

# أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات

## المقدمة

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطوراً متسارعاً في التقنيات الرقمية، مما أدى إلى تغييرات جوهرية في أساليب العمل داخل المؤسسات بمختلف أنواعها. وأصبح التحول الرقمي من أبرز الاتجاهات الحديثة التي تسعى المنظمات إلى تبنيها بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية، وتسريع إنجاز الأعمال، وتعزيز القدرة التنافسية.

ويُعد الأداء الوظيفي أحد أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في قياس مستوى نجاحها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث يرتبط بشكل مباشر بقدرة الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة وفعالية. ومن هذا المنطلق، برزت الحاجة إلى دراسة أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الوظيفي، خاصة في ظل التحديات التي تواجه بعض المؤسسات عند تطبيق الأنظمة الرقمية الحديثة.

وعليه، يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الوظيفي، من خلال تحليل مدى تأثير استخدام التقنيات الرقمية على تحسين مستوى الأداء داخل المؤسسات، وصولاً إلى تقديم توصيات تساهم في دعم عملية التحول الرقمي وتحقيق أفضل النتائج.

## الفصل الأول

### جدول المتغيرات 1

نوع المتغير

اسم المتغير

التعريف الإجرائي

أداة القياس

استبيان مدى استخدام الأنظمة التحول الرقمي مستقل  
و التقنيات الرقمية في إنجاز الأعمال

استبيان مستوى إنجاز الموظف لمهامه كفاءة الأداء الوظيفي تابع  
بجودة و سرعه

## 2. مشكلة البحث

مع التوسع في استخدام التقنيات الحديثة داخل المؤسسات، أصبح التحول الرقمي ضرورة لتحسين العمليات الإدارية ورفع كفاءة الأداء. إلا أن بعض المؤسسات تواجه تحديات في تطبيق التحول الرقمي مما قد يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي. ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في التعرف على مدى تأثير التحول الرقمي على كفاءة الأداء الوظيفي.

## 3. أهمية البحث

### الأهمية العلمية:

- يضيف معرفة حول العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي.
- يدعم الدراسات الحديثة في مجال الإدارة الرقمية.

### الأهمية التطبيقية:

- يساعد الإدارات في تطوير أنظمتها الرقمية.
- يقدم توصيات لتحسين أداء الموظفين.

## 4. أسئلة البحث

1. ما مستوى تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات؟
2. ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي؟

## 5. أهداف البحث

- قياس مستوى التحول الرقمي.
- قياس مستوى الأداء الوظيفي.
- دراسة العلاقة بين المتغيرين.
- تقديم توصيات عملية.

## 6. فرضيات البحث

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الوظيفي.
- يؤثر التحول الرقمي إيجابياً على الأداء الوظيفي.

## 7. نموذج البحث

التحول الرقمي → كفاءة الأداء الوظيفي

(المتغير المستقل يؤثر على المتغير التابع)

## 8. مصطلحات البحث

التحول الرقمي: استخدام التقنيات الرقمية لتحسين العمليات الإدارية والخدمية داخل المؤسسة.

كفاءة الأداء الوظيفي: قدرة الموظف على إنجاز مهامه بكفاءة وفعالية ضمن الوقت المحدد.

## 9. منهج البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية من الموظفين، وتحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

# الفصل الثاني

## الدراسات السابقة

### الدراسة الأولى:

دراسة (2022) هدفت إلى قياس أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام التقنيات الرقمية وتحسن الأداء.

## الدراسة الثانية:

دراسة (2021) ركزت على دور الأنظمة الإلكترونية في رفع إنتاجية الموظفين، وأظهرت النتائج أن المؤسسات التي تطبق التحول الرقمي تحقق كفاءة أعلى.

## الدراسة الثالثة:

دراسة (2020) تناولت التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي وأثرها على الأداء، وأوصت بضرورة تدريب الموظفين على التقنيات الحديثة.

## قائمة المراجع

اسم الباحث. (2022). أثر التحول الرقمي على الأداء المؤسسي. مجلة الإدارة الحديثة.

اسم الباحث. (2021). الأنظمة الإلكترونية والإنتاجية. مجلة العلوم الإدارية.

اسم الباحث. (2020). تحديات التحول الرقمي. مجلة التطوير الإداري.

## الملحق

## استبيان البحث

اختر درجة الموافقة (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

1. تستخدم المؤسسة أنظمة رقمية في إنجاز الأعمال.
2. تسهل الأنظمة الرقمية سرعة إنجاز المهام.
3. يساهم التحول الرقمي في تقليل الأخطاء.
4. أشعر أن الأداء تحسن بعد تطبيق الأنظمة الرقمية.
5. تتوفر تدريبات كافية على استخدام التقنيات الحديثة.