



متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

(دراسة تطبيقية داخل شركة مليتة للنفط والغاز)

أ. الهادي الحبيب أبو القاسم مشوحه. أ. أبوبكر سالم عبد الحميد الغناي
محاضر بكلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية محاضر مساعد بكلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية
أ. محمود علي محمد القمي
محاضر بكلية طرابلس للعلوم والتقنية

Requirements for Digital Technologies and Their Role in Improving Job Performance

(An Applied Study at Mellitah Oil & Gas Company)

Mr. Al-Hadi Al-Habib Abu Al-Qasim Mashouha / Mr. Abu Bakr Salem Abdul Hamid Al-Ghanay

Faculty of Applied Administrative and Financial Sciences

Mr. Mahmoud Ali Muhammad Al-Qummi

Tripoli College of Science and Technology

Corresponding Author's Email: mahmoud0264115@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/08/11 - تاريخ المراجعة: 2026/08/25 - تاريخ القبول: 2026/09/21 - تاريخ

للنشر: 2026 /9/72

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي بشركة مليتة للنفط والغاز، حيث تدور هذه المشكلة في ما مدى دور القيادة الرقمية في تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية بالمصلحة، هدفت هذه دراسة إلى التعرف على مستوى توافر متطلبات التقنيات الرقمية بالشركة، التعرف على مستوى مهارات العاملين في استخدام التقنيات الرقمية واستعان الباحث بما تناولته الدراسات السابقة والأبحاث التي اهتمت بهذا المجال، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الوصول لنتائج الدراسة، وحيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من (60) مفردة متمثلة في إدارة الشؤون الإدارية والمالية، وتم اعتماد وإعداد (35) استبانة واسترداد (31) وزعت على بعض العاملين بالشركة وتم تحليل بيانات الدراسة وتقييم مستوى متغيرات الدراسة من خلال استخدام الأسلوب الإحصائي (spss) لتحليل إجابات عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: بينت النتائج توافر مستوى جيد من البنية التحتية الرقمية داخل الشركة، خاصة فيما يتعلق بقواعد البيانات والأنظمة الرقمية المستخدمة، أظهرت النتائج أن العاملين يمتلكون مهارات رقمية جيدة تساهم في تحسين سرعة ودقة إنجاز الأعمال. وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: الاستمرار في تطوير البنية التحتية الرقمية وتحديث الأنظمة والتقنيات المستخدمة داخل الشركة، تعزيز إجراءات أمن المعلومات وحماية البيانات لضمان استمرارية العمل الرقمي بكفاءة.

الكلمات المفتاحية: الأداء - الوظيفة - التقنيات - الرقمية - القرارات - الجودة.

أولاً: المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطوراً متسارعاً في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات، الأمر الذي أدى إلى بروز التقنيات الرقمية كأحد أهم المحركات الرئيسة لتطوير المؤسسات وتعزيز قدرتها على مواجهة التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. وقد أصبح توظيف التقنيات الرقمية ضرورة استراتيجية تسعى إليها المؤسسات لتحقيق الكفاءة التشغيلية، وتحسين جودة الخدمات، وزيادة الإنتاجية، ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، من خلال الاعتماد على الأنظمة الرقمية والتطبيقات الذكية التي تساهم في تسهيل العمليات الإدارية واتخاذ القرارات بصورة أكثر دقة وسرعة (زيادي وففلان، 2024).

وتعتمد فعالية تطبيق التقنيات الرقمية على توافر مجموعة من المتطلبات الأساسية التي تشمل البنية التحتية التقنية، والأنظمة الإلكترونية المتكاملة، وتوافر شبكات الاتصال، والموارد المالية، إضافة إلى وجود كوادر بشرية مؤهلة تمتلك المهارات الرقمية اللازمة، وقيادة إدارية داعمة قادرة على إدارة عملية التحول الرقمي، فضلاً عن وجود سياسات وتشريعات تنظم استخدام التكنولوجيا وتضمن أمن المعلومات وحماية البيانات (القيسي ومجيد، 2025).

كما تمثل هذه المتطلبات الأساس الذي تستند إليه المؤسسات في تحقيق الاستفادة المثلى من التقنيات الرقمية، إذ تساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وتقليل الوقت والجهد، والحد من الأخطاء، وتسهيل تبادل المعلومات، وتعزيز التعاون بين العاملين، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على مستوى الأداء الوظيفي ويدعم قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية (بوهزوي والجهمي، 2024).

وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، من خلال التعرف على أهم المتطلبات التقنية والتنظيمية والبشرية اللازمة لتطبيق التقنيات الرقمية في المؤسسات، وبيان أثرها في رفع كفاءة العاملين، وتحسين جودة الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتطوير أساليب إنجاز الأعمال. كما تسعى الدراسة إلى إبراز أهمية التقنيات الرقمية بوصفها أداة استراتيجية تساهم في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، ودعم اتخاذ القرارات، وتحقيق التميز المؤسسي، بما يتواءم مع متطلبات بيئة العمل الحديثة والتطورات المتسارعة في مجال التحول الرقمي.

ثانياً: مشكلة الدراسة

أصبحت التقنيات الرقمية من المقومات الرئيسة لنجاح المؤسسات الحديثة، لما لها من دور في رفع كفاءة العمليات وتحسين الأداء المؤسسي، ويعتمد تحقيق الاستفادة الفاعلة منها على توافر مجموعة من المتطلبات، أهمها البنية التحتية الرقمية، والأنظمة التقنية المتكاملة، والكوادر البشرية المؤهلة، وبرامج التدريب، والسياسات التنظيمية الداعمة للتحول الرقمي.

ورغم التوسع في تطبيق التقنيات الرقمية، لا تزال بعض المؤسسات تواجه تحديات تتعلق بضعف جاهزية البنية التحتية، أو محدودية التدريب، أو عدم تكامل الأنظمة الرقمية، مما قد يؤثر في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. وانطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على مدى توافر متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في شركة مليتة للنفط والغاز، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

هناك دور لمتطلبات التقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة مليتة للنفط والغاز؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، هي:

1. ما مدى توافر متطلبات التقنيات الرقمية في شركة مليتة للنفط والغاز؟

2. ما مستوى مهارات العاملين في استخدام التقنيات الرقمية؟

3. إلى أي مدى توفر الشركة برامج التدريب والتأهيل الداعمة للتحويل الرقمي؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

1 استناداً إلى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:
الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات التقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر البنية التحتية الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى مهارات العاملين في استخدام التقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب والتأهيل الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور متطلبات التقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى توافر متطلبات التقنيات الرقمية بالشركة.
2. التعرف على مستوى مهارات العاملين في استخدام التقنيات الرقمية.
3. بيان دور برامج التدريب والتأهيل الرقمي في دعم استخدام التقنيات الرقمية.
4. التعرف على أثر متطلبات التقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي.
5. تحديد أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق التقنيات الرقمية.

خامساً: أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من حيث:

1- الأهمية النظرية:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، والذي يُعد من الموضوعات الحديثة في مجال الإدارة والتحول الرقمي. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال توضيح مفهوم متطلبات التقنيات الرقمية وأبعادها، وإبراز علاقتها بتحسين الأداء الوظيفي، بما يشكل إطاراً نظرياً يمكن الاستفادة منه في البحوث والدراسات المستقبلية ذات الصلة.

2- الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تسهم في دعم متخذي القرار بالشركة محل الدراسة في تعزيز متطلبات التقنيات الرقمية وتطويرها بما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. كما توفر الدراسة بيانات ومؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في وضع خطط وبرامج للتحويل الرقمي، وتعد مرجعاً يمكن للباحثين الاعتماد عليه في إجراء دراسات مستقبلية تتناول التقنيات الرقمية والأداء الوظيفي في مؤسسات وقطاعات أخرى.

سادساً: منهجية الدراسة

1- المنهج المستخدم في الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلائم مع طبيعة موضوع الدراسة، حيث تم الاستفادة من البيانات المتحصل عليها الوصف الظاهرة قيد الدراسة، كما تم جمع البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة ميدانياً، ومن ثم تحليلها وتفسيرها بهدف تحديد وتحليل العلاقة بينها، واختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج وتقديم التوصيات.

2- مصادر البيانات وأدوات جمعها

تم الاعتماد على مصدرين أساسيين لجمع البيانات الأولية والثانوية التي اعتمدت عليها الدراسة وهي على النحو الآتي:

- **مصادر أولية:** الاعتماد على الدراسة الميدانية في الشركة مليئة للنفط والغاز لجمع البيانات عن العينة ، وذلك من خلال الاعتماد على استبيانته بحثيه صممت لغرض جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها ، والتعريف بالمتغيرات والعبارات اعتمادا على الدراسات السابقة وتحديد النتائج واستخراجها التي تم التوصل إليها.

- **مصادر ثانوية:** تم الاعتماد على الاطلاع والاستفادة من المراجع والكتب العربية والمقالات والمجلات العلمية المتخصصة والدراسات السابقة المنشورة، بالإضافة الي البحوث على الشبكة الدولية لجمع المعلومات.

3- مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملون بشركة مليئة للنفط والغاز ، حيث يصل عدد العاملين بالشركة (60) فرداً، أما بالنسبة لعينة الدراسة فإنه تم إختيار العينة الإحصائية التي تخدم أهداف الدراسة على النحو المطلوب وقد تم اختيار العينة العشوائية من الموظفين والموظفات العاملين بالشركة وعددهم (35) مفردة لإجراء الدراسة.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية التي تتوافق مع طبيعة البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من مجتمع الدراسة، وذلك بغرض اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج والتوصيات حيث تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لذلك.

سابعاً: حدود الدراسة

1- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على العاملين بشركة مليئة للنفط والغاز طرابلس .

2- **الحدود الزمنية:** تتمثل الفترة الزمنية للدراسة في خلال عام 2026م.

3- **الحدود الموضوعية:** وتتمثل في دراسة متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي.

ثامناً: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1- **دراسة (جافو، الحربي، 2025) بعنوان: تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين، دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (العمليات، الابتكار، البنية التحتية لتقنيات المعلومات، القدرات الرقمية للموظفين، نشر ثقافة التحول الرقمي) على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة العدل بجدة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت قائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (640) مفردة من الموظفين الإداريين في وزارة العدل بجدة وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) وقد خلصت الدراسة الحالية إلى نتائج مهمة قد تساعد على دعم التوجه نحو التحول الرقمي في كافة فروع

الوزارة على مستوى المملكة عامة، حيث وجدت أن عملية التحول الرقمي والأداء الوظيفي بوزارة العدل بمحافظة جدة: البعد الأكثر تأثيراً هو نشر ثقافة التحول الرقمي، يليه العمليات، ثم الابتكار، البنية التحتية لتقنيات المعلومات، وأخير القدرات الرقمية للموظفين، أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد أن التحول الرقمي بأبعاده يفسر ما نسبته 65.8% من التباين في أداء الموظفين، جميع أبعاد التحول الرقمي أثرت بشكل دال إحصائياً على أداء الموظفين، حيث كانت مستويات الدلالة لجميع الأبعاد أقل من (0.05)، أوضحت الدراسة أن مستوى تطبيق التحول الرقمي بوزارة العدل بمحافظة جدة كان مرتفعاً بشكل عام، بمتوسط حسابي (3.91)، بعد العمليات" حصل على أعلى مستوى تطبيق بمتوسط حسابي (4.09)، تلتها "البنية التحتية لتقنيات المعلومات" (3.99)، والابتكار (3.93)، كشفت الدراسة أن مستوى أداء موظفي وزارة العدل بمحافظة جدة كان مرتفعاً، بمتوسط عام (4.11)، حيث أن أعلى أداء كان في بذل الجهد الكافي لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد (4.71)، وأقل أداء كان في احتواء نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير علمية لقياس قدرات الموظفين (3.02)، أظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق دالة إحصائية في مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، أما فيما يتعلق بمتغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية، مما يشير إلى تشابه مستويات الأداء بين الفئات المختلفة.

2- دراسة (عبد الهادي، 2025) بعنوان: أثر التقنيات الرقمية على إدارة الموارد البشرية: تعزيز الفعالية والتنمية المؤسسية، دراسة حالة شركة جوجل.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور التقنيات الرقمية في تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الكفاءة التنظيمية والتنمية المؤسسية، اعتمدت الدراسة على أسلوب دراسة الحالة، حيث تم تحليل تجربة شركة "غوغل" بوصفها نموذجاً رائداً في تبني التقنيات الرقمية، توصلت الدراسة إلى أن استخدام تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والتعلم الإلكتروني، وأتمتة العمليات الإدارية، ساهم بشكل ملحوظ في تحسين عمليات التوظيف، وتنمية مهاراتهم ارتد الموظفين، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، كما ساعدت هذه التقنيات في تعزيز التعاون بين الفرق، ودعم اتخاذ القرارات الإستراتيجية المستندة إلى البيانات، وتطوير بيئة عمل مرنة تُعزز رضا الموظفين وولاءهم، رغم هذه الفوائد، أشارت الدراسة إلى تحديات رئيسية مثل مقاومة الموظفين للتغيير، والمخاطر الأمنية المرتبطة بحماية البيانات، وصعوبة تكامل الأنظمة الرقمية، بناءً على ذلك، توصي الدراسة المؤسسات بتبني إستراتيجية شاملة للتحول الرقمي تتضمن تدريب الموظفين على التقنيات الجديدة، وتعزيز ثقافة الابتكار، ووضع سياسات صارمة لحماية البيانات لتحقيق إدارة موارد بشرية فعالة ومستدامة.

3- دراسة (بن عزيمة، بوخلوة، 2024) بعنوان: أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بمؤسسة موبليسبورقلة، مجلة الباحث، المجلد 24، العدد 1.

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبليسبورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم توزيع استبانة على عينة من العاملين بالمؤسسة قدرها (41) فرداً، وقد تم تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: أن مستوى التحول الرقمي في المؤسسة محل الدراسة مرتفع. وأن مستوى الأداء الوظيفي متوسط. وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي.

المؤسسة محل الدراسة، يوجد ارتباط موجب وقوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين فيما يتعلق الجنس والعمر والمستوى التعليمي والأقدمية في العمل فيما يتعلق فيما لأداء الوظيفي .

4-دراسة (صالح، أخرون، 2023) بعنوان: التحول الرقمي وأثره فيتحسينالأداء الوظيفي دراسة ميدانية المديرية الجهوية للخطوط الجوية الجزائرية -ورقة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في الأداء الوظيفي في المديرية الجهوية للخطوط الجوية الجزائرية ورقة، وتم استخدام استبانة كأداة جمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عدد أفراد العينة المدروسة 105 مفردة موزعين بين الموظفين ، المشرفين والرؤساء، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارة عن طريق استخدام البرنامج Excel والبرنامج الإحصائي spss بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط، تحليل الانحدار المحدد والمتعدد والبسيط وتم التوصل إلى مجلة من النتائج أهمها: أن هناك مستوى تطبيق عال من الأداء الوظيفي لدى الموظفين وهذا يعود إلى اهتمامهم بتحسين معارفهم واكتساب معارف جديدة، يوجد اهتمام بالتحول الرقمي في المؤسسة بدرجة عالية؛ أن هناك أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، توجد علاقة ارتباطية بين التحول الرقمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، وتوصي الدراسة ضرورة اعتماد التحول الرقمي بأبعاده المختلفة كأسلوب أساسي لإدارة العاملين بالمؤسسة حمل الدراسة، نظرا الأهمية البالغة في تحسين العاملين نحو الأداء، ما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي ؛ن جناح العمل في المديرية الجهوية للخطوط الجوية الجزائرية-ورقة- يعتمد بشكل كبير على العمل بروح الفريق، وعلى تدريب العاملين على العمل الجماعي، وبالتالي وجب على المؤسسة حمل الدراسة أن تصمم برامج تدريبية خاصة تركز موضوعاتها حول تحسين الأداء وتطوير قدراتهم ومهاراتهم في زيادة اكتساب المعرفة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:-

أولاً: دراسة(Duan, Wibowo & Deng (2023 عنوان الدراسة: الإمكانيات التي تتيحها التكنولوجيا لتعزيز الأداء الوظيفي في بيئة العمل الرقمية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إمكانيات التقنيات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي في بيئات العمل الرقمية، من خلال توضيح الكيفية التي تسهم بها التقنيات الرقمية في تعزيز التواصل والتنسيق وتبادل المعرفة ودعم اتخاذ القرار بين العاملين. واعتمدت الدراسة على نظرية إمكانيات التكنولوجيا (Technology Affordance Theory) ، واستخدمت المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من العاملين في عدد من المؤسسات الأسترالية وتحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التقنيات الرقمية يساهم بصورة إيجابية في تحسين الأداء الوظيفي التقليدي والأداء الابتكاري للعاملين، من خلال تعزيز التنسيق بين فرق العمل، وتحسين الاتصال، وتسهيل تبادل المعرفة، ودعم اتخاذ القرارات. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في التقنيات الرقمية وتطوير السياسات التنظيمية التي تدعم بيئة العمل الرقمية لما لها من أثر في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

دراسة(Porkodi et al. (2023 بعنوان: تجربة الموظف الرقمية والأداء المؤسسي: دراسة لقطاع الاتصالات في سلطنة عمان.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الخبرة الرقمية للعاملين في تحسين الأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات بسلطنة عمان، من خلال دراسة مجموعة من العوامل المتمثلة في بيئة العمل الرقمية، والثقافة التنظيمية، وإتاحة التدريب، وسهولة الوصول إلى التكنولوجيا، وسهولة استخدام الأدوات الرقمية، ودعم القيادة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، كما استعانت بتحليل الارتباط والانحدار المتعدد وتحليل المشاعر. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر الخبرة الرقمية للعاملين ومستوى الأداء التنظيمي، حيث كان دعم القيادة، وإتاحة التدريب، وتوافر التكنولوجيا من أكثر العوامل تأثيراً في تحسين الأداء. كما أوصت الدراسة بزيادة الاستثمار في التدريب الرقمي، وتشجيع العاملين على استخدام التقنيات الحديثة، وتعزيز الثقافة الرقمية داخل المؤسسات.

دراسة (Shwedeh, Aburayya & Mansour (2023) بعنوان: أثر التحول الرقمي المؤسسي على أداء

الموظفين: دراسة في دولة الإمارات العربية المتحدة

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي المؤسسي في تحسين أداء العاملين في المؤسسات بدولة الإمارات العربية المتحدة، مع التركيز على دور القيادة، والسياسات التنظيمية، والتنوع الثقافي في تعزيز الأداء الوظيفي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، حيث تم جمع البيانات من (50) الإحصائية المناسبة. وأظهرت النتائج أن التحول الرقمي المؤسسي يؤثر إيجابياً في أداء العاملين، من خلال تحسين بيئة العمل، وزيادة الإنتاجية، ورفع كفاءة تنفيذ المهام، وتعزيز جودة الأداء. كما أكدت الدراسة أن نجاح التحول الرقمي يعتمد على دعم الإدارة العليا، وتطوير البنية التحتية الرقمية، وتنمية المهارات الرقمية للعاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في التقنيات الرقمية، وتكثيف برامج التدريب، ووضع سياسات تنظيمية تدعم التحول الرقمي المستدام داخل المؤسسات.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: المقدمة

يشهد العالم في الوقت الحاضر تطورات متسارعة في مجال التقنيات الرقمية، مما أدى إلى إحداث تغيرات جوهرية في أساليب إدارة المؤسسات وممارساتها الإدارية. وقد أصبحت التقنيات الرقمية من أهم العوامل التي تسهم في رفع كفاءة الأداء، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، وذلك من خلال توظيف الأنظمة الرقمية، وقواعد البيانات، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وغيرها من التقنيات الحديثة التي تدعم سرعة إنجاز الأعمال ودقة اتخاذ القرارات (بوهزاوي والجهمي، 2024: 45).

ولا يقتصر نجاح المؤسسات في الاستفادة من التقنيات الرقمية على امتلاكها للتكنولوجيا فحسب، بل يعتمد على توافر مجموعة من المتطلبات الأساسية، من أبرزها البنية التحتية الرقمية، والأنظمة التقنية المتكاملة، والكوادر البشرية المؤهلة، وبرامج التدريب والتطوير، إضافة إلى وجود بيئة تنظيمية داعمة تسهم في تعزيز التحول الرقمي وتحقيق أهدافه. وتؤدي هذه المتطلبات دوراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال رفع مستوى الإنتاجية، وتحسين جودة العمل، وتسريع إنجاز المهام، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

ثانياً: مفهوم التقنيات الرقمية

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

التقنيات مكونات الأجهزة مثل أجهزة الكمبيوتر، والهواتف الذكية، والأجهزة اللوحية، وأجهزة الاستشعار الرقمية، فضلاً عن تطبيقات البرامج، وأنظمة التشغيل، والبنية التحتية للشبكات التي تتيح إنشاء البيانات الرقمية، وتخزينها، واسترجاعها، ومعالجتها، أحدثت التقنيات الرقمية ثورة في جوانب مختلفة من الحياة الحديثة، بما في ذلك التعليم، والرعاية الصحية، والتجارة، والترفيه، والتفاعل الاجتماعي، عن طريق توفير فرص غير مسبوقة للإبتكار، والكفاءة، والاتصال.

كما تتمثل بمجموعة واسعة من المنصات الرقمية، بما في ذلك الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، وسلسلة الكتل، والواقع الافتراضي، والتي تمكن المؤسسات والأفراد من تبسيط العمليات، وتعزيز الإنتاجية، ودفع الابتكار في العصر الرقمي، وأصبحت التقنيات الرقمية جزءاً لا يتجزأ من الشركات، والحكومات، والمجتمعات الحديثة، مما يشكل الطريقة التي يعمل بها الناس، ويتواصلون ويتفاعلون في عالم مترابط بشكل متزايد، وقائم على البيانات. (نتيو، 2024:25)

عرف بن عمارة التقنيات الرقمية على أنها الأجهزة والمعدات والبرمجيات والأدوات والوسائل الإلكترونية التي تساعد المؤسسة على تسجيل وتخزين ومعالجة واستخدام واسترجاع وتبادل المعلومات. (بن عمارة، بن عمارة، 2025: 90) وعرف عبد الله بن سعود العتيبي التقنيات الرقمية بأنها مجموعة الوسائل الإلكترونية الحديثة التي تعتمد على نظم الحاسب الآلي والاتصالات الرقمية في جمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها بما يدعم العمليات الإدارية واتخاذ القرار. (العتيبي، 2020: 88).

كما أشار محمد الصيرفي إلى أن التقنيات الرقمية تمثل الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسات الحديثة في تطوير أعمالها وتحسين جودة الخدمات من خلال استخدام التطبيقات الإلكترونية والشبكات الذكية في إدارة المعلومات والاتصالات. (الصيرفي، 2019: 112)

كما أوضح نجم أن التقنيات الرقمية تعد ركيزة أساسية للتحويل الرقمي في المؤسسات من خلال توظيف الإنترنت والبرمجيات الذكية وقواعد البيانات في دعم العمليات الإدارية واتخاذ القرارات. (نجم، 2020: 142).

ثالثاً: أهداف التقنيات الرقمية

من أبرز هذه أهداف التقنيات الرقمية ما يلي: (نجم، 2020: 77)

1. رفع كفاءة الأداء والإنتاجية: تساعد التقنيات الرقمية على إنجاز الأعمال بسرعة ودقة وتقليل الوقت والجهد المبذول في تنفيذ العمليات الإدارية .
2. تحسين جودة المعلومات ودقتها: توفر الأنظمة الرقمية معلومات دقيقة وحديثة تساعد الإدارة في التخطيط واتخاذ القرارات الفعالة.
3. دعم اتخاذ القرارات الإدارية: تعمل التقنيات الرقمية على توفير قواعد بيانات وأنظمة معلومات تدعم الإدارة في تحليل المشكلات واختيار البدائل المناسبة.
4. تسهيل الاتصال وتبادل المعلومات: تساهم في تحسين عملية الاتصال الداخلي والخارجي بين الإدارات والعاملين والملاء باستخدام الشبكات والوسائل الإلكترونية الحديثة.
5. تقليل التكاليف التشغيلية: تساعد في خفض تكاليف الأعمال الورقية والإجراءات التقليدية.

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

6. تحقيق السرعة في تقديم الخدمات: تعمل التقنيات الرقمية على تسريع تقديم الخدمات وتحسين الاستجابة لاحتياجات العملاء والمستفيدين.
7. تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات: تمكن التقنيات الرقمية المؤسسات من تطوير خدماتها وتحسين قدرتها على المنافسة ومواكبة التطورات الحديثة.
8. تحقيق التكامل والربط بين الإدارات: توفر الأنظمة الرقمية تكاملاً بين الوحدات التنظيمية داخل المؤسسة بما يسهم في تحسين التنسيق وتدفق المعلومات.

رابعاً: متطلبات التقنيات الرقمية

تحتاج المؤسسات إلى مجموعة من المتطلبات الأساسية لتطبيق التقنيات الرقمية بكفاءة وفعالية، إذ إن نجاح التحول نحو البيئة الرقمية لا يعتمد فقط على توفر التكنولوجيا، بل يتطلب أيضاً تهيئة البنية التنظيمية والبشرية والتقنية المناسبة. وتتمثل أهم متطلبات التقنيات الرقمية فيما يلي: (نجم، 2020: 85)

1. البنية التحتية التقنية: تعد البنية التحتية من أهم متطلبات تطبيق التقنيات الرقمية، وتشمل أجهزة الحاسوب، والخوادم، وشبكات الاتصال، والإنترنت، وقواعد البيانات، والبرمجيات الحديثة التي تساعد على تشغيل الأنظمة الرقمية بكفاءة .
2. الموارد البشرية المؤهلة: يتطلب تطبيق التقنيات الرقمية وجود كوادر بشرية تمتلك المهارات والمعارف التقنية اللازمة للتعامل مع الأنظمة الإلكترونية وتشغيلها وتطويرها، إضافة إلى التدريب المستمر للعاملين لمواكبة التطورات التكنولوجية .
3. الدعم الإداري والقيادي: يُعد دعم الإدارة العليا من العوامل الأساسية لنجاح التقنيات الرقمية، من خلال توفير الموارد المالية والبشرية ووضع الخطط والاستراتيجيات التي تدعم التحول الرقمي داخل المؤسسة .
4. التمويل والموارد المالية: تحتاج التقنيات الرقمية إلى تخصيص ميزانيات مالية مناسبة لتوفير الأجهزة والبرمجيات وتطوير الشبكات وتنفيذ برامج التدريب والصيانة المستمرة .
5. أنظمة الحماية والأمن السيبراني: يتطلب استخدام التقنيات الرقمية توفير أنظمة حماية قوية لحماية البيانات والمعلومات من الاختراقات والهجمات الإلكترونية وضمان سرية المعلومات وسلامتها .
6. التشريعات والسياسات التنظيمية: تحتاج المؤسسات إلى وضع سياسات وقوانين تنظيمية تحدد آليات استخدام التقنيات الرقمية وتحافظ على أمن المعلومات وتنظم التعاملات الإلكترونية .
7. الثقافة التنظيمية الداعمة للتغيير: نجاح التقنيات الرقمية يتطلب وجود ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتطوير وتقبل التغيير والتحول من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية الحديثة .
8. التحديث والتطوير المستمر: تتطلب التقنيات الرقمية متابعة مستمرة للتطورات التقنية وتحديث الأنظمة والبرامج بصورة دورية لضمان الكفاءة والاستمرارية.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي.

يعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية، لما له من دور محوري في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع كفاءة العمل. ويشير الأداء الوظيفي إلى مستوى الإنجاز الذي يحققه العامل عند تنفيذ المهام

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

والمسؤوليات الموكلة إليه، وفق المعايير المحددة من قبل المؤسسة، بما يعكس قدرته على استثمار مهاراته وخبراته وإمكاناته لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

وقد عرّف درويش الأداء الوظيفي بأنه: "درجة نجاح العامل في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، بما يحقق أهداف المؤسسة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة". (درويش، 2021: 84)

كما يرى عبد الباقي أن الأداء الوظيفي هو: "السلوك والجهد الذي يبذله العامل أثناء أداء مهام وظيفته، والنتائج التي يحققها وفق معايير الجودة والكفاءة والإنتاجية". (عبد الباقي، 2020: 196)

رّف الهيّتي الأداء الوظيفي بأنه "درجة نجاح العامل في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفق المعايير المحددة، بما يعكس مستوى كفاءته وقدرته على تحقيق أهداف المنظمة". (الهيّتي، 2018: 283)

ومن منظور إداري، ينظر إلى الأداء الوظيفي على أنه محصلة تفاعل مجموعة من العوامل، مثل قدرات العامل ومهاراته، ودافعيته للعمل، وبيئة العمل، والموارد والتقنيات المتاحة، إضافة إلى أساليب القيادة والإدارة داخل المؤسسة، الأمر الذي يجعل تحسين الأداء الوظيفي هدفاً رئيساً تسعى إليه المؤسسات من خلال تطوير الموارد البشرية وتبني التقنيات الرقمية الحديثة.

ثانياً: أهداف الأداء الوظيفي

يهدف الأداء الوظيفي إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ورفع مستوى كفاءة العاملين بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز قدرتها على الاستمرار والتنافس. كما يمثل أداة إدارية مهمة لتقييم مستوى أداء العاملين، وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم، بما يساعد الإدارة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريب، والترقية، والتحفيز، والتطوير الوظيفي. تتمثل أبرز أهداف الأداء الوظيفي فيما يأتي: (عبد الله، 2025: 42).

1. رفع كفاءة وإنتاجية العاملين وتحسين مستوى الإنجاز.
2. تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحسين جودة الأداء ورفع كفاءة تنفيذ الأعمال.
3. تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وتنمية مهاراتهم بما يتلاءم مع متطلبات العمل.
4. توفير أسس موضوعية لتقييم أداء العاملين واتخاذ قرارات الترقية والمكافآت والحوافز.
5. تحفيز العاملين على تطوير أدائهم وزيادة مستوى الالتزام الوظيفي.
6. الكشف عن جوانب القوة والقصور في الأداء، ووضع الخطط المناسبة لمعالجة أوجه الضعف وتحسين الأداء المستقبلي.

ثالثاً: أنواع الأداء الوظيفي.

يُصنف الأداء إلى ثلاثة أنواع وهي كما يلي: (بحر ، 2010 ، ص30)

1. **أداء المهام:** ويقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنجاز المباشر للبضائع والخدمات والبيع، وجرد المخزون ، إدارة التابعين ، وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير المباشر في تنفيذ عمليات المنظمة.

2. **الأداء الوظيفي:** ويقصد به كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي والأداء هنا ليس دوراً إضافياً في طبيعته وإنما يكون خارج نطاق مهام الوظيفة الأساسية ويعتمد على الظروف الذي تجري فيه معالجة العمليات.

3. الأداء المعاكس أو المجابهة: ويقصد به السلوك في العمل مثل التأخر عند مواعيد العمل أو الغياب كما تشمل أيضاً سلوكيات أخرى مثل الإنحرافات والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة.

1.2.9 متطلبات التقنيات الرقمية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي

ترتبط متطلبات التقنيات الرقمية ارتباطاً وثيقاً بتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، حيث إن نجاح تطبيق التقنيات الرقمية يعتمد على توافر مجموعة من المقومات التقنية والبشرية والتنظيمية التي تساعد على تحقيق الكفاءة والفاعلية في أداء الأعمال. فكلما استطاعت المؤسسة توفير بيئة رقمية متكاملة، زادت قدرتها على تطوير الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة. (الصيرفي، 2019 : 74)

وتعد البنية التحتية التقنية من أهم متطلبات التقنيات الرقمية، إذ تشمل الأجهزة الحديثة، وشبكات الاتصال، وقواعد البيانات، والبرمجيات المتطورة التي تساعد العاملين على إنجاز الأعمال بسرعة ودقة وتقليل الأخطاء والوقت الضائع. كما يساهم توفر الموارد البشرية المؤهلة في تعزيز قدرة الموظفين على استخدام الأنظمة الرقمية بكفاءة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الأداء واتخاذ القرارات الإدارية بصورة أكثر فاعلية.

كذلك يؤدي الدعم الإداري والقيادي دوراً محورياً في نجاح تطبيق التقنيات الرقمية، من خلال توفير الموارد المالية والفنية ووضع الخطط والاستراتيجيات التي تدعم التحول الرقمي داخل المؤسسة. كما أن توفير برامج التدريب والتطوير المستمر يساعد العاملين على اكتساب المهارات التقنية الحديثة ومواكبة التطورات التكنولوجية، مما يساهم في رفع كفاءتهم وتحسين أدائهم الوظيفي.

ومن المتطلبات الأساسية أيضاً وجود أنظمة فعالة للحماية والأمن السيبراني بهدف حماية البيانات والمعلومات من المخاطر والاختراقات الإلكترونية، إضافة إلى وجود تشريعات وسياسات تنظيمية تنظم استخدام الأنظمة الرقمية وتحافظ على سرية المعلومات. كما تساهم الثقافة التنظيمية الداعمة للتغيير في تشجيع العاملين على تقبل التقنيات الحديثة والتفاعل معها بصورة إيجابية، الأمر الذي يعزز الابتكار والتطوير المستمر داخل المؤسسة. وبذلك فإن نجاح التقنيات الرقمية لا يرتبط فقط بتوفير التكنولوجيا الحديثة، وإنما يعتمد أيضاً على تكامل الجوانب الإدارية والبشرية والتنظيمية التي تدعم الاستخدام الفعال للتقنيات الرقمية وتساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية.

الإطار العملي للدراسة:

أولاً: تحليل والعرض الوصفي للبيانات الإحصائية لمجتمع الدراسة:

1- مجتمع وعينة الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة مليحة للنفط والغاز وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (35) مفردة لتمثيل مجتمع الدراسة، عدد الاستبانات الموزعة (35) استمارة، وتم استرجاع (31) استمارة، وكانت الاستثمارات الصالحة للتحليل (31) استبانة، أي بنسبة (100%) من الاستبانات المسترجعة.

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

الجدول (1) يوضح مجتمع وعينة الدراسة

القياس	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المفقودة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات الصالحة للتحليل
العدد	35	4	31	31
النسبة	100%	11%	89%	100%

2- اختبارات صدق الأداة وثباتها واتساق عباراتها.

يقصد بصدق الأداة، شمولية قائمة الاستبانة لكل العناصر أو الفقرات التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بشكل يجعل من خصائصها البساطة، وسهولة الفهم. أما ثبات الأداة فيعني إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة تكرار الدراسة في ظروف متشابهة وباستخدام الأداة نفسها. أما اتساقها فيقصد به مدى علاقة كل عبارة من العبارات بالبعد أو المقياس الذي تنتمي له.

الجدول (2) يوضح ثبات الاستبيان

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	40

أظهرت نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا أن قيمة الثبات بلغت (0.842)، وهي قيمة مرتفعة وتتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائياً (0.70)، مما يدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة في تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

3- تحليل البيانات الديموغرافية.

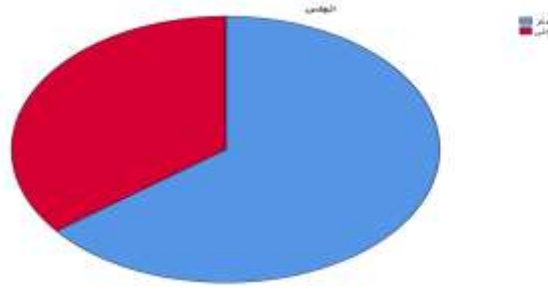
الجنس:

جدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري حسب الجنس

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة التراكمية
Valid	ذكر	20	64.5	64.5	64.5
	انثى	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

ظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (64.5%) مقابل (35.5%) من الإناث، مما يشير إلى ارتفاع نسبة الذكور العاملين في الشركة محل الدراسة مقارنة بالإناث.

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي



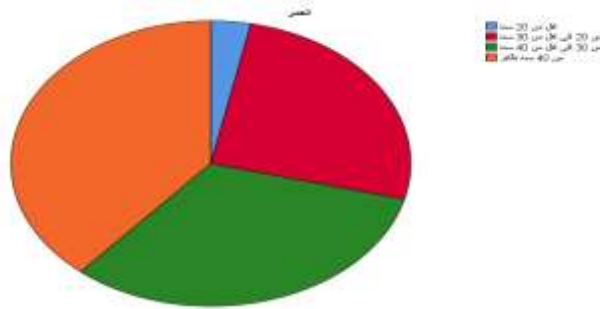
شكل رقم (1) يوضح التوزيع النسبي والتكراري الجنس

بالعمر:

جدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري حسب العمر

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة التراكمية
Valid	اقل من 20 سنة	1	3.2	3.2	3.2
	من 20 الى اقل من 30 سنة	8	25.8	25.8	29.0
	من 30 الى اقل من 40 سنة	10	32.3	32.3	61.3
	من 40 سنة فأكثر	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

لدين أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي فئة (40 سنة فأكثر) بنسبة (38.7%)، تليها فئة (30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (32.3%)، مما يعكس تمتع أفراد العينة بخبرات عمرية ومهنية جيدة تسهم في إعطاء تقييم أكثر واقعية لموضوع الدراسة.



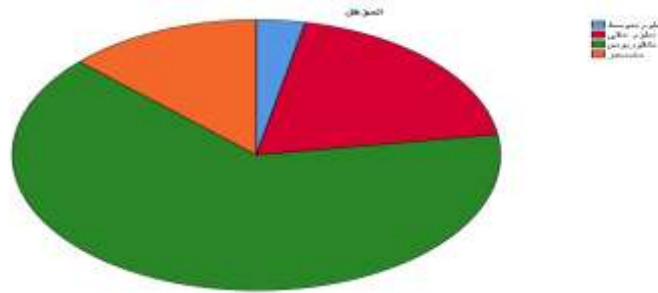
شكل رقم (2) يوضح التوزيع النسبي والتكراري العمر

المؤهل العلمي:

جدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري حسب المؤهل العلمي

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصاحبة	النسبة التراكمية
Valid	دبلوم متوسط	1	3.2	3.2	3.2
	دبلوم عالي	6	19.4	19.4	22.6
	بكالوريوس	20	64.5	64.5	87.1
	ماجستير	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

أظهرت النتائج أن حملة البكالوريوس يمثلون النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (64.5%)، الأمر الذي يدل على أن أغلب المشاركين يمتلكون مستوى علمياً مناسباً يمكنهم من فهم موضوع الدراسة والإجابة على فقرات الاستبانة بدقة.



شكل رقم (3) يوضح التوزيع النسبي والتكراري المؤهل العلمي

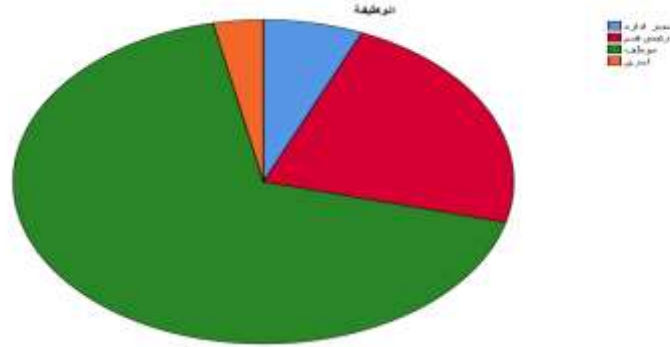
الوظيفة:

جدول رقم (6) يوضح التوزيع التكراري حسب الوظيفة

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصاحبة	النسبة التراكمية
Valid	مدير ادارة	2	6.5	6.5	6.5
	رئيس قسم	7	22.6	22.6	29.0
	موظف	21	67.7	67.7	96.8
	اخرى	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

أوضحت النتائج أن غالبية أفراد العينة يشغلون وظيفة موظف بنسبة (67.7%)، مما يعكس أن البيانات المستخلصة تمثل آراء العاملين بصورة مباشرة باعتبارهم الفئة الأكثر احتكاكاً بالأنظمة الرقمية داخل الشركة.



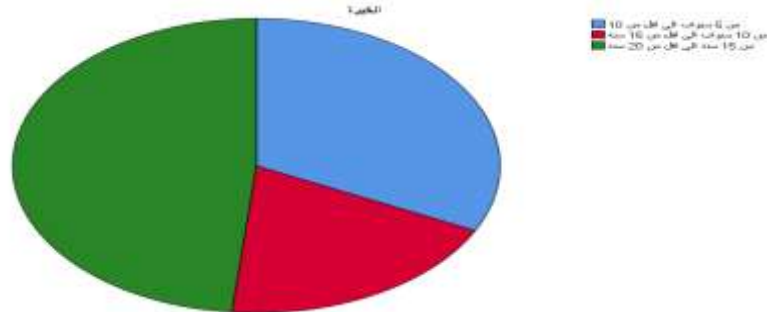
شكل رقم (4) يوضح التوزيع النسبي والتكراري الوظيفة

سنوات الخبرة:

جدول رقم (7) يوضح التوزيع التكراري حسب سنوات الخبرة

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة التراكمية
Valid	من 5 سنوات الى اقل من 10	10	32.3	32.3	32.3
	من 10 سنوات الى اقل من 15 سنة	6	19.4	19.4	51.6
	من 15 سنة الى اقل من 20 سنة	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

أظهرت النتائج أن أعلى نسبة كانت لفئة الخبرة من (15 سنة إلى أقل من 20 سنة) بنسبة (48.4%)، وهو ما يشير إلى امتلاك أفراد العينة خبرة عملية كافية تمكنهم من تقييم واقع التقنيات الرقمية والأداء التنظيمي داخل الشركة.



شكل رقم (5) يوضح التوزيع النسبي والتكراري سنوات الخبرة

ثانياً: تحليل المتغير المستقل: التقنيات الرقمية

المحور الأول: بعد البنية التحتية:

جدول رقم (8) يوضح التوزيع التكراري بعد البنية التحتية

Descriptive Statistics			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	العبارات
.672	3.58	31	تتوفر بالشركة أجهزة حاسوب حديثة تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة.
.631	3.74	31	تمتلك الشركة شبكة اتصال داخلية فعالة تسهم في سرعة تبادل المعلومات بين الإدارات.
.568	3.55	31	يتوفر اتصال مستقر وسريع بالإنترنت يدعم تنفيذ الأعمال الرقمية داخل المؤسسة.
.608	3.65	31	تعتمد الشركة على برمجيات وأنظمة رقمية حديثة تتناسب مع طبيعة العمل.
.749	3.81	31	تتوافر الشركة قواعد بيانات إلكترونية تساعد على حفظ المعلومات واسترجاعها بسهولة.
.653	3.68	31	تحرص الشركة على تحديث البنية التحتية التقنية بصورة مستمرة لمواكبة التطورات الحديثة.
.810	3.55	31	تتوفر الشركة وسائل وتقنيات حماية إلكترونية لحماية البيانات والمعلومات.
		31	Valid N (listwise)

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات البنية التحتية تراوحت بين (3.55 – 3.81)، وهي قيم تشير إلى مستوى مرتفع نسبياً من توافر البنية التحتية الرقمية بالشركة. وقد جاءت فقرة "تتوافر بالشركة قواعد بيانات إلكترونية تساعد على حفظ المعلومات واسترجاعها بسهولة" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.81)، بينما جاءت فقرتا "يتوفر اتصال مستقر وسريع بالإنترنت" و"تتوفر وسائل وتقنيات حماية إلكترونية" في أدنى الترتيب بمتوسط (3.55). وتشير هذه النتائج إلى اهتمام الشركة بتوفير مقومات البنية الرقمية اللازمة لدعم العمل وتحسين كفاءة الأداء.

المحور الثاني: بعد مهارات العاملين.

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

جدول رقم (9) يوضح التوزيع التكراري بعد مهارات العاملين

Descriptive Statistics			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	العبارات
.672	3.58	31	يملك العاملون المهارات اللازمة لاستخدام التقنيات الرقمية بكفاءة في أداء أعمالهم .
.575	3.74	31	يستطيع العاملون التعامل مع الأنظمة والبرامج الإلكترونية المستخدمة داخل المؤسسة بسهولة .
.888	3.45	31	يملك العاملون القدرة على استخدام تطبيقات الحاسب الآلي المرتبطة بالعمل بصورة فعالة .
.820	3.84	31	يحرص العاملون على تطوير مهاراتهم التقنية لمواكبة التطورات الرقمية الحديثة .
.752	3.97	31	يتمتع العاملون بالقدرة على استخدام وسائل الاتصال الرقمية في إنجاز الأعمال والتواصل الإداري .
.749	4.19	31	تساعد مهارات العاملين الرقمية في تحسين سرعة ودقة إنجاز الأعمال .
.402	3.81	31	تسهم البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في تطوير مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية .
		31	Valid N (listwise)

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.45 - 4.19)، مما يدل على ارتفاع مستوى المهارات الرقمية لدى العاملين. وقد حصلت فقرة "تساعد مهارات العاملين الرقمية في تحسين سرعة ودقة إنجاز الأعمال" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.19)، بينما جاءت فقرة "القدرة على استخدام تطبيقات الحاسب الآلي المرتبطة بالعمل" بأدنى متوسط بلغ (3.45). وتشير النتائج إلى امتلاك العاملين مهارات جيدة تمكنهم من الاستفادة من التقنيات الرقمية في أداء أعمالهم بكفاءة.

المحور الثالث: بعد برامج التدريب والتأهيل الرقمي

جدول رقم (10) يوضح التوزيع التكراري بعد برامج التدريب والتأهيل الرقمي

Descriptive Statistics			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	العبارات
.803	3.61	31	تحرص الشركة على توفير برامج تدريبية متخصصة في مجال التقنيات الرقمية للعاملين .
.807	3.42	31	تسهم برامج التدريب الرقمي في تطوير مهارات العاملين التقنية وتحسين أدائهم الوظيفي .
.502	3.42	31	تتناسب البرامج التدريبية الرقمية مع طبيعة الأعمال والمهام الوظيفية داخل المؤسسة .
.803	3.39	31	تسهم برامج التدريب الرقمي في زيادة قدرة العاملين على التعامل مع التغيرات التكنولوجية .
.632	3.00	31	يتم تقييم فاعلية برامج التدريب الرقمي بصورة دورية لتحسين نتائجها .
.762	3.77	31	تساعد برامج التأهيل الرقمي على تقليل الأخطاء أثناء استخدام الأنظمة والتطبيقات الإلكترونية .
.632	3.00	31	يشعر العاملون بأن برامج التدريب الرقمي المقدمة تلبي احتياجاتهم الوظيفية والتقنية.
		31	Valid N (listwise)

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.00 – 3.77)، مما يعكس مستوى متوسط إلى مرتفع من الاهتمام بالتدريب الرقمي داخل الشركة. وقد حصلت فقرة "تساعد برامج التأهيل الرقمي على تقليل الأخطاء أثناء استخدام الأنظمة الإلكترونية" على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.77)، بينما حصلت فقرتا "تقييم فاعلية برامج التدريب" و"تلبية البرامج التدريبية لاحتياجات العاملين" على أدنى متوسط بلغ (3.00). وتدل هذه النتائج على وجود حاجة إلى تطوير برامج التدريب الرقمي وتحسين آليات تقييمها لضمان تحقيق أهدافها بصورة أكثر فاعلية.

تحليل المتغير التابع: الأداء التنظيمي

جدول رقم (11) يوضح التوزيع التكراري للمتغير التابع: الأداء التنظيمي

Descriptive Statistics			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	العبارات
.790	3.10	31	يتأقلم الموظفون بشكل مناسب مع عمليات التقنيات الرقمية المطلوبة بالشركة.
.000	4.00	31	يؤدي العاملون بالشركة مهام وفق معايير الجودة المعتمدة.
.402	3.81	31	تهتم إدارة الشركة برعاية الأفكار المبدعة لدى العاملين ورعايتها.
.402	4.19	31	تهتم الإدارة العليا بتنمية مهارات العاملين المتعلقة بمشكلاتهم اليومية.
.632	4.00	31	ينجز العاملون الأعمال المكلفين بها في لوقت المحدد.
.402	3.81	31	تساعد التقنيات الرقمية على تهيئة عمل مرنة للعاملين.
.803	3.61	31	أشعر بدافع كبير لإنجاز عملي.
.803	3.61	31	التقنيات الرقمية تعمل على حل المشاكل التي تواجه العاملين وحلها وعدم تكرارها.
.402	3.81	31	أشعر بالرضا التام على سياسات التغيير داخل الشركة.
.657	3.97	31	يتأقلم الموظفون بشكل مناسب مع عمليات التقنيات الرقمية المطلوبة بالشركة.
		31	Valid N (listwise)

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات الأداء التنظيمي تراوحت بين (3.10 – 4.19)، مما يدل على مستوى جيد من الأداء التنظيمي بالشركة. وقد جاءت فقرة "اهتمام الإدارة العليا بتنمية مهارات العاملين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.19)، بينما جاءت فقرة "تأقلم الموظفون مع عمليات التقنيات الرقمية المطلوبة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.10). وتشير هذه النتائج إلى أن الأداء التنظيمي يتمتع بمستوى إيجابي، مع وجود فرصة لتحسين قدرة العاملين على التكيف مع التحولات الرقمية.

اختبار فرضيات الدراسة (معامل ارتباط بيرسون):

جدول رقم (12) يوضح اختبار فرضيات الدراسة (معامل ارتباط بيرسون)

Correlations					
		البنية	المهارات	التدريب	الأداء
البنية	Pearson Correlation	1	.088	-.130-	-.376*
	Sig. (2-tailed)		.639	.485	.037
	N	31	31	31	31
المهارات	Pearson Correlation	.088	1	.166	.189
	Sig. (2-tailed)	.639		.371	.308
	N	31	31	31	31
التدريب	Pearson Correlation	-.130-	.166	1	.182
	Sig. (2-tailed)	.485	.371		.328
	N	31	31	31	31
الأداء	Pearson Correlation	-.376*	.189	.182	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.308	.328	
	N	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ظهرت نتائج الارتباط وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية الرقمية والأداء التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.376) عند مستوى معنوية (0.037) وهي أقل من (0.05) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. في المقابل، لم تظهر النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات العاملين والأداء التنظيمي، حيث بلغت قيمة المعنوية (0.308) كما لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الرقمي والأداء التنظيمي حيث بلغت قيمة المعنوية (0.328)، وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).
اختبار الانحدار المتعدد:

جدول رقم (13) يوضح اختبار الانحدار المتعدد

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.111	1.76127

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.200)، أي أن أبعاد التقنيات الرقمية مجتمعة تفسر ما نسبته (20%) من التغيرات في الأداء التنظيمي، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة.

جدول رقم (14) يوضح اختبار ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.953	3	6.984	2.252	.105 ^b
	Residual	83.756	27	3.102		
	Total	104.710	30			

كما أظهرت نتائج اختبار (ANOVA) أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.105)، وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى أن نموذج الانحدار ككل غير معنوي إحصائياً، وبالتالي لا يمكن القول بوجود تأثير معنوي لأبعاد التقنيات الرقمية مجتمعة على الأداء التنظيمي.

جدول رقم (15) يوضح اختبار Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.183	8.226		4.642	.000
	البنية	-.363	.166	-.381	-2.182	.038
	المهارات	.219	.186	.207	1.176	.250
	التدريب	.134	.243	.098	.554	.584

أما على مستوى الأبعاد الفرعية، فقد تبين أن بعد البنية التحتية الرقمية له تأثير معنوي على الأداء التنظيمي (Sig=0.038) في حين لم يظهر كل من بعد مهارات العاملين (Sig=0.250) وبعد التدريب الرقمي (Sig=0.584) أي تأثير معنوي على الأداء التنظيمي.

من ذلك يتضح أن الشركة تتمتع بمستوى جيد من تطبيق التقنيات الرقمية ومن الأداء التنظيمي، كما يتمتع العاملون بمستوى مناسب من المهارات الرقمية. إلا أن نتائج الارتباط والانحدار أوضحت محدودية تأثير التقنيات الرقمية بأبعادها المختلفة على الأداء التنظيمي، باستثناء بعد البنية التحتية الرقمية الذي أظهر علاقة وتأثيراً معنوياً. وعليه فإن تحسين برامج التدريب والتأهيل الرقمي وتعزيز الاستفادة الفعلية من المهارات الرقمية للعاملين يمكن أن يسهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي مستقبلاً.

ثالثاً: النتائج

من خلال النتائج ووفقاً لاستجابة مفردات عينة الدراسة توصل الباحثان إلى ما يلي:

1. بينت النتائج توافر مستوى جيد من البنية التحتية الرقمية داخل الشركة، خاصة فيما يتعلق بقواعد البيانات والأنظمة الرقمية المستخدمة .

متطلبات التقنيات الرقمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي

2. أظهرت النتائج أن العاملين يمتلكون مهارات رقمية جيدة تسهم في تحسين سرعة ودقة إنجاز الأعمال .
3. أشارت النتائج إلى أن برامج التدريب والتأهيل الرقمي متوفرة بدرجة متوسطة، مع وجود حاجة إلى تطويرها وتحسين آليات تقييمها .
4. أوضحت النتائج أن مستوى الأداء التنظيمي بالشركة جاء جيداً، مع اهتمام الإدارة بتنمية مهارات العاملين ودعم الأداء .
5. أظهرت نتائج الارتباط وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية الرقمية والأداء التنظيمي، بينما لم تظهر علاقة معنوية لكل من مهارات العاملين وبرامج التدريب مع الأداء التنظيمي.
6. بينت نتائج الانحدار أن أبعاد التقنيات الرقمية مجتمعة لا تؤثر تأثيراً معنوياً في الأداء التنظيمي عند مستوى الدلالة المعتمد.

رابعاً: التوصيات

يوصي الباحثان بما يلي:

1. الاستمرار في تطوير البنية التحتية الرقمية وتحديث الأنظمة والتقنيات المستخدمة داخل الشركة .
2. تعزيز إجراءات أمن المعلومات وحماية البيانات لضمان استمرارية العمل الرقمي بكفاءة .
3. التوسع في تنفيذ برامج التدريب والتأهيل الرقمي بما يتناسب مع احتياجات العاملين ومتطلبات العمل .
4. إجراء تقييم دوري لبرامج التدريب الرقمي للتأكد من فاعليتها وتحقيقها للأهداف المرجوة .
5. تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم التقنية من خلال الدورات المتخصصة وورش العمل المستمرة .
6. تعزيز استخدام التقنيات الرقمية في مختلف العمليات الإدارية بما يسهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي وتحسين جودة الخدمات.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

- 1- درويش، عبد الكريم، (2021)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. القاهرة: دار الفكر الجامعي.
- 2- الصيرفي، محمد، (2019)، الإدارة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- 3- الهيتي، خالد عبد الرحيم، (2018)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 4- عبد الباقي، صلاح الدين محمد . (2020). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية .
- 5- نجم، نجم عبود، (2020)، الإدارة والمعرفة الإلكترونية، عمان: الوراق للنشر والتوزيع 2020.

ثانياً: المجالات والدوريات

- 1- بحر، وأبوسويرح، (2010)، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني.
- 2- بن عزيمة، نوال، بوخلوة، باديس، (2024)، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بمؤسسة موبيليس بورقلة، مجلة الباحث، المجلد 24، العدد 1.
- 3- بن عمارة، الطاهر، بن عمارة، نوال، (2025)، أثر التقنيات الرقمية في تنمية الإبداع داخل بيئة العمل -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO، المجلة للتنمية الجزائرية، المجلد 12، العدد 1.

- 4- بوهزاوي، حليلة سعد، الجهمي، نسرين فرح، (2024)، دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد مدينة بنغازي، مجلة الدراسات الاقتصادية ، كلية الاقتصاد ، جامعة سرت ، المجلد السابع، العدد الثاني، ليبيا.
- 5- تنيو ، كنزة، (2024) ، دور التقنيات الرقمية في الانتقال إلى الثورة الصناعية الرابعة دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، ملجلد 07 العدد 01 .
- 6- جافو ، مي نزيه، تهاني إبراهيم الأحمد الحربي، (2025)، تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين، دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- 7- زيادي، مشهور منصور محمد، وفلفلان، عساف زكي(2024) ،التحول الرقمي وأثره على تحسين أداء الموظفين في الشركات .المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 8(32).
- 8- القيسي، تبارك ليث فؤاد، ومجيد، سميرة عباس،(2025) دور متطلبات معالجة الفجوة الرقمية في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية في وزارة التربية،المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، 23.
- 9- صالح، سميرة، غزال، ابتسام، ومرغني، أميرة، (2023) ،التحول الرقمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية للخطوط الجوية الجزائرية - ورقلة .مذكرة ماستر في إدارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- 10- عبد الهادي، ميلود ، (2025)، أثر التقنيات الرقمية على إدارة الموارد البشرية- تعزيز الفعالية والتنمية المؤسسية، دراسة حالة شركة جوجل، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 8، العدد 1.
- 11- عبدالله، هشام، (2016)، تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والابداع التكنولوجي في الشركات الصناعية شركة المشروبات الغازية في كوكوك نموذجاً، دراسة استطلاعية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 34.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

- 1-Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2024). Technology affordances for enhancing job performance in digital work. *Journal of Computer Information Systems*, 64(2), 232-244
- 2-Porkodi, S., Al Balushi, S. S. K., Al Balushi, M. K. M., Al Hadi, K. O. R., & Al Balushi, Z. I. M. (2023). Digital employee experience and organizational performance: A study of the telecommunications sector in Oman. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(2),
- 3-Shwede, F., Aburayya, A., & Mansour, M. (2023). The impact of organizational digital transformation on employee performance: A study in the UAE. *Migration Letters*, 20(S10), 1260-1274