

دور التحول الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين
بمشاريع التنمية الإجتماعية في المملكة العربية السعودية

أ.د/ خالد عبد الفتاح عبد الله
أستاذ علم الإجتماع
كلية الآداب – جامعة حلوان

أ.م.د/ مني الحديدي
أستاذ علم الإجتماع المساعد
كلية الآداب – جامعة حلوان

الباحث
عقاب قويشع دوخي العتيبي

الملخص

تناول هذا البحث الدراسة الميدانية لأهداف التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في مشاريع التنمية الاجتماعية ومنها وضع وتحديث نظام حوكمة تقنية المعلومات، ورفع كفاءة وموثوقية الأعمال الرقمية، الارتقاء ببيئة عمل رقمية محفزة وحاضنة للإبداع. كما تناول إجراءات واساليب التحول الرقمي: وتمثلت في استخدام أحدث الأجهزة التكنولوجية لتحسين العمل، استقطاب الكفاءات الرقمية بما يعزز التحول الرقمي، تعزيز قدرات إدارة البيانات والتحليل الذكي. وعرض لاستخدامات العاملين للتقنية الحديثة في تقديم الخدمات وتمثلت في؛ تقليل تكاليف العمل اليومي بتوفير الوقت والجهد، مع سرعة ودقة العمل، واستخدام الحاسب الآلي والأجهزة التكنولوجية في العمل، استخدام البيانات والمعلومات من خلال أجهزة الحاسب الآلي، بناء وتصميم وصيانة البنية التحتية لتقنية المعلومات. وتأثير استخدام آليات التحول الرقمي على تطور أداء العاملين. وتمثلت في استخدام التقنية الحديثة يرفع من جودة وكفاءة الأعمال، وتؤدي إلى تقليل الجهد المبذول من قبل العاملين، كما تساعد التقنية تكوين قاعدة معلومات عن الموظفين، إضافة إلى استخدام التقنية الحديثة يجعل التواصل بين العاملين أكثر سهولة وتحكم. كما عرض لمعوقات التي تواجه العاملين في استخدام آليات التحول الرقمي من حيث؛ استخدام أنظمة أو برامج غير محدثة من قبل الشركات المصنعة، ضعف تشفير البيانات واختراق البرامج والتهديدات الأمنية، حدوث أعطال بتلك الأجهزة، الأخطاء الصادرة من الموظفين عند استخدام البيانات.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي - الأداء الوظيفي - قطاع التنمية الاجتماعية.

Abstract

This research addressed the field study of the objectives of digital transformation in developing the performance of workers in social development projects, including establishing and updating the IT governance system, raising the efficiency and reliability of digital work, and developing a stimulating digital work environment that nurtures creativity.

It also addressed the procedures and methods of digital transformation, which included using the latest technological devices to improve work, attracting digital talent to enhance digital transformation, and enhancing data management and smart analysis capabilities.

He presented the employees' use of modern technology in providing services, which included: reducing daily work costs by saving time and effort, with speed and accuracy of work, using computers and technological devices in work, using data and information through computers, building, designing and maintaining the information technology infrastructure.

The impact of using digital transformation mechanisms on employee performance. The use of modern technology increases the quality and efficiency of work and reduces the effort expended by employees. Technology also helps create a database of employee information. In addition, the use of modern technology makes communication between employees easier and more manageable....

Additionally, it presented the obstacles facing workers in utilizing digital transformation mechanisms, including the use of outdated systems or software from manufacturers, weak data encryption, software hacking, and security threats, malfunctions in these devices, and errors made by employees when using data.

Key words: digital transformation, Job performance and social development sector.

مقدمة:

يساعد استخدام التقنيات على تيسير الأعمال للعاملين في بيئة العمل، وتحقيق التواصل وقد تطورت درجة تشابك مجالات المعلومات إلى درجة التعقيد بالشكل الذي لا تستطيع أي منظمة مهما كانت قدرات أفرادها أن تلم بمجمل التطورات دون الاعتماد على تقنيات المعلومات بشكل يجعلها ترتقي بمستوى أداء الأفراد ومن ثم المنظمة. وتتناول الدراسة أثر التحول الرقمي على تطوير أداء العاملين في مشاريع التنمية الاجتماعية في المجتمع السعودي.

أولاً : إشكالية البحث:

تُعنى وكالة التحول الرقمي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتطوير وتنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي، حيث تشمل مهامها إدارة التطبيقات، وحماية الأصول التقنية، كما أنها مسؤولة عن البنية التحتية الرقمية وخدمات تقنية المعلومات وتشغيلها، والعمل على الاستفادة من البيانات بما يحقق مستهدفات الوزارة، ودعم صنّاع القرار في المملكة العربية السعودية.

يحتل أداء العاملين مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها.

وفي هذا الإطار تتحدد إشكالية الدراسة في الإجابة على تساؤل رئيس فحواه: ما تأثير التحول الرقمي على تطور أداء العاملين في مشروعات التنمية الاجتماعية بوزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية بالمجتمع السعودي؟

ثانياً : أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على مدى استخدامات العاملين للتكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات.
- تأثير التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في مشروعات التنمية الاجتماعية.
- رصد المعوقات التي تواجه العاملين في استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- محاولة وضع تصورات لتنمية استخدام العاملين للتكنولوجيا الحديثة في تطوير الأداء.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة:

تنتج عن الإشكالية الرئيسية للبحث التساؤلات التالية:

1. ما أهداف التحول الرقمي؟

يهدف برنامج التحول الوطني هو البرنامج الذي يترجم أهداف رؤية المملكة 2030 في تنفيذ التحول الرقمي في مختلف المؤسسات، إلى تمكين قطاعي

الحكومة والخاص، وكذلك القطاعات غير الربحية لخلق بيئة مناسبة لتحقيق رؤية المملكة. والذي يمكن تحقيقه عن طريق دعم التحول الرقمي في جميع القطاعات، وتطبيق التميز التشغيلي في نظم الحوكمة، بالإضافة إلى تمكين القطاع الخاص وتشجيع إقامة المشروعات الاقتصادية مع تحسين التنمية الاجتماعية.

وتشير التحليلات الميدانية كما يوضح **جدول (1)** إلى تعدد أهداف التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في مشاريع التنمية الاجتماعية في المجتمع السعودي وتتمثل فيما يلي:

جدول (1)

أهداف التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في مشاريع التنمية الاجتماعية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	أهداف التحول الرقمي
1	.92	.533	2.77	(1) تهدف استراتيجية التحول الرقمي في المملكة إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام في المملكة.
2	.87	.640	2.62	(2) وضع وتحديث نظام حوكمة تقنية المعلومات.
3	.82	.624	2.48	(3) يؤدي التحول الرقمي إلى رفع كفاءة وموثوقية الأعمال الرقمية

4	.76	.766	2.30	4) يساعد التحول الرقمي على الارتقاء ببيئة عمل رقمية محفزة وحاضنة للإبداع
5	.76	.761	2.28	5) يساعد التحول الرقمي على تحقيق الاستفادة من البيانات وقدرات التحليل الذكي
6	.74	.715	2.22	6) يساعد التحول الرقمي على تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع القطاعات المرتبطة بمجال التنمية الاجتماعية
7	.69	.821	2.07	7) يهدف التحول الرقمي لتحسين التجربة الرقمية للعملاء
8	.68	0.746	2.05	8) تطوير منصات رقمية لخدمة المستفيدين
9	.64	.766	1.92	9) يهدف التحول الرقمي على تطوير الأعمال وهندسة الإجراءات لضمان تحويل أعمال الإدارة رقمياً.

توضح نتائج البحث تعدد أهداف التحول الرقمي وتتمثل في:

- تهدف استراتيجية التحول الرقمي في المملكة إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام في المملكة، وضع وتحديث نظام حوكمة تقنية المعلومات، يؤدي التحول الرقمي إلى رفع كفاءة وموثوقية الأعمال الرقمية ، يساعد التحول الرقمي على الارتقاء ببيئة عمل رقمية محفزة وحاضنة للإبداع. دراسة موافى(2024) (1) توجد علاقة خطية موجبة قوية بين أداء الموظفين والتحول الرقمي.

- يساعد التحول الرقمي على تحقيق الاستفادة من البيانات وقدرات التحليل الذكي. وتوصلت نتائج دراسة عثمان (2022) (2) إلى وجود علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التحول الرقمي وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.
- يساعد التحول الرقمي على تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع القطاعات المرتبطة بمجال التنمية الاجتماعية، وهو ما يؤكد على أهمية الشراكات والتشبيك بين مؤسسات المجتمع.
- يهدف التحول الرقمي لتحسين التجربة الرقمية للعملاء. حيث يركز التحول الرقمي على استخدام التكنولوجيا لتسهيل التواصل مع العملاء وتقديم خدمات مخصصة، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم وولائهم.
- يهدف التحول الرقمي على تطوير الأعمال وهندسة الإجراءات لضمان تحويل أعمال الإدارة رقمياً. وتوصلت نتائج دراسة عميرة (2022) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وتأثير إيجابي للتحول الرقمي وأبعاده على تطوير أداء العاملين بشركه مياه الشرب والصرف الصحي بكفر الشيخ .

2. ما إجراءات واساليب التحول الرقمي؟

تتضمن أساليب التحول الرقمي تبني تقنيات جديدة وتغيير العمليات التشغيلية والتحول الثقافي داخل المؤسسات لتحقيق الكفاءة والابتكار، وتشمل هذه الأساليب على استخدام أحدث الأجهزة التكنولوجية لتحسين العمل، استقطاب الكفاءات الرقمية بما يعزز التحول الرقمي، تعزيز قدرات إدارة البيانات والتحليل

الذكي، تحديث أجهزة التحول الرقمي، توفير شبكات الاتصال Communication Network.

تتعدد إجراءات واساليب التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في مشاريع التنمية الاجتماعية في المجتمع السعودي كما توضح البيانات الميدانية بجدول (2) وتتمثل فيما يلي:

جدول (2)

إجراءات واساليب التحول الرقمي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	إجراءات واساليب التحول الرقمي
1	.92	.593	2.77	(1) تحرص إدارة التنمية الاجتماعية على استخدام أحدث الأجهزة التكنولوجية لتحسين العمل
2	.92	.541	2.75	(2) يوجد لدى الإدارة خطة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي.
3	.91	.446	2.73	(3) تهتم إدارة التنمية الاجتماعية باستقطاب الكفاءات الرقمية بما يعزز التحول الرقمي
4	.90	.524	2.72	(4) تتناسب مواصفات الأجهزة بالإدارة مع طبيعة العمل

5	.89	.469	2.68	(5) تسعى إدارة التنمية الاجتماعية من خلال التحول الرقمي على تطوير استراتيجية وتطوير نماذج العمل داخل الإدارة
6	.89	.601	2.67	(6) يوجد دعم من الإدارة العليا للتحول الرقمي
7	.88	.633	2.65	(7) تقوم إدارة التنمية الاجتماعية بتطوير خطط تنفيذية للخطة الاستراتيجية للتحول الرقمي بشكل مستمر وفقا للمستجدات التقنية والتنظيمية.
8	0.88	0.786	2.64	(8) تعزيز قدرات إدارة البيانات والتحليل الذكي
9	.86	1.304	2.60	(9) توفير البرامج اللازمة للتعليم الرقمي
10	.86	.647	2.57	(10) تهتم الإدارة بتحديث أجهزة التحول الرقمي
11	.85	.649	2.55	(11) تهتم إدارة التنمية الاجتماعية بتخطيط الموارد البشرية بما يتوافق مع عمليات التحول الرقمي
12	.84	.676	2.52	(12) تحرص الإدارة على الحفاظ على كافة المعلومات والبيانات
13	0.836	0.538	2.51	(13) تهتم الإدارة بإجراء الصيانة الدورية للأجهزة
14	.82	.724	2.47	(14) توفير شبكات الاتصال Communication Network
15	.81	.745	2.43	(15) رفع مستوى قدرات الأمن السيبراني

تؤكد نتائج الدراسة على تعدد إجراءات واساليب التحول الرقمي وتتمثل في:

- حرص إدارة التنمية الاجتماعية على استخدام أحدث الأجهزة التكنولوجية لتحسين العمل، يوجد لدى الإدارة خطة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي، وتوصلت دراسة التوني(2024) (3) أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية التحول الرقمي وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة بورسعيد.
- اهتمام إدارة التنمية الاجتماعية باستقطاب الكفاءات الرقمية بما يعزز التحول الرقمي، تتناسب مواصفات الأجهزة بالإدارة مع طبيعة العمل، تسعى إدارة التنمية الاجتماعية من خلال التحول الرقمي على تطوير استراتيجية وتطوير نماذج العمل داخل الإدارة. وتوصل نتائج بحث فكري(2022) (4) 'توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات ونظم العمل وإجراءاته.
- دعم الإدارة العليا للتحول الرقمي. وتتعدد صور الدعم سواء بتوفير وتحديث الأجهزة والبرامج الإلكترونية، وتدريب العاملين على استخدام التقنية الحديثة في مشروعات التنمية الاجتماعية.
- تقوم إدارة التنمية الاجتماعية بتطوير خطط تنفيذية للخطة الاستراتيجية للتحول الرقمي بشكل مستمر وفقا للمستجدات التقنية والتنظيمية، وتوصلت دراسة عبد الرحمان، مزارس (2024) (5) إلى مساهمة الاستراتيجية الرقمية في تحسين أداء جامعة غرداية من خلال كل من الثقافة التنظيمية للتحول الرقمي، القيادة التنظيمية للتحول الرقمي ، الموارد البشرية.

- تعزيز قدرات إدارة البيانات والتحليل الذكي، توفير البرامج اللازمة للتعليم الرقمي، تهتم الإدارة بتحديث أجهزة التحول الرقمي، تهتم إدارة التنمية الاجتماعية بتخطيط الموارد البشرية. وتوصلت دراسة الفاروق (2023) (6) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التحول الرقمي وبين تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية حيث تبين مساهمة استراتيجية التحول الرقمي في كفاءة وفعالية منظومة وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية.

3. ما استخدامات العاملين للتقنية الحديثة في تقديم الخدمات؟

تستخدم التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات لزيادة الكفاءة، وتحسين تجربة العملاء، وتوفير الوقت والجهد. تشمل هذه التقنيات أنظمة إدارة علاقات العملاء (CRM)، والذكاء الاصطناعي (AI)، والتعلم الآلي، والتحليلات المتقدمة، وغيرها. ويحاول الجدول التالي رصد استخدامات العاملين للتقنية الحديثة في تقديم الخدمات كما يوضح جدول (3)

جدول (3)

استخدامات العاملين للتقنية الحديثة في تقديم الخدمات

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الاستخدامات
1	.91	.446	2.73	1. تقليل تكاليف العمل اليومي بتوفير الوقت والجهد، مع سرعة ودقة العمل

2	.91	.613	2.72	2. يتم استخدام الحاسب الآلي والأجهزة التكنولوجية في العمل.
3	.9	.591	2.70	3. يتم استخدام البيانات والمعلومات من خلال أجهزة الحاسب الآلي
4	.9	.497	2.70	4. تساهم الإدارة الإلكترونية في تحقيق مبدأ الشفافية
5	0.893	0.506	2.68	5. تساعد التقنيات الحديثة على تهيئة بيئة عمل مرنة للعاملين
6	.89	.510	2.67	6. يساعد التحول الرقمي على حل المشاكل التي تواجه العاملين
7	0.886	0.563	2.66	7. وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن
8	.87	.666	2.62	8. يتم توظيف التكنولوجيا الحديثة في مشاريع التنمية الاجتماعية
9	0.863	0.530	2.59	9. حماية الأصول التقنية ، وتوعية منسوبيها بأمن المعلومات
10	.86	.671	2.58	10. بناء وتصميم وصيانة البنية التحتية لتقنية المعلومات.
11	0.846	0.536	2.54	11. تساعد التقنيات الرقمية العاملين على صنع واتخاذ القرار

12	.84	.651	2.52	12. إدارة التحليلات الذكية حول المجالات المتعلقة باختصاصات في مشاريع التنمية الاجتماعية وخدماتها بما يساهم في دعم قرارات الإدارة العليا.
13	.82	.623	2.47	13. توفير معلومات دقيقة تساعد موظفي الإدارة في التخطيط
14	.81	.720	2.42	14. الاستثمار في البيانات من حيث (البناء، والتحليل، والعرض) لخدمة العمل التنظيمي
15	.8	.669	2.40	15. تطوير المنظومة الرقمية لقطاع العمل، والتنمية الاجتماعية، الخدمة المدنية.
16	.79	.761	2.38	16. يتم الاجتماع مع العاملين بالمشروع عن طريق البرامج الإلكترونية

تؤكد نتائج الدراسة على تعدد استخدامات العاملين للتقنية الحديثة في تقديم الخدمات وتمثل في؛

- استخدام التقنية الحديثة في العمل بما يوفر الجهد والمال والوقت: حيث تتضح في يتم استخدام الحاسب الآلي والأجهزة التكنولوجية في العمل ، تقليل تكاليف العمل اليومي بتوفير الوقت والجهد، مع سرعة ودقة العمل. وكشفت دراسة (William,2023) (7) على فوائد تقنيات التحول الرقمي للمؤسسات وأداء العاملين فيها وقدرتهم على توفر التكلفة والجهد بشكل كبير وتحسن الكفاءة التشغيلية بالإضافة إلى تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة

للمستفيدين. وكشفت دراسة الأحمدى (2024) (8) وأظهرت النتائج إلى فاعلية التحول الرقمي يعود بفوائد عظيمة في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية كسرعة إنجاز المهام بأدنى وقت وجهد ويساهم في رفع أداء الموظفين.

• تطوير استخدام البيانات والمعلومات: يتم توظيف التكنولوجيا الحديثة في مشاريع التنمية الاجتماعية. وتوصلت دراسة إسليم (2023) (9). وجود علاقة طردية بين التحول الرقمي وبين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني. ويتم استخدام البيانات والمعلومات من خلال أجهزة الحاسب الآلي. أظهرت نتائج دراسة اعليجة (2024) (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين الأداء الوظيفي بتلك المصارف.

• يساعد استخدام التقنية على الحوكمة: تساهم الإدارة الإلكترونية في تحقيق مبدأ الشفافية، تساعد التقنيات الحديثة على تهيئة بيئة عمل مرنة للعاملين. وتؤكد القضية النظرية الأولى على أن التطور التكنولوجي أدى إلى حدوث تغيرات في أساليب الحياة ، والتطور التكنولوجي هو العامل الرئيس المؤدى إلى التغير الاجتماعي. (نظرية الحتمية التكنولوجية)

• تطوير وحماية البنية التحتية المعلوماتية: حماية الأصول التقنية، بناء وتصميم وصيانة البنية التحتية لتقنية المعلومات. وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن. وأكدت دراسة الأحمدى (2024) أن هناك بعض التحديات التي تعيق من فعاليته مثل ضعف البنية التحتية الداعمة للتحول الرقمي والتكلفة التشغيلية العالية.

- دعم قرارات الإدارة: إدارة التحليلات الذكية حول المجالات المتعلقة باختصاصات في مشاريع التنمية الاجتماعية وخدماتها بما يساهم في دعم قرارات الإدارة العليا . يتم الاجتماع مع العاملين بالمشروع عن طريق البرامج الإلكترونية. وتوصلت دراسة أبو النصر (2023) (11) الإدارة الإلكترونية تعكس البعد الحضاري الذي نعيشه، وكيفية تطويع المنظومة الإلكترونية لخدمة المهام الإدارية
- تطوير العمل التنظيمي: حيث الاستثمار في البيانات من حيث (البناء، والتحليل، والعرض) لخدمة العمل التنظيمي، تساعد التقنيات الرقمية العاملين على صنع واتخاذ القرار ، توفير معلومات دقيقة تساعد موظفي الإدارة في التخطيط، تطوير المنظومة الرقمية لقطاع العمل، والتنمية الاجتماعية، الخدمة المدنية وتؤكد دراسة الغويري (2022) (12) على وجود دور ذو دلالة احصائية للتحول الرقمي بأبعادها (استراتيجية التحول الرقمي، الثقافة التنظيمية للتحول الرقمي، القيادة التحويلية للتحول الرقمي، الموارد البشرية) على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البلديات العاملة في المملكة الاردنية الهاشمية. وتؤكد القضية النظرية الثالثة على أنه يعزز استخدام التكنولوجيا صورة العاملين الاجتماعية، ويحقق لهم دعمًا نفسيًا في بيئة العمل، ويساعده على التأثير الاجتماعي. (النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا)

4. ما تأثير استخدام آليات التحول الرقمي على تطور أداء العاملين؟

قد يؤدي التحول الرقمي إلى تحسين أداء العاملين من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتبسيط العمليات، وتحسين جودة الخدمات والقرارات، وتسهيل التواصل والتعاون، وتوفير

فرص للتدريب والتطوير فيما يتعلق بتأثيرات استخدام آليات التحول الرقمي على تطور أداء العاملين توضح التحليلات الإحصائية كما هو موضح بالجدول(4).

جدول(4)

تأثير استخدام آليات التحول الرقمي على تطور أداء العاملين

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	التأثيرات
1	.92	.465	2.77	1. استخدام التقنية الحديثة يرفع من جودة وكفاءة الأعمال
2	0.91	0.757	2.74	2. تؤدي إلى تقليل الجهد المبذول من قبل العاملين
3	0.89	0.523	2.68	3. تساعد التقنية تكوين قاعدة معلومات عن الموظفين
4	.87	.637	2.63	4. استخدام التقنية الحديثة يجعل التواصل بين العاملين أكثر سهولة وتحكم
5	.87	0.601	2.62	5. تساعد التقنية الحديثة على دقة وسرعة تقديم الخدمات الاقتصادية للمواطنين
5	.87	.562	2.62	6. يرفع استخدام التقنية الحديثة من جودة وكفاءة الأعمال

6	0.87	0.526	2.61	7. تساعد التقنية على تجاوز الأخطاء والعمل على تجنبها
7	.86	. 596	2.60	8. تساعد التقنية الحديثة على تعزيز الصحة والسلامة المهنية
8	0.86	0.530	2.59	9. تساعد التقنية على توفير قاعدة معلومات عن المستفيدين وخصائصهم
9	.86	.619	2.58	10. تساعد التقنية الحديثة في سرعة انجاز العمل
10	0.856	0.896	2.57	11. تساعد التقنية الحديثة على زيادة مشاركة المرأة والشباب في سوق العمل
11	0.853	0.555	2.56	12. تساعد التقنية الحديثة على تعزيز الرعاية الصحية
11	0.85	0.555	2.56	13. تساعد الإدارة على تنفيذ برامج للرقابة الصارمة على أداء العمل
12	.84	.596	2.52	14. استخدام التقنية الحديثة يعطي معلومات ذات مصداقية وموثوقية
13	0.83	0.602	2.50	15. تساعد التقنية الحديثة على تمكين جميع فئات المجتمع
14	.83	. 649	2.49	16. يؤدي العاملون مهامهم الوظيفية طبقا لمعايير الجودة

15	.82	. 695	2.48	17.تساعد على امتلاك العاملين مهارة استخدام الأساليب التقنية الحديثة في تطوير العمل
15	.82	. 624	2.48	18.تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا الرقمية
16	.82	. 686	2.46	19.تساعد التقنية الحديثة على دعم الأسر المنتجة
17	0.816	0.814	2.45	20.تساعد التقنية الحديثة في سرعة انجاز العمل
17	.81	. 685	2.45	21.يتم تحديد مسؤوليات العاملين في خطة التحول الرقمي
18	.81	. 654	2.44	22.تساعد التقنية الحديثة على تعزيز التكافل الاجتماعي من خلال برامج الضمان الاجتماعي
19	.81	. 673	2.43	23.ساهمت التقنيات الحديثة في تنمية مهارات ومعارف العاملين
20	.80	. 766	2.42	24.تنمية مهارة تنظيم المشاركات الصوتية والمرئية
20	0.806	0.795	2.42	25.تساعد التقنية الحديثة على دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل

21	0.80	. 675	2.40	26. تساعد التقنية الحديثة على دعم وتمكين منظمات القطاع غير الربحي
22	0.796	. 706	2.39	27. تساعد التقنية الحديثة على تحسين بيئة العمل
23	0.793	.543	2.38	28. تساعد التقنية الحديثة على تعزيز التعليم والتدريب
24	.78	. 682	2.35	29. أصبحت أكثر قدرة على التواصل الإلكتروني مع الإدارة
25	0.763	0.677	2.29	30. تستخدم المنظمة التقنيات الرقمية داخلها لتدعيم وتعزيز الاتصال والتنسيق والتعاون
26	.75	. 756	2.27	31. تطوير مهارات العاملين في تحديد احتياجات ومتطلبات التحول الرقمي.
27	0.746	0.944	2.24	32. استخدام التقنية الحديثة يجعل التواصل بين أصحاب المصلحة أكثر سهولة وتحكم
28	.74	. 789	2.23	33. توفير وإتاحة مصادر المعلومات الإلكترونية
28	.74	. 696	2.23	34. تساعد التقنية الحديثة على تشجيع العمل التطوعي

29	0.72	0.78	2.16	35. استخدام التقنية الحديثة يعطي معلومات ذات مصداقية وموثوقية
----	------	------	------	---

تؤكد نتائج الدراسة على تعدد تأثير استخدام آليات التحول الرقمي على تطور أداء العاملين وتمثل في؛

- تؤثر التقنية الحديثة على تكوين قاعدة معلومات عن الموظفين: استخدام التقنية الحديثة يجعل التواصل بين العاملين أكثر سهولة وتحكم، وتساعد على تكوين قاعدة معلومات عن العاملين وهو ما يؤدي إلى معرفة إمكانيات وقدرات العاملين، واستثمار هذه القدرات في المهام الملائمة للعمل، وهو ما يؤدي إلى سهولة العمل وعدم تعقده.
- تؤثر التقنية على تطوير الخدمات: تساعد التقنية الحديثة على دقة وسرعة تقديم الخدمات الاقتصادية للمواطنين. وهو ما يعكس الأثر الإيجابي على المستفيدين من الخدمات. تساعد التقنية الحديثة على تعزيز التكافل الاجتماعي من خلال برامج الضمان الاجتماعي، تساعد التقنية الحديثة على زيادة مشاركة المرأة والشباب في سوق العمل، تساعد التقنية الحديثة على تعزيز الرعاية الصحية، تساعد التقنية الحديثة على دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل. وتوصلت دراسة بوهزاوي (2024) (13) إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التحول الرقمي (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الموارد البشرية، البنية التحتية، أمن المعلومات) وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد.
- تؤثر التقنية الحديثة إلى تطوير أداء العاملين: يرفع استخدام التقنية الحديثة من جودة وكفاءة الأعمال، وتساعد التقنية الحديثة في سرعة انجاز العمل، كما تؤدي إلى تقليل

الجهد المبذول من قبل العاملين. وهو ما يشير إلى تأثير التقنية على تطوير أداء العاملين، تساعد التقنية الحديثة على تمكين جميع فئات المجتمع. تساعد التقنية على توفير قاعدة معلومات عن المستفيدين وخصائصهم. تساعد التقنية الحديثة على دعم الأسر المنتجة. وتؤكد القضية النظرية الثامنة: تتحدد مسؤولية كل منظمة من خلال أدائها الاجتماعي، ويتم تطوير الأداء من خلال التحول الرقمي، إضافة إلى المنفعة المحققة للمجتمع، ولتحقيق توازن بين حرية التعبير، ومصصلحة المجتمع. (نظرية المسؤولية الاجتماعية)، ومن أهم نتائج دراسة حماد (2020) (14) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتطوير أداء العاملين. توصلت دراسة متولي وآخرون (2020) (15) إلى أن البرنامج الإلكتروني يسهم في تطوير أداء العاملين بالشركات السياحية التي تقوم بتطبيقه من حيث جودة العمل، المهارة في العمل والتعاون في العمل. تساعد التقنية على تجاوز الأخطاء والعمل على تجنبها، تساعد التقنية الحديثة على تعزيز الصحة والسلامة المهنية. يؤدي العاملين مهامهم الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة.

- تؤثر التقنية الحديثة على دقة العمل وتحديد المسؤوليات: حيث تساعد الإدارة على تنفيذ برامج للرقابة الصارمة على أداء العمل، كما أن استخدام التقنية الحديثة يعطى معلومات ذات مصداقية وموثوقية، وتتمثل في؛ توفير وإتاحة مصادر المعلومات الإلكترونية، استخدام التقنية الحديثة يعطى معلومات ذات مصداقية وموثوقية. يتم تحديد مسؤوليات العاملين في خطة التحول الرقمي. القضية السابعة: تقوم المسؤولية الاجتماعية على تدريب وتأهيل العاملين والتعاون في سبيل المصلحة العامة ومشاركة الجميع في النجاح الذي تحققه جهة (نظرية المسؤولية الاجتماعية)

- التقنية الحديثة وتنمية العمل التطوعي: توصلت الدراسة لعدة نتائج منها؛ تساعد التقنية الحديثة على تشجيع العمل التطوعي، حيث تساعد التكنولوجيا على تسهيل تقديم خدمات العمل التطوعي، تساعد التقنية الحديثة على دعم وتمكين منظمات القطاع غير الربحي.
- تؤثر التقنية الحديثة على المناخ التنظيمي : تساعد التقنية الحديثة على تحسين بيئة العمل. وأكدت دراسة الحاج عبدالله (2014) (16) هنالك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، ودراسة برسمى (2011) (17) وجود تأثير معنوى ذات دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين بالشركات محل الدراسة
- التقنية الحديثة وتدريب وتأهيل العاملين: تساعد التقنية الحديثة على تعزيز التعليم والتدريب. ساهمت التقنيات الحديثة في تنمية مهارات ومعارف العاملين، وتنمية مهارة تنظيم المشاركات الصوتية والمرئية. تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا الرقمية. تطوير مهارات العاملين في تحديد احتياجات ومتطلبات التحول الرقمي. أظهرت نتائج دراسة عيسى (2022) (18) أن جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة على علم ودراية بمفهوم التحول الرقمي وذلك من خلال الدورات التي تم تنظيمها بوزارة الشباب والرياضة. وتوصلت دراسة بن زاير (2022) (19) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الإداري المنجز وبين الوسائل التقنية والتكنولوجية المستخدمة في إنجازه، وكذا بين العنصر البشري المؤهل لاستخدام تلك الوسائل والتقنيات.
- تأثير التقنية الحديثة على سهولة التواصل مع الإدارة ومع العاملين والمستفيدين: أصبحت أكثر قدرة على التواصل الإلكتروني مع الإدارة. تستخدم المنظمة التقنيات

الرقمية داخلها لتدعيم وتعزيز الاتصال والتنسيق والتعاون. أكدت دراسة حسين (2021) (20) على ارتفاع فاعلية الدور الذي تؤديه التكنولوجيا الاتصالية في تطوير أداء العاملين بالمديرية العامة للشؤون الصحية. استخدام التقنية الحديثة يجعل التواصل بين أصحاب المصلحة أكثر سهولة وتحكم. وتؤكد القضية النظرية السادسة على أنه يتم التواصل بين الإدارة والعاملين من خلال تجمعات اجتماعية أو جروبات، يتقاربون ويتواصلون في ما بينهم عبر شاشات الكمبيوتر، والبريد الإلكتروني، ويتبادلون المعارف في ما بينهم، والأفكار والآراء، وذلك لتطوير أداء العاملين. (نظرية المجال العام).

5. ما المعوقات التي تواجه العاملين في استخدام آليات التحول الرقمي؟

تواجه العاملين في آليات التحول الرقمي العديد من المعوقات، أهمها مقاومة التغيير، نقص المهارات الرقمية، تحديات إدارة البيانات، مشاكل في البنية التحتية، وتكاليف التحول. كما أن عدم وجود استراتيجية واضحة، ومخاطر الأمن السيبراني، وصعوبة دمج الأنظمة القديمة، كلها عوامل تزيد من هذه التحديات. تتعدد المعوقات التي تواجه العاملين في استخدام آليات التحول الرقمي كما يوضح جدول (5)

جدول (5)

المعوقات التي تواجه العاملين في استخدام آليات التحول الرقمي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	المعوقات

1	0.95	0.917	2.87	1. استخدام أنظمة أو برامج غير محدثة من قبل الشركات المصنعة
2	0.933	0.402	2.80	2. ضعف تشفير البيانات واختراق البرامج والتهديدات الأمنية
3	0.92	1.146	2.76	3. حدوث أعطال بتلك الأجهزة
4	0.91	0.757	2.74	4. الأخطاء الصادرة من الموظفين عند استخدام البيانات أو أنظمة IT ،
5	0.87	0.490	2.61	5. تعريض الأنظمة والبيانات إلى مخاطر محتملة قد تنتج عن نقل الموظفون فيروسات أو برمجيات خبيثة عن غير قصد عبر البريد الإلكتروني أو التطبيقات المشتركة
6	0.83	0.538	2.51	6. ضعف تأهيل العاملين لمواكبة تطورات التحول الرقمي
7	0.83	0.602	2.50	7. ضعف تقديم دعم فني مستمر
8	0.83	0.538	2.49	8. قلة توافر كوادر في مجال إدارة أنظمة التحول الرقمي
9	0.82	0.570	2.48	9. نقص المتخصصين في مجال الصيانة الإلكترونية
10	0.82	0.586	2.47	10. لا يوجد فريق متخصص ومؤهل لإنجاز رؤية التنمية الاجتماعية في التحول الرقمي.

11	0.81	0.568	2.45	11. نقص التمويل وتكاليف التنفيذ العالية
12	0.81	0.628	2.44	12. لا يوجد مدرين مؤهلين لتدريب الموظفين على تقنية المعلومات
13	0.81	0.627	2.43	13. عدم توافر الكوادر المدربة ومقاومة التغيير من قبل الموظفين
14	0.80	0.795	2.42	14. يواجه موظفي التنمية الاجتماعية صعوبات بسبب نقص الدورات التدريبية ورفع الكفاءة
15	0.80	0.579	2.41	15. تخوف بعض العاملين وعدم اقتناعهم بالتعاملات الإلكترونية
16	0.78	0.496	2.35	16. وجود الإجراءات الإدارية الروتينية والتقليدية
17	0.76	0.677	2.29	17. الأمية المعلوماتية أو الرقمية لدى بعض المستفيدين

تؤكد نتائج الدراسة على تعدد المعوقات التي تواجه العاملين في استخدام آليات التحول الرقمي وتتمثل في؛

- معوقات تتعلق بالأمن السيبراني: وتمثلت في ضعف تشفير البيانات واختراق البرامج والتهديدات الأمنية، تعريض الأنظمة والبيانات إلى مخاطر محتملة قد تنتج عن نقل الموظفون فيروسات أو برمجيات خبيثة عن غير قصد عبر البريد الإلكتروني أو التطبيقات المشتركة.

- مشاكل فنية : وتمثلت في؛ حدوث أعطال بتلك الأجهزة، ضعف تقديم دعم فني مستمر، استخدام أنظمة أو برامج غير محدثة من قبل الشركات المصنعة.
- معوقات تتعلق بضعف خبرة ومهارة العاملين: وتمثلت في؛ الأخطاء الصادرة من الموظفين عند استخدام البيانات أو أنظمة IT، ضعف تأهيل العاملين لمواكبة تطورات التحول الرقمي، قلة توافر كوادر في مجال إدارة أنظمة التحول الرقمي، نقص المتخصصين في مجال الصيانة الإلكترونية، لا يوجد فريق متخصص ومؤهل لإنجاز رؤية التنمية الاجتماعية في التحول الرقمي.
- معوقات تتعلق بنقص التمويل: نقص التمويل وتكاليف التنفيذ العالية. أظهرت نتائج دراسة عيسى (2022) أن معوقات التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة توصل إلى قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
- معوقات تتعلق بضعف توافر مدربين أكفاء: لا يوجد مدربين مؤهلين لتدريب الموظفين على تقنية المعلومات، عدم توافر الكوادر المدربة ومقاومة التغيير من قبل الموظفين.
- معوقات تتعلق بنقص التدريب والتأهيل: يواجه موظفي التنمية الاجتماعية صعوبات بسبب نقص الدورات التدريبية ورفع الكفاءة. وتخوف بعض العاملين وعدم اقتناعهم بالتعاملات الإلكترونية. وتؤكد القضية النظرية الثانية على أن استخدام و تقبل الأشخاص للتكنولوجيا الجديدة يمكن تفسيره من خلال قياس أو

معرفة سهولة الاستخدام المتوقعة لهذه التقنية أو النظام، وإدراك المستخدمين لما تقدمه هذه التقنية من فائدة أو منفعة. (نظرية قبول التقنية لديفس)

- معوقات تتعلق بالإجراءات الإدارية: وجود الإجراءات الإدارية الروتينية والتقليدية.
- عدم قدرة المستفيدين على استخدام التقنية الحديثة: الأمية المعلوماتية أو الرقمية لدى بعض المستفيدين.

6. ما مقترحات تنمية استخدام العاملين التحول الرقمي في تطوير الأداء؟

تتعدد مقترحات تنمية استخدام العاملين التحول الرقمي في تطوير الأداء ويوضح

جدول (6) هذه المقترحات

جدول(6)

مقترحات تنمية استخدام العاملين التحول الرقمي في تطوير الأداء

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	المقترحات
1	0.94	0.790.	2.84	1. تدريب فريق العمل على المهام والتكاليف المطلوب ادائها
2	0.93	0.724.	2.81	2. التحول من الهياكل التنظيمية البيروقراطية نحو الهياكل المرنة
3	0.91	0.935	2.73	3. التشبيك الفائق بما يتيح سلاسة الاتصال بين الأقسام المختلفة

4	0.88	0.786	2.64	4. الاتجاه نحو اللامركزية في التنظيم واتخاذ القرار
5	0.87	0.490	2.61	5. تطوير الأمن السيبراني بما يتيح الحفاظ على البيانات والمعلومات
6	0.85	0.896	2.57	6. تحديث الأجهزة بشكل مستمر
7	0.83	0.877	2.49	7. تحديث البرامج المستخدمة في العمل بشكل مستمر
8	0.82	0.731.	2.47	8. توفير الأجهزة الإلكترونية في مختلف الأنشطة بما يساعد على جودة ودقة وسرعة العمل
9	0.80	579	2.41	9. تنظيم دورات تدريبية للعاملين على استخدام التقنيات الحديثة.
10	0.81	0.670.	2.34	10. توفير كوادر متخصصة في مجال صيانة الأجهزة الإلكترونية
11	0.76	0.677	2.29	11. توفير مدربين متخصصين للتدريب على استخدام الأجهزة الإلكترونية
12	0.75	0.642.	2.25	12. تقديم إرشادات للجمهور بكيفية الاستفادة من الخدمات التكنولوجية
13	0.72	0.760	2.18	13. تصميم برامج تساعد على تحقيق أهداف مشروعات التنمية الاجتماعية

تؤكد نتائج الدراسة على تعدد مقترحات تنمية استخدام العاملين التحول الرقمي في تطوير الأداء وتمثل في؛

• أهمية التدريب على التقنية الحديثة: حيث يتمثل في تدريب فريق العمل على المهام والتكاليف المطلوب ادائها. وهو ما يتفق مع نتائج دراسة العباني (2020) (21) أكد المشاركون حاجتهم إلى البرامج التدريبية ليكونوا قادرين على أداء أعمالهم إلكترونياً. تنظيم دورات تدريبية للعاملين على استخدام التقنيات الحديثة. توفير كوادر متخصصة في مجال صيانة الأجهزة الإلكترونية. توفير مدربين متخصصين للتدريب على استخدام الأجهزة الإلكترونية

- تأثير التقنية على تطوير التنظيم: أكدت النتائج على تأثير التقنية الحديثة على التحول من الهياكل التنظيمية البيروقراطية نحو الهياكل المرنة، وأهمية التشبيك الفائق بما يتيح سلاسة الاتصال بين الأقسام المختلفة، كما أكدت على أهمية الاتجاه نحو اللامركزية في التنظيم واتخاذ القرار.
- أهمية الأمن السيبراني: أكدت الدراسة على أهمية تطوير الأمن السيبراني بما يتيح الحفاظ على البيانات والمعلومات.
- أهمية تحديث الأجهزة والبرامج: وتمثل في تحديث الأجهزة بشكل مستمر، تحديث البرامج المستخدمة في العمل بشكل مستمر، توفير الأجهزة الإلكترونية في مختلف الأنشطة بما يساعد على جودة ودقة وسرعة العمل، تصميم برامج تساعد على تحقيق أهداف مشروعات التنمية الاجتماعية.

- أهمية توعية الجمهور بأساليب الاستفادة: وذلك من خلال تقديم إرشادات للجمهور بكيفية الاستفادة من الخدمات التكنولوجية.

رابعاً: أهمية البحث:

تحدد أهمية الدراسة في جانبين هما:

(أ) **أهمية علمية:** وتتمثل في إثراء الدراسات المتعلقة بالأبعاد الاجتماعية للتحول الرقمي.

(ب) **أهمية تطبيقية:** وتتمثل في: رصد تأثيرات التحول الرقمي على أداء العاملين في مشروعات التنمية الاجتماعية ، ومعرفة المعوقات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي ، بما يساعد على مواجهتها، وتعظيم الاستفادة من التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين.

خامساً: المدخل النظري للدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على مدخل نظري يستند إلى عدة نظريات هي:

1) نظرية المجال العام

هناك إجماع ما بين علماء الاجتماع على أن هابرماس هو الذي وضع أسس نظرية المجال العام، وذلك في كتابه المعروف التحول البنوي للمجال العام (Structural Transformation of the Public Sphere) الصادر عام 1961، الذي كان في الواقع أطروحته للحصول على درجة الأستاذية في علم الاجتماع(22)

وفقا لما قاله هايبرماس فإن المجال العام هو إطار عام للحياة الاجتماعية بضم مجموعة من الافراد يشتركون في خصائص وتخصصات واهتمامات وسمات مشتركة ويعتبر كل جزء من هذا المجال وقادر علي الوصول غليه وإثارة الجدل والنقاش حول القضايا العامة مما يعني أن هناك مجالا عاما مشتركا يجمعهم (23).

ويعتمد نجاح المجال العام وفقاً لما حدده هايبرماس على عوامل عدة (24):

- 1- مدى الوصول والانتشار.
- 2- درجة الحرية حيث يجب أن يكون المواطنون أحراراً ويتخلصون من السيطرة والهيمنة والإجبار.
- 3- كل فرد يشارك الآخرين على قدم المساواة.
- 4- أن يكون دور القانون واضحاً وفعالاً.
- 5- الفهم والثقة والوضوح في المضمون الإعلامي.

(2) نظرية الحتمية التكنولوجية

نظرية الحتمية التكنولوجية لمارشال ماكلوهان: تعد النظرية التكنولوجية لوسائل الإعلام من النظريات الحديث التي تحدث عن دور وسائل الإعلام وطبيعة تأثيرها على مختلف المجتمعات، ويعتبر "مارشال ماكلوهان" من مؤسسي هذه النظرية وهو من أشهر المتقنين والباحثين في النصف الثاني من القرن العشرين. ويشكل عام يمكن القول أن هناك أسلوبان أو طريقتان للنظر إلى وسائل الإعلام. أنها وسائل لنشر المعلومات والترفيه والتعليم أنها جزء من سلسلة التطور التكنولوجي.

3) النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا

تعد هذه النظرية إحدى أهم وأحدث هذه النظريات التي تهتم بدراسة نوايا وسلوكيات الأفراد عند سعيهم لاستخدام التقنيات الحديثة، وقد قام بتطويرها فينكاتش عام 2003؛ نتيجةً لظهور العديد من النظريات المستخدمة في معرفة مدى قبول التكنولوجيا لدى الأفراد، وأكدت نتائج كثير من الأبحاث درجة موثوقية نظريته العالية؛ الأمر الذي أكسبه قبولاً واسعاً لدى أغلب الباحثين (25) .

وتتكون من أربع متغيرات أساسية هي: (الأداء المتوقع (26)، والجهد المتوقع (27)، والتأثير الاجتماعي، والتسهيلات المتاحة (28))، وعلاقة هذه المتغيرات بالنية السلوكية والاستخدام الفعلي للتكنولوجيا، كما أخذت في الحسبان تأثير بعض المتغيرات الوسيطة مثل: (النوع، والعمر، والخبرة، وطوعية الاستخدام) .

4) نظرية المسؤولية الاجتماعية

ترى نظرية المسؤولية الاجتماعية، أن للفرد حقاً ، وللمجتمع أيضاً حقوقاً ، بوصفه مجموع أفراد لهم حقوقهم ، وينخرطون في الوقت نفسه ، في (مؤسسات) اجتماعية ، تسعى لخدمة الصالح العام .. وتحتاج لذلك، إلى حماية من نزوات الأفراد، وتسلب الرغبات الفردية . على المستوى الإعلامي، سعت نظرية المسؤولية الاجتماعية، للحد من تحكم الرغبات الشخصية، وتأثير الآراء الفردية، في نسق الحياة العامة للجماعة .. ولتحقيق توازن بين حرية التعبير ، ومصالح المجتمع . وهناك مجموعة من العوامل التي أدت الى ميلاد نظرية المسؤولية الاجتماعية(29)

1. الثورة التكنولوجية والصناعة فأنها لا تغير وجه الحياة في الولايات المتحدة ولكن أثرت على طبيعة الصحافة ذاتها.
 2. النقد المرير الموجه للصحافة ووسائل الإعلام بالنسبة لنمو حجمها وزيادة احتكاراتها وأهميتها مما يجعلها عامل ضغط حتى على الحكومة ويؤدي الى عرقلة إجراءاتها.
 3. الجو الفكري الجديد الذي عبر فيه بعض المفكرين عن شكلهم في الفروض الأساسية التي تقوم عليها نظرية الحرية بجوانبها المطلقة.
 4. إرساء قواعد المهنة الصحفية خصوصا بعد اشتغال كثير من المفكرين والمتعلمين على مستويات عالية بهذه المهنة
- وقد اعتبر القرن العشرون المجال التطبيقي لأفكار نظرية المسؤولية الاجتماعية في مجال المجتمع والدولة، وكان إعطاء الحق إلى الفرد للحصول على المعلومات وعدم التستر عليها، ولا يجوز تزويد الفرد بمعلومات كاذبة أو ناقصة.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

- 1) نوع الدراسة: تعد الدراسة الحالية وصفية وذلك للوقوف علي رصد مدى تأثير التحول الرقمي على تطوير أداء العاملين.
- 2) منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعي لدراسة مدى تطور أداء عدد من العاملين في نتيجة التحول الرقمي واستخدام التقنية الحديثة.
- 3) مجتمع البحث : تم دراسة العاملين في قطاع التنمية الاجتماعية. بوزارة الموارد البشرية.

4) مجالات الدراسة:

- **المجال البشري:** يقتصر البحث الحالي علي مجموعة من العاملين في مشروعات التنمية الاجتماعية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمجتمع السعودي.
- **المجال الجغرافي:** تم تطبيق الدراسة في مكة المكرمة.
- **المجال الزمني:** يتم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة منذ بداية يونية 2025م وحتى نهاية يوليو 2025م.

5) **أداة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على استمارة استبيان .

6) **الصدق والثبات:** تم اختبار صدق وثبات صحيفة الاستبانة (صدق المحكمين- الصدق البنائي- الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ- الثبات بطريقة إعادة التطبيق باستخدام مقياس سبيرمان)

7) **عينة البحث:** تم إجراء البحث على عينة قوامها 300 مفردة من العاملين بمشروعات التنمية الاجتماعية.

سابعاً: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة لعدة نتائج البحث أهمها:

- يؤدي التحول الرقمي إلى رفع كفاءة وموثوقية الأعمال الرقمية ، يساعد التحول الرقمي على الارتقاء ببيئة عمل رقمية محفزة وحاضنة للإبداع.
- يساعد التحول الرقمي على تحقيق الاستفادة من البيانات وقدرات التحليل الذكي.

- يساعد التحول الرقمي على تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع القطاعات المرتبطة بمجال التنمية الاجتماعية، وهو ما يؤكد على أهمية الشراكات والتشبيك بين مؤسسات المجتمع.
- يهدف التحول الرقمي لتحسين التجربة الرقمية للعملاء. حيث يركز التحول الرقمي على استخدام التكنولوجيا لتسهيل التواصل مع العملاء وتقديم خدمات مخصصة.
- تطوير الأعمال وهندسة الإجراءات لضمان تحويل أعمال الإدارة رقمياً.

ثامناً: توصيات الدراسة:

- من خلال نتائج الدراسة يمكن وضع عدة توصيات هي:
- إنشاء منظومة متكاملة لجمع وحفظ البيانات والقدرة على تحديثها باستمرار.
 - الاستفادة من الخبراء المتخصصين في مجال التحول الرقمي، وزيادة التعاون والتنسيق بين المحليات ومختلف الإدارات الأخرى.
 - ووضع الخطط التنفيذية للخطة الاستراتيجية للتحول الرقمي وتطويرها بشكل مستمر، وقيام المؤسسات بتدريب وتطوير قادة التحول الرقمي
 - العمل على إزالة المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي
 - توفير البنية التحتية التقنية القوية الداعمة للتحول الرقمي، وتوفير الخبرات التقنية اللازمة لإدارة التحول الرقمي.

- الاهتمام بتأهيل وتطوير الموظفين المستمر لمواكبة متطلبات العصر الرقمي.
- تطوير أساليب أكثر فاعلية في الإدارة والتنظيم، الاهتمام بالأفكار المبدعة والعمل على تحقيقها.
- بناء دور جديد للتحول الرقمي له علاقة مباشرة بنمو وتطوير المحليات.
- إنشاء منظومة متكاملة لجمع وحفظ البيانات والقدرة على تحديثها باستمرار.
- الاستفادة من الخبراء المتخصصين في مجال التحول الرقمي، وزيادة التعاون والتنسيق بين المحليات ومختلف الإدارات الأخرى.
- ووضع الخطط التنفيذية للخطة الاستراتيجية للتحول الرقمي وتطويرها بشكل مستمر، وقيام المؤسسات بتدريب وتطوير قادة التحول الرقمي
- العمل على إزالة المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي
- توفير البنية التحتية التقنية القوية الداعمة للتحول الرقمي، وتوفير الخبرات التقنية اللازمة لإدارة التحول الرقمي.
- الاهتمام بتأهيل وتطوير الموظفين المستمر لمواكبة متطلبات العصر الرقمي.
- ضرورة الاهتمام بكيفية استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة على حد سواء فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات.

- ضرورة الاستمرار في التوعية بأهمية التحول الرقمي حيث يساعد التحول الرقمي على حفظ مصدر المعلومة
- العمل على استقطاب المهارات والكفاءات مع الاستفادة من مخرجات البرامج الوطنية في مجال التحول الرقمي.
- الاستفادة من خبرات الأكاديميين والباحثين في هذا المجال.
- التعاون مع شركات متخصصة في مجال التحول الرقمي لتقديم الدعم الفني والاستشاري.

قائمة المراجع

- (1) موافي، محمد فتحي طلبة(2024) تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للشركات، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ع25، ص ص136-177.
- (2) عرفة زكي محمد عثمان(2022) التحول الرقمي كآلية لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، مج58، ع1، أبريل 2022.
- (3) شريهان مصطفى التوني(2024) أثر تكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة بورسعيد، التجارة والتمويل، مج44، ع1، ص ص198-236.
- (4) محمد، محمد فكري(2022) تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تطوير أداء العاملين بالتطبيق على قطاع البترول المصري: دراسة ميدانية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج13، ع1، ص ص 418-456.

- (5) عبد الرحمان, ابن الصغير إبراهيم, ممارس (2024) استراتيجية التحول الرقمي ودوره في تحسين الأداء في المنظمة. (دراسة حالة بجامعة غرداية)، جامعة غرداية : كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية والعلوم التسيير (2024/6/9)
- (6) الفاروق، طارق عمر (2023) دور استراتيجية التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية، جامعة مدينة السادات - كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج7، ع1، مارس، 1-38.
- (7) Baber, William. (2023).” Effectuation logic in digital business Model transformation”. Journal of Small Business and Enterprise Development ., 26, p7
- (8) بندر عمر الأحمد (2024) دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي ، المجلد السادس، الإصدار الثامن والستون | (12-2024 م)، ص ص 399-428
- (9) عبد الرحمن فهمي عبد الرحمن إسلیم (2023) دور التحول الرقمي في تحسين جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الأهلية دراسة حالة جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس.
- (10) اعليجة، مصطفى صالح عمر (2024) دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من قيادات البنوك التجارية العاملة بمدينة الخمس، ليبيا، جامعة سرت - كلية الاقتصاد، مجلة الدراسات الاقتصادية، مج7، ع1، ص ص 90-103
- (11) أبو النصر، مدحت محمد محمود (2023) التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية: الواقع والمأمول، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، ع11، أبريل، ص ص 45-70

- (12) رسمي الغوييري (2022) التحول الرقمي ومدى تقبل موظفي البلديات لهذا التحول، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع85، نوفمبر 2022.
- (13) بوهزاوي، حليلة سعد (2024) دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد بمدينة بنغازي، جامعة سرت - كلية الاقتصاد، مجلة الدراسات الاقتصادية، مج7، ع2، أكتوبر، ص ص 143-168.
- (14) حماد، محمد محمد محمود (2020) دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية، جامعة مدينة السادات - كلية التجارة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج7، ع2، ص ص 1-23.
- (15) متولي، داليا مصطفى إبراهيم وآخرون (2020) أثر معوقات تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء العاملين بالشركات السياحية، جامعة قناة السويس - كلية السياحة والفنادق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مج19، ع1، ص ص 208-223.
- (16) محمد عباس الحاج عبدالله (2014) طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، مجلة البحوث التجارية المعاصرة (كلية التجارة جامعة سوهاج) - مصر، مج28، ع2، 315-335.
- (17) محمد حسين صالح عبد الغفور برسمي (2011) نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في الشركات المصرية، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- (18) عيسى، مديحة محمد الإمام (2022) متطلبات استخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، جامعة كفر الشيخ - كلية التربية الرياضية، المجلة العلمية لعلوم الرياضة، ع7، سبتمبر، ص ص 78-107.

- (19) بن زابر، مبارك (2022) فعالية الإدارة الإلكترونية في رقمنة وتطوير العمل الإداري بالمؤسسات: دراسة استقصائية لجامعة طاهري محمد بشار، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة المنهل الاقتصادي، مج5، ع1، ص ص 386-677.
- (20) حسين، إيمان فتحي عبدالمحسن (2021) تكنولوجيا الاتصال وعلاقتها بأداء العاملين بالمؤسسات الحكومية: المديرية العامة للشؤون الصحية بمكة المكرمة نموذجاً، جامعة القاهرة - كلية الإعلام - قسم العلاقات العامة والإعلان، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان، ع22، ص ص 85-129.
- (21) العباني، حنان معمر أبو عجيلة (2020) الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية في شركة ليبيا للتأمين، مجلة جامعة الزيتونة، ع33، ص ص 172-195.
- (22) يسين، السيد (2009). "انهيار المجال العام وصعود الفضاء المعلوماتي". الديمقراطية: العدد 34، نيسان/ إبريل، ص23.
- (23) محمد محمود محمد المرسي، قضايا المجتمع كما تعكسها المدونات المصرية، المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، المجلد العاشر - العدد الثاني - يوليو / ديسمبر 2010، ص16.
- (24) نرمن زكريا خضر، الآثار النفسية والاجتماعية لاستخدام الشباب المصري لمواقع الشبكات الاجتماعية: دراسة على مستخدمي موقع الفيس بوك، مؤتمر الأسرة والإعلام وتحديات العصر، 15-17-2-2009م، جامعة القاهرة- كلية الإعلام - ص8.
- (25) الشهراني، حامد علي. (2019). العوامل المؤثرة على تقبل طلاب جامعة الملك خالد استخدام تطبيق الواتس آب في دعم العملية التعليمية في ضوء النظرية الموحدة لتقبل التكنولوجيا (UTAUT). المجلة التربوية. ج(64)، 183 - 218.
- (26) Dwivedi, Y. K. (2015). Acceptance & .Zuiderwijk, A., Janssen, M and use predictors of open data technologies: Drawing upon the unified

theory of acceptance and use of technology. Government information
.quarterly, 32 431

Dwivedi, Y. K. (2015). Acceptance & ,Zuiderwijk, A., Janssen, M (27)
and use predictors of open data technologies: Drawing upon the unified
theory of acceptance and use of technology. Government information
.quarterly, 32 431

.Dwivedi, Y. K. (2015).,op.cit 431 & ,Zuiderwijk, A., Janssen, M(28)

(29) عفاف ابراهبم عبء القوبب، المسؤلبء الاءءماعبء للمؤسساء الصناعبء فب الءرببب، وربة
مقءمة للمؤءمر السنوبب الءاءب عشر، المرءز القوبب للبعوء الاءءماعبء والءنائبء، القاهرة 2009