

أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير: دراسة ميدانية على الإداريين في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة

د. وائل بن شافي الشمري

أيمن بن فرحان الفيافي

كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبد العزيز
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي بأبعاده المختلفة، والتي تشمل: الرؤية الاستراتيجية، البنية التحتية التكنولوجية، الثقافة الرقمية، كفاءة الموارد البشرية، والأمن والخصوصية، على إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت قائمة استقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (147) موظفًا إداريًا من إجمالي مجتمع الدراسة البالغ (211) موظف، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها أن مستوى التحول الرقمي في المحكمة الجزائية جاء بدرجة عالية من الموافقة. كما أظهرت النتائج أن نجاح جهود التحول الرقمي في المحكمة يعتمد بشكل كبير على توافر رؤية استراتيجية واضحة، وبنية تحتية تقنية متطورة، ووعي عالٍ بالثقافة الرقمية، بالإضافة إلى دعم مستمر لتطوير المهارات الرقمية للموظفين، مع الالتزام الفعال بأمن البيانات، وهو ما يُعزز من قدرة المحكمة على إدارة التغيير وتحقيق أهداف التطوير المؤسسي. كما بينت النتائج أن المحكمة تعتمد نهجاً مرناً وتكاملياً في إدارة التغيير، والذي يظهر في عمليات تقييم الأداء المستمر، وتبني الإجراءات التصحيحية الملائمة، إلى جانب الدعم الواضح من قبل الإدارة العليا لجهود التغيير. كما أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية قوية بين أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير، ما يدل على الدور المحوري الذي يلعبه التحول الرقمي في تعزيز فعالية المحكمة في إدارة عمليات التغيير. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه مستوى التحول الرقمي تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بضرورة التزام الإدارة العليا في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة بتبني وتفعيل الرؤية الاستراتيجية للتحول الرقمي، مع ضرورة مراجعتها وتحديثها بصورة دورية لتواكب المستجدات التقنية والتشريعية، بما يضمن استدامة التحول الرقمي وتعزيز أثره الإيجابي في تحسين الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، إدارة التغيير، المحكمة الجزائية بجدة.

المقدمة

يُعد التحول الرقمي أحد التوجهات العالمية المعاصرة، والتي يجب السير نحوها من أجل مزيد من السرعة في إنجاز المهام والمعاملات، ومن أجل توفير الوقت والجهد وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية ومن أجل تحقيق كفاءة وفعالية أكثر في كل المهام والأعمال المطلوب إنجازها لتحقيق أهداف المنظمة (أحمد، 2023). كما يمثل التحول الرقمي عملية تغيير شاملة، تتطلب إعادة النظر في الاستراتيجية العامة للمنظمة، وهيكلها الإداري، وعملياتها التشغيلية، كما تستدعي من القيادات التنفيذية اتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق بإعادة خلق القيمة، والمشاركة الرقمية، وإدارة التحول، فضلاً عن مراجعة الثقافة التنظيمية ومستوى النضج الرقمي لدى العاملين (Gharib, 2019).

وتُعد إدارة التغيير من المفاهيم الجوهرية في علم الإدارة المعاصرة، حيث تمثل الإطار الذي تُدار من خلاله التحولات التنظيمية بشكل منظم ومدروس، وهي عملية استراتيجية تهدف إلى الانتقال بالمنظمة من وضع حالي إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفعالية، من خلال التخطيط للتغيير وتنفيذه ومتابعة نتائجه (الخفاجي، 2023).

كما تُمثل المحاكم الجزائية أحد المكونات الأساسية للمنظومة القضائية، والتي باتت تواجه تحديات متنامية نتيجة التحول الرقمي، سواء فيما يتعلق بالإجراءات القضائية أو بالخدمات المقدمة للمستفيدين، ويُعد التحول الرقمي أداة فاعلة يمكن أن تسهم في تسريع البت في القضايا، وتحقيق العدالة الناجزة، وتعزيز الشفافية في العمل القضائي، إلا أن تحقيق هذه الأهداف يتوقف على مجموعة من العوامل الرئيسية، من أبرزها مدى جاهزية البنية التحتية الرقمية، ومستوى تأهيل الكوادر البشرية، ومدى استعداد الثقافة التنظيمية داخل المحاكم لتقبل هذا التحول والعمل به (الهاشمي، 2021).

ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، والتي تسعى إلى استكشاف أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظه جدة، من خلال التعرف على مدى نجاح المحكمة في تبني تقنيات التحول الرقمي، ورصد التحديات المصاحبة، واقتراح الآليات التي تُسهم في تحسين فاعلية هذا التحول، بما يحقق جودة الخدمات المقدمة ويرفع من رضا المستفيدين.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

التحول الرقمي

1- مفهوم التحول الرقمي

يعرف التحول الرقمي بأنه هو «وسيلة متطورة تستخدم التقنيات الحديثة مثل الإنترنت والهواتف الذكية في تحسين مستوى الخدمة المقدمة للجمهور، وتطوير أداء المنظمات في تقديم الخدمات، وتمكين أكبر عدد من المستخدمين من إنجاز احتياجاتهم في أسرع وقت» (أحمد، 2022: 248). ويعرف أيضاً بأنه «إحداث تغييرات في كيفية إدراك الأفراد في المنظمة، والسعي إلى تحسين بيئة العمل من خلال التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتقنيات الرقمية، والعمل على تعديل الثقافة التنظيمية، وسلوكيات الأفراد، بما ينسجم وطبيعة التكنولوجيا الحديثة» (القطاونة، 2023: 17).

ومما سبق يتضح بأن التحول الرقمي في المحكمة الجزائية هو عملية تبني واعتماد الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة في إجراءات التقاضي والعدالة، بهدف تحسين كفاءة العمل القضائي، لتسريع المعاملات، وتسهيل الوصول إلى الخدمات العدلية إلكترونياً، ويشمل ذلك استخدام منصات إلكترونية لإدارة القضايا، وتقديم الدعاوى، ومتابعة الجلسات، وإصدار الأحكام، وتوفير خدمات الاستعلام الرقمي للأطراف المعنية، مما يسهم في تقليل الاعتماد على الإجراءات الورقية التقليدية، وتعزيز الشفافية، وضمان سرعة البت في القضايا.

2- أهمية التحول الرقمي

تكمن أهمية التحول الرقمي في مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، والتقنيات الرقمية التي لها الدور الكبير في تغيير طريقة أداء الأعمال، وأنماطه، ووسائله، نحو الأفضل لما يزيد من قدرة المنظمة على المنافسة، وتحسين نوعية الخدمات، وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وزيادة قدرتها على التجديد والابتكار، كما أن امتلاك المنظمة للتحول الرقمي يمكنها من مواكبة التغيرات البيئية المتنوعة، وجعلها أكثر مرونة في العمل، وقدرة على مواكبة التجديد والابتكار، ومواكبة الاحتياجات المتجددة، وبهذه السمات تستطيع المنظمة تحسين جودة خدماتها في ضوء المعايير العالمية المقبولة للجودة (القطاونة، 2023).

3- نماذج التحول الرقمي

- تسعى الحكومات لتبسيط التفاعل الإلكتروني مع المواطنين عبر التحول الرقمي، ويعتمد ذلك على أربعة نماذج رئيسية:
- النموذج البؤري: يركز على توحيد الخدمات الحكومية عبر نقل الأفراد بين الوزارات وتجميع المهارات (عبود، 2017).
- النموذج الشبكي: يطبق أنظمة رقمية ضمن الهيكل الحالي من خلال الاتصال الأفقي والرأسي بين الجهات الحكومية دون إصلاح شامل (زيارة، 2019).
- النموذج الطبقي: يصنف التحول الرقمي إلى ثلاث طبقات (التواصل مع الجمهور، تنفيذ الخدمات، دور الموظفين)، ويعمل كحل وسط بين النموذج المركزي والشبكي (الحמיד، 2018).
- النموذج الهرمي: يفصل بين تقديم الخدمات وصنع السياسات، ويعزز التخطيط الفعال وجودة الخدمات (سليمان، 2022).

كما يشير إسماعيل (2018) إلى ضرورة:

- وضع استراتيجية شاملة للتحويل الرقمي.
- تحويل المدن إلى مدن ذكية.
- تحديد أولويات التنفيذ بناءً على الخدمات المقدمة.
- تصميم استراتيجيات مفهومة للمستفيدين.

4- أبعاد التحويل الرقمي:

تختلف أبعاد عملية التحويل الرقمي باختلاف وجهات نظر الباحثين، والمداخل التي انطلقوا منها في دراستها، واختبار علاقتها بالمتغيرات الأخرى، وعلى الرغم من ذلك فإن جميع أبعاد عملية التحويل الرقمي التي تناولها الباحثين تؤدي بصورة أو بأخرى إلى جعل المنظمة قادرة على تحويل عملياتها وفق متطلبات التحويل الرقمي، ولقد اعتمدت الدراسة الحالية على خمسة أبعاد استراتيجية للتحويل الرقمي وهي:

- الرؤية الاستراتيجية: تمثل حجر الأساس في التخطيط للتحويل الرقمي، حيث تتطلب فهماً دقيقاً للبيئة الداخلية والخارجية، واستعداداً لتبني التغيير عبر قيادة مؤهلة تمتلك خبرة في إدارة التحويل (الجبور، 2022).
- البنية التحتية التكنولوجية: تعد البنية التحتية التكنولوجية من الأبعاد الرئيسية لتبني عملية التحويل الرقمي مما يتطلب من المنظمات بذل العديد من الجهود لتوفير بنية تحتية تكنولوجية، ودعم قطاع تكنولوجيا المعلومات بكافة أشكاله، وتأسيس بنية تحتية تكنولوجية داعمة لعملية التحويل الرقمي، من حيث توفير شبكات الإنترنت ذات السرعات العالية والبرمجيات الحديثة، والتقنيات الرقمية المتطورة كافة، ودعم الاستثمار في قطاع الاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات، إذ أن البنية التحتية التكنولوجية من أبرز عوامل النجاح لتنفيذ استراتيجية التحويل الرقمي، وإتاحة الخدمات الإلكترونية من أبرز عوامل النجاح لتنفيذ التحويل الرقمي، وإتاحة الخدمات الإلكترونية لتلقي الخدمة بطرق وتكلفة ملائمة في أي وقت ومكان (Norton, 2020).
- الثقافة الرقمية: تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل مباشر على نجاح تحولات الأعمال، وهذا يتعلق بإحداث تغييرات جذرية في الثقافة في شروط الهيكل والعمليات، وقبل كل شيء، مواقف الأفراد ومعتقداتهم وسلوكياتهم، إن التحويل التنظيمي والثقافي ضروري بالكامل من أجل استغلال الفوائد من نشر تكنولوجيا المعلومات الجديدة وإنشاء عقلية رقمية وتغيير لذلك تعتبر الثقافة التنظيمية ضرورية لتحقيق التحويل الرقمي الناجح (العمارات، 2023).
- كفاءة الموارد البشرية: كفاءة المورد البشري تعتبر عاملاً مهماً في تطبيق عملية التحويل الرقمي، وتعد من أهم المؤشرات التي تحدد نجاح أي منظمة، لذا لا بد من السعي لتطوير الموارد البشرية باستمرار لتحسين أدائها ورفع مهاراتهم وخبراتهم خاصة في مجال التحويل الرقمي (البار، 2019).
- الأمن والخصوصية: يُعد الأمن والخصوصية في المنظمات من القضايا المهمة والتي يجب التركيز عليها، إذ إن استخدام الأجهزة التقنية يتضمن الكثير من المخاطر التي يجب تجنبها، وأبرز هذه المخاطر هي التجسس، والاحتيال، والفيروسات الضارة، والهجمات الإلكترونية (فتحي، 2023).

5- فوائد التحويل الرقمي

يذكر عيد (2021) فوائد التحويل الرقمي كما يلي:

- الإسهام في خفض التكاليف وتقليل الجهد المبذول بشكل ملحوظ.
- تحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيم العمليات الداخلية للمؤسسة.
- تطوير جودة الخدمات المقدمة، مع تبسيط الإجراءات لتسهيل حصول المستفيدين عليها.
- فتح المجال لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية، بعيداً عن الأساليب التقليدية.
- التوسع في نطاق تقديم الخدمات، بما يتيح الوصول إلى شريحة أوسع من المستفيدين.

6- معوقات تحقيق التحول الرقمي

- هناك عدد من التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق التحول الرقمي لأهدافه؛ وأهم هذه التحديات ما يلي:
- ثقافة رفض التغيير: تفتقر المنظمات لثقافة داعمة للتعاون والابتكار، وتعاني من التمسك بالفردية والتسلسل الهرمي، مما يعيق التغيير (خميس، 2021).
- ضعف المشاركة والتعاون: يتردد الموظفون في تبادل المعلومات والخبرات بسبب عقلية الاحتكار، مما يؤدي إلى مقاومة الابتكار الرقمي (الجبور، 2022).
- الممارسات التقليدية: الأنظمة البيروقراطية لا تدعم المواهب، وتعيق التكيف مع التحول الرقمي لغياب نماذج العمل المرنة (الجبور، 2022).
- صعوبة التغيير: التحول الرقمي مكلف ومعقد تقنياً، ويتطلب وقتاً وموارد كبيرة، ما يستدعي بناء قدرات تنظيمية مرنة تدعم التغيير المستمر (خميس، 2021).
- عوائق تنظيمية إضافية: مثل ضعف الرؤية، نقص القيادة الرقمية، عدم مشاركة الموظفين، مقاومة التغيير، وعدم وضوح الحوافز أو معايير القياس (العمارات، 2023).

إدارة التغيير

1- مفهوم إدارة التغيير

- تعرف إدارة التغيير بأنها هي «عملية تهدف إلى إدخال تعديلات على أهداف المنظمة أو سياساتها أو أحد عناصر العمل التنظيمي، بهدف تحقيق أحد أمرين رئيسيين: إما تكيف الأوضاع التنظيمية مع المتغيرات، أو استحداث أوضاع جديدة تعزز من فاعلية التنظيم» (Baker, 2019: 15).
- كما تعرف أيضاً على أنها «عملية تجديد تسعى من خلالها المنظمة إلى إضفاء روح الحداثة على أنظمتها ولوائحها، ومعالجة الجمود الذي قد يصيب الأفراد أو المعدات أو الإجراءات، بما يضمن استمرار حيوية المنظمة ومصداقيتها، وقدرتها على التكيف مع الأزمات والظروف المتغيرة» (جابر، 2022: 364).
- ويرى الباحثان في ضوء ما سبق أن إدارة التغيير التنظيمي تعني ذلك التغيير الموجة والمخطط له والمقصود والهادف لتحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي) بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشاكل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

2- أهمية إدارة التغيير

يذكر حمدوني (2021) أهمية إدارة التغيير في النقاط التالية:

- تساعد إدارة التغيير المنظمات في التكيف مع المتغيرات الاقتصادية، التكنولوجية، والاجتماعية، مثل دخول تقنيات جديدة أو قوانين جديدة.
- تسهل عملية التغيير تطبيق استراتيجيات جديدة أو تحسين العمليات الداخلية، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة وتحقيق الأهداف بشكل أسرع.
- الموظفون غالباً ما يقاومون التغيير خوفاً من المجهول أو فقدان مكانتهم، وإدارة التغيير الجيدة تركز على إشراك الموظفين وتوعيتهم بالفوائد، مما يقلل من المقاومة.
- التغيير غير المنظم قد يخلق فوضى داخل المنظمة. من خلال إدارة التغيير، يمكن تنظيم الانتقال بشكل يحافظ على الاستقرار.
- إدارة التغيير تساعد المنظمات على أن تكون أكثر مرونة وقادرة على التكيف مع الأزمات أو الفرص الجديدة بشكل سريع وفعال.
- عندما يتم تنفيذ التغيير بشكل مدروس وشفاف، يشعر الموظفون بالثقة والراحة، مما يؤدي إلى تحسين رضاهم وزيادة ولائهم.

3- خصائص إدارة التغيير

- هناك عدد من الخصائص لإدارة التغيير، يذكرها حسنين (2020) على النحو التالي:
- التغيير أمر حتمي، فهو ليس استثناء بل هو القاعدة الأساسية التي تحيا بها المنظمات في عصر ملئ بالتغيرات الديناميكية في شتى المجالات، وهو الشيء الوحيد الذي لا يتغير.
 - التغيير حركة تفاعلية، فالمنظمة عبر عملية التغيير تنتقل عبر سلسلة من المراحل والخطوات أو الحلقات التطويرية تقفز بها من الوضع الراهن نحو المستهدف أو المنشود.
 - التغيير عملية شاملة، حيث إنه يتماشى مع مفهوم النظرة الكلية أو الشمولية، فيتعامل التغيير مع المنظمة باعتبارها نظاماً كاملاً فهو استراتيجية تسير عليها المنظمات.

4- مجالات إدارة التغيير

- هناك مجالات عديدة تكون عرضة لإحداث تغييرات تنظيمية داخل المنظمة وهي:
- الأنشطة والأعمال: تغيير طرق العمل في الأنشطة الأساسية مثل تطوير المنتجات وإدارتها، عبر إحداث أنشطة جديدة أو دمج أو إلغاء أنشطة قائمة (بن ساحة، 2020).
 - العنصر البشري: تطوير مهارات العاملين عبر التدريب أو توظيف مهارات جديدة أو تقليل عدد الموظفين بما يتناسب مع الأدوار الجديدة (منصور، 2015).
 - السياسات: يقوم التغيير في هذه الحالة على إلغاء سياسات قائمة أو إدخال سياسات جديدة أو تعديل السياسات المطبقة، بما يتوافق مع الأهداف والاستراتيجية المطبقة (بن ساحة، 2020).
 - الموارد المادية: وتتضمن تغيير عدد ونوع الآلات أي التسليح بالتقنية الحديثة، وتغيير نوع المواد الأولية.
 - طرق وإجراءات العمل: يحدث التغيير هنا بإدخال الإجراءات الحديثة التي تنجز الأعمال بسرعة وبكثافة وتقلل التكلفة وترفع من مستوى جودة الخدمة.

5- مصادر إدارة التغيير

- تعتمد إدارة التغيير على مصادر داخلية وخارجية تدفع المنظمة إلى التكيف والتطوير. فالمصادر الداخلية تشمل عوامل مثل ارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وتطور وعي العاملين، وتغير الأهداف والهيكل التنظيمي، إضافة إلى تحديث أساليب العمل والسعي المستمر نحو التقدم ومواكبة التطورات التقنية. هذه العوامل تدفع المنظمة لإحداث تغييرات داخلية لتحسين الأداء والتكيف مع المتطلبات الجديدة (العميان، 2016).
- أما المصادر الخارجية فتتمثل في البيئة المحيطة بالمنظمة التي لا تستطيع التحكم فيها، مثل القوانين والتشريعات، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وتطور وسائل الاتصال، وزيادة المنافسة بين المنظمات، بالإضافة إلى الثورة التكنولوجية السريعة وتغير توقعات الجمهور. وتعد هذه العوامل من الدوافع القوية التي تلزم المنظمة باتخاذ قرارات التغيير لمواجهة التحديات وضمان استمراريتها (الشريف، 2013).

6- أبعاد إدارة التغيير

- إدارة التغيير تتضمن عدة أبعاد رئيسية لضمان نجاح التحول التنظيمي وتحسين الأداء، منها:
- بعد التغيير في الثقافة: يشمل تعديل ثقافة المنظمة لتحفيز التكيف مع المتغيرات البيئية، إذ تلعب الثقافة دوراً محورياً في قبول التغيير وتحويل الواقع نحو الأفضل (العنزي، 2013).
 - بُعد التغيير في الهيكل التنظيمي (التركيب التنظيمي): يتضمن إعادة هيكلة الوحدات الإدارية من حيث تقسيمها، ومسارات الاتصال، والصلاحيات، بهدف تسريع اتخاذ القرار وزيادة الفاعلية (الخفاجي، 2023).
 - بُعد التغيير في التكنولوجيا (التقانة والعمليات): يشمل تطوير واستخدام التقنيات الحديثة لتحسين الكفاءة والإنتاجية، ومواكبة التطورات العالمية (المسعودي، 2016).
 - بُعد التغيير في المهام (تصميم العملية): يتصل بتغيير الواجبات، والأنشطة، والسياسات والإجراءات المتبعة في تنفيذ العمل بما يتوافق مع أهداف المنظمة (النجار، 2016).

- **بُعد التغيير في الموارد البشرية:** يركز على تطوير مهارات العاملين وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم، حيث يعتبر العنصر البشري محركاً رئيسياً لنجاح التغيير (حسن، 2019).
- **البُعد التشغيلي:** يركز على العمليات اليومية وكيفية تأثرها بالتغيير. يجب ضمان استمرار العمليات الحيوية للمنظمة أثناء عملية التغيير مع تحسين الأداء.
- **البُعد المالي:** يتعلق بتكلفة التغيير والمصادر المالية اللازمة لدعمه، ويحتاج إلى إدارة دقيقة لضمان توازن المصروفات والعوائد الناتجة عن التغيير.

7- معوقات إدارة التغيير

- هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى فشل عملية التغيير، وقد حددها حسنين (2020) كما يلي:
- التأثير السلبي الذي يسببه التغيير على طرق التفكير في المنظمة.
 - عدم قدرة المنظمة على مواجهة تحديات التغيير والمجهود المصاحب له .
 - غياب التخطيط وعدم وضوح الأهداف والنظر إلى التغيير باعتباره قصير المدى .
 - الاتفاق على أن برامج التغيير في المنظمات القائمة أكثر صعوبة من المنظمات تحت التأسيس.
 - التنفيذ السريع لبرامج التغيير.
 - قد يكون تكاليف التغيير أكبر من العائد من التغيير.
 - سوء الفهم وعدم إدراك أسباب وأهداف التغيير والاختلاف في تصورات العاملين.

8- عوامل نجاح عملية إدارة التغيير

إن نجاح إدارة التغيير في تحسين أداء المنظمات يتوقف على مجموعة من المقومات التي تتمثل في : تحديد أصحاب المصلحة من المستفيدين من عملية التغيير، وخلق بيئة العمل اللازمة لنجاح عملية التغيير، رصد مخاطر التغيير، وتحديد مقدار التكاليف والعوائد الناجمة عن الاستثمار في التغيير، الاتصال الفعال بين أفراد المنظمة المشاركين في عملية التغيير، وضع نظام فعال للتدريب لرفع مستوى مهارات الأفراد المشاركين في عملية التغيير، وتحديد النمط القيادي الملائم لكل مرحلة من مراحل التغيير، توافر المعلومات اللازمة لإحداث التغيير (المسدي، 2020).

الدراسات السابقة

أولاً - الدراسات العربية

دراسة (حسن، 2024)، والتي هدفت إلى اختبار الأثر والعلاقة بين متغيراته (الإدارة الإلكترونية، والتغيير التنظيمي) في دائرة صحة النجف وبيان مدى تطبيقها في المنظمة المبحوثة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من الأفراد العاملين في المنظمة بلغ عددهم (67) مفردة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية بصورة صحيحة في منظمات الأعمال يساهم في تعزيز التغيير التنظيمي الذي تسعى إليه منظمات الأعمال لمواكبة التطورات التكنولوجية والتغيرات المستمرة في البيئة الخارجية وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها بكفاءة، كما أظهرت النتائج أن التغيير التنظيمي يتطلب تظافر جميع الجهود في المنظمة والتعاون التام بين الموظفين والإدارة العليا وتسخير كافة الإمكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية لنجاح التغيير المنشود بما يتماشى مع أهداف المنظمة وتطلعاتها ومتطلبات سوق العمل، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تقوم منظمات الأعمال بتغيير السياسات والبرامج والإجراءات المتبعة إذا ما أرادت إجراء التغيير التنظيمي المنشود لتحقيق التناسق والتوافق بين واقع التغيير التنظيمي وسعي المنظمة لتنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها.

دراسة (سعيد، 2023)، والتي هدفت إلى تحليل أثر التحول الرقمي بأبعاده الثلاثة (التكنولوجيا الرقمية، الاستراتيجية الرقمية، النضج الرقمي) على الميزة التنافسية للبنوك الإسلامية في فلسطين. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (301) موظف وموظفة في البنوك الإسلامية. وقد أظهرت نتائج الدراسة عن وجود أثر للتحول الرقمي في بُعدي (الاستراتيجية الرقمية، والنضج

الرقمي) على الميزة التنافسية لبُعدي (التكلفة والجودة)، كذلك يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في بُعد (النضج الرقمي) على الميزة التنافسية لبُعدي (كفاءة العمليات الداخلية)، كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد أثر للتحويل الرقمي في بُعد (التكنولوجيا الرقمية) على الميزة التنافسية لبُعدي (الجودة والتكلفة)، كما أنه يوجد أثر للتحويل الرقمي في بُعد (التكنولوجيا الرقمية والاستراتيجية الرقمية) على الميزة التنافسية لبُعدي (كفاءة العمليات الداخلية)، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار المكثف في برامج التحويل الرقمي، مع تبني رؤية تهدف إلى الوصول إلى نضج رقمي فعال داخل البنوك الإسلامية.

دراسة (العزب، 2023)، والتي هدفت إلى التعرف على أثر التحويل الرقمي (نشر آليات التحويل الرقمي، تطبيق التحويل الرقمي، تفعيل المواطنة والرقمنة) على تمكين الموارد البشرية (تفويض السلطة، بناء فريق العمل، التدريب)، وذلك لتحقيق التميز المؤسسي في وزارة الصحة والسكان، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان كمجتمع للدراسة والمكون من (4923) موظفًا على رأس العمل، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (323)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحويل الرقمي وتمكين الموارد البشرية، كما أظهرت النتائج أن لنجاح نشر آليات التحويل الرقمي يجب توفير أجهزة الحاسب الآلي لإكساب العاملين مهارات الاستخدام الأمثل للتقنيات الرقمية، كما كشفت النتائج أن أبعاد التحويل الرقمي (نشر آليات التحويل الرقمي، وتطبيق التحويل الرقمي، وتفعيل المواطنة والرقمنة) تهدف جميعًا إلى الارتقاء بالخدمات المقدمة للعاملين بوزارة الصحة والسكان، وقد أوصت الدراسة بضرورة التوجيه بزيادة أعداد الدورات التدريبية الخاصة بالتحويل الرقمي، كذلك نقل استراتيجية التحويل الرقمي من كونها مطلب ومسعى للحكومة المصرية لتصبح ثقافة لجميع فئات المجتمع.

دراسة (الفاروق، 2023)، والتي هدفت إلى استكشاف دور التحويل الرقمي بأبعاده الأربعة (البنية التحتية الرقمية، ثقافة التحويل، الاتصالات الفعالة، الابتكار) في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية داخل البنوك الحكومية المصرية، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (120) موظفًا وموظفة من العاملين في البنوك الحكومية المصرية، وقد توصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التحويل الرقمي وبين تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية حيث تبين مساهمة استراتيجية التحويل الرقمي في كفاءة وفعالية منظومة وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك وفق تطبيقاته في كل من التوظيف، والتدريب وإدارة الأجور، كما ساهمت في زيادة دقة العمليات وتوفير المعلومات اللازمة عن المورد البشري، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتبني خطة واستراتيجية واضحة لإدماج تكنولوجيا المعلومات مع منظومة إدارة الموارد البشرية بالبنوك الحكومية لمواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية السريعة التي يشهدها العصر الحالي.

دراسة (القطاونة، 2023)، والتي هدفت إلى تحليل أثر استراتيجية التحويل الرقمي بأبعادها (البنية التحتية التكنولوجية، الموارد البشرية، الأمن والخصوصية، جودة الموقع الإلكتروني) على جودة الخدمات (الاستجابة، الاعتمادية، الملموسية، التعاطف) في مديرية الأمن العام بالملكة الأردنية الهاشمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (271) مفردة من العاملين في المستويات الإدارية العليا في مديريات الأمن العام، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التحويل الرقمي على جودة الخدمات بوجود المقارنة المرجعية متغيراً وسيطاً في مديرية الأمن العام، كما بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التحويل الرقمي على جودة الخدمات وعلى المقارنة المرجعية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للمقارنة المرجعية على جودة الخدمات، كما بينت النتائج أن مستوى تطبيق استراتيجية التحويل الرقمي وجودة الخدمات جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى تطبيق المقارنة المرجعية جاء بدرجة متوسطة في مديرية الأمن العام، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز استراتيجية التحويل الرقمي من خلال تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات، وذلك للمحافظة على جودة الخدمات وتحسينها في المديرية.

دراسة (بكار وأخرون، 2022)، والتي هدفت إلى قياس أثر التحويل الرقمي بأبعاده المتمثلة (البنية التحتية التكنولوجية، التشريعات والسياسات، المهارات الرقمية، توافر التمويل اللازم) في الأداء الوظيفي للعاملين في المحاكم النظامية التابعة لوزارة العدل الأردنية في ظل جائحة كورونا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم

تطوير استبانة من (39) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من المحاكم النظامية في إقليم الشمال التابعة لوزارة العدل الأردنية والتي يعمل فيها (1121) موظف وموظفة، وبلغ حجم العينة 330 تم استرداد 298 استبانة وتم استبعاد 19 لعدم اكتمالها. وعليه فقد بلغ عدد الاستبانات المكتملة 279، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن المحاكم النظامية التابعة لوزارة العدل الأردنية تتبنى عملية التحول الرقمي وبشكل واضح حيث بينت الدراسة أن المتوسطات الحسابية لأبعاد التحول الرقمي في المحاكم النظامية التابعة لوزارة العدل الأردنية تراوحت ما بين (3.3-55.3)، وكانت بمتوسط حسابي مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحول الرقمي بأبعاده المشار إليها سابقاً على الأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المديرين بتشجيع استخدام التقنيات الرقمية لتحسين الأداء وتعديل الإطار التنظيمي لتحقيق الاستراتيجية الرقمية من خلال التطوير المستمر.

ثانياً - الدراسات الأجنبية

دراسة (Stojanovic & Dragic, 2023)، والتي هدفت إلى فحص تأثير التحول الرقمي على الأداء التنظيمي في الشركات الكبرى، وكيفية تأثيره في تغيير الهياكل الإدارية داخل هذه الشركات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم اختيار عدد من الشركات الكبرى التي أتمت تحولاً رقمياً في هياكلها الإدارية وعملياتها التشغيلية، وتمثلت العينة من شركات تعمل في بيئات تنافسية ومتنوعة مثل شركات التقنية، الخدمات المالية، وغيرها. وقد أظهرت النتائج أن الشركات التي اعتمدت التحول الرقمي شهدت تحسناً ملحوظاً في الأداء التنظيمي، خصوصاً في مجالات الكفاءة التشغيلية، والابتكار، وتجربة العملاء. كذلك تم تغيير الهياكل الإدارية لتكون أكثر مرونة وقادرة على التكيف بسرعة مع التغيرات الرقمية، والتحول الرقمي ساعد في تبسيط العمليات الإدارية وتحسين التواصل بين الأقسام المختلفة. وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تستثمر الشركات في تكنولوجيا متقدمة لدعم التحول الرقمي، مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الكبيرة، والحوسبة السحابية.

دراسة (Liu & Lee, 2023)، والتي هدفت إلى استكشاف تأثير التحول الرقمي على ابتكار نماذج الأعمال داخل قطاع تكنولوجيا المعلومات، وقد تم استخدام منهج دراسة الحالة على عدد من شركات تكنولوجيا المعلومات، مع تحليل معمق لعمليات التحول الرقمي وتطوير نماذج الأعمال، وشملت الدراسة مجموعة مختارة من الشركات الرائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات، التي خضعت لعمليات تحول رقمي متقدمة. وأظهرت النتائج أن التحول الرقمي أدى إلى تغييرات جذرية في نماذج الأعمال التقليدية، كما تم تبني نماذج أعمال جديدة تعتمد على البيانات الضخمة، الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، كما ساعدت هذه النماذج في تعزيز المرونة، وخفض التكاليف، وتقديم خدمات مخصصة للعملاء. وأوصت الدراسة بضرورة تبني التقنيات الحديثة كجزء من الاستراتيجية المؤسسية، وتشجيع ثقافة الابتكار الرقمي بين الموظفين.

دراسة (Fischer et al., 2021)، والتي تضمنت مراجعة منهجية لدراسات سابقة تناولت أثر مشاريع التحول الرقمي في القطاع العام حيث بلغ عدد هذه الدراسات (93)، كما بينت الدراسة الفروق بين التحول الرقمي والرقمنة والحكومة الإلكترونية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أغلب الدراسات تناولت أثر التحول الرقمي من بعد الكفاءة، والأداء فقط، لذلك نحن بحاجة موضوع أثر التحول الرقمي على الخدمات الحكومية من أبعاد مختلفة هناك حاجة إلى مزيد من التعاون متعدد التخصصات للبحث في تأثير الرقمنة في القطاع العام ودراسة الأبعاد المختلفة بشكل أوثق ويجب ربط التأثير بالإضافة إلى ذلك، ويجب أن يركز البحث بشكل أكبر على تأثيرات الرقمنة داخل الإدارة.

دراسة (Vial, 2019)، والتي استعرضت مجموعة من الأبحاث السابقة حول التحول الرقمي وتأثيراته على المؤسسات، كما بحثت في العوامل التي تساهم في نجاح التحول الرقمي وتسلط الضوء على إدارة التغيير كعامل رئيسي في تحقيق هذا النجاح، وقد اعتمدت عينة الدراسة على أكثر من 200 دراسة سابقة حول التحول الرقمي وإدارة التغيير، دون استخدام عينة تجريبية، ومن خلال التحليل النقدي للأبحاث السابقة مع استخدام أطر نظرية لتحديد الفجوات البحثية وتقديم توصيات لمجالات البحث المستقبلية، وقد توصلت نتائج الدراسة أن التحول الرقمي لا يتطلب فقط الاستثمار في التكنولوجيا، بل يستلزم تغييرات كبيرة في هياكل المؤسسات وثقافتها، كما أن إدارة التغيير تعتبر عاملاً حاسماً في تقليل مقاومة التغيير وزيادة احتمالية نجاح التحول الرقمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع القيادات على أن يكونوا محفزين للتغيير، وأن يكونوا نموذجاً يحتذى به في تبني التكنولوجيا.

ثالثاً - التعقيب على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

أطلع الباحثان على العديد من الدراسات السابقة والتي تطرقت لموضوع التحول الرقمي وإدارة التغيير، وفيما يلي عرض لأوجه الاتفاق والاختلاف والاستفادة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1- أوجه الاتفاق.

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الفاروق، 2023) في التأكيد على أهمية التحول الرقمي ودوره الحيوي في تطوير بيئة العمل.
- اعتمدت غالبية الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي، كما في دراسات (بكار وآخرون، 2022)، و(سعيد، 2023)، و(الفاروق، 2023)، وهو ذات المنهج الذي تتبعه الدراسة الحالية.
- استخدمت معظم الدراسات السابقة قائمة استقصاء لجمع البيانات، كما في دراسات (الفاروق، 2023)، و(بكار وآخرون، 2022)، و(القطاونة، 2023)، مما يُعزز من موثوقية اختيار الأداة في الدراسة الحالية.

2- أوجه الاختلاف.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع ومكان تطبيق الدراسة، حيث طبقت الدراسة الحالية على الموظفين (الإداريين) بالمحكمة الجزائية بمنطقة محافظة جدة، بينما طبقت الدراسات السابقة على مجتمعات وبيئات مختلفة.
- تُعد هذه الدراسة حسب اطلاع الباحثان من أوائل الدراسات التي تجمع بين متغيري التحول الرقمي وإدارة التغيير في سياق القطاع القضائي، وهو ما يميزها عن الدراسات السابقة التي ركزت على أحد المتغيرين أو طبقت على قطاعات غير قضائية.

3- أوجه الاستفادة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب أساسية، وهي:

- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد المفاهيم الرئيسية، وصياغة الفرضيات التي تبنتها الدراسة الحالية.
- أسهمت مراجعة أدوات الدراسات السابقة في تصميم قائمة استقصاء الدراسة الحالية، من حيث المحاور والبنود وطريقة القياس.
- ساعدت الدراسات السابقة في اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات والوصول إلى نتائج دقيقة تخدم أهداف الدراسة.

4- الفجوة البحثية.

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوعي التحول الرقمي وإدارة التغيير كلٌّ على حدة، أو في قطاعات متعددة مثل التعليم، والصحة، والخدمات الحكومية، إلا أن البحث في العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة التغيير داخل القطاع القضائي لا يزال محدوداً، خصوصاً في البيئة السعودية.

ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، لم تُرصد حسب علم الباحثان أي دراسة تناولت هذا الموضوع تطبيقاً على المحاكم أو المؤسسات القضائية، رغم ما يشهده هذا القطاع من تحولات رقمية جوهرية في ضوء رؤية المملكة 2030، مثل: رقمنة الإجراءات العدلية، وتفعيل الأنظمة الإلكترونية في التقاضي، وتحسين تجربة المستفيدين.

وبالتالي، فإن هذه الدراسة تسعى إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال: استكشاف أثر التحول الرقمي (بأبعاده المختلفة) مثل: الرؤية الاستراتيجية، البنية التحتية التكنولوجية، الثقافة الرقمية، كفاءة الموارد البشرية، والأمن والخصوصية على فاعلية إدارة التغيير داخل المحكمة الجزائية بمحافظة جدة، مما يساهم في إثراء الأدبيات العلمية، وتقديم نتائج ذات بعد تطبيقي مهم لقطاع القضاء في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

تُعد المحاكم الجزائية جزءاً أساسياً من النظام القضائي في المملكة العربية السعودية، وقد بدأت هذه المحاكم فعلياً بتطبيق بعض المبادرات الرقمية ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى تحقيق تحول رقمي شامل في القطاع الحكومي. ومع ذلك لا تزال هناك فجوة بحثية واضحة تتعلق بفهم مدى تأثير التحول الرقمي على إدارة التغيير في هذه المحاكم، إذ إن معظم الدراسات الحالية تركز على الجوانب التقنية أو الإدارية للتحول الرقمي دون التطرق الكافي إلى كيفية إدارة التغيير في البيئة القضائية تحديداً. كما أن بيئة العمل داخل المحاكم الجزائية تتميز بخصوصيتها القانونية والتنظيمية، ما يستدعي فهماً أعمق لكيفية استجابة العاملين فيها للتغيير، ومدى جاهزية البنية التحتية والموارد البشرية لتبني التحول الرقمي بطريقة فعالة ومستدامة، ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة والتي تهدف إلى سد الفجوة المعرفية من خلال تحليل أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي

ما أثر التحول الرقمي بأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، البنية التحتية التكنولوجية، الثقافة الرقمية، كفاءة الموارد البشرية، الأمن والخصوصية) على إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة؟

الأسئلة الفرعية

ينبثق من التساؤل الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما أثر الرؤية الاستراتيجية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة؟
- 2- ما أثر البنية التحتية التكنولوجية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة؟
- 3- ما أثر الثقافة الرقمية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة؟
- 4- ما أثر كفاءة الموارد البشرية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة؟
- 5- ما أثر الأمن والخصوصية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة نحو أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير بالنسبة للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى معرفة «أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير من وجهة نظر الإداريين بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة»، وتتفرع منها الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على أثر الرؤية الاستراتيجية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.
- 2- معرفة أثر البنية التحتية التكنولوجية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.
- 3- إبراز أثر الثقافة الرقمية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.
- 4- بيان أثر كفاءة الموارد البشرية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.
- 5- توضيح أثر الأمن والخصوصية على إدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.
- 6- تحديد الفروق في مستوى استجابات أفراد العينة نحو أثر التحول الرقمي على إدارة التغيير وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟
- 7- التوصل إلى نتائج عامة وتوصيات يستفاد بها من الدراسة الحالية.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين التحول الرقمي وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين البنية التحتية التكنولوجية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين الثقافة الرقمية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين كفاءة الموارد البشرية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين الأمن والخصوصية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أهمية الدراسة

تتمثل الأهمية النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية

يمكن سرد الأهمية النظرية للدراسة فيما يلي:

- 1- تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث يُعد (التحول الرقمي وإدارة التغيير) من المفاهيم الهامة والضرورية للمنظمات في العصر الحالي، وخاصة إذا ما استخدمت بشكل سليم في المنظمات الخدمية.
- 2- إثراء المكتبة العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص من خلال ما توفره هذه الدراسة من قاعدة بيانات لمساعدة الباحثين والدارسين في هذا المجال، نظراً لندرة الدراسات السابقة في موضوع البحث وتشجيعهم لإجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال، وهذا يعني تطوير هذا المجال مستقبلاً.
- 3- محاولة لفت أنظار القائمين على المنظمات القضائية بأهمية هذه الأساليب الحديثة، والتي ثبت كفاءتها وفعاليتها عندما وُضعت قيد التطبيق بالدول الأخرى.

الأهمية التطبيقية

تتضمن الأهمية التطبيقية في النقاط التالية:

- 1- يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية كبيرة للمحكمة الجزائية بمحافظه جدة، حيث من الممكن أن تساهم في تسريع الإجراءات القانونية، وتقليل الوقت المطلوب للنظر في القضايا، وتبسيط العمليات القضائية المعقدة، وهذا من شأنه أن يعزز سرعة البت في القضايا ويوفر الوقت والموارد للمحاكم.
- 2- نتائج الدراسة ستساهم في تطوير خطط لضمان استدامة التحول الرقمي على المدى الطويل، هذا يشمل دراسة التحديات التي تواجه تطبيق التكنولوجيا الرقمية ووضع حلول لضمان استمرارية استخدامها بكفاءة دون تراجع.
- 3- النتائج والتوصيات التي ستخرج بها الدراسة، سوف تساهم في تحفيز القيادات بالمحاكم الجزائية للاستفادة منها مستقبلاً، كما أن التركيز على المحاكم الجزائية يساهم في تقييم الأساليب القيادية والإدارية المختلفة في هذه المنظمات كونها تخدم الدولة بشكل عام والمواطنين بشكل خاص.

مصطلحات الدراسة

التحول الرقمي

يعرف التحول الرقمي بأنه «عملية انتقال وتحول المؤسسات الحكومية للعمل وفقاً لنماذج الأعمال والتي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية، والبنية التحتية المعلوماتية الذكية، والمبنية على المعرفة والابتكار والإبداع في تقديم المنتجات

والخدمات للمتفاعلين بكفاءة وفاعلية وبأسلوب آمن، ومن خلال وسائل تكنولوجيا رقمية، مثل الهاتف المحمول والحاسبات الآلية وغيرها» (المرشد، 2022: 1505).

ويُعرف التحول الرقمي إجرائيًا بأنه: تحول المحكمة الجزائية بمحافضة جدة تدريجيًا من الشكل التقليدي والتعامل مع الماديات فقط إلى نماذج عمل تعتمد على التكنولوجيا والتقنيات الرقمية مع ضرورة الإسراع والاستمرارية في تطبيق تلك التقنيات لمواكبة التطور الحاصل في التكنولوجيا.

الرؤية الاستراتيجية

تعرف الرؤية الاستراتيجية بأنها «صورة مستقبلية تعكس ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه في المستقبل، وتحدد طبيعة النجاح الذي تريده خلال فترة زمنية معينة» (الجبور، 2022: 14).

وتعرف الرؤية الاستراتيجية إجرائيًا بأنها: هي «بيان موجه يتضمن الوصف العام لما تهدف المحكمة الجزائية بجدة إلى تحقيقه في المستقبل، ويشمل هذا البيان تحديد الأهداف الاستراتيجية، مع الأخذ في الاعتبار الموارد المتاحة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المحيطة».

البنية التحتية التكنولوجية

تعرف البنية التحتية التكنولوجية بأنها «الإطار الأساسي الذي يتكون من الأدوات والأنظمة التكنولوجية الضرورية لتمكين العمليات الإلكترونية وتبادل المعلومات بكفاءة» (Norton, 2020: 36).

وتعرف البنية التحتية التكنولوجية إجرائيًا بأنها: هي «الموارد المادية والتقنية التي تحتاجها المحكمة الجزائية بجدة لإدارة عملياتها بكفاءة، وتشمل مكونات مثل الخوادم، ومراكز البيانات، وشبكات الاتصال، وأدوات الأمان السيبراني».

الثقافة الرقمية

تعرف الثقافة الرقمية بأنها «هي النظام الفكري والاجتماعي الذي يتشكل من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما في ذلك وسائل الإعلام الاجتماعية، والإنترنت، والأدوات الرقمية الأخرى» (العمارات، 2023: 19).

وتعرف الثقافة الرقمية إجرائيًا بأنها: هي «الثقافة التي تتعلق بقدرة الأفراد في المحكمة الجزائية بجدة على استخدام التكنولوجيا الرقمية بكفاءة ووعي، وتشمل هذه القدرة التعامل مع الأجهزة الرقمية (مثل الهواتف الذكية والحواسيب)، واستخدام الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي بطريقة إيجابية وأمنة، وفهم حقوق الملكية الفكرية وحماية البيانات الشخصية».

كفاءة الموارد البشرية

تعرف كفاءة الموارد البشرية بأنها «هي مستوى الأداء الذي يمكن أن يتحقق من خلال الاستغلال الأمثل لقدرات الأفراد ومعارفهم ومهاراتهم لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية» (Armstrong, 2021: 11).

وتعرف كفاءة الموارد البشرية إجرائيًا بأنها «الكفاءة التي تشير لمدى قدرة الموظفين بالمحكمة الجزائية بجدة على تحقيق الأهداف المحددة باستخدام مهاراتهم المهنية والتقنية، ويمكن قياس الكفاءة من خلال مؤشرات مثل مستوى الإنتاجية، الجودة في الأداء، والاستجابة للتغيرات في بيئة العمل».

الأمن والخصوصية

يعرف الأمن والخصوصية بأنهما «مفهومان مترابطان يهدفان إلى حماية البيانات والمعلومات الشخصية أو الحساسة من الوصول غير المصرح به، وكذلك ضمان التحكم في كيفية جمع البيانات واستخدامها ومشاركتها» (فتحي، 2023: 140).

ويعرف الأمن والخصوصية إجرائيًا بأنه «قيام المحكمة الجزائية بجدة بتنفيذ تدابير تقنية وتنظيمية مثل أنظمة التشفير والجدان النارية، وتطبيق سياسات المصادقة لضمان أن الوصول إلى البيانات والأنظمة يتم من قبل الأطراف المصرح لهم فقط. الخصوصية، تعني ضمان أن جمع البيانات الشخصية يتم بموافقة الأفراد وأن استخدام هذه البيانات يتم بطريقة تتماشى مع التشريعات والسياسات المعمول بها».

إدارة التغيير

تعرف إدارة التغيير بأنها «هي أسلوب إداري يُعنى بمتابعة ورصد المؤشرات الدالة على التغيير في بيئة منظمات الأعمال، مع التركيز على المؤشرات ذات الصلة بنشاط المنظمة، وتصنيفها ضمن أولويات الإدارة، بهدف تمكينها من التكيف مع المتغيرات المحتملة وتعديل ممارساتها الإدارية بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي والسلوك التنظيمي» (عبد الرحمن، 2021: 321).

وتعرف إدارة التغيير إجرائيًا بأنها «هي عملية تطبيقية منظّمة تهدف إلى توجيه وتنفيذ التعديلات داخل الهيكل التنظيمي للمحكمة الجزائية بجدة، ويشمل ذلك تحسين أو تعديل السياسات، والإجراءات، والهيكل، والتكنولوجيا، أو الثقافة التنظيمية لضمان تحقيق أهداف محددة وزيادة الكفاءة والأداء».

تصميم الدراسة

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لما يتميز به من قدرة على تشخيص الظواهر ودراستها كما هي في الواقع، ومن ثم تحليلها لاستخلاص النتائج وتقديم التفسيرات المناسبة لها، ويُعد هذا المنهج ملائمًا لطبيعة الدراسة الحالية، حيث يُسهم في تحقيق أهداف البحث والتوصل إلى توصيات ومقترحات عملية قد تسهم في معالجة مشكلة الدراسة، وقد أثبت المنهج الوصفي التحليلي فعاليته في العديد من الدراسات السابقة، خصوصًا في المجالات الإدارية والتنظيمية، لكونه يربط بين الإطار النظري والواقع التطبيقي بشكل منهجي وعلمي.

مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة، والبالغ عددهم (211) موظفًا، وذلك وفقًا لبيانات إدارة الموارد البشرية بالمحكمة لعام 2024م.

عينة الدراسة

العينة هي وحدات جزئية تمثل المجتمع الأصلي، وتُختار وفقًا لأسس وقواعد إحصائية محددة، بحيث تعكس خصائص المجتمع بدرجة كبيرة، وتتنوع فيها تلك الخصائص بنفس النسب أو بصورة قريبة مما هو موجود في المجتمع الكلي، وبناءً على حجم مجتمع الدراسة الذي بلغ (211) موظفًا إداريًا في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة، فقد اعتمد الباحثان على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار مفردات الدراسة، لضمان تمثيل عادل لجميع أفراد المجتمع المستهدف. وقد تم تحديد حجم العينة المناسب باستخدام معادلة «ستيفن طومسون»، وفق المعطيات التالية:

$$n = \frac{N \cdot p(1 - p)}{(N - 1) \cdot \left(\frac{d^2}{z^2}\right) + p(1 - p)}$$

حيث إن:

- N: حجم المجتمع البالغ عددهم (211) موظفًا وموظفة
- z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)
- d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05)
- p: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

وبناءً على نتائج المعادلة، بلغ الحجم الكافي لعينة الدراسة (136) موظفًا وموظفة. وقد قام الباحثان بتوزيع أداة الدراسة (الاستبانة) إلكترونيًا باستخدام تطبيق Google Forms، وإرسالها عبر تطبيقات الهاتف المحمول، والبريد الإلكتروني، وبعض منصات التواصل الاجتماعي، ولضمان جودة الاستجابات، تم تصميم الأسئلة بشكل محايد، مع التأكيد على سرية المعلومات، وتشجيع المشاركين من خلال رسائل تذكيرية.

وقد تم استلام (155) استبانة، وبعد عملية الفرز والتحقق من اكتمال البيانات، تم استبعاد (8) استبانات غير مكتملة، ليصبح العدد النهائي (147) استبانة صالحة للتحليل، وتُعد هذه النسبة كافية وذات دلالة إحصائية تُعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة.

وصف خصائص عينة الدراسة

تم استخدام الجداول التكرارية لوصف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية والتي اشتملت على (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)، وذلك من خلال الجدول التالي:

بالنسبة لمتغير الجنس، يُظهر الجدول أن غالبية أفراد العينة بنسبة 89.8% هم ذكور، وأن نسبة الإناث بلغت 10.2% ويلاحظ الارتفاع الكبير لنسبة الذكور مقارنة مع نسبة الإناث في العينة، والذي قد يكون ناتجاً عن عدة عوامل، منها طبيعة العمل القضائي والإداري الذي قد يتطلب ظروف عمل أو أدوار تتناسب مع الذكور أكثر من الإناث، وفقاً للمعايير المعتمدة في بيئة العمل القضائي.

بالنسبة لمتغير الفئة العمرية، يظهر الجدول أن نسبة 57.8% من أفراد العينة في الفئة العمرية (30 – إلى أقل من 40 سنة)، وأن نسبة 19.7% في الفئة العمرية (40 – إلى أقل من 50 سنة)، وأن نسبة 18.4% في الفئة العمرية (18 – إلى أقل من 30 سنة)، وأن نسبة 4.1% في الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر)، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب العاملين الإداريين بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة ينتمون إلى الفئة العمرية المتوسطة، مما قد يعكس وجود كواد في مرحلة النضج الوظيفي تجمع بين الخبرة والقدرة على التكيف مع التحول الرقمي.

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فيتضح أن نسبة 42.9% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي (جامعي)، وأن نسبة 20.4% مؤهلهم العلمي (دبلوم متوسط)، وأن نسبة 19.0% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي (ثانوية عامة فأقل)، وأن نسبة 17.7% مؤهلهم العلمي (دراسات عليا). وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية العاملين الإداريين بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، مما يعزز من فرص تبني ممارسات التحول الرقمي بكفاءة داخل بيئة العمل.

جدول رقم (1)

الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة
(ن = 147)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	132	89.8%
	أنثى	15	10.2%
الفئة العمرية	18- أقل من 30 سنة	27	18.4%
	30 – إلى أقل من 40 سنة	85	57.8%
	40 – إلى أقل من 50 سنة	29	19.7%
	من 50 سنة فأكثر	6	4.1%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	28	19.0%
	دبلوم متوسط	30	20.4%
	جامعي	63	42.9%
	دراسات عليا	26	17.7%
المسمى الوظيفي	مدير إدارة	18	12.2%
	مساعد مدير إدارة	9	6.1%
	رئيس قسم	16	10.9%
	موظف إداري	82	55.8%
	أخرى	22	15.0%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	26	17.7%
	5 – إلى أقل من 10 سنوات	60	40.8%
	10- إلى أقل من 15 سنة	36	24.5%
	15 – إلى أقل من 20 سنة	16	10.9%
	20 سنة فأكثر	9	6.1%
	المجموع	147	100.0%

وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية العاملين الإداريين بالمحكمة الجزائية بمحافظه جدة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، مما يعزز من فرص تبني ممارسات التحول الرقمي بكفاءة داخل بيئة العمل.

بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، فيتضح من خلال الجدول أن نسبة 55.8% من أفراد العينة في وظيفة (موظف إداري)، وأن نسبة 12.2% في وظيفة (مدير إدارة)، يليهم في وظيفة (رئيس قسم) بنسبة 10.9%، يليهم في وظيفة (مساعد رئيس قسم) بنسبة 6.1%، بينما نجد أن نسبة 15.0% من أفراد العينة في وظائف أخرى غير المذكورة، وتعكس هذه التوزيعات تنوع المستويات الإدارية ضمن عينة الدراسة، مما يساهم في تقديم رؤى متعددة حول واقع التحول الرقمي في المحكمة الجزائية بمحافظه جدة من زوايا مختلفة وظيفياً.

بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة، فيتضح من خلال الجدول أن نسبة 40.8% من أفراد العينة تبلغ سنوات خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وأن نسبة 24.5% تبلغ خبرتهم (من 10 – إلى أقل من 15 سنة)، وأن نسبة 17.7% تبلغ خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، ثم في الترتيب الأخير ذوي الخبرة العالية (20 سنة فأكثر) بنسبة بلغت 6.1%، وتشير هذه البيانات إلى أن معظم أفراد العينة يمثلون شريحة الموظفين متوسطي الخبرة، مما يعزز من موثوقية آرائهم حول التحول الرقمي وإدارة التغيير.

أداة الدراسة

تم استخدام قائمة استقصاء أداة لهذه الدراسة، لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها. وقد تم بناء قائمة استقصاء اعتماداً على دراسة كلاً من (القطاونة، 2023)، و(الفاروق، 2023)، و(بكار وآخرون، 2022)، و(الصيد، 2022)، وقد تم تحديد مجالات القياس لأداة الدراسة: تمثلت مجالات القياس لأداة البحث في قسمين هما:

- القسم الأول: ويضم البيانات الأولية عن أفراد العينة، ويضم بيانات عن (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).
- القسم الثاني، ويضم محاور أداة الدراسة، وهي كالآتي:

الإجابة	الوزن	فئات المتوسط الموزون
أوافق بشدة	5	4.20 إلى 5.0
أوافق	4	3.40 إلى أقل من 4.20
محايد	3	2.60 إلى أقل من 3.40
لا أوافق	2	1.80 إلى أقل من 2.60
لا أوافق بشدة	1	1 إلى أقل من 1.80

- المحور الأول: التحول الرقمي، ويمثل المتغير المستقل، ويضم (25) عبارة مقسمة بالتساوي على (5) أبعاد فرعية بواقع (5) عبارات لكل بُعد، وهي: (الرؤية الاستراتيجية - البنية التحتية التكنولوجية - الثقافة الرقمية - كفاءة الموارد البشرية - الأمن والخصوصية).
- المحور الثاني: إدارة التغيير، ويمثل المتغير التابع، ويضم (7) عبارات.

استخدم الباحثان مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، بدرجات (5 - 4 - 3 - 2 - 1) على التوالي، للتعرف على مستوى استجابات أفراد العينة على عبارات محاور أداة الدراسة. يوضح الجدول رقم (2) قيم المتوسطات الحسابية المرجحة لعدد من عبارات أداة الدراسة، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي. وقد تم احتساب هذه المتوسطات لكل عبارة، ثم مقارنة مع فئات المدى المعتمد في الجدول، ليتم بعد ذلك تحديد مستوى الاستجابة المقابل لكل عبارة بناءً على المدى الذي يندرج تحته متوسطها الحسابي.

صدق وثبات أداة الدراسة:

جدول رقم (3)

صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول لأداة الدراسة حسب الأبعاد

الأبعاد	رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط	الدلالة الإحصائية
1- الرؤية الاستراتيجية	1	**613.	0.000	4	**663.	0.000
	2	**767.	0.000	5	**766.	0.000
	3	**875.	0.000			
2- البنية التحتية التكنولوجية	1	**826.	0.000	4	**756.	0.000
	2	**759.	0.000	5	**665.	0.000
	3	**730.	0.000			
3- الثقافة الرقمية	1	**739.	0.000	4	**820.	0.000
	2	**781.	0.000	5	**785.	0.000
	3	**754.	0.000			
4- كفاءة الموارد البشرية	1	**728.	0.000	4	**797.	0.000
	2	**760.	0.000	5	**720.	0.000
	3	**855.	0.000			
5- الأمن والخصوصية	1	**749.	0.000	4	**754.	0.000
	2	**679.	0.000	5	**819.	0.000
	3	**785.	0.000			

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

جدول رقم (4)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني لأداة الدراسة حسب الأبعاد بطريقة معاملات بيرسون للارتباط

رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل بيرسون للارتباط	الدلالة الإحصائية
1	**723.	0.000	5	**723.	0.000
2	**795.	0.000	6	**730.	0.000
3	**745.	0.000	7	**724.	0.000
4	**834.	0.000			

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

1- الصدق الظاهري للأداة: قام الباحثان

بعرض أداة الدراسة على مجموعة محكمين متخصصين في مجالات ذات صلة، لتقييم شكلها ومضمونها وصلاحياتها للاستخدام العملي، وقد أجمع المحكمين على أن الأداة تقيس المفاهيم المستهدفة بشكل عام، مع التأكيد على إمكانية تطبيقها بعد إدخال بعض التعديلات المقترحة، وبعد إجراء هذه التعديلات، تم اعتماد النسخة النهائية للأداة، مما يدل على تحقق الصدق الظاهري لأداة الدراسة.

2- صدق الاتساق الداخلي للاستبانة: تم تقييم

صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة ودرجة البُعد أو المحور الذي تنتهي إليه الأداة، وجاءت النتائج كما يلي:

يوضح الجدول رقم (3) نتائج صدق الاتساق

الداخلي للمحور الأول في الاستبانة، والمتعلق بالتحول الرقمي، وذلك باستخدام معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة ودرجة البُعد الذي تنتهي إليه، وتبين أن معاملات الارتباط تراوحت بين 0.613 و 0.875، وهي جميعها قيم موجبة وعالية، وتتمتع بدلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01. وبناءً على ذلك، يُمكن التأكيد على أن المحور الأول من أداة الدراسة يتمتع بصدق الاتساق الداخلي، وأن العبارات في كل بُعد تقيس بالفعل المفاهيم المستهدفة بدقة وموثوقية.

يوضح الجدول رقم (4) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني في الاستبانة، والمتعلق بإدارة التغيير، وذلك باستخدام معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور،

وقد تراوحت معاملات الارتباط بين 0.723 و0.834، وجميعها قيم موجبة ومرتفعة، وتمتتع بدلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01. وبناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن المحور الثاني من أداة الدراسة يمتاز بصدق الاتساق الداخلي، وأن العبارات المستخدمة تقيس بدقة المفاهيم المستهدفة.

جدول رقم (5)

معاملات الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ-ألفا

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	كرونباخ-ألفا
المحور الأول:	الرؤية الاستراتيجية	5	0.795
	البنية التحتية التكنولوجية	5	0.803
	الثقافة الرقمية	5	0.834
التحول الرقمي	كفاءة الموارد البشرية	5	0.831
	الأمن والخصوصية	5	0.812
المحور الثاني: إدارة التغيير	المحور الأول كاملاً	25	0.951
	إدارة التغيير	7	0.873
	الاستبيان كاملاً	32	0.960

3- ثبات أداة الدراسة:

يدل الثبات على اتساق النتائج وهذا يعني أنه في حالة تكرار تطبيق المقياس تكون النتائج متقاربة، وفي أغلب الحالات فإنه معامل ارتباط وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (5) يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ-ألفا. نجد أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الأول تراوحت بين (0.795 - 0.834)، بينما للمحور الأول ككل بلغ (0.951) وللمحور الثاني ككل بلغ (0.873)، ولقائمة الاستقصاء كاملة فقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.960)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة. مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تتوفر فيها صفة الثبات بدرجة مرتفعة.

الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة

تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (24)، بالإضافة إلى الاستعانة ببرنامج Excel لإعداد الرسومات البيانية التوضيحية. وقد تم تطبيق المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- 1- معامل ارتباط بيرسون: لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- 2- معامل كرونباخ-ألفا: لتقدير معامل الثبات (الاعتمادية) لأداة الدراسة.
- 3- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة بناءً على البيانات الأولية.
- 4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية: لوصف المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
- 5- تحليل الانحدار الخطي البسيط: لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرعياتها.
- 6- اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في محاور قائمة الاستقصاء وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، واختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرعياتها.

مناقشة نتائج الدراسة

أولاً - وصف محاور أداة الدراسة:

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	ترتيب العبارة
1	تلتزم الإدارة العليا في المحكمة بتطبيق الرؤية الاستراتيجية للتحول الرقمي.	4.37	0.97	87.4%	أوافق بشدة	1
2	تشمل الرؤية الاستراتيجية للتحول الرقمي داخل المحكمة أهدافاً قابلة للتحقيق.	4.22	1.12	84.4%	أوافق بشدة	2
3	توفر الإدارة الموارد اللازمة لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للتحول الرقمي.	4.09	1.29	81.8%	أوافق	5
4	أدى التطبيق الفعلي للرؤية الاستراتيجية إلى تحسين العمليات الداخلية.	4.22	1.14	84.4%	أوافق بشدة	3
5	تتسم الرؤية بالمرونة لتلبية متطلبات العمل.	4.22	1.13	84.4%	أوافق بشدة	4
	المتوسط الحسابي المرجح للبُعد	4.22	1.13	84.4%	أوافق بشدة	

يوضح جدول (6) نتائج التحليل الوصفي لعبارات البُعد الأول (الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي)، عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد.

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.09 - 4.37) وتقابلها النسب المئوية (81.8% - 87.4%). بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بشكل عام (4.22) ويقع ضمن الفئة الأولى (4.20 - 5.0) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (أوافق بشدة)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.13) وتشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل البُعد (84.4%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة يوافقون بشدة بنسبة 84.4% على مستوى الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي في المحكمة الجزائية بمحافظلة جدة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (شديد، 2021) والتي أكدت على أهمية الرؤية الاستراتيجية في تحقيق التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية، حيث أظهرت أن وجود رؤية استراتيجية واضحة ومدعومة من الإدارة العليا يُعد من العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح التحول الرقمي. كما أظهرت نتائج دراسة (الحمادي، 2020) أن التزام الإدارة بتبني وتنفيذ هذه الرؤية يُعد من المكونات الأساسية لتفعيل التحول الرقمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة.

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو البنية التحتية التكنولوجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	ترتيب العبارة
1	تمتلك المحكمة تقنيات حديثة ومتطورة لإنجاز أعمالها بكفاءة.	4.11	1.22	82.2%	أوافق	4
2	تتوافق تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المحكمة مع معايير التحول الرقمي الحديثة.	4.14	1.14	82.8%	أوافق	2
3	تمتلك المحكمة خوادم وأنظمة شبكات توفر سرعة كافية لدعم العمليات الرقمية.	4.08	1.20	81.6%	أوافق	5
4	تتوافر أنظمة تخزين البيانات بكفاءة لإتاحة الاستجابة للتغيرات المستقبلية.	4.14	1.17	82.8%	أوافق	3
5	تستثمر المحكمة بشكل مستمر في تحسين قدرات البنية التحتية الرقمية لمواكبة التطورات.	4.22	1.16	84.4%	أوافق بشدة	1
	المتوسط الحسابي المرجح للبُعد	4.14	1.18	82.8%	أوافق	

يوضح الجدول (7) نتائج التحليل الوصفي لعبارات البُعد الثاني (البنية التحتية التكنولوجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.08 - 4.22) وتقابلها النسب المئوية (81.6% - 84.4%). بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بشكل عام (4.14) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 - 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.18) وتشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل البُعد (82.8%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 82.8% على مستوى البنية التحتية التكنولوجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي في المحكمة الجزائية بمحافظلة جدة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بكار وآخرون، 2022) والتي أكدت أن البنية التحتية التكنولوجية تعتبر أحد العوامل الحاسمة في نجاح التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية، حيث تبين أن الاستثمار المستمر في تحسين الأنظمة التقنية والبنية التحتية الرقمية يسهم بشكل كبير في تعزيز قدرة المؤسسة على تنفيذ التحول الرقمي بفعالية، كما أن وجود توافق عام على توافر الأنظمة التقنية يعكس استثماراً حقيقياً في التقنيات التي تضمن استمرارية العمل بكفاءة.

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو الثقافة الرقمية، كأحد أبعاد التحول الرقمي.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	ترتيب العبارة
1	يستخدم الموظفون التكنولوجيا الرقمية بانتظام في أداء مهامهم اليومية داخل المحكمة.	4.14	1.19	82.8%	أوافق	4
2	يدرك الموظفون أهمية التحول الرقمي في تسريع الإجراءات القضائية.	4.20	1.15	84.0%	أوافق بشدة	2
3	تعتبر المعرفة الرقمية أمر ضروري لتحسين أداء الموظفين في المحكمة.	4.27	1.14	85.4%	أوافق بشدة	1
4	يدرك الموظفون كيفية إسهام الأدوات الرقمية في تحسين جودة العمل بالمحكمة.	4.08	1.26	81.6%	أوافق	5
5	يوجد دعم كافٍ من الإدارة لتعزيز الثقافة الرقمية في المحكمة.	4.20	1.10	84.0%	أوافق بشدة	3
	المتوسط الحسابي المرجح للبُعد	4.18	1.17	83.6%	أوافق	

يوضح الجدول (8) نتائج التحليل الوصفي لعبارات البُعد الثالث (الثقافة الرقمية، كأحد أبعاد التحول الرقمي)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.08 - 4.27) وتقابلها النسب المئوية (81.6% - 85.4%). بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بشكل عام (4.18) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 > 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.17) وتشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل البُعد (83.6%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 83.6% على مستوى الثقافة الرقمية، كأحد أبعاد التحول الرقمي في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الفاروق، 2023) والتي أكدت أن الثقافة الرقمية تعد أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز فعالية التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية، كما أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يمتلكون معرفة رقمية قوية يكونون أكثر قدرة على استخدام التكنولوجيا بفعالية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وتبسيط الإجراءات، كما أشارت دراسة (سعيد، 2023) إلى أهمية الدعم الإداري في تعزيز الثقافة الرقمية، حيث إن القيادة العليا التي تدرك أهمية هذه الثقافة تساهم في تحفيز الموظفين على تبني الأدوات الرقمية بشكل منتظم.

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو كفاءة الموارد البشرية، كأحد أبعاد التحول الرقمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	ترتيب العبارة
1	يملك الموظفون في المحكمة الجزائية المعرفة الكافية لاستخدام الأنظمة الرقمية بشكل فعال.	4.27	1.09	85.4%	أوافق بشدة	1
2	تحدد المحكمة احتياجاتها الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية ذات المهارات الرقمية.	4.20	1.09	84.0%	أوافق بشدة	3
3	تحرص المحكمة على إلحاق الموظفين ببرامج تدريبية لتطوير مهاراتهم الرقمية.	4.01	1.34	80.2%	أوافق	5
4	تتمتع الموارد البشرية في المحكمة بالكفاءة التي تمكنهم من التكيف مع التغيرات بسرعة.	4.04	1.26	80.8%	أوافق	4
5	تدعم الإدارة العليا تطوير مهارات الموارد البشرية الرقمية في المحكمة بشكل مستمر.	4.21	1.15	84.2%	أوافق بشدة	2
	المتوسط الحسابي المرجح للبُعد	4.15	1.19	83.0%	أوافق	

يوضح الجدول (9) نتائج التحليل الوصفي لعبارات البُعد الرابع (كفاءة الموارد البشرية، كأحد أبعاد التحول الرقمي)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.01 - 4.27) وتقابلها النسب المئوية (80.2% - 85.4%). بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بشكل عام (4.15) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 > 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.19) وتشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل البُعد (83.0%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 83.0% على مستوى كفاءة الموارد البشرية، كأحد أبعاد التحول الرقمي في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (القطاونة، 2023) والتي أظهرت أن كفاءة الموارد البشرية تُعد حجر الزاوية في نجاح أي تحول رقمي داخل المؤسسات، حيث إن الموظفين المدربين بشكل جيد والقادرين على التعامل مع الأنظمة الرقمية يساهمون بشكل فعال في تحسين أداء المنظمة وتحقيق أهدافها الرقمية، كما تتوافق النتائج مع دراسة (قنديل، 2022) والتي أظهرت أهمية الدعم الإداري المستمر لتطوير المهارات الرقمية، حيث إن القيادة التي تُركز على تدريب الموظفين وتجهيزهم للتعامل مع التكنولوجيات الحديثة تساهم في تحقيق التحول الرقمي بنجاح.

يوضح الجدول (10) نتائج التحليل الوصفي لعببارات البُعد الخامس (الأمن والخصوصية، كأحد أبعاد التحول الرقمي)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات البُعد. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.06 - 4.21) وتقابلها النسب المئوية (81.2% - 84.2%). بلغ المتوسط الحسابي للبُعد بشكل عام (4.15) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 > 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.21) وتشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد

العينة على عبارات البُعد. بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل البُعد (83.0%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 83.0% على مستوى الأمن والخصوصية، كأحد أبعاد التحول الرقمي في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو الأمن والخصوصية، كأحد أبعاد التحول الرقمي.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	ترتيب العبارة
1	تمتلك المحكمة استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر المتعلقة بالأمان الرقمي والخصوصية.	4.10	1.27	82.0%	أوافق	4
2	تحرص المحكمة على متابعة ومراجعة الأنظمة الأمنية بشكل دوري.	4.21	1.11	84.2%	أوافق بشدة	1
3	تتم معالجة أي اختراقات للأمان بطرق فعالة لحماية البيانات والمعلومات.	4.20	1.13	84.0%	أوافق بشدة	2
4	يحصل الموظفون في المحكمة على تدريب دوري حول أهمية الأمان وحماية الخصوصية.	4.06	1.34	81.2%	أوافق	5
5	تدعم الإدارة العليا باستمرار المبادرات المتعلقة بأمان البيانات وحماية الخصوصية في المحكمة.	4.16	1.20	83.2%	أوافق	3
	المتوسط الحسابي المرجح للبُعد	4.15	1.21	83.0%	أوافق	

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (القطاونة، 2023) والتي أكدت على أن الأمان وحماية الخصوصية يعتبران من أهم العوامل التي تساهم في نجاح التحول الرقمي، خصوصاً في المؤسسات التي تتعامل مع بيانات حساسة مثل المحاكم، ففي ظل تزايد تهديدات الأمن السيبراني، يصبح من الضروري أن تُخصص المنظمة جهوداً مستمرة لتحديث الأنظمة الأمنية وتدريب الموظفين على التعامل مع المخاطر الأمنية المحتملة.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة نحو مستوى إدارة التغيير.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	ترتيب العبارة
1	تدعم الإدارة العليا بشكل فعال تنفيذ التغييرات بتوفير الموارد اللازمة لتحقيقها بنجاح.	4.18	1.20	83.6%	أوافق	2
2	تتضمن استراتيجيات إدارة التغيير في المحكمة إشراك جميع الموظفين في عملية التغيير.	4.07	1.26	81.4%	أوافق	7
3	تستخدم المحكمة أساليب حديثة لتطبيق التغيير بفعالية.	4.14	1.16	82.8%	أوافق	4
4	تعزز الإدارة العليا في المحكمة من ثقافة قبول التغيير وتشجع الموظفين على المشاركة فيه.	4.08	1.26	81.6%	أوافق	6
5	تتمتع المحكمة بالقدرة على تكييف استراتيجيات إدارة التغيير بناءً على ملاحظات الموظفين واحتياجاتهم.	4.18	1.15	83.6%	أوافق	3
6	يتم معالجة مقاومة التغيير بطرق فعالة، مثل الاستماع إلى مخاوف الموظفين وتقديم الحلول المناسبة.	4.11	1.22	82.2%	أوافق	5
7	يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية بناءً على تقييم أداء التغيير لضمان تحسين النتائج المستقبلية.	4.28	1.07	85.6%	أوافق بشدة	1
	المتوسط الحسابي المرجح للمحور	4.15	1.19	83.0%	أوافق	

يوضح الجدول (11) نتائج التحليل الوصفي لعبارات المحور الثاني (إدارة التغيير)، وذلك عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.07 – 4.28) وتقابلها النسب المئوية (81.4% – 85.6%).

بلغ المتوسط الحسابي للمحور بشكل عام (4.15) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 > 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى استجابة (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.19) وتشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور. بلغت النسبة المئوية لمستوى الاستجابة على كامل المحور (83.0%)، وبالتالي فإنه يمكن التوصل إلى أن أفراد العينة يوافقون بنسبة 83.0% على مستوى إدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (حسن، 2024) والتي أكدت على أهمية إشراك جميع الموظفين في عملية إدارة التغيير لضمان نجاح التحول الرقمي وتحقيق أهداف المؤسسة. كما تتفق أيضاً مع نتائج دراسة (حمدوني، 2021) والتي أشارت إلى أن القيادة الفعالة والمشاركة المستمرة للموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتغيير تعتبر من العوامل الحاسمة التي تساهم في تقليل مقاومة التغيير وتعزيز نجاح استراتيجيات التغيير داخل المنظمات.

ثانياً - نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التحول الرقمي وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

قام الباحثان باستخدام نماذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (إدارة التغيير)، وجاءت النتائج كما يلي: يوضح جدول (12) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين الدرجة الكلية للمحور الأول (التحول الرقمي) والمحور الثاني (إدارة التغيير). حيث تظهر قيمة اختبار (F) التي بلغت 230.6 بأنها ذات دلالة إحصائية، مما يدل على صلاحية نموذج الانحدار وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرين بشكل فعال. كما يُبين الجدول معاملات الانحدار للمتغير المستقل (التحول الرقمي) في النموذج، حيث بلغت قيمة المعامل (β)، وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية حسب اختبار (t)، مما يؤكد أهمية وتأثير المتغير المستقل في التنبؤ بالمتغير التابع. بالإضافة إلى ذلك بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين 0.784، مما يشير لوجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائية بين التحول الرقمي وإدارة التغيير. كما بلغ معامل التحديد (R^2) 0.614، مما يعني أن المتغير المستقل (التحول الرقمي) يفسر نحو 61.4% من التغيرات في المتغير التابع (إدارة التغيير). وبناءً عليه، يُمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين التحول الرقمي وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة، وهي علاقة موجبة وقوية.

يتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة الفرضيات الفرعية الآتية:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

جدول رقم (13)

العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير
بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار (β) (ت)	اختبار الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار الدلالة الإحصائية F
الحد الثابت	1.22	4.19	0.000	0.650	106.1
الرؤية الاستراتيجية	0.694	10.29	0.000	0.422	0.000

المتغير التابع: إدارة التغيير

قام الباحثان باستخدام نماذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي) والمتغير التابع (إدارة التغيير)، وجاءت النتائج كما يلي: يوضح جدول (13) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين

بُعد الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي، والمحور الثاني (إدارة التغيير). حيث تظهر قيمة اختبار (F) التي بلغت 106.1 بأنها ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى صلاحية نموذج الانحدار وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرين بشكل موثوق. كما يبين الجدول معاملات الانحدار للمتغير المستقل (الرؤية الاستراتيجية) في النموذج، حيث بلغت قيمة المعامل (β)، وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية حسب اختبار (t)، مما يدل على الأثر المعنوي لهذا البعد في تفسير التغيرات في إدارة التغيير. بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بين الرؤية الاستراتيجية وإدارة التغيير 0.650، مما يعكس علاقة طردية قوية ودالة إحصائية بين المتغيرين. أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ 0.422، ما يعني أن بُعد الرؤية الاستراتيجية يفسر حوالي 42.2% من التغيرات في إدارة التغيير. وبناءً على ذلك، يمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي، وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظة جدة، وهي علاقة موجبة وقوية.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين البنية التحتية التكنولوجية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافظة جدة.

قام الباحثان باستخدام نماذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (البنية التحتية التكنولوجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي) والمتغير التابع (إدارة التغيير)، وجاءت النتائج كما يلي: يوضح جدول (14) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين بُعد «البنية التحتية التكنولوجية» كأحد أبعاد التحول الرقمي، والمحور الثاني «إدارة التغيير». حيث تبين أن قيمة اختبار (F) بلغت (77.6) وكانت ذات دلالة إحصائية، مما يدل على صلاحية نموذج الانحدار

جدول رقم (14)

العلاقة بين البنية التحتية التكنولوجية، كأحد أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β (ت)	اختبار الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار الدلالة الإحصائية F
الحد الثابت	1.65	5.71	0.000		
البنية التحتية التكنولوجية	0.603	8.81	0.000	0.591	77.6

المتغير التابع: إدارة التغيير

وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرين بشكل مناسب. كما يبين الجدول قيمة معامل الانحدار (β) للمتغير المستقل «البنية التحتية التكنولوجية» الذي بلغ (0.603)، وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية حسب نتيجة اختبار (ت)، مما يشير لوجود تأثير معنوي لهذا المتغير على «إدارة التغيير». إضافة إلى ذلك سجل معامل الارتباط (R) بين المتغيرين قيمة (0.591)، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين البنية التحتية التكنولوجية وإدارة التغيير. كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.349)، مما يعني أن المتغير المستقل يفسر حوالي 34.9% من التغيرات في المتغير التابع. وبناءً على ما سبق، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين البنية التحتية التكنولوجية كأحد أبعاد التحول الرقمي، وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافضة جدة، وهذه العلاقة إيجابية وقوية.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة الرقمية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافضة جدة.

جدول رقم (15)

العلاقة بين الثقافة الرقمية، كأحد أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β (ت)	اختبار الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار الدلالة الإحصائية F
الحد الثابت	1.13	4.70	0.000		
الثقافة الرقمية	0.721	12.8	0.000	0.729	164.6

المتغير التابع: إدارة التغيير

قام الباحثان باستخدام نماذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة الرقمية، كأحد أبعاد التحول الرقمي) والمتغير التابع (إدارة التغيير)، وجاءت النتائج كما يلي: يوضح جدول (15) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين بُعد «الثقافة الرقمية» كأحد أبعاد التحول الرقمي، والمحور الثاني «إدارة التغيير». فقد تبين أن قيمة اختبار (F) بلغت (164.6) وكانت ذات دلالة إحصائية، مما يدل على صلاحية نموذج الانحدار وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرين بشكل موثوق. كما يظهر الجدول أن معامل الانحدار (β) للمتغير المستقل «الثقافة الرقمية» بلغ (0.721)، وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وفقاً لاختبار (ت)، مما يشير لتأثير معنوي لهذا البُعد على إدارة التغيير. أما معامل الارتباط (R) بين المتغيرين فبلغ (0.729)، مما يعكس وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين الثقافة الرقمية وإدارة التغيير. كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.532)، وهو ما يعني أن الثقافة الرقمية تفسر نحو 53.2% من التغيرات في إدارة التغيير. وبناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة الرقمية كأحد أبعاد التحول الرقمي، وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافضة جدة، وهذه العلاقة إيجابية وقوية.

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كفاءة الموارد البشرية وإدارة التغيير بالمحكمة الجزائية بمحافضة جدة.

جدول رقم (16)

العلاقة بين كفاءة الموارد البشرية، كأحد أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الانحدار β (ت)	اختبار الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار الدلالة الإحصائية F
الحد الثابت	1.27	5.25	0.000		
كفاءة الموارد البشرية	0.693	12.13	0.000	0.710	147.2

المتغير التابع: إدارة التغيير

قام الباحثان باستخدام نماذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (كفاءة الموارد البشرية، كأحد أبعاد التحول الرقمي) والمتغير التابع (إدارة التغيير)، وجاءت النتائج كما يلي:

يوضح الجدول (16) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة

بين بُعد «كفاءة الموارد البشرية» كأحد أبعاد التحول الرقمي، والمحور الثاني «إدارة التغيير». حيث تبين أن قيمة اختبار (F) بلغت (147.2) وكانت ذات دلالة إحصائية، مما يدل على صلاحية نموذج الانحدار وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرين بشكل موثوق. كما يوضح الجدول أن معامل الانحدار (β) للمتغير المستقل «كفاءة الموارد البشرية» بلغ (0.693)، وهي قيمة موجبة ذات دلالة إحصائية حسب اختبار (ت)، مما يشير إلى تأثير معنوي لهذا البُعد على إدارة التغيير. أما معامل الارتباط (R) بين المتغيرين فبلغ (0.710)، مما يعكس وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائية بين كفاءة الموارد البشرية وإدارة التغيير. كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.504)، مما يعني أن كفاءة الموارد البشرية تفسر حوالي 50.4% من التغيرات في إدارة التغيير. وبناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كفاءة الموارد البشرية كأحد أبعاد التحول الرقمي، وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظه جدة، وهذه العلاقة إيجابية وقوية.

5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمن والخصوصية وإدارة التغيير بالمحكمة

الجزائية بمحافظه جدة.

جدول رقم (17)

العلاقة بين الأمن والخصوصية، كأحد أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير
بطريقة الانحدار الخطي البسيط

النموذج	معاملات الاختبار (ت)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل اختبار الدلالة الإحصائية F
الحد الثابت	0.848	4.19	0.000	
الأمن	0.796	16.7	0.000	
والخصوصية				

المتغير التابع: إدارة التغيير

قام الباحثان باستخدام نماذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الأمن والخصوصية، كأحد أبعاد التحول الرقمي) والمتغير التابع (إدارة التغيير)، وجاءت النتائج كما يلي:

يوضح الجدول رقم (17) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة

بين بُعد «الأمن والخصوصية» كأحد أبعاد التحول الرقمي، والمحور الثاني «إدارة التغيير». تبين أن قيمة اختبار (F) بلغت (279.3) وكانت ذات دلالة إحصائية، مما يؤكد صلاحية نموذج الانحدار وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرين بشكل موثوق. كما يظهر الجدول أن معامل الانحدار (β) للمتغير المستقل «الأمن والخصوصية» بلغ (0.796)، وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية حسب اختبار (ت)، مما يدل على تأثير معنوي لهذا البُعد على إدارة التغيير. أما معامل الارتباط (R) بين المتغيرين فبلغ (0.811)، مما يعكس وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائية بين الأمن والخصوصية وإدارة التغيير. كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.685)، مما يعني أن الأمن والخصوصية يفسران حوالي 68.5% من التغيرات في إدارة التغيير. وبناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمن والخصوصية كأحد أبعاد التحول الرقمي، وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظه جدة، وهذه العلاقة إيجابية وقوية.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيري الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية، وكما يلي:

جدول رقم (18)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

المتغيرات / المحاور	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	ذكر	4.13	0.81	-1.569	0.119
	أنثى	4.47	0.57		
إدارة التغيير	ذكر	4.13	0.90	-0.840	0.402
	أنثى	4.33	0.88		

يوضح الجدول رقم (18) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات أداة الدراسة (المحاور) وفقاً لمتغير الجنس، وبمتابعة قيم الاختبار (T) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أن جميع قيم الدلالة الإحصائية جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً لمتغير الجنس، حيث إن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحورين بلغت (0.119) و (0.402) على التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول رقم (19)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية

المتغيرات / المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات القيمة	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	0.39	3	0.131	0.895
	داخل المجموعات	92.59	143	0.648	
	الكل	92.98	146		
إدارة التغيير	بين المجموعات	0.68	3	0.228	0.841
	داخل المجموعات	117.30	143	0.820	
	الكل	117.99	146		

الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أن جميع قيم الدلالة الإحصائية جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً لمتغير الفئة العمرية، حيث إن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحورين بلغت (0.895) و (0.841) على التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول رقم (20)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات / المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات القيمة	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	1.47	3	0.490	0.515
	داخل المجموعات	91.51	143	0.640	
	الكل	92.98	146		
إدارة التغيير	بين المجموعات	2.06	3	0.687	0.470
	داخل المجموعات	115.93	143	0.811	
	الكل	117.99	146		

الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أن جميع قيم الدلالة الإحصائية جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث إن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحورين بلغت (0.515) و (0.470) على التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أنه لا توجد اختلافات هامة بين فئات المؤهل العلمي في تقييمهم للتحول الرقمي وإدارة التغيير، وهذا يشير إلى أن المؤهل العلمي لا يؤثر بشكل كبير على استجابات الأفراد في هذه المجالات.

يوضح الجدول رقم (21) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو

جدول رقم (21)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المتغيرات / المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات القيمة	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	6.02	4	1.506	0.048
	داخل المجموعات	86.96	142	0.612	
	الكل	92.98	146		
إدارة التغيير	بين المجموعات	4.12	4	1.030	0.279
	داخل المجموعات	113.87	142	0.802	
	الكل	117.99	146		

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن كلا من الذكور والإناث في العينة يتفقون بشكل مشابه في تقييم التحول الرقمي وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافضة جدة، ولا توجد فروق واضحة أو معنوية في استجاباتهم، مما يعكس تشابهاً في الرؤى بين الجنسين تجاه هذه المواضيع.

يوضح الجدول رقم (19) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة (المحاور) وفقاً لمتغير الفئة العمرية، وبمتابعة قيم

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أنه لا توجد اختلافات هامة بين الفئات العمرية في تقييمهم للتحول الرقمي وإدارة التغيير، وهذا يشير إلى أن جميع الفئات العمرية في العينة تتفق بشكل مشابه في آرائهم حول هذه المتغيرات، ولا يؤثر العمر بشكل كبير على استجاباتهم.

يوضح الجدول رقم (20) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة (المحاور) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وبمتابعة قيم

الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أن جميع قيم الدلالة الإحصائية جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث إن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحورين بلغت (0.515) و (0.470) على التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أنه لا توجد اختلافات هامة بين فئات المؤهل العلمي في تقييمهم للتحول الرقمي وإدارة التغيير، وهذا يشير إلى أن المؤهل العلمي لا يؤثر بشكل كبير على استجابات الأفراد في هذه المجالات.

يوضح الجدول رقم (21) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو

متغيرات الدراسة (المحاور) وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) مع مستوى المعنوية (0.05)، نجد الآتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد العينة نحو (التحول الرقمي) وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة للمحور الأول بلغت (0.048) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05).

جدول رقم (22)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغيرات / المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	مربعات القيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
التحول الرقمي	بين المجموعات	5.03	4	1.259	
	داخل المجموعات	87.95	142	0.619	0.093
	الكل	92.98	146		
إدارة التغيير	بين المجموعات	5.01	4	1.252	
	داخل المجموعات	112.98	142	0.796	0.185
	الكل	117.99	146		

وهذا يشير إلى أن استجابات الأفراد نحو التحول الرقمي تختلف باختلاف المسمى الوظيفي، وبالتالي يمكن القول إن المسمى الوظيفي له تأثير معنوي على تقييم الأفراد للتحول الرقمي.

كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو (إدارة التغيير) وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث إن قيمة الدلالة الإحصائية المقابلة للمحور الثاني بلغت (0.279) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

يوضح الجدول رقم (22) نتائج تحليل

التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في استجابة أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة (المحاور) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وبمتابعة قيم الاختبار (F) وبمقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أن جميع قيم الدلالة الإحصائية جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة (التحول الرقمي - إدارة التغيير) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث إن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحورين بلغت (0.093) و (0.185) على التوالي وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

وهذا يعني أنه لا يوجد تأثير معنوي لسنوات الخبرة على استجابات الأفراد تجاه هذين المتغيرين، وبالتالي فإن خبرة الأفراد في العمل لا تؤثر بشكل كبير في تقييماتهم للتحول الرقمي أو إدارة التغيير.

النتائج والتوصيات

النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي توضح واقع العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة التغيير في المحكمة الجزائية بمحافظه جدة، وذلك على النحو الآتي:

- 1- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الموافقة المرتفع على بُعد الرؤية الاستراتيجية يشير إلى أن المحكمة الجزائية بمحافظه جدة تمتلك رؤية واضحة ومدعومة من القيادة العليا فيما يتعلق بالتحول الرقمي، وهو ما يعكس التزاماً مؤسسياً بتحقيق التحول الرقمي وفق أهداف قابلة للتحقيق، مما يسهم في تسهيل عمليات إدارة التغيير.
- 2- أشارت النتائج إلى وجود بنية تحتية تكنولوجية متطورة ومتوافقة مع معايير التحول الرقمي الحديثة، مما يؤكد استعداد المحكمة تقنياً لتنفيذ التحول الرقمي ومواكبة التطورات التقنية، ويُعد ذلك أساساً لتعزيز الكفاءة التشغيلية والاستجابة لمتطلبات العدالة الرقمية.
- 3- أظهرت النتائج توافر درجة عالية من الوعي لدى الموظفين بأهمية الثقافة الرقمية ودورها في تحسين الأداء وتسريع الإجراءات القضائية، ما يدل على نجاح المحكمة في نشر مفاهيم التحول الرقمي وتعزيز التقبل التنظيمي للتغيير.
- 4- أظهرت الدراسة أن لدى موظفي المحكمة مستوى جيد من المعرفة والمهارات الرقمية، إلى جانب وجود دعم مستمر من الإدارة العليا لتطوير هذه الكفاءات، مما يشير إلى أن العنصر البشري في المحكمة يُشكل دعامة أساسية لنجاح التحول الرقمي.
- 5- أظهرت النتائج أن المحكمة تولي اهتماماً واضحاً بتأمين المعلومات والبيانات ومعالجة أي اختراقات بطريقة فعالة، ما يعكس وجود سياسات وإجراءات فاعلة لحوكمة البيانات وتحقيق الثقة في البيئة الرقمية.
- 6- أظهرت النتائج أن المحكمة تتبع نهجاً مرناً وتكاملياً في إدارة التغيير، من خلال تقييم الأداء وتبني إجراءات تصحيحية مناسبة، إضافة إلى دعم الإدارة العليا لعمليات التغيير، وتوفير الموارد اللازمة، مما يعكس استعداداً تنظيمياً للتكيف المستمر مع متطلبات التحول الرقمي.
- 7- أكدت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة قوية بين أبعاد التحول الرقمي وإدارة التغيير، ما يدل على أن التحول الرقمي يسهم بشكل مباشر وفعال في تعزيز قدرة المحكمة على إدارة التغيير وتحقيق التطوير المؤسسي.
- 8- كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الجنس،

والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، مما يعكس اتساق الرؤى بين العاملين في المحكمة تجاه التحول الرقمي وإدارة التغيير.

9- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الأفراد نحو التحول الرقمي وفقاً لمتغير المسى الوظيفي، مما يشير إلى أن درجة التفاعل مع التحول الرقمي تختلف باختلاف المواقع الوظيفية، وهو ما قد يرتبط بطبيعة المهام ومستوى الاستخدام الفعلي للتقنيات الرقمية.

التوصيات

بناءً على النتائج السابقة، يقدم الباحثان التوصيات التالية:

- 1- مواصلة التزام الإدارة العليا في المحكمة الجزائية بمحافظلة جده بتبني الرؤية الاستراتيجية للتحول الرقمي، والعمل على مراجعتها وتحديثها بانتظام بما يتوافق مع المتغيرات التقنية والتشريعية، لضمان استدامة التحول الرقمي.
- 2- تخصيص موارد مالية وتقنية لتعزيز جاهزية البنية التحتية الرقمية وتوسيع نطاقها، بما يضمن استيعاب التطورات التقنية المستقبلية وتحقيق التكامل بين الأنظمة القضائية الرقمية على مستوى المحكمة.
- 3- ضرورة تنفيذ برامج تدريبية وتوعوية مستمرة تهدف إلى تعزيز الثقافة الرقمية لدى جميع الموظفين، ورفع مستوى الوعي بأهمية التحول الرقمي في تسهيل وتسريع إجراءات التقاضي وتحقيق العدالة الناجزة.
- 4- ضرورة تطوير خطط تدريب مهني تستهدف صقل المهارات الرقمية للموظفين، مع التركيز على الأنظمة القضائية الرقمية، وتحفيز الموظفين على الابتكار في استخدام التقنيات لدعم كفاءة الأداء المؤسسي.
- 5- ضرورة مراجعة وتحديث السياسات الأمنية بشكل دوري، وتكثيف برامج التدريب الخاصة بالأمن المعلوماتي، لضمان حماية بيانات القضايا والمتقاضين وتعزيز الثقة في البيئة الرقمية.
- 6- اعتماد إطار شامل لإدارة التغيير داخل المحكمة، يشمل آليات مرنة لتقييم الأداء وقياس الأثر، والاستجابة لملاحظات الموظفين، وتوفير الدعم الفني واللوجستي اللازم لإنجاح عمليات التغيير المؤسسي.
- 7- ضمان إتاحة فرص التدريب والدعم الرقمي لكافة الموظفين دون تمييز بناءً على الجنس أو العمر أو المؤهل العلمي، بما يعزز العدالة التنظيمية ويضمن مشاركة جماعية فاعلة في إنجاح جهود التحول الرقمي.
- 8- تبني نظام تقييم دوري لقياس مدى تقدم التحول الرقمي ومدى تأثيره على تحسين جودة الأداء القضائي، ويعتمد على مؤشرات كمية ونوعية تُسهم في اتخاذ قرارات تطويرية مبنية على بيانات دقيقة.

مقترحات لدراسات مستقبلية

- 1- يُقترح إجراء دراسة تحليلية حول دور القيادة الرقمية وأساليبها في تعزيز التحول الرقمي داخل المحاكم، وربطها بمستوى رضا الموظفين وسرعة الإنجاز القضائي.
- 2- دراسة العوامل التنظيمية والثقافية التي تُسهم في مقاومة التغيير لدى الموظفين أثناء تطبيق التحول الرقمي.
- 3- إجراء دراسة ميدانية تستهدف المستفيدين (المواطنين والمحامين) لقياس مدى انعكاس التحول الرقمي على سرعة وشفافية وكفاءة تقديم الخدمات القضائية.
- 4- إجراء دراسة مقارنة بين مستويات التحول الرقمي في مختلف أنواع المحاكم (مثل الأحوال الشخصية، والتجارية، والعامة) لمعرفة التفاوت وتحديد أفضل الممارسات.
- 5- إجراء دراسات ميدانية تجريبية في محاكم بمناطق مختلفة من المملكة لقياس مدى الجاهزية الرقمية، ومدى وجود فروق بحسب البيئة التنظيمية أو الجغرافية.

تحديات الدراسة

- 1- واجه الباحثان صعوبات في الحصول على معلومات دقيقة تتعلق ببعض الجوانب الفنية والأمنية للتحول الرقمي، بسبب طبيعة العمل في المحكمة وارتباطه بخصوصية وأمن البيانات.
- 2- ضعف تجاوب بعض الموظفين مع أداة الدراسة بسبب ضغط العمل، مما أدى إلى تأخر في استرجاع بعض الاستبيانات.
- 3- لاحظ الباحثان وجود مقاومة أو تحفظ من بعض الموظفين تجاه ممارسات التحول الرقمي، مما قد يؤثر على دقة إجاباتهم أو تحيزها.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- أحمد، رشدي محمد. (2022). دور التغيير التنظيمي ومتطلبات التحول الرقمي لتحقيق ميزة تنافسية بالجامعات المصرية بالتطبيق على كلية الزراعة جامعة الإسكندرية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس*، 13 (4)، -243280.
- إسماعيل، عبد الرؤوف محمد. (2018). *المدينة الذكية طموح أيديولوجي عربي: استراتيجية دعم التحول الرقمي وإدارة البنية الذكية لدول المنطقة*. القاهرة: روابط للنشر.
- البار، عدنان مصطفى. (2019). *تقنيات التحول الرقمي*. جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- بكار، رجاء عدنان سعيد؛ والعزام، عبد الفتاح. (2022). *أثر التحول الرقمي في الأداء الوظيفي للعاملين في المحاكم النظامية التابعة لوزارة العدل الأردنية في ظل جائحة كورونا*. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن).
- بن ساحة، عفاف. (2013). *أثر إدارة التغيير التنظيمي على الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة بعض المؤسسات الصناعية - غرداية*. (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر).
- جابر، ربيعي مهدي. (2022). التحول الرقمي كآلية لتنفيذ عمل التغيير التنظيمي في البنوك التجارية: دراسة ميدانية لعينة من البنوك التجارية بعين البيضاء - أم البواق، *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*، 6 (1)، -359378.
- الجبور، موفق سلامة طلاق. (2022). *أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي: دراسة حالة أمانة عمان الكبرى بالأردن*. (رسالة ماجستير، جامعة الزرقاء، الأردن).
- حسن، بشار عبد الحسين. (2024). الإدارة الإلكترونية ودورها في تعزيز التغيير التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في دائرة صحة النجف، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 20 (1)، -5782.
- حسن، دنيا كريم. (2019). الذكاء التنافسي وأثره في التغيير التنظيمي: دراسة تحليلية في وزارة العلوم والتكنولوجيا. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية بالجامعة*، (58)، -143168.
- حسنين، أحمد محمد زكريا. (2020). *تأثير المرونة التنظيمية على التغيير التنظيمي: بالتطبيق على شركة الإسكندرية لتداول الحاويات*. (رسالة ماجستير، جامعة كفر الشيخ، مصر).
- حمدوني، رشيد. (2021). التغيير التنظيمي وتنمية المعارف: دراسة حالة المؤسسة الجامعية الجزائرية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، 7 (1)، -811828.
- الخفاجي، حاكم جبوري. (2023). الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في التغيير التنظيمي. *مجلة الكلية الإسلامية، الجامعة الإسلامية*، (71)، -323348.
- خميس، أسر. (2021). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 2 (2)، -9971044.
- سعيد، محمود محمد. (2023). *أثر التحول الرقمي على الميزة التنافسية: حالة دراسية من البنوك الإسلامية في فلسطين*. (رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية - جنين، فلسطين).
- سليمان، أمل علي محمد. (2022). أثر الإدارة الإلكترونية في أداء العاملين بمصنع دال للألبان. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، (2)، -109132.
- سيد أحمد، ياسمين عبد الرحيم. (2023). أثر التحول الرقمي على إنتاجية العاملين: دراسة قياسية بالتطبيق على القطاع العام بمصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس*، 14 (3)، -489513.
- شديد، مصطفى محمد. (2021). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة. *مجلة دراسات*، 22 (4)، -194226.
- الشريف، علي. (2013). *الإدارة المعاصرة*. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، أشرف عبد الرحمن محمد. (2021). أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على مقاومة التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على البريد المصري. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس*، 12 (1)، -318355.
- عبود، رامي. (2017). *المحتوى الرقمي على الإنترنت: نظرة على التخطيط الاستراتيجي العربي والعالمي*. (ط2). القاهرة: دار المعارف المصرية للنشر والتوزيع.

- العزب، عبد المقصود محمد. (2023). أثر تطبيق التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، 14 (1)، 101120.
- العمارات، زيد محمد بشير. (2023). *أثر التحول الرقمي على المرونة الاستراتيجية: الدور الوسيط للابتكار التكنولوجي*. (رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الأردن).
- العميان، محمود سليمان. (2016). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، (ط5). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العنزي، يوسف صالح. (2013). *أثر إدارة التغيير في تعزيز فعالية الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت*. (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال).
- عيد، سماح فرج محمد. (2021). دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة اتخاذ القرارات الاستثمارية للمشروعات الصغيرة: دراسة ميدانية على القطاع المركزي لتنمية المشروعات بجهاز تنمية المشروعات. *مجلة البحوث الإدارية*، 39 (1)، 26100.
- الفاروق، طارق عمر. (2023). دور استراتيجية التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، جامعة مدينة السادات، 15 (1)، 138.
- فتحي، حسين. (2023). *الميتافيرس: ثورة الإعلام الرقمي*. الرياض: العربي للنشر والتوزيع.
- القطاونة، جعفر سليمان خلف. (2023). *أثر استراتيجية التحول الرقمي على جودة الخدمات: المقارنة المرجعية متغيراً وسيطاً*. (رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن).
- المرشد، مرشد. (2022). أثر التحول الرقمي على تطوير النظم الضريبية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، جامعة مدينة السادات، 13، 14991514.
- المسدي، عادل عبد المنعم. (2020). أثر متطلبات نجاح إدارة التغيير في التطوير التنظيمي: دراسة تطبيقية. *مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا*، (1)، 142.
- المسعودي، شريفي. (2016). *إدارة التغيير التنظيمي ودورها في ترسيخ مبادئ وأسس المنظمة المتعلمة: دراسة حالة منظمة جنرال إلكتريك*. أطروحة دكتوراه، جامعة حسينة بن بوعلي، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- النجار، شهناز فاضل. (2016). *رأس المال الفكري وأثره في التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية في الجامعة التكنولوجية*. (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية الاقتصاد والإدارة).
- الهاشي، علي. (2021). *أثر التحول الرقمي على القطاع القضائي: دراسة ميدانية*. بيروت: دار النهضة العربية.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 12th ed. Kogan Page.
- Baker David. (2019). *Strategic Change Management in Public Sector Organization*, Chandos Publishing, Oxford, England.
- Fischer, Caroline, Heuberger, Moritz & Heine, Moreen. (2021). Impact of Digitalization in Public Administration. *Dataset and Code*. Available at: <https://osf.io/kpz78/>
- Gharib, E. (2019). *How does Digital Transformation Change the Strategy of a Telecommunication Company?*, Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence, JAMK University of Applied Sciences.
- Liu, Y. & Lee, C. (2023). Impact of Digital Transformation on Business Model Innovation: A Case Study of the IT Industry. *Journal of Business Research*, 116, 240-252
- Norton, P. (2020). The Role of Technological Infrastructure in Modern Organizations, *Technology and Society Review*, 12 (3), 45-62.
- Stojanovic, J. & Dragic, D. (2023). Digital Transformation and Organizational Change: A Framework for Enhancing Firm Performance. *Journal of Business and Management*, 34 (2), 45-59.
- Vial, G. (2019). Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28 (2), 118-144.

The Impact of Digital Transformation on Change Management: A Field Study on Administrative Staff at the Criminal Court in Jeddah Governorate

Ayman bin Farhan Al-Fifi

Faculty of Economics and Administration
King Abdulaziz University
Kingdom of Saudi Arabia
2301147@stu.kau.edu.sa

Dr. Wail Shafi Alshammari

Faculty of Economics and Administration
King Abdulaziz University
Kingdom of Saudi Arabia
wsalshammari@kau.edu.sa

ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of digital transformation in its various dimensions, including strategic vision, technological infrastructure, digital culture, human resource efficiency, and security and privacy, on changing management from the perspective of administrators at the Criminal Court in Jeddah Governorate. The study adopted a descriptive-analytical approach and used a questionnaire as the primary tool for data collection. The questionnaire was administered to a random sample of (147) administrative employees from a total study population of (211) employees. The data was analyzed using the SPSS statistical program. The study achieved several results, most notably that the level of digital transformation in the Criminal Court was highly approved.

The results also showed that the success of the court's digital transformation efforts depends largely on the availability of a clear strategic vision, advanced technical infrastructure, and a high awareness of digital culture. It also demonstrated ongoing support for developing employees' digital skills, along with an effective commitment to data security, which enhances the court's ability to manage change and achieve institutional development goals. The results also showed that the court adopts a flexible and integrated approach to change management, evident in ongoing performance evaluations, the adoption of appropriate corrective measures, and clear support from senior management for change efforts. The study results also confirmed a strong, statistically significant positive correlation between the dimensions of digital transformation and change management, demonstrating the pivotal role digital transformation plays in enhancing the court's effectiveness in managing change processes. The results also revealed statistically significant differences in the responses of sample members regarding the level of digital transformation attributed to the variable of job title.

The study recommended that senior management at the Criminal Court in Jeddah Governorate commit to adopting and implementing the strategic vision for digital transformation, while also reviewing and updating it periodically to keep pace with technological and legislative developments. This ensures the sustainability of digital transformation and enhances its positive impact on improving institutional performance.

Keywords: *Digital Transformation, Change Management, Criminal Court in Jeddah.*