكن الى التحول الرقمي في النوادي الرياضية من اجل تحويلها اكثر رشاقة وانتاجيته وتهيئة جميع الموظفين المواكبة موجه التقدم التكنولوجي (التحول الرقمي) والعمل على اثراء الافراد العاملين وتشجيعهم على التعبير بأفكارهم بطلاقة.

في دراسة عبد الله (٢٠٢٣) تم التركيز على العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح وتطوير سلاسل التوريد في شركات المستلزمات الطبية. تهدف هذه الدراسة إلى فهم كيفية تأثير هذه العوامل على كفاءة سلاسل التوريد، مما يعزز القدرة التنافسية ويقلل من التكاليف التشغيلية للشركات العاملة في مجال المستلزمات الطبية وقد اعتمد الباحث على عدة متغيرات لتحليل هذا الأثر، شملت إدارة المخزون، تكنولوجيا المعلومات، إدارة علاقات الموردين، والكفاءة اللوجستية. كانت هذه المتغيرات تمثل العناصر الأساسية التي تؤثر على أداء سلسلة التوريد، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن التكامل بين هذه العوامل يسهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة التشغيلية وسرعة الاستجابة لمتطلبات السوق، إلى جانب تخفيض التكاليف التشغيلية، مما ينعكس إيجاباً على القدرة التنافسية للشركات واعتمدت على استخدام استبيانات موزعة على عينة من العاملين في شركات المستلزمات الطبية بمحاظنة ذي قار، حيث تم جمع وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية. وقد كانت النتائج واضحة في أن تطبيق التكنولوجيا الحديثة في إدارة المخزون وتعزيز العلاقات مع الموردين له أثر كبير على تحسين أداء سلاسل التوريد في هذا القطاع، كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز استثمارات الشركات في تكنولوجيا المعلومات لدعم إدارة المخزون وتحسين كفاءة العمليات اللوجستية، بالإضافة إلى أهمية بناء علاقات قوية ومستدامة مع الموردين لضمان تدفق المواد بشكل مستمر وبتكلفة معقولة، مما يعزز من نجاح هذه الشركات في ظل التحديات التنافسية المتزايدة.

دراسة الصغير (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير تقنية سلاسل الكتل على إدارة سلاسل التوريد في الصناعة. تركزت الدراسة على تقييم قدرة البلوك تشين في تحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز التنافسية عن طريق تحسين الشفافية وتفعيل أدوات إدارة التكلفة بين مختلف عناصر سلسلة التوريد وقد ركزت الدراسة على ثلاث متغيرات رئيسية: تقنية سلاسل الكتل كمتغير مستقل، وأدوات إدارة التكلفة البيئية مثل التكلفة المستهدفة ومحاسبة السجلات المفتوحة، وكذلك القدرة التنافسية كمؤشر تابع لقياس فعالية هذه التقنية في قطاع التصنيع. واستخدمت الدراسة منهجاً كمياً تحليلياً، حيث قام الباحث بتوزيع استبيان على عينة مختارة من المهنيين في مجال سلاسل التوريد للتعرف على وجهات نظرهم حول تأثير تقنية البلوك تشين على التكلفة والقدرة التنافسية.

أظهرت النتائج أن تقنية سلاسل الكتل تحقق فوائد مهمة في تتبع وإدارة سلاسل التوريد، حيث تسهم في تقليل التكاليف عبر تحسين التنسيق بين الأطراف المختلفة وزيادة الشفافية على طول سلسلة التوريد.

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق هذه التقنية وتفعيل أدوات إدارة التكلفة، مما يعزز من قدرة الشركات على التنافس بشكل أفضل في الأسواق.

وقد أوصت الدراسة الشركات بضرورة تبني تقنية البلوك تشين كجزء من استراتيجياتها الرقمية لتحسين إدارة التكلفة والارتقاء بكفاءة سلاسل التوريد.

في دراسة Yaqin (٢٠٢٠) تناولت الباحثة تأثير التحول الرقمي على تعزيز مرونة سلاسل التوريد، مركزة على كيفية تمكين سلاسل التوريد من التعامل بفعالية مع التحديات والصدمات. هدفت الدراسة إلى بناء نموذج يشمل متغيرات بسيطة ومعدلة، لدراسة كيف يمكن للتحول الرقمي تحسين المرونة واستدامة سلاسل التوريد.

اعتمدت الدراسة على متغيرين رئيسيين: التحول الرقمي كمتغير مستقل، ومرونة سلسلة التوريد كمتغير تابع. تضمنت أيضًا متغيرات وسيطة، مثل التعلم التنظيمي والتعاون بين الشركات، وعوامل معدلة تُعزز أو تُضعف العلاقة بين التحول الرقمي ومرونة سلسلة التوريد. استُخدمت منهجية تحليل إحصائي على بيانات جمعت من مجموعة من الشركات، مما سمح بتحليل متعمق للعلاقات بين المتغيرات وتحديد مدى التأثير الفعلي للتحول الرقمي على المرونة وقد أظهرت النتائج أن التحول الرقمي يزيد من قدرة سلاسل التوريد على مواجهة الأزمات بفضل سرعة التكيف وتقليل الأضرار الناجمة عن الصدمات. كما أوضحت الدراسة أن التعلم التنظيمي والتعاون بين الشركات يضاعفان من فوائد التحول الرقمي، مما يساهم في بناء نظام متكامل ومرن يحقق استدامة أكبر للشركات وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني الشركات للتحول الرقمي وتعزيز ثقافة التعلم المستمر والتعاون بين الشركاء في سلسلة التوريد، لتحقيق استجابة أفضل للمتغيرات وتحقيق مرونة أكبر في بيئة الأعمال الديناميكية.

في دراسة Al-Khatib (٢٠٢٠) تم التركيز على تأثير إنترنت الأشياء الصناعي (IoT) على الأداء المستدام في الشركات، مع دراسة دور رؤية سلسلة التوريد كعامل وسيط لهذا التأثير. هدفت الدراسة إلى فحص كيف يمكن لإنترنت الأشياء الصناعي تحسين الأداء المستدام للشركات عبر تعزيز رؤية سلسلة التوريد وكيفية تأثير ذلك على النتائج البيئية والاقتصادية وقد تناولت الدراسة عدة متغيرات رئيسية، منها إنترنت الأشياء الصناعي كمتغير مستقل والأداء المستدام كمتغير تابع، بالإضافة إلى رؤية سلسلة التوريد كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين المتغيرين الأساسيين. أشارت النتائج إلى أن إنترنت الأشياء الصناعي

يعزز من الأداء المستدام من خلال تحسين قدرة الشركات على مراقبة وتتبع عمليات سلسلة التوريد بشكل دقيق، مما يمكنها من اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وبالتالي تحسين الأداء البيئي والاقتصادي. منهجية الدراسة اعتمدت على الاستبانات التي تم توزيعها على الشركات الصناعية التي تستخدم تكنولوجيا إنترنت الأشياء، حيث تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام تقنيات إحصائية لفحص تأثير المتغيرات على بعضها البعض.

أظهرت النتائج أن رؤية سلسلة التوريد تلعب دوراً محورياً في تعزيز التأثير الإيجابي لإنترنت الأشياء الصناعي على الأداء المستدام، حيث تمكن الشركات من تحسين كفاءة العمليات وتقليل الهدر وتحقيق أهداف بيئية واقتصادية أفضل وتوصي الدراسة بضرورة استثمار الشركات في تقنيات إنترنت الأشياء الصناعي لتعزيز قدرتها على مراقبة سلسلة التوريد بشكل أكثر دقة وفعالية، مما يساهم في تحسين الأداء المستدام على المدى الطويل.

ثانياً الدراسات المرتبطة سلاسل إمداد الأدوية:

في دراسة الباز (٢٠٢٤) تم التركيز على دراسة تأثير سلاسل التوريد على تحسين الأداء التشغيلي في صناعة الأدوية المصرية. تهدف الدراسة إلى فحص كيف يمكن لتطوير سلاسل التوريد في صناعة الأدوية أن يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية، وتقليل التكاليف، وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع.

تناولت الدراسة عدة متغيرات رئيسية، منها إدارة سلاسل التوريد كمتغير مستقل، والأداء التشغيلي كمتغير تابع. تم فحص العلاقة بين فعالية إدارة سلاسل التوريد ودرجة تحسين الأداء التشغيلي في شركات الأدوية، مع التركيز على جوانب مثل تحسين التوريد، الإنتاجية، والتوزيع. أظهرت نتائج الدراسة أن تحسين سلاسل التوريد في صناعة الأدوية يؤدي إلى تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة الكفاءة في الإنتاج والتوزيع، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركات.

منهجية الدراسة اعتمدت على جمع البيانات من شركات الأدوية في مصر باستخدام استبانات ومقابلات شخصية مع العاملين في هذه الشركات. وقد تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لقياس مدى تأثير سلاسل التوريد على الأداء التشغيلي.

نتائج الدراسة أكدت أن تحسين سلاسل التوريد يمكن أن يؤدي إلى زيادة فاعلية الإنتاج والتوزيع في صناعة الأدوية، وبالتالي تحسين القدرة التنافسية للشركات في السوق المحلي والدولي. كما أوصت الدراسة بضرورة تبني الشركات أساليب أكثر تطوراً في إدارة سلاسل التوريد، مثل الاستفادة من التقنيات الحديثة مثل تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات التشغيلية.

توصي الدراسة بأن تقوم شركات الأدوية في مصر بالاستثمار في تحديث سلاسل التوريد لديها وتحسين التنسيق بين مختلف مراحل الإنتاج والتوزيع، مما يعزز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق ويفيد في تحسين الأداء التشغيلي بشكل عام.

دراسة أحمد ويونس (٢٠٢٤)، تهدف إلى استكشاف كيف تساهم ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تعزيز كفاءة سلسلة التوريد في قطاع الأدوية المصري. ركزت الدراسة على الجوانب المتعلقة بتطبيقات الجودة الشاملة مثل التحسين المستمر، وتدريب الموظفين، وضبط الجودة، وأثر هذه العوامل على الكفاءة التشغيلية وسرعة التوزيع والتسليم.

وقد اعتمدت الدراسة على منهجية كمية، حيث تم جمع البيانات عبر استبيانات شملت موظفين يعملون في أقسام الجودة وسلسلة التوريد في شركات الأدوية المصرية. واستهدفت الدراسة الأفراد الذين لديهم معرفة مهنية حول عمليات الجودة وسلسلة التوريد، مما يساعد في تقديم رؤى دقيقة حول العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وكفاءة السلسلة.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين تبني ممارسات الجودة الشاملة وبين كفاءة سلسلة التوريد، حيث إن التحسين المستمر وتدريب الموظفين يساهمان بشكل ملحوظ في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية وتقصير مدة التسليم. ومع ذلك، لاحظ الباحثون أن هذه العلاقة تتأثر أيضاً بتحديات أخرى مثل الكفاءة في إدارة الموارد والمرونة في الاستجابة للطلب المتغير.

وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بتعزيز الوعي بأهمية تبني مبادئ الجودة الشاملة في شركات الأدوية، وتشجيع التدريب المتواصل والتطوير المستمر للعمليات التشغيلية كوسيلة لتحسين كفاءة سلسلة التوريد وزيادة القدرة التنافسية في السوق.

في دراسة Nduta et al (٢٠٢٣)، استُكشِف تأثير عوامل سلسلة التوريد على تحسين إدارة استخدام المضادات الحيوية في النظم الصحية.

هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية مساهمة عوامل التوريد مثل التوفر والتوزيع في تعزيز الاستراتيجيات المسؤولة عن الحد من الاستخدام غير المناسب للمضادات الحيوية. تناولت الدراسة متغيرات رئيسية مثل توزيع الأدوية، إمدادات المضادات الحيوية، وإدارة المخزون كعوامل مؤثرة في فعالية استراتيجيات إدارة المضادات الحيوية.

استخدمت منهجية استقصائية شملت مقابلات وتحليل بيانات مستمدة من الأنظمة الصحية في عدة دول، حيث تم استعراض العلاقة بين تحسين إدارة سلاسل التوريد وفعالية برامج الاستدامة الدوائية.

أظهرت النتائج أن تحسين عوامل سلسلة التوريد يمكن أن يدعم الاستخدام المسؤول للمضادات الحيوية ويقلل من مقاومة البكتيريا للأدوية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز نظم التوريد وتوزيع الأدوية للحد من الإفراط في استخدام المضادات الحيوية وضمان وصولها الآمن والفعال للمرضى.

دراسة عمره وميشيل (٢٠٢٢) ، تهدف إلى استكشاف تأثير ممارسات سلاسل التوريد المستدامة على جودة المنتجات في شركات الأدوية المصرية. ركزت الدراسة على جوانب متعددة، منها إدارة الموردين المستدامة والإدارة المستدامة للعمليات، مع تحليل كيف يمكن لهذه الجوانب أن تؤدي إلى تحسين الأداء التشغيلي وجودة المنتجات.

اعتمد الباحثان منهجية كمية، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات وزعت على عينة من موظفي شركات الأدوية الذين يمتلكون خبرة في إدارة سلاسل التوريد. واستهدفت العينة الأفراد الذين لديهم خلفية كافية لفهم التحديات المرتبطة بالاستدامة وإدارتها. أظهرت النتائج أن تطبيق ممارسات سلاسل التوريد المستدامة يسهم بشكل واضح في تحسين جودة المنتجات، خاصة من خلال إدارة الموردين بكفاءة واستدامة العمليات التشغيلية.

ومع ذلك، وجدت الدراسة أن العلاقة بين الحوافز والضغط الموجهة نحو تعزيز الاستدامة وجودة المنتج ليست قوية بما يكفي، مما يشير إلى أن مجرد الحوافز قد لا يكون كافيًا، وأن هناك حاجة إلى استراتيجيات ابتكارية لضمان استفادة حقيقية من الاستدامة. وخلص الباحثان إلى ضرورة رفع الوعي حول أهمية تبني ممارسات مستدامة بشكل أكبر في قطاع الأدوية، مشيرين إلى أن هذه الممارسات يمكن أن تؤدي إلى ميزات تنافسية كبيرة وضمان الجودة المستدامة للمنتجات.

الدراسات المرتبطة بالمرونة التنظيمية

دراسة قحطان (٢٠٢٤).

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة التشغيلية، المرونة الهيكلية، المرونة الاستراتيجية) في تحقيق التفوق التنظيمي بأبعاده (الابتكار والإبداع، التركيز على السوق والزبائن، العمليات) إذ أنه تبنى في إطاره النظري المرونة التنظيمية متغيرا مستقلا والتفوق التنظيمي متغيرا تابعا. المنهجية: من خلال استعمال العينة القصدية بطريقة المسح الشامل وزعت (١١١) استمارة استبيان على القيادات الإدارية في الشركة العامة للإسمنت العراقية/ معمل أسمنت الكوفة، ولأجل معالجة هذه البيانات والمعلومات واختبار الفرضيات استخدمت الباحثة عددا من الأساليب الإحصائية وأهمها (معامل الارتباط ومعامل الانحدار المتعدد باستعمال أسلوب الحذف التراجعي). أهمية البحث: يستمد البحث أهميته من أهمية متغيراته المبحوثة كونها من المداخل المعاصرة والمؤثرة على طبيعة عمل المنظمات، وكذلك تناوله لقطاع مهم وهو القطاع الصناعي الذي يعتبر الأكثر أهمية وفاعلية في عملية التنمية الاقتصادية، والربط بين متغيرين وهما (المرونة التنظيمية، التفوق التنظيمي) إذ لا توجد دراسة سابقة تناولت أو جمعت بين هذه المتغيرات على حد علم الباحثة مما يبرر الشروع في دراسة واختبار متغيرات البحث. أهم النتائج العملية: أظهرت نتائج البحث الحالي وجود علاقة تأثير متعددة موجبة وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث (المرونة التنظيمية والتفوق التنظيمي).

دراسة الطيب (٢٠٢٤).

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير التحول الرقمي بأبعاده (التحول الاستراتيجي، التحول الإداري، تحول العمليات) على المرونة التنظيمية بأبعادها (الوعي، القدرة على التكيف) مع اختبار الدور الوسيط للثقافة التنظيمية بأبعادها (المشاركة، الاتساق، التكيف، ثقافة المهمة) في العلاقة بين التحول الرقمي والمرونة التنظيمية. وتم تطبيق البحث على البنوك التجارية الحكومية، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة من خلال قائمة الاستقصاء، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامجي (SPSS.25) و (AMOS.25) وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لبعد التحول الإداري على أبعاد المرونة التنظيمية، مع عدم وجود تأثير معنوي لأبعاد التحول الاستراتيجي وتحول العمليات على أبعاد المرونة التنظيمية، ووجود تأثير معنوي لأبعاد التحول الرقمي على أبعاد الثقافة التنظيمية، وأيضا اتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية على أبعاد المرونة التنظيمية، ووجود علاقة ارتباط معنوية موجبة قوية بين

الثقافة التنظيمية بأبعادها والمرونة التنظيمية بأبعادها كما اتضح وجود تأثير جوهري للثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين التحول الرقمي والمرونة التنظيمية في البنوك محل البحث، وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج تم اقتراح مجموعة من التوصيات، وتقديم بعض الاقتراحات لبحوث مستقبلية.

دراسة مرهج (٢٠٢٤)

هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى إظهار تأثير المرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام في الجامعات الخاصة في محافظة اللاذقية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، ففي القسم النظري تم التطرق إلى مفهوم المرونة التنظيمية وأهميتها، والتطرق إلى أبعادها (المرونة التشغيلية، المرونة الاستراتيجية، المرونة التكتيكية) وتوضيح مفهوم كل منها، وكما تطرق الباحث إلى مفهوم استراتيجيات التسويق المستدام وأهميتها، أما في القسم العملي تم الاعتماد على الملاحظة والمقابلة الشخصية وكما تم تصميم استبانة مؤلفة من ٢٤ عبارة وتم الاعتماد على برنامج الـ SPSS23 لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي جيد للمرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام في محل الدراسة، أوصى الباحث العديد من التوصيات من أهمها بأن على إدارات الجامعات الخاصة دعم تطبيق أبعاد المرونة التنظيمية (المرونة التشغيلية، المرونة الاستراتيجية، المرونة التكتيكية) في الجامعات محل الدراسة.

دراسة الطحان (٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى البحث في تأثير المرونة التنظيمية في تعزيز اليقظة الإستراتيجية، والتعرف على اتجاهات وآراء العاملين بشركات تصنيع السيراميك تجاه موضوع البحث من خلال الدراسة الميدانية؛ وذلك للوصول لنقاط القوة والضعف والتي يمكن من خلالها اقتراح التوصيات. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحديد المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة وتأصيلها، وإجراء دراسة ميدانية على العاملين في المستويات الإدارية في شركات تصنيع السيراميك في مصر من خلال عينة قوامها ١٠٠ مفردة من الشركات محل الدراسة لتحليل آراء واتجاهات عينة الدراسة واختبار فروضها. وقد توصلت إلى بعض النتائج والتوصيات منها: - صياغة رؤية مستقبلية ذات توجه ريادي للشركات تعتمد على ممارسات المرونة التنظيمية وبالاعتماد أساساً على اليقظة الإستراتيجية لاستكشاف الفرص والتهديدات المتوقعة ببيئة الصناعة، مع تحليل نتائج الأداء للتعرف على نقاط القوة والضعف؛ بما يمكنها من تعزيز قدرتها التنافسية. - زيادة الاهتمام والتوسع في استخدام أدوات المرونة التنظيمية آلياتها من خلال وضع منهج علمي وعملي

مبتكر والتأسيس لمرحلة مستقبلية في العمل تقوم على التوظيف الأمثل للتقنيات المتقدمة والطاقات البشرية، بما يمكنها من تحقيق المرونة التنظيمية وفقا لمعايير التنافسية في صناعة السيراميك عالميا.

دراسة الخشالي (٢٠٢٠).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي، وهي دراسة ميدانية تم تطبيقها على شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية. مثلت المرونة التنظيمية المتغير المستقل للدراسة، وقد اعتمدت الدراسة ثلاثة أبعاد لقياس المرونة التنظيمية، وهي: المرونة الهيكلية، والمرونة الاستراتيجية، ومرونة العمليات. أما المتغير التابع - وهو التوجه الريادي - فقد تم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد هي: تبني المخاطرة، والإبداع، والاستباقية. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٤١) عاملا في هذه الشركات. ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحثان بتطوير استبانة لجمع البيانات من العاملين استنادا إلى العديد من الدراسات السابقة، وقد وزعت الاستبانات على مفردات العينة بشكل عشوائي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق أبعاد المرونة التنظيمية في هذه الشركات كان بمستويات مرتفعة يتقدمها بعد مرونة العمليات. أما بالنسبة لمستوى تطبيق أبعاد التوجه الريادي، فكانت أيضا مرتفعة وأعلاها كان بعد الإبداع. كما أوضحت النتائج وجود أثر معنوي للمرونة التنظيمية في التوجه الريادي في الشركات المبحوثة. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم تقديم مجموعة من التوصيات، منها: ضرورة مراجعة شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية للعمليات والأنظمة والإجراءات الخاصة بعملها، مع التأكيد على مراعاتها القيام بهذه المراجعة بشكل جماعي من خلال تكوين الفرق الخاصة وتوفير الحرية لهذه الجماعات، بالإضافة إلى ضرورة قيامها بتطوير نظام لديها لجمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها سواء ما يتعلق منها بالعمليات أو بالمستفيدين.

رابعاً: الدراسات المرتبطة بالعلاقة بين التحول الرقمي وسلاسل إمداد الأدوية:

في دراسة براشانت (٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى تقديم إطار تحليلي لفهم تأثير التحول الرقمي في سلاسل توريد المنتجات الصحية. وبحثت الدراسة في كيفية أن التقنيات الحديثة، مثل البيانات الضخمة، الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، يمكن أن تحسن من كفاءة إدارة سلاسل توريد الأدوية والمنتجات الصحية.

تناولت الدراسة العلاقة بين التحول الرقمي في سلاسل التوريد والكفاءة التشغيلية في قطاع الرعاية الصحية، وكيفية تأثير التحول الرقمي على الوصول إلى المنتجات الصحية وتحسين أداء النظام الصحي ككل. كما

تم التركيز على الأبعاد المختلفة للتحويل الرقمي بما في ذلك تحليل البيانات ودمج الأنظمة التقنية في العمليات اليومية.

تتمثل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في أن التحويل الرقمي في سلاسل توريد المنتجات الصحية يُحسن من كفاءة عمليات التوريد ويقلل من الأخطاء، كما يعزز القدرة على الاستجابة للطلب في وقت قياسي. كما ساعد التحويل الرقمي في تحسين عمليات تتبع المنتجات وتقليل الفاقد، وهو ما يعزز الكفاءة العامة للنظام الصحي.

توصي الدراسة بتبني نموذج رقمي موحد لدعم سلاسل التوريد في قطاع الصحة، مع التأكيد على أهمية الاستثمار في البنية التحتية الرقمية وتدريب العاملين على التقنيات الحديثة.

دراسة العبدلي (٢٠٢٢) سعى الباحث إلى فهم كيفية توظيف التحويل الرقمي في تحسين عمليات سلسلة التوريد والمشتريات بالشركات لخلق ميزة تنافسية واضحة. تناولت الدراسة تقنيات رقمية حديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات المتقدمة، وأنظمة الأتمتة، وركزت على أثرها في زيادة كفاءة سلسلة التوريد من حيث المرونة وتقليل التكاليف التشغيلية.

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى استكشاف دور التحويل الرقمي في تعزيز كفاءة سلسلة التوريد. اعتمد الباحثان على منهجية تجريبية من خلال استطلاعات موزعة على موظفين من قطاعات المشتريات وسلسلة التوريد، حيث ركزت على الشركات التي تستخدم التقنيات الرقمية في عملياتها لتوفير رؤية دقيقة حول العلاقة بين التحويل الرقمي وكفاءة سلسلة التوريد.

وأظهرت النتائج أن التحويل الرقمي يؤدي إلى تحسين مرونة سلسلة التوريد ويساعد الشركات على تحقيق ميزة تنافسية، حيث يوفر السرعة في تلبية الطلبات ويقلل من تكاليف التشغيل. وتوصل الباحثان إلى أن الشركات التي تتبنى استراتيجيات التحويل الرقمي تتمتع بقدرة أعلى على تلبية احتياجات السوق بشكل أسرع وأكفأ مقارنة بالشركات التقليدية.

في ضوء النتائج، أوصى الباحثان بتبني استراتيجيات التحويل الرقمي في الشركات بشكل واسع، وتوفير تدريبات متخصصة للموظفين لتعظيم الفوائد من هذه التقنيات، وكذلك تطوير البنية التحتية الرقمية كعنصر أساسي لتعزيز الكفاءة والميزة التنافسية في الأسواق المتغيرة.

دراسة أشياوجو وآخرون (٢٠٢٣) وهدفت الدراسة الى تحليل كيف يمكن لتقنيات التحول الرقمي مثل البيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء، والذكاء الاصطناعي أن تسهم في تحسين أداء سلاسل التوريد في ظل التحديات اللوجستية والاقتصادية في أفريقيا. حيث يعاني قطاع التوريد الدوائي من مشاكل كبيرة تتعلق بالبنية التحتية المحدودة وعدم التوزيع الفعال، وهو ما يهدد القدرة على الوصول إلى الأدوية في بعض المناطق.

ركزت الدراسة على استكشاف العلاقة بين تقنيات التحول الرقمي وكفاءة سلاسل التوريد في قطاع الأدوية. أبرز المتغيرات التي تناولتها الدراسة تشمل التقنيات الرقمية مثل البيانات الضخمة وإنترنت الأشياء التي تعتبر عوامل رئيسية تؤثر بشكل مباشر على تحسين الكفاءة التشغيلية. في حين أن المتغيرات التابعة تتعلق بكفاءة سلسلة التوريد، مثل السرعة، ودقة التوريد، والقدرة على التكيف مع تقلبات السوق.

اعتمد الباحثون في منهجيتهم على دراسة حالة تجريبية في سياق أفريقي، حيث قاموا بجمع بيانات من مؤسسات متعددة تعمل في مجال توريد الأدوية عبر استبيانات ومقابلات مع المتخصصين في القطاع. وقد أتاح ذلك تحليل أعمق للتحديات المحلية التي يواجهها هذا القطاع.

توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي له تأثير إيجابي وملاموس على كفاءة سلاسل التوريد، حيث ساعد في تسريع عمليات التوريد، وتقليل التكاليف التشغيلية، وتحسين دقة التوزيع. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن التقنيات الرقمية زادت من مرونة سلاسل التوريد في مواجهة التقلبات المفاجئة في الطلب.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية لدعم سلاسل التوريد الدوائية في أفريقيا. كما شددت على أهمية توفير التدريب المتخصص للعاملين في القطاع الطبي لضمان استفادتهم القصوى من هذه التقنيات، واعتبرت أن التعاون بين القطاعين العام والخاص سيكون حيوياً لتحقيق نجاح التحول الرقمي في هذا المجال.

دراسة **Nguyene et al (٢٠٢٣)**. تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير التحول الرقمي على سلسلة الإمداد الصيدلانية في المستشفيات باستخدام تحليل SWOT.

ركزت الدراسة على نقاط القوة والفرص مثل تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف، بينما تم تحديد التهديدات المرتبطة بعدم التكيف السريع مع التقنيات الحديثة. اعتمدت الدراسة على منهجية تحليل SWOT وأجريت على مستشفيات في منطقة معينة لدراسة تأثير التحول الرقمي على العمليات والموارد.

أظهرت نتائج الدراسة أن التحول الرقمي يحسن الكفاءة ويساهم في تحسين الرؤية الشاملة لسلسلة الإمداد. كما أوصت الدراسة بتعزيز التدريب التقني للعاملين في المستشفيات وزيادة الاستثمار في الحلول الرقمية لمواجهة التحديات.

في دراسة Shashi (٢٠٢٢) ، ركز الباحث على دراسة التحول الرقمي المستدام في سلاسل الإمداد الصيدلانية باستخدام منهجية "نظرية القيود" كإطار نظري. هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية تبني الشركات للتحول الرقمي بشكل مستدام لمعالجة القيود الأساسية وتحسين الكفاءة التشغيلية.

تناولت الدراسة تأثير التحول الرقمي على استدامة سلاسل الإمداد، حيث تم استخدام منهجية "نظرية القيود" لتحديد العوامل الرئيسية التي تحد من الأداء الأمثل لهذه السلاسل. أظهرت النتائج أن التركيز على إزالة القيود الأساسية مثل ضعف التنسيق بين الموردين، والافتقار إلى الأنظمة الرقمية المتكاملة، يؤدي إلى تحسين ملحوظ في الأداء وتحقيق الاستدامة.

اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية، حيث تم إجراء مقابلات معمقة مع خبراء وممارسين في قطاع الأدوية. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الترميز الموضوعي لاستخلاص النتائج حول أثر التحول الرقمي على الأداء المستدام لسلاسل الإمداد.

وأوصت الدراسة بأن تعتمد الشركات على إطار عمل مستدام لتحولها الرقمي، يركز على معالجة القيود الأساسية قبل التوسع في تقنيات جديدة. كما دعت إلى تعزيز الاستثمار في البنية التحتية الرقمية المستدامة لضمان توافقها مع الأهداف البيئية والاجتماعية إلى جانب الأهداف الاقتصادية.

في دراسة Shashi (٢٠١٨)، استهدف الباحث استكشاف دور الاستراتيجيات الرقمية في تحسين أداء سلاسل الإمداد الصيدلانية. ركزت الدراسة على تحديد الأدوات والتقنيات الرقمية التي يمكن أن تعزز كفاءة العمليات اللوجستية وتقليل التكاليف وتحسين دقة التوريد.

تناولت الدراسة العلاقة بين تطبيق تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، وتحليل البيانات الضخمة من جهة، وأداء سلاسل الإمداد من جهة أخرى. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية واضحة، حيث ساهمت الاستراتيجيات الرقمية في تعزيز الشفافية، وتقليل الأخطاء، وزيادة سرعة العمليات، مما أدى إلى تحسين شامل في الأداء.

اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية تحليلية، حيث تم تحليل بيانات ثانوية ودراسات حالة لشركات أدوية عالمية تبنت التحول الرقمي في إدارة سلاسل الإمداد. ركزت الدراسة على مجتمع الشركات العاملة في قطاع الأدوية، واختارت أمثلة محددة لشركات رائدة في استخدام الحلول الرقمية.

وأوصت الدراسة بزيادة الاستثمار في التقنيات الرقمية لضمان مرونة أكبر في سلاسل الإمداد، وأكدت على أهمية تدريب الكوادر البشرية لتبني هذه التقنيات بفعالية. كما شددت على ضرورة تعزيز التعاون بين شركات الأدوية ومزودي التكنولوجيا لتطوير حلول متقدمة تلبي احتياجات القطاع الصيدلاني.

التعليق علي الدراسات السابقة:

في ضوء تحليل الدراسات السابقة، يمكن التعقيب عليها كما يلي:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الرقمي وسلاسل إمداد الأدوية، يمكن ملاحظة تركيز عدد من الباحثين على أبعاد التحول الرقمي وتأثيره على الأداء المؤسسي، الميزة التنافسية، الكفاءة التشغيلية، ومرونة سلاسل التوريد. فعلى سبيل المثال، تناولت دراسة سقاط (٢٠٢٤) واقع التحول الرقمي في وزارة الصحة السعودية، مبينة دور الإدارة العليا في دعم هذا التحول، والتوصية بتوفير الحوافز والميزانيات الخاصة لتحسين جودة الخدمات الإلكترونية. بينما ركزت دراسة المؤمني (٢٠٢٤) على أثر التحول الرقمي بأبعاده المختلفة في تحسين الأداء المؤسسي في المنظمات الدولية، وأكدت أهمية التواصل الداخلي الفعال.

أما دراسة سعيد (٢٠٢٣) ودراسة أبو مني (٢٠٢٣) فقد ركزتا على العلاقة بين التحول الرقمي والميزة التنافسية، حيث أظهرت الأولى أن النضج الرقمي يؤثر إيجابًا على كفاءة العمليات الداخلية، بينما أكدت

الثانية أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والابتكار التكنولوجي، وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز القدرة التنافسية في البنوك التجارية. كذلك، أوضحت دراسة إبراهيم (٢٠٢٣) أثر التحول الرقمي على اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الأندية الرياضية، مما يعكس امتداد الأثر إلى مجالات متنوعة.

وفيما يتعلق بسلاسل الإمداد، قدمت دراسة عبد الله (٢٠٢٣) إطارًا واضحًا للعوامل المؤثرة في كفاءة سلاسل التوريد في شركات المستلزمات الطبية، موضحة أهمية التكنولوجيا، إدارة المخزون، والعلاقات مع الموردين في تعزيز الكفاءة وتقليل التكاليف. كما تناولت دراسة الصغير (٢٠٢٠) دور تقنية البلوك تشين في تحسين الشفافية وإدارة التكلفة ضمن سلاسل التوريد، وهو ما يؤكد أهمية الأدوات الرقمية الحديثة في تحسين إدارة سلسلة الإمداد.

من ناحية أخرى، سلطت دراسة Yaqin (٢٠٢٠) الضوء على قدرة التحول الرقمي في تعزيز مرونة سلاسل التوريد، خاصة في أوقات الأزمات والصدمات، مع التركيز على الدور الوسيط للتعليم التنظيمي والتعاون بين الشركات. أما دراسة Al-Khatib (٢٠٢٠)، فقد ركزت على إنترنت الأشياء الصناعي وتأثيره في الأداء المستدام عبر تحسين الرؤية الكلية لسلاسل التوريد.

بالنظر إلى الدراسات التي تناولت سلاسل إمداد الأدوية بشكل خاص، والتي سيتم استعراضها لاحقًا، نلاحظ أن معظم الدراسات السابقة ركزت على السياقات العامة أو قطاعات مثل البنوك، الأندية، أو المستلزمات الطبية، ولم يتم التطرق بشكل مباشر ومتكامل إلى التحول الرقمي في سلاسل إمداد الأدوية، خاصة داخل المؤسسات العسكرية أو المرافق الطبية الكبرى مثل مدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية. وعلى الرغم من أن بعض الدراسات لامست قضايا ذات صلة، مثل دراسة عبد الله (٢٠٢٣) التي تناولت المستلزمات الطبية، إلا أن التركيز على بيئة عسكرية طبية متخصصة، وآليات إدارة سلسلة الإمداد للأدوية تحت تأثير التحول الرقمي، لا يزال محدودًا في الأدبيات.

الفجوة البحثية لدراسة:

يتضح من خلال التحليل السابق وجود فجوة بحثية في الربط المباشر بين التحول الرقمي وسلاسل إمداد الأدوية في البيئات العسكرية، حيث لم تتناول أي من الدراسات بشكل واضح كيف يؤثر التحول الرقمي

على كفاءة ومرونة وسلامة سلسلة الإمداد الدوائي في المؤسسات الطبية العسكرية، مثل مدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التي تدمج بين مفاهيم التحول الرقمي وأثره على عمليات التوريد واللوجستيات الدوائية ضمن منظومة صحية متكاملة وعسكرية الطابع، وهو ما يشكل مبرراً علمياً قوياً لإجراء الدراسة المقترحة.

على الرغم من الاهتمام المتزايد في الأدبيات البحثية بتأثير التحول الرقمي على سلاسل الإمداد، إلا أن هناك فجوات واضحة في هذا المجال، خاصة عند النظر في قطاع الأدوية داخل السياق السعودي. لقد ركزت العديد من الدراسات على دور التقنيات الرقمية، مثل البلوك تشين وإنترنت الأشياء، في تحسين الكفاءة التشغيلية وتخفيض التكاليف، إلا أن غالبية هذه الدراسات ركزت على قطاعات صناعية أو خدمية عامة دون النظر بعمق إلى سلاسل إمداد الأدوية، التي تتميز بخصائص فريدة من حيث التعقيد والحساسية العالية.

علاوة على ذلك، تفتقر معظم الأبحاث السابقة إلى معالجة شاملة للأبعاد المختلفة لسلاسل الإمداد. فقد ركزت بعض الدراسات على البعد التشغيلي فقط، مثل تحسين التوقيت وخفض الأخطاء التشغيلية، بينما تناولت أخرى البعد المالي، دون النظر في التفاعل بين هذه الأبعاد وبقية العوامل مثل البعد الأمني، الذي يعتبر بالغ الأهمية لضمان سلامة المنتجات الدوائية، أو البعد البيئي، الذي أصبح مؤخراً محور اهتمام بسبب الحاجة إلى تحقيق استدامة في العمليات اللوجستية.

وبالإضافة إلى ذلك، جاءت أغلب الدراسات السابقة ضمن سياقات جغرافية وثقافية مختلفة، مثل أوروبا وآسيا، أو دول مجاورة مثل مصر، دون التركيز على البيئة السعودية. ويُعد هذا التوجه محدوداً، نظراً لأن السياق السعودي، خاصة في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠، يقدم بيئة فريدة من حيث السياسات الاقتصادية، التحول الرقمي، واستراتيجيات التطوير في القطاع الصحي. كذلك، لا توجد أبحاث تركز على المؤسسات الطبية العسكرية، التي تتميز بهيكلية تنظيمية معقدة واحتياجات لوجستية مختلفة عن القطاعات المدنية.

ومن الناحية المنهجية، اعتمدت العديد من الدراسات السابقة على مناهج وصفية أو كمية منفصلة. يُظهر هذا القصور أهمية اعتماد منهجية بحثية تدمج بين البيانات الكمية والنوعية لتقديم فهم أعمق وأكثر شمولية.

بناءً على ما سبق، تتمثل الفجوة البحثية في غياب دراسة شاملة تركز على تأثير التحول الرقمي على سلاسل إمداد الأدوية في المؤسسات الطبية العسكرية بالمملكة العربية السعودية. ويبرز ذلك بشكل خاص

في ظل غياب معالجة الأبعاد الأربعة (التشغيلي، المالي، الأمني، والبيئي) بشكل متكامل، مع مراعاة السياق المحلي للمملكة في ضوء رؤية ٢٠٣٠. دراستنا تهدف إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل شامل ومنهجي يعكس خصوصية البيئة السعودية ويعزز الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية لتحسين سلاسل الإمداد في هذا القطاع الحساس. مع إمكانية تعميم النتائج لتشمل مستشفيات أخرى ضمن القطاع الصحي.

قائمة المراجع :

- كامل، شيماء فهمي(٢٠٢٣). اثر التحول الرقمي على الأداء السياقي، دراسة مقارنة بين البنوك التجارية العامة والخاصة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، ١٤(٣)، ٥٠-٦٢
- متولى، ايمن حسن(٢٠٢٣). تاثير التحول الرقمي على الثقافة التنظيمية : التطبيق على قطاع الاسمنت في مصر، مجلة البحوث الادارية، اكااديمية السادات للعلوم الادارية، ٤١(٤)، ١-٢١
- السواط، طلق عوض(٢٠٢٢). اثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الاكاديمي، حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ١(٤٢)، ٦٤٧-٦٨٦
- عبدالرازق، سحر مصطفى(٢٠١٩). التحول الرقمي تحدي جديد لمهنة المحاسبة والمراجعة لدعم التنمية المستدامة، المؤتمر السنوي الرابع والعشرون لبحوث الازمات : بعنوان " ادارة التحول الرقمي لتطبيق رؤية مصر ٢٠٣٠م)، جامعة عين شمس، القاهرة.
- محمد، عبد الرحمن حسن(٢٠٢٠). واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية : دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية ، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ٤(٣)، ٨-٣١
- أبو النصر، مدحت محمد(٢٠٢٣). التحول الرقمي والإدارة الالكترونية : الواقع والمأمول، المجلة العربية للمعلوماتية وامن المعلومات، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ١(١١)، ٤٥-٧٠.
- نصير، عبد الناصر عبد اللطيف(٢٠٢١). اثر التحول الرقمي على عدم تماثل المعلومات: دليل من الشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية، مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية، جامعة الاسكندرية، ٥(٢)، ١-٥٦
- ابراهيم، اسلام جمال(٢٠٢٣). التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، جامعة القاهرة، كلية الاداب، ٥(١٣)، ١٣٥-

سقاط، احمد عادل (٢٠٢٤). التحول الرقمي في المنظمات العامة: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، ٨(٥)، ١٢٠-١٣٧

خوصة، مصطفى (٢٠٢٣). التحول الرقمي في قطاع الاعمال: مفاهيم اساسية، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة إبراهيم سلطان شيوط، ١(١٤)، ٤٩-٦٠.

الحسيني، صبري بديع (٢٠٢٣). التحول الرقمي وأهميته للجامعات المصرية : بحث اجتماعي ميداني، المجلة العلمية لكلية الاداب، جامعة أسيوط، ١(٨٨)، ٩٣٧-٩٩٦

المطرف، عبد الرحمن (٢٠٢٠). التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط، ٢٦(٧)، ١٥٧-١٨٤.

الجبوري، على جاسم (٢٠٢٤). التحول الرقمي مدخل لتعزيز حوكمة الموارد البشرية: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مديرية مرور محافظة نينوى، مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، ٦(٤)، ١٠٣١-١٠٥٤

محمد، هبة عاطف (٢٠٢٤). تأثير القيادة الإبداعية على فعالية التحول الرقمي: دراسة حالة لتطبيق على مؤسسة مستشفى سرطان الأطفال-مصر، مجلة البحوث الادارية، اكااديمية السادات للعلوم الادارية، مركز الاستشارات والبحوث والتطوير، ٤٢(١)، ١-٤٩

الدوبي، تركي زياد رشاد (٢٠٢٣). قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية : دراسة تحليلية لأداة قياس التحول الرقمي، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ٩٩(١)، ٥٧٩-٦٠٢

الشقاحين، احمد عبد الله (٢٠٢٤). أثر التحول الرقمي في جودة الخدمات الحكومية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.

جندي، احمد مجدي (٢٠٢٤). اثر التحول الرقمي على الريادة المؤسسة : دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري بمنطقة الاسكندرية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، ١(٤)، ٦٠-٩٧.

دويدار، هدي ابراهيم(٢٠٢٣). التحول الرقمي وعلاقته براس المال الفكري، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، ١٤(٤)، ١٩٩-٢٥٩.

عبد الله، محمد عبدالسلام(٢٠٢٣). دور التحول الرقمي في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية ، المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية ، مؤسسة تواصل للدراسات والتوعية الثقافية ، ١٠(٨)، ٢٠-٦٥.

حماده، حسام احمد (٢٠٢٢). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء المالي للمنظمة بالتطبيق علي البنوك التجارية المصرية المسجلة في البورصة المصرية . المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية ، كلية التجارة ، جامعة مدينة نصر ، ١٣(٣)، ٧٧-٥٢

الحريطي، امال أبراهيم (٢٠٢٠). أثر التحول الرقمي على جوده المعلومات المحاسبية - دراسة ميدانية "المؤتمر العلمي الرابع لقسم المحاسبة والمراجعة ، تحديات التحول الرقمي في بيئة الاعمال المعاصرة، كلية التجارة - جامعة الاسكندرية

الوادي، على سمير(٢٠٢٣). أثر عناصر التحول الرقمي في تعزيز ريادة الأعمال: دراسة ميدانية لشركات التأمين الأردنية،{رسالة ماجستير}، جامعة الزرقاء، كلية الدراسات العليا، الاردن

ابراهيم، اسلام جمال(٢٠٢٣). التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، جامعة القاهرة، كلية الاداب، ٥(١٣)، ١٣٥-١٧٢

نورهان، محمد(٢٠٢٢). اثر تطبيق التحول الرقمي على تحسين الأداء الاستراتيجي للشركات الصناعية المسجلة بالبورصة المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية، ١٣(٢)، ٥٠٠-٥٣٦.

مصطفى، محمد (٢٠٢٢). تاثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة، مجلة دراسات، ٢٢(٤)، ٢-٣٤

فهد، زيد(٢٠٢٢). دور التحول الرقمي في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية، ١٣(٣)، ١٠٥٩-١٠٨٢

كامل، شيماء فهمي (٢٠٢٣). اثر التحول الرقمي على البراعة التنظيمية: دراسة مقارنة بين البنوك التجارية العامة والخاصة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالاسماعيلية، ١٤(٣)، ٦٣-٧٦

بوخلوف، بدر (٢٠٢١)، التحول الرقمي ودوره في تجويد الخدمة العمومية بالمغرب، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، ٣٣(١)، ١٤١-١٠٧

الطيب، سحر حسن (٢٠٢٤). تأثير التحول الرقمي على المرونة التنظيمية: الدور الوسيط للثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الحكومية في مصر، مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، جامعة السويس، كلية التجارة، ٤(٢)، ١٦٣-٢٥٥.

أحمد، على جمعه (٢٠٢٣). علاقة التحول الرقمي بجودة الخدمات الصحية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، ١٤(١)، ٥٤-٧٥.

الجهني، عبد الله عايش. (٢٠٢١). التحول الرقمي وأثره في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على وزارة العدل السعودية. مجلة الدراسات الإدارية والمالية، ٥(٢)، ١٣٢-١٥٧.

المطيري، فهد عبد العزيز. (٢٠٢٢). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، ٩(١)، ٨٨-١٠٧

الحربي، نايف عبد الرحمن. (٢٠٢١). أثر التحول الرقمي في تعزيز استمرارية الأعمال في الأزمات: دراسة حالة وزارة الصحة السعودية. مجلة البحوث الإدارية، ٦(١)، ٢١-٤٠.

اليحيى، ريم عبد الله. (٢٠٢٣). استخدام التحليل الرقمي في دعم اتخاذ القرار الإداري في القطاع العام السعودي. المجلة السعودية للإدارة، ١١(١)، ٥٦-٨٠.

العسيري، نورة محمد. (٢٠٢٠). العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي ورضا الموظفين: دراسة ميدانية على القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة الحديثة، ٤(١)، ١٠٢-١٢٠.

الزهراني، حنان صالح. (٢٠٢١). أثر التحول الرقمي في تحسين العلاقة مع المستفيد في المؤسسات الحكومية. مجلة دراسات الإعلام الرقمي، ٧(٢)، ٦١-٨٤.

العتيبي، منيرة عبد العزيز. (٢٠٢٢). التحول الرقمي كآلية لتعزيز مرونة المؤسسات الحكومية في مواجهة الأزمات. مجلة الاقتصاد والإدارة العامة، ١٠(٢)، ٩٠-١١٣.

الدوسري، عبد الله فهد. (٢٠٢٢). التحول الرقمي وأثره في تطوير إدارة الموارد البشرية. مجلة التطوير الإداري، ٨(٢)، ٧٥-٩٣.

الشهري، عبد الرحمن صالح. (٢٠٢٠). التحول الرقمي ومتطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة الدراسات المستقبلية، ٣(١)، ١٩-٤٠.

عمرو، محمد عمر محمد (٢٠٢٣). أثر استراتيجيات الإمداد على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء الخاصة ، كلية الدراسات العليا، الاردن

زردانة، محمد (٢٠٢٠). نحو إدارة سلاسل الإمداد في المؤسسات الاقتصادية كأساس محوري لدعم أبعاد التنمية المستدامة: دراسة حالة مؤسسة حسناوي بسيدي بلعباس، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي، ٣(١)، ٢١٦-٢٣١

الجدران، يحيى بن حسن (٢٠٢٣). سلاسل الإمداد في التجارة الدولية: مبادرة المملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢٢ ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة جيل الابحاث القانونية المعمقة، مركز جيل البحث العلمي، ١(٥٥)، ٥٣-٧٢

محسب، ايمن محمد (٢٠١٧). أثر تطبيق ممارسات الاستدامة الاجتماعية لسلاسل الإمداد على خلق ميزة تنافسية للمنظمة: دراسة ميدانية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ١(١)، ٤-٢٥

مؤمنى، عبد القادر (٢٠٢١). تاثير فيروس كورونا على سلاسل الامداد العالمية: ازمة- حلول- افاق، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشوربالجلفة، ١٥(٢)، ٣٧٥-٣٨٧

نويجي، عبد العزيز دسوقي (٢٠٢٣). أثر ممارسات سلسلة الإمداد الإلكترونية على تعزيز القدرات التسويقية بالتطبيق على سلاسل الهايبر ماركت في القاهرة، مجلة البحوث الادارية، اكااديمية السادات للعلوم الادارية، ٤١(٤)، ١-٤٣.

السلامي، اسعد نفاع(٢٠٢٣). دور إدارة المعرفة في تحسين ممارسات سلاسل الإمداد في الشركات الصناعية السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاداب والعلوم الانسانية، ٣١(٤)، ١٨١-

٢١١

محمد، هبة محمد(٢٠٢١). قياس تأثير تكامل سلاسل الإمداد على الأداء التشغيلي: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الموانئ البحرية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ١(٣)،

٨٣٧-٨٦٥

الشاذلي، عبد الحميد عزت(٢٠٢١). أثر إدارة سلسلة الإمداد على الميزة التنافسية للشركات التعاونية الزراعية ، المجلة المصرفية للاقتصاد الزراعي، الجمعية المصرفية للاقتصاد الزراعي،

٣١(٢)، ٥٢٩-٥٥٢

الصاعدي، سامي مسلم(٢٠٢٤). أثر استراتيجيات ادارة الازمات على سلاسل الامداد بالشركات، المجلة العربية للاداب والدراسات الانسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم الاداب، ١(٣٢)، ١٧٥-٢٢٦

عبد النبي، عمرو محمد(٢٠٢٣). أثر جدارات سلاسل الإمداد في أداء المنظمات الصناعية: تحليل الدور الوسيط لسرعة إستجابة سلاسل الإمداد “دراسة تطبيقية في قطاع الصناعات الكيماوية المصرية”، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، كلية التجارة، ١(٢)، ١٩٠-٢٣٩.

مزياني، حنان(٢٠٢٤). دور اليقظة التنافسية في تطوير الميزة التنافسية: دراسة حالة مؤسسة المياه المعدنية منصورة تلمسان، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، ١٠(١)، ١٦٩-١٨٦

شعراوي، دينا محمد(٢٠٢١). العلاقة بين الميزة التنافسية وسلاسل الامداد، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالاسماعيلية، ١٢(١)، ٥٨-٨٠

الواكد، رهدف سالم(٢٠٢٣). اثر ممارسات ادارة سلاسل التوريد الخضراء على الميزة التنافسية: الدور الوسيط للإدارة البيئية : دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية التعدينية الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية ، كلية الدراسات العليا، الأردن

قاسم، على زين العابدين (٢٠٢١). توطين سلاسل التوريد في مصر: السياسات والبرامج بالتطبيق على سلسلة توريد الألبان ومنتجاتها، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط معهد التخطيط القومي، ٢٩(١)، ٨٩-١٢٦.

شحاتة، حازم السيد (٢٠٢٤) دور سلاسل التوريد الخضراء في الميزة التنافسية بالتطبيق على شركات البتروك الحكومية المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ١(٣)، ١٠٨٧-١١٢٠.

زكي، محمد حسن. (٢٠١٩). المرونة التنظيمية ودورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمياه الشرب. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٣(٤)، ٢٨٤-٢٥٥. الساعدي، كمال حسن. (٢٠٢١). أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التميز المؤسسي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣(١)، ١١٢-١٣٨.

الجبوري، عمر نوري. (٢٠٢٠). المرونة التنظيمية: المدخل الاستراتيجي في التغيير المؤسسي. مجلة أبحاث الإدارة العامة، ٥٧(٣)، ٩٧-١٢٠. الحربي، ماجد عبد الله. (٢٠٢٢). أبعاد المرونة التنظيمية وأثرها في الأداء المؤسسي. مجلة الإدارة الحديثة، ١٠(٢)، ٥٦-٨١.

الدليمي، فاطمة عبد الكريم. (٢٠٢١). إدارة الأزمات والمرونة التنظيمية: دراسة تحليلية في ظل جائحة كورونا. مجلة التنمية الإدارية، ٨(١)، ٣٩-٦٥.

الشمري، سامي خلف. (٢٠٢٠). دور الابتكار في تعزيز المرونة التنظيمية في المنظمات الخدمية. مجلة البحوث الإدارية، ٧(٤)، ٩٢-١١٤.

السلمي، ناصر محمد. (٢٠٢١). التحول الرقمي والمرونة التنظيمية في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة الحكومية، ٩(٢)، ٧٥-١٠١.

النجار، فارس محمد. (٢٠٢٢). أثر القيادة التشاركية في تعزيز المرونة التنظيمية. مجلة القيادة والتنظيم، ٥(٣)، ١١٩-١٤٣.

عبد الله، سارة حسن. (٢٠٢٠). التعلم التنظيمي وأثره في دعم المرونة التنظيمية. مجلة الفكر الإداري، ١٢(٢)، ٨٨-١٠٧.

الخليفي، عبد العزيز يوسف. (٢٠٢١). الحوكمة التنظيمية والمرونة في المؤسسات العامة. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٤(١)، ١٠٢-١٢٧.

أحمد، سردار عبد الحميد (٢٠٢١). دور المرونة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية: (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكوادر التدريسية في جامعة نولج في مدينة أربيل)، زانكو الانسانيات، جامعة صلاح الدين، ٢٥(٥)، ٤٤-٦٣

بوقابة ، وردية (٢٠٢١) . دور نظم ذكاء الاعمال في بناء المرونة التنظيمية بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الابار "ENTP" ورقلة ، مجلة أبحاث ودراسات للتنمية ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، مخبر الداراسات والبحوث في التنمية الريفية

الطحان، عماد عبد الخالف (٢٠٢١). تأثير المرونة التنظيمية على دعم اليقظة الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على شركات تصنيع السيراميك في مصر، مجلة جامعة الجوف للعلوم الانسانية، جامعة الجوف، ١(١١)، ١٨٣-٢٠٨

قحطان، فادية عدنان (٢٠٢٤). تأثير المرونة التنظيمية في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة للإسمنت العراقية "معمل أسمنت الكوفة في محافظة النجف الأشرف"، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، ١٦(٢)، ٢٤٥-٢٦٥

الطيب، سحر حسن (٢٠٢٤). تأثير التحول الرقمي على المرونة التنظيمية: الدور الوسيط للثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الحكومية في مصر، مجلة البحوث الادارية والمالية والكمية، جامعة السويس، كلية التجارة، ٤(٢)، ١٦٣-٢٥٥

مرهج، منذر عبد الكريم (٢٠٢٤). تأثير المرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة في محافظة اللاذقية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤٦(٦)، ٢٧٧-٢٩١

الخشالي، شاكر جار الله (٢٠٢٠). أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الجامعة الاردنية، عمادة البحث العلمي، ١٦(١)، ٩٣-١٢٤

الصغير، & محمد. (٢٠٢٠). أثر استخدام تقنية سلاسل الكتل Blockchain في تتبع سلاسل التوريد التصنيعية على تفعيل أدوات إدارة التكلفة البيئية وتعزيز القدرة التنافسية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢١(العدد الثالث-الجزء الأول)، ١١٩-١٩٤.

سلامة، مني الباز محمد. ٢٠٢٤. دور سلاسل التوريد في تحسين الأداء التشغيلي (بالنظر إلى صناعة الأدوية في مصر). المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة

ابراهيم ، ايمن محمد(٢٠٢٣). تأثير التحول الرقمي على فاعلية اتخاذ القرارات الإستراتيجية: الدور الوسيط الميزة التنافسية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٤(٣)، ٨٩٦-٨٧٠.

أحمد، سردار عبد الحميد(٢٠٢١). دور المرونة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية: (دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكوادر التدريسية في جامعة نولج في مدينة أربيل) ، زانكو الانسانيات، جامعة صلاح الدين، ٢٥(٥)، ٤٤-٦٣

الباز، محمد. (٢٠١٨). التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية. دار النشر العربي.

بوقابة ، وردية (٢٠٢١) . دور نظم ذكاء الاعمال في بناء المرونة التنظيمية بالمؤسسة الوطنية للأشغال في الابار "ENTP" ورقلة ، مجلة أبحاث ودراسات للتنمية ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، مخبر الداراسات والبحوث في التنمية الريفية .

رضوان، أحمد. (٢٠١٦). أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل. العدد ٤٣، المجلة العربية للإدارة.

الطحان، عماد عبد الخالف(٢٠٢١). تأثير المرونة التنظيمية على دعم اليقظة الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على شركات تصنيع السيراميك في مصر، مجلة جامعة الجوف للعلوم الانسانية، جامعة الجوف، ١١(١)، ١٨٣-٢٠٨

قحطان، فادية عدنان (٢٠٢٤). تأثير المرونة التنظيمية في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة للإسمنت العراقية "معمل أسمنت الكوفة في محافظة النجف الأشرف"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ١٦ (٢)، ٢٤٥-٢٦٥

الطيب، سحر حسن (٢٠٢٤). تأثير التحول الرقمي على المرونة التنظيمية: الدور الوسيط للثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الحكومية في مصر، مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، جامعة السويس، كلية التجارة، ٤ (٢)، ١٦٣-٢٥٥

مرهج، منذر عبد الكريم (٢٠٢٤). تأثير المرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة في محافظة اللاذقية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤٦ (٦)، ٢٧٧-٢٩١

الخشالي، شاكر جار الله (٢٠٢٠). أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، ١٦ (١)، ٩٣-١٢٤

إليزابيث ريكنباشر. (٢٠٢٢). التتبع في الوقت الفعلي في سلاسل إمداد الأدوية. مجلة التكنولوجيا الدوائية. السيد، محمد. (٢٠٢٤). الأنظمة الذكية في إدارة الأدوية. الدار الأكاديمية للنشر.

الصغير، & محمد. (٢٠٢٠). أثر استخدام تقنية سلاسل الكتل Blockchain في تتبع سلاسل التوريد التصنيعية على تفعيل أدوات إدارة التكلفة البيئية وتعزيز القدرة التنافسية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢١ (العدد الثالث-الجزء الأول) ، ١١٩-١٩٤.

علي حسين عبدالله، بسام عبدالرحمن يوسف اليوزبكي. (٢٠٢٣). أثر عوامل النجاح الحرجة في تبني سلسلة التوريد الرقمية دراسة مسحية في شركات المستلزمات الطبية في محافظة نينوى. Journal of Business Economics for Applied Research, 5 (٦).

سلامة، مني الباز محمد. ٢٠٢٤. دور سلاسل التوريد في تحسين الأداء التشغيلي) بالتطبيق على صناعة الأدوية في مصر). المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.

سقاط، احمد عادل(٢٠٢٤). التحول الرقمي في المنظمات العامة: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، ٨(٥)، ١٢٠-١٣٧

المؤمنى، تامر نايف(٢٠٢٤). أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المنظمات الدولية في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن.

سعيد، محمود محمد(٢٠٢٣). اثر التحول الرقمي على الميزة التنافسية : حالة دراسية من البنوك الإسلامية في فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة العربية الامريكية، كلية الدراسات العليا، فلسطين.

ابو مني ، الهام يوسف (٢٠٢٣). أثر التحول الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة عمان العربية ، كلية الاعلام ، الاردن .

ابراهيم ، ايمن محمد(٢٠٢٣). تأثير التحول الرقمي على فاعلية اتخاذ القرارات الإستراتيجية: الدور الوسيط الميزة التنافسية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٤(٣)، ٨٩٦-٨٧٠.

المراجع الاجنبية :

Lukonga, I, (2018) ,Inclusive Growth and Cyber Risks: A Focus on the Menap and Cca Regions , if working paper. Interactional Monetary Fund Washing Ton Dc.

Chanas ,Simon, M. D. (2019). Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider. Journal of Strategic Information Systems, 1.

Cuomo, M.T., Tortora, D., Foroudi, P., Giordano, A., Festa, G. and Metallo, G. (2021), "Digital transformation and tourist experience co-design: big social data for planning cultural tourism", Technological Forecasting and Social Change, Vol. 162, p. 120345

- Alford, P. and Jones, R. (2020), "The lone digital tourism entrepreneur: knowledge acquisition and collaborative transfer", *Tourism Management*, Vol. 81, p. 104139.
- Zhu, R. and Zhang, J. (2021), "Rebounding through the pandemic: towards the digitized and digitalized small hospitality business in China", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 33 No. 8, pp. 2676–2694.
- Jandoom, Y. and sharsiman, C (2020), "supply Chain msngement, *International Journal of Purchasing*. Vo 5. No (4) pp 161 – 180
- Avaloni, . K. (2022), logisitics impact om oprrational performance, *journal of logistics*, Vol (12) No: (7) pp 284 – 300
- Kummar, H. B (2022) The relationship between Logistics and performanance *journal of business development*, vol , 11 no4 p 288 – 301 ,
- Ghaith, S. M (2021) The role of logisticsin on inhanceing trading in Germany, *International journal of logistics*. Vol)17) no. 3 p13–23.
- Morsi, M. A.(2021), "The international supply chain management" managmang *Journal*, Vol. 54 No. 9, pp. 5–17.
- Namicin D. R. (2022) "logistics management and its impact on performance", *Journal of Manging Logistics*, Vol. 35 No. 4, pp. 214 – 229.
- Ahmahdi, Y., Salem, F., Hussam ahmad (2020), "Proposing a model of logistics strategic,", *Journal of Management Development*, ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2018-0317>

Ashton, S. M. (2022) supply chain management, 4th edition, John Wiley & Sons Inc. NY

Jafri, F., Someil, M., (2022). Supply chain management. Thousand Ny, CA: source Publication

Jasmeen R T. (2021) the impact of competitive advantage in the financial performance in uae, journal of management & creativity vol 14, no2 33–45

Wheelen, A. D. (2020) Low cost leadership Advantages Journal of Quality management 8(6):51–62.

Jothan, G. C. (2021) Advantages OF Low cost leadership Journal of Quality management 9(5):112–121.

Bealaron, S. L. (2020) Inventory Component Volatility and Its Relation to Stock Returns Journal of Quality management 9(3):112–128.

Chen, M., & Liu, Z. (2014). Big Data and its Implications for Supply Chain Management. Journal of Supply Chain Management, 12(3), 203–219.

De Vries, J., & Huijsman, R. (2011). Supply Chain Management in Health Services. International Journal of Health Planning and Management, 26(1), 56–77.

Lambert, D. M., & Cooper, M. C. (2005). Issues in Supply Chain Management. Industrial Marketing Management, 29(1), 65–83.

Ilma Nurul Rachmania, D. (2011). Inventory Management Policies in Pharmacies: A Practical Approach. Journal of Pharmacy Practice, 153.

- Zahir, A. (2008). Continuous Improvement in Healthcare. *Journal of Organizational Improvement*, 5(4), 269.
- Shashi, M. (2023). Sustainable digitalization in pharmaceutical supply chains using theory of constraints: A qualitative study. *Sustainability*, 15(11), 8752.
- McKinsey & Company. Supply Chain 4.0—The Next-Generation Digital Supply Chain. 2020.
- Hasanat, R.T.; Rahman, A.; Mansoor, N.; Mohammed, N.; Rahman, M.S.; Rasheduzzaman, M. An IoT based Real-time Data-centric Monitoring System for Vaccine Cold Chain. In *Proceedings of the 2020 IEEE East-West Design & Test Symposium*, Varna, Bulgaria, 4–7 September 2020; pp. 1–5.
- Kapoor, D.; Vyas, R.B.; Dadarwal, D. An overview of the pharmaceutical supply chain: A next step towards goods manufacturing practices. *Drug Des. Intellect. Prop. Intern. J.* 2018, 1, 49–54.
- Vogt, K. Digitalization: A CDMO's Perspective: CDMOs must consider challenges associated with the complexity of contract pharmaceutical manufacturing. *Pharm. Technol. Eur.* 2020, 32, s18–s19.
- Nadeem, A.; Abedin, B.; Cerpa, N.; Chew, E. Editorial: Digital Transformation & Digital Business Strategy in Electronic Commerce—The Role of Organizational Capabilities. *J. Theor. Appl. Electron. Commer. Res.* 2018, 13, 604–608
- Gong, C.; Ribera, V. Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation* 2020, 102, 102217. [CrossRef] 12. Lakdawalla, D.N.

- Economics of the Pharmaceutical Industry. *J. Econ. Lit.* 2018, 56, 397–449
- Calatayud, A.; Mangan, J.; Christopher, M. The self-thinking supply chain. *Supply Chain Manag. Int. J.* 2019, 24, 22–38
- Dash, R.; McMurtrey, M.; Rebman, C.; Kar, U.K. Application of Artificial Intelligence in Automation of Supply Chain Management. *J. Strat. Innov. Sustain.* 2019, 14, 43–53
- Properzi, F.; Cruz, J.M. Intelligent Drug Supply Chain: Creating Value from AI. 2020
- Shashi, M. Exploring Strategies to Leveraging the Blockchain in Pharmaceutical Supply Chains. *Int. J. Res. Anal. Rev.* 2022, 9, 284–290.
- O'reilly, C.; Binns, A.J.M. The Three Stages of Disruptive Innovation: Idea Generation, Incubation, and Scaling. *Calif. Manag. Rev.* 2019, 61, 49–71.
- Sivarajah, U.; Irani, Z.; Gupta, S.; Mahroof, K. Role of big data and social media analytics for business-to-business sustainability: A participatory web context. *Ind. Mark. Manag.* 2020, 86, 163–179.
- Shashi, M. (2022). Digital Strategies to improve the performance of pharmaceutical supply chains. Walden University.
- AL zaman, C., Zhang, Z.–H., & Diabat, A. (2018). Supply chain network design with direct and indirect production costs: Hybrid gradient and local search-based heuristics. *International Journal of Production Economics*, 203, 203–215.

- Sabouhi, F., Pishvaei, M. S., & Jabalameli, M. S. (2018). Resilient supply chain design under operational and disruption risks considering quantity discount: A case study of pharmaceutical supply chain. *Computers & Industrial Engineering*, 126, 657– 672.
- Kapoor, D. (2018). An overview on pharmaceutical supply chain: A next step toward good manufacturing practice. *Drug Designing & Intellectual Properties International Journal*, 1(2).
- Kamalahmadi, M., & Parast, M. M. (2017). An assessment of supply chain disruption mitigation strategies. *International Journal of Production Economics*, 184, 210– 230.
- Paul, S. K., Sarker, R., & Essam, D. (2017). A quantitative model for disruption mitigation in a supply chain. *European Journal of Operational Research*, 257(3)
- Yousefi, N., & Alibabaei, A. (2015). Information flow in the pharmaceutical supply chain. *Iranian Journal of Pharmaceutical Research*, 14(4).
- Merkuryeva, G., Valberga, A., & Smirnov, A. (2019). Demand forecasting in pharmaceutical supply chains: A case study. *Procedia Computer Science*, 149, 3– 10.
- Tyagi, P., & Agarwal, G. (2014). Supply chain challenges among BRICS countries: A literature review. *American Journal of Engineering Research*, 3, 284–290.
- Jacques, A. (2017). The digital supply chain: Seizing pharma's untapped opportunity. *Pharmaceutical Technology*, 41 (2), s20–s23.

- Yuan, Y., Tan, H., & Liu, L. (2023). The effects of digital transformation on supply chain resilience: a moderated and mediated model. *Journal of Enterprise Information Management*, 37(2), 488–510.
- Al-Khatib, A. W. (2023). The impact of industrial Internet of things on sustainable performance: the indirect effect of supply chain visibility. *Business Process Management Journal*, 29(5), 1607–1629.
- Kamere, N., Rutter, V., Munkombwe, D., Aywak, D. A., Muro, E. P., Kaminyoghe, F., ... & Ashiru-Ore dope, D. (2023). Supply-chain factors and antimicrobial stewardship. *Bulletin of the World Health Organization*, 101(6), 403.
- Omara, A. H., & Micheel, S. (2022). The Relationship Between Sustainable Supply Chain Management Practices and The Product Quality in The Pharmaceutical Companies in Egypt. *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)* , ٤٦ (٣) , ١١١-١٥١.
- Youness, A. M. H. (2024). The Relationship Between Total Quality Management Practices and supply chain efficiency in The Pharmaceutical corporations in Egypt. *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)* , ٥٢ (١) , ١٤٣-١٧٢.
- Alabdali, M. A., & Salam, M. A. (2022). The impact of digital transformation on supply chain procurement for creating competitive advantage: An empirical study. *Sustainability*, 14(19), 12269.
- Ashiwaju, B. I., Agho, M. O., Okogwu, C., Orikpote, O. F., & Daraojimba, C. (2024). Digital transformation in pharmaceutical supply chain: An African case. *Matrix Science Pharma*, 7(3), 95–102.

- Yadav, P. (2024). Digital transformation in the health product supply chain: a framework for analysis. *Health Systems & Reform*, 10(2), 2386041.
- Quan, N. H. K., Singh, H., Khanh, T. H. T., & Rajagopal, P. (2023). A SWOT Analysis with A Digital Transformation: A Case Study for Hospitals In The Pharmaceutical Supply Chain. *Journal of Informatics and Web Engineering*, 2(1), 38–48.
- Shashi, M. (2022). Digital Strategies to improve the performance of pharmaceutical supply chains. Walden University.
- Shashi, M. (2023). Sustainable digitalization in pharmaceutical supply chains using theory of constraints: A qualitative study. *Sustainability*, 15(11), 8752.
- Gobble, M. M. (2018). Digitalization, digitization, and innovation. *Research–Technology Management*, 61(4).
- Ritter, T., & Pedersen, C. L. (2020). Digitization capability and the digitalization of business models in business–to–business firms: Past, present, and future. *Industrial Marketing Management*, 86.