

"دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية
السعودية"

خطة بحث

المقدمة:

ظهرت أهمية العنصر البشري في نهاية الألفية في مختلف المنظمات ، الصغيرة والكبيرة ، وعلى مستوى جميع الدول. فالموارد البشرية و العاملين هم رأس المال الحقيقي لأي منظمة ، حيث تسعى جميع المنظمات لتحقيق ميزة تنافسية من خلال تطوير أداء الموظفين وتوفير الأدوات اللازمة للتميز. كذلك من خلال تطوير الأداء الوظيفي للموظفين يضمن البقاء والاستمرارية والنمو وتحقيق الأهداف (حياصات و اللحام، ٢٠٢٢).

و يرى العديد من الباحثين أن عملية التنمية الرقمية والاجتماعية من أهم روافد تطوير أداء العاملين في الدول بشكل عام والدول النامية بشكل خاص ، حيث تعد نقطة انطلاق أساسية لزيادة الطاقة الإنتاجية لمختلف المنظمات. فهذه المنظمات بحاجة إلى التكيف مع عصر التميز الرقمي بجميع جوانبها، وانتشارها في أعلى مستوياتها مما يستلزم وضع خطط للنهوض بذلك المستوى الرقمي المتميز وتكييفه مع تقنيات المعلومات والاتصالات من أجل العمل على توافر مصداقية المعلومات التي يقدمها والتي تعتمد عليها في اتخاذ قراراتهم (حماد، ٢٠٢٠).

و يعتبر التحول الرقمي رحلة فريدة لكل مؤسسة، ولكن يتم تحديدها إلى حد كبير من خلال ثقافة القوى العاملة واستعداد الموظفين للتجربة. وتقوم الشركات بالتحول الرقمي لأسباب مختلفة، بعض هذه الأسباب هي النمو، والبعض الآخر لتلبية اللوائح الجديدة، والبعض الآخر هو خفض التكاليف. كل هذه الأسباب يمكن أن تؤدي إلى

منتجات وخدمات وتجارب أفضل للعملاء. يمكن أيضاً أن تساعد في تحسين الكفاءة والفوائد التجارية الأخرى. و في القطاع العام، غالباً ما يتم إجراء التحول الرقمي لمساعدة الناس وجعل حياة المواطنين أفضل (الخدمات السحابية ،٢٠٢٣).

في ضوء ذلك ، يجب على المنظمات التحرك نحو تبني التحول الرقمي ووضع الخطط اللازمة للنهوض به ، حيث تعاني المنظمات من عدم استخدام التقنيات الرقمية داخلها ، ونقص الخبرات والكوادر الوظيفية المتخصصة التي تساعد في تطويرها و تحويلها إلى شكل رقمي وتقني ، مما ينعكس سلباً على خدماتها ومنتجاتها ، خاصة وأن المملكة العربية السعودية تتجه نحو عصر التميز الرقمي و رقمنة الدولة وهو الذي يتفق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. لذلك جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.

مشكلة البحث و أسئلته:

ينعكس استخدام تقنية المعلومات و التحول الرقمي في المؤسسات بشكل كبير على بيئة العمل والأداء الوظيفي لموظفيها ، من خلال زيادة القدرة على جمع المعلومات وتخزينها واسترجاعها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة ، الأمر الذي ينعكس في كفاءة وفعالية العاملين و الإدارات جميعها على حد سواء (الرقيب، ٢٠٢١). وتتطلب عملية بناء التحول الرقمي في المؤسسات المزيد من الجهود و تتطلب التزام الإدارة العليا و القائمين على تلك

المنظمات تجاه عملية الجودة والتحسين المستمر لها و لذلك جاءت هذه الدراسة لتسليط الدور على أهمية التحول الرقمي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي "ما هو دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية ؟"

و يتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما هو دور التحول الرقمي في وضع سياسات لتحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية ؟
٢. ما هو دور التحول الرقمي في وضع استراتيجيات تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية ؟
٣. ما هي معوقات تطبيق التحول الرقمي بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية ؟

أهداف البحث:

يحاول البحث التعرف على:

١. دور التحول الرقمي في وضع سياسات لتطوير أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.
٢. دور التحول الرقمي في وضع استراتيجيات لتطوير أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.
٣. معوقات تطبيق التحول الرقمي بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.

فرضيات البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي للتحويل الرقمي و بين تحسين أداء العاملين

بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المؤسسية للتحويل الرقمي و بين تحسين أداء العاملين بوكالة

الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- تستمد الدراسة أهميتها من كونها تعالج أحد الموضوعات الحديثة الجوهرية في الإدارة و هو التحويل الرقمي في

تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية ومحاولة الوصول إلى الاسس

و المداخل الحديثة في الإدارة و التي توضح ضرورة التحويل الرقمي

- حداثة الموضوع و ارتباطه برقمنة الدولة و هو متفق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الأهمية التطبيقية:

- التعرف على الدور الذي يقوم به التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية و تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية مما يتيح لصناع القرار في تلك الوزارة من وضع سياسات لتطوير الأداء في ضوء نتائج هذا البحث.

مصطلحات البحث:

التحول الرقمي:

يُعرّف التحول الرقمي بأنه إعادة تصميم الأعمال في النماذج الحديثة التي تستخدم البيانات والتطبيقات والقدرات الرقمية على النحو الأمثل ، أو استخدام التكنولوجيا لتحويل العمليات التشغيلية من التقليدية إلى الرقمية (المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني، ٢٠١٨).

و يعرف أيضاً التحول الرقمي بأنه عملية تطبيق التكنولوجيا الرقمية وإمكانيات القيام بالعديد من الأشياء التي تقوم بها بانتظام ، ولكن بطرق جديدة وأفضل تؤدي إلى نتائج أفضل (الخدمات السحابية ، ٢٠٢٣).

التعريف الإجرائي :

يعرف التحول الرقمي إجرائياً بأنه الإجراءات التي تتخذها أي منظمة لدمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات

الأعمال ، مما يؤدي إلى تغيير جوهري في أداء العاملين و أيضاً تغيير جوهري في كيفية تقديم الخدمة للعملاء.

أداء العاملين:

يُعرّف الأداء بأنه قدرة الموظف على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة (كردي، ٢٠١٥، أكتوبر ١٧).

التعريف الإجرائي :

يعرف أداء العاملين إجرائياً بأنه قيام الموظف لعمله والمسؤوليات الموكلة إليه من قبل المنظمة أو الجهة التي يعمل بها.

حدود البحث:

الحد الموضوعي: دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية

السعودية.

الحد المكاني: وكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.

الحد الزمني: عام ٢٠٢٣ م.

الحد البشري: العاملين بوكالة الأراضي والتخطيط الحضري في المملكة العربية السعودية.

منهجية البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بسبب ملاءمته لموضوع البحث. ويُعرّف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة ما للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج للتعميم. (الزغي و الوادي، ٢٠١١).

أداة البحث :

سوف يتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ، ويتم تعريف الاستبيان على أنه: مجموعة من الأسئلة المتنوعة التي ترتبط ببعضها البعض بما يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه، بحيث يكون عدد الأسئلة الواردة في الاستبيان كافية لتحقيق هدف البحث (النوايسة، ٢٠١٥).

الدراسات السابقة:

دراسة سيف و سارتاوي (2013) Saif & Sartawi و التي كانت تحت عنوان Relationship

between human resource management practices and perceived

performance of employees in Jordanian hospitals ، " العلاقة بين ممارسات

إدارة الموارد البشرية والأداء المتصور للعاملين في المستشفيات الأردنية " . و التي هدفت إلى تحديد آثار ممارسات

إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في ٥ مستشفيات في الأردن. تم استخدام تصميم مسح وصفي، حيث تم

جمع البيانات من جميع موظفي كل مستشفى باستخدام الاستبيانات. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية وتحليلات الارتباط والانحدار. وتبين النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير على الأداء، وأن المستشفيات الأردنية ليس لديها ممارسات فعالة لإدارة الموارد البشرية، وأن التعويض له أكبر الأثر في زيادة مستوى أداء الموظف.

دراسة شوكت و آخرون (2015) Shaukat et al. تحت عنوان Impact of human

resource management practices on employee's performance, " أثر

ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظف". و التي هدفت إلى استكشاف مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) بما في ذلك الاختيار والتدريب والتخطيط الوظيفي والتعويضات وتقييم الأداء وتعريف الوظيفة ومشاركة الموظف في أداء الموظف المتصور. تم استخدام المنهج الوصفي التحليل و تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. و يصف هذا البحث لماذا من المحتمل أن يكون لقرارات إدارة الموارد البشرية (HRM) تأثير مهم وفريد على الأداء التنظيمي. سيساعد منتدى البحث هذا في تقدم البحث حول الصلة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي. يحاول البحث الإجابة على الأسئلة التي لم يتم حلها و تحديد من هم بحاجة إلى دراسة مستقبلية وتقديم عدة اقتراحات تهدف إلى مساعدة الباحثين الذين يدرسون هذه الأسئلة في بناء مجموعة معرفة أكثر تراكمًا سيكون لها آثار رئيسية على نظرية الجسد وممارسته. قيمت هذه الدراسة بشكل شامل الروابط بين أنظمة ممارسات العمل

عالية الأداء وأداء الشركات. تستند النتائج إلى عينة وطنية من الشركات تشير إلى أن هذه الممارسات لها تأثير اقتصادي وإحصائي مهم على أداء الموظفين. كان الدعم لتقليص تأثير ممارسات العمل عالية الأداء على أداء الشركة جزئيًا متوقعًا على العلاقات المتبادلة والروابط مع الإستراتيجية التنافسية.

دراسة الشرعة (٢٠١٦) تحت عنوان " أثر نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية"

و التي هدفت إلى قياس أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، و تم توزيعها على عينة عشوائية من عملي وزارة الصحة الأردنية بلغ حجمها (٣١١) عامل وعاملة من أصل (٨٥٠) عامل وعاملة، و توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لكفاءة المعدات على أداء العاملين بوزارة الصحة الأردنية، وكذلك وجود أثر ذو دلالة احصائية لحدثة البرمجيات والموارد البشرية وتطور الشبكات، و كفاءة قواعد البيانات، و مرونة الاجراءات والأنظمة على أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة كفاءة المعدات المستخدمة في وزارة الصحة الأردنية بما يتلاءم مع الاحتياجات التطويرية لنظم المعلومات الإدارية.

دراسة الرقيب (٢٠٢١) تحت عنوان " دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات"

العامة الكويتية" و التي هدفت إلى التعرف على واقع نظام المعلومات الإدارية وتوافره في المستشفيات العامة في

الكويت ، وأثر نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة في الكويت. طبقت الدراسة على عدد ٦ مستشفيات حكومية وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي . ، وقد توصل البحث إلى النتائج التالية: توافر المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية (المادية ، والبرمجيات البشرية ، والتنظيمية) ، وأنظمة المعلومات المستخدمة في المستشفيات العامة الكويتية متوافقة مع شبكة الاتصالات وأجهزة الكمبيوتر ، و تتوافق أيضًا مع متطلبات العمل ، وهذا يدل على اهتمام المستشفيات العامة الكويتية باختيار برنامج متوافق مع معدات النظام ويلبي احتياجات العمل ومتوفر في الوقت المناسب ، مما يؤثر بشكل كبير على استكمال العمل المهام داخل المستشفيات وأن كفاءة هذه الأنظمة هي التأثير الأكبر على كفاءة المهام الوظيفية داخل المستشفيات ، وأن كفاءة هذه الأنظمة هي التأثير الأكبر على كفاءة أداء الموظفين في المستشفيات والمستشفيات العامة الكويتية ، والمتطلبات المتعلقة بها. لنظم المعلومات الإدارية أثرت على الحصول على البيانات والمؤسسة توصيفها ومعالجتها للحصول على المعلومات التي يستفيد منها متخذو القرار من أجل تلبية احتياجات العمل بالمستشفيات ، ويوصي البحث بالعمل على تعزيز اهتمام المستشفيات باستخدام نظم المعلومات الإدارية بكافة متطلباتها بما يساهم في التأثير. اداء وظيفي. العمل على تحديث نظم المعلومات بشكل دوري لمواكبة التطورات الخاصة بالعاملين مع التغير التكنولوجي المستمر.

دراسة حياصات و اللحام (٢٠٢٢) تحت عنوان " دور الحوسبة الحسابة في تطوير أداء العاملين: دراسة

ميدانية البنوك التجارية الأردنية ". و التي هدفت إلى التعرف على دور الحوسبة السحابية في تطوير أداء الموظفين

في الوظائف الإشرافية والرقابية في البنوك التجارية الأردنية. تم تصميم نموذج الدراسة بناءً على متغيرين (المتغير المستقل

، وهو الحوسبة السحابية بأبعادها ، وتوفير البنية التحتية كخدمة ، وتوفير التطبيقات للمستخدمين كخدمة ، وتوفير

الاتصال كخدمة ، والمرونة في أداء المهام ، وتقليل التكاليف) ، والمتغير التابع هو أداء العمال. ولتحقيق أهداف

هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي لرصد البيانات وتفسير العلاقات ، بالإضافة إلى استخدام المنهج

الاستدلالي لتحليل المشكلة وتقديم مقترحات لمعالجتها. ولمدة ٣٥ يومًا إلكترونيًا استخرج الباحث ٢٥٨ استبانة.

استخدمت الدراسة نظام (SPSS) لتحليل الإجابات بالطرق الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي والاستنتاجي.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها تأثير ذو دلالة إحصائية لدور الحوسبة السحابية في تطوير أداء العاملين في

الوظائف الإشرافية والرقابية في البنوك التجارية الأردنية حيث بلغ معامل الارتباط (٧١,٩٪). كما خلصت الدراسة

إلى أن بُعد المرونة في أداء المهمة كان له أكبر تأثير إحصائي. وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها أن تستمر

البنوك التجارية في الأردن في اعتماد الحوسبة السحابية في مختلف التطبيقات المستخدمة. كما أوصى بضرورة مواكبة

التحول الرقمي واعتماده على الحوسبة السحابية.

التعليق على الدراسات:

من حيث الهدف:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث الهدف مع دراسة الشرعة (٢٠١٦) و دراسة الرقيب (٢٠٢١) و دراسة حياصات و اللحام (٢٠٢٢) حيث دراسة اثر التحول الرقمي بأشكاله المتعددة على تحسن أداء العاملين.

و اتفقت الدراسة الحالية من حيث الهدف بشكل جزئي مع دراسة سيف و سارتاوي Saif & Sartawi (2013) و دراسة شوكت و آخرون Shaukat et al. (2015) من حيث دراسة تحسن أداء الموظفين.

من حيث العينة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث العينة مع كل الدراسات السابقة من حيث تطبيقها على موظفين وعاملين و الاختلاف كان في مجتمع العينة. حيث اختلفت من حيث مجتمع العينة مع دراسة سيف و سارتاوي Saif & Sartawi (2013) و دراسة الشرعة (٢٠١٦) و دراسة حياصات و اللحام (٢٠٢٢) من حيث تطبيقهم في الأردن و دراسة الرقيب (٢٠٢١) و التي تم تطبيقها في الكويت.

من حيث المنهج:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث المنهج مع كل من دراسة سيف و سارتاوي (2013) Saif & Sartawi و دراسة شوكت و آخرون (2015) Shaukat et al. و دراسة الشرعة (٢٠١٦) و دراسة الرقيب (٢٠٢١) من حيث تطبيق المنهج الوصفي التحليلي. واتفقت جزئياً مع دراسة حياصات و اللحام (٢٠٢٢) و التي طبقت المنهج الوصفي الاستدلالي.

من حيث الأداة:

اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة من حيث استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. وسوف يستفيد الباحثون من الدراسات السابقة في توسيع و إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية ، و أيضاً يمكنهم الاستفادة من بعض مراجع تلك الدراسات السابقة و التي أيضاً قد تثري و تخدم الدراسة الحالية، وقد تساعد الباحثين في تحديد الخطوات الإجرائية لهذه الدراسة ، و اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة و أيضاً قد تساعد على فتح آفاق الباحث فيما يخص النتائج و التوصيات.

مخطط البحث:

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

و يشتمل على (المقدمة – مشكلة البحث و أسئلته – أهداف البحث- أهمية البحث – مصطلحات البحث –

حدود البحث) .

الفصل الثاني : الإطار النظري و الدراسات السابقة :

أولاً: الإطار النظري

ويشتمل على :

- مفهوم التحول الرقمي
- مراحل التحول الرقمي
- أهمية التحول الرقمي
- أهمية التحول الرقمي في تحسين كفاءة المنظمات
- معوقات التحول الرقمي
- التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية
- مفهوم تطوير أداء العاملين
- أبعاد تطوير أداء العاملين
- دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين

ثانيًا: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

ويشتمل على (منهج البحث – مجتمع البحث – عينة البحث – أداة البحث – حساب مدى صدق و ثبات أداة البحث)

الفصل الرابع: النتائج

و يشتمل على (العمليات الإحصائية – و النتائج – و دلالتها وتفسيرها).

الفصل الخامس: المقترحات و التوصيات :

و يشتمل على (ملخص النتائج- المقترحات و التوصيات) .

المراجع

الملاحق

المراجع العربية:

حماد، محمد محمود. (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، ١٧ (٢)، ٢٣-١.

حياصات ، محمد أحمد ، و اللحام ، محمد عبد العزيز . (٢٠٢٢). دور الحوسبة الحسابة في تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

الخدمات السحابية. (٢٠٢٣). ما هو التحول الرقمي. أوراكل مصر. <https://www.oracle.com/bh-ar/cloud/digital-transformation>

الرقيب، طارق جابر راشد فالح. (٢٠٢١). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة الكويتية. *المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و الإدارية* ، ٢ (١١)، ٣٥ - ١.

الزغبى، علي فلاح، و الوادي، محمود حسين.(٢٠١١). أساليب البحث العلمي. مدخل منهج تطبيقي. دار المناهج للنشر .

الشرعة، مصطفى صالح فالح. (٢٠١٦). أثر نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية المال و الأعمال بجامعة آل البيت، الأردن.

كردي ، أحمد . (٢٠١٥ ، أكتوبر ١٧). الأداء الوظيفي. طريق التفوق و النجاح.
<https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/785131>

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (٢٠١٨). برنامج تدريبي في التحول الرقمي و المستقبل التقني. الرياض.
النوايسة، فاطمة. (٢٠١٥). أساسيات علم النفس. دار المناهج للنشر.

المراجع الأجنبية:

Saif, N. I., & Sartawi, K. S. (2013). Relationship between human resource management practices and perceived performance of employees in Jordanian hospitals. *Planning*, 3(1), 129– 137.

Shaukat, H., Ashraf, N., & Ghafoor, S. (2015). Impact of human resource management practices on employee's performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(2), 329–338.