



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة عامة

أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المياه
الوطنية في المملكة العربية السعودية.

The impact of digital transformation on developing the
job performance of employees of the National Water
Company in the Kingdom of Saudi Arabia.

اعداد / أعضاء الفريق

الاسم / حصه عبدالعزيز العتيق (قائد) الرقم الجامعي / 222001496

الاسم / راكان حسن خليصي الرقم الجامعي / 222000957

الاسم / مريم فهد العنزي الرقم الجامعي / 222001601

المشرف:

د. وليد سليمان

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	البيان
2	فهرس محتويات البحث
3	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
4	1- مقدمة
5	2- مشكلة الدراسة
6	3- أهداف الدراسة
7	4- أهمية الدراسة
8	5- حدود الدراسة
8	6- فروض الدراسة
9	7- متغيرات الدراسة
9	8- منهجية الدراسة
10	المصطلحات والمفاهيم
12	الخاتمة
13	المراجع والمصادر

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

فروض الدراسة

منهجية الدراسة

المفاهيم والمصطلحات

الخاتمة

المراجع والمصادر

1- المقدمة

تشهد العديد من الدول في العالم على اختلافها وثورة تكنولوجية أدت إلى التطور السريع في تقنيات الحاسبات والبرمجيات والاتصالات باعتبارها فضاء واسع تسعى من خلاله الدول عبر وسائل تكنولوجية حديثة و من مظاهر تلك التكنولوجيا الحديثة الحكومة الالكترونية وأيضا ما يشهده المجتمع العالمي تطور رقمي تكنولوجي مذهل في كافة مناحي الحياة يتمثل في خلق مجتمع رقمي والرغبة في حماية بيانات المواطنين ومنع الجريمة الإلكترونية ، والنهوض بالبنية التحتية المعلوماتية وهو ما اطلق عليه " الثورة الصناعية الرابعة أن عملية التنمية الرقمية والاجتماعية من أهم روافد تطوير أداء العاملين في الدول بشكل عام بالنسبة لمعظم دول العالم والدول العربية بصورة خاصة وذلك لأنها تعتبر منطلقاً أساسياً لزيادة الطاقة الانتاجية والخدمية لمختلف الشركات وتبعاً لأهمية شركات الخدمات فإن هذه شركة المياه الوطنية تحتاج الى موائمة عصر التميز الرقمي بكافة جوانبه وانتشاره بأعلى مستوياته مما يستوجب وضع الخطط للنهوض إلى المستوى الرقمي المتميز ولأن تكنولوجيا المعلومات والثورة الرقمية Revolution Digital تخترق كل أوجه الحياة اليومية تقريبا وتغيرها بطريقة أساسية عبر دخول عصر وسائل الاتصال وتطويرها نحو تقنيات المعلومات والاتصالات وذلك للعمل على توافر ومصداقية المعلومات التي تقدمها والتي تعتمد عليها الجهات الخارجية والداخلية في اتخاذ قراراتها يتعين على شركة المياه الوطنية التوجه نحو تبني التحول الرقمي بشكل كامل وشامل ووضع الخطط اللازمة للنهوض بها حيث تعاني الشركة من عدم استخدام التقنيات الرقمية بالقدر الكافي داخلها ونقص الخبرات والكوادر الوظيفية المتخصصة التي تساعد في تطويرها وتحويلها إلى شكل رقمي وتقني مما ينعكس بصورة سلبية على خدماتها خاصة مع توجه المملكة العربية السعودية نحو عصر التميز الرقمي بصورة تضعها في صدارة الدول العربية نحو التحول الرقمي طبقا لرؤية المملكة 2030م وذلك بهدف إرضاء العملاء وتحقيق المساهمة والفاعلية في ذلك المجتمع المعرفي ان الرقمنة الإدارية باعتبارها مفهوم جديد ومعاصر تهدف الي تقليص الإجراءات والسرعة في التنفيذ مما يؤدي بطبيعة الحال الى زيادة كفاءة الأداء هذا من جهة ومن جهة أخرى تطوري طرق العمل التقليدية الي طرق متطورة اكثر مرونة

وفاعلية وقد جاءت هذه الدراسة وهدفها الأساسي هو تطبيق الرقمنة لتحسين الأداء الإداري والتعرف على دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين الوظيفي فنيا وإداريا في كافة أقسام وإدارات وفروع شركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية.

2- مشكلة الدراسة:

في ظل المنافسة الكبرة التي تشهدها الشركات اليوم إضافة إلى تفاوت وتقلب في مستوى الرضا لدى العملاء تدور مشكلة الدراسة حول قصور في تطبيق التحول الرقمي والاستفادة منه بشكل كفو وفعال مما ينتج علي ذلك من مشاكل وعقبات منها علي سبيل المثال انخفاض قدرات عملية اتخاذ القرارات المناسبة والسريعة والتي تحقق اهداف الشركة وأيضا تكون القرارات مبنية علي الحقائق والمعلومات التي يسهم التحول الرقمي في توفيرها بسرعة ودقة ودرجة عالية من الموثوقية ويوجب جانب آخر من أوجه القصور في عدم التحول الرقمي بصورة كاملة داخل شركة المياه الوطنية وهو قصور قدرة العاملين علي تحقيق الأهداف التنظيمية وبالتالي انخفاض أدائهم الوظيفي للأفراد العاملين نتيجة لذلك من خلال تحسين المرونة الاستراتيجية وتطوير القدرات علي مواكبة التطورات المستجدة ليس محليا فقط بل دوليا وعالميا لذا تتمثل مشكلة الدراسة في عدم إدراك مستوي تطبيق التحول الرقمي بصورة كاملة في شركة المياه الوطنية واثرة علي مرونة القرارات الاستراتيجية وعليه وبناء علي ما سبق فقد قام الباحثون بصياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر التحول الرقمي في تطوير أداء للأفراد العاملين في شركة المياه الوطنية؟

وقد انبثق من خلال التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:

(1) ما هو إثر التحول الرقمي في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير أداء للأفراد العاملين في شركة المياه

الوطنية؟

(2) ما هو أثر التحول الرقمي في وضع استراتيجيات تطوير الأداء للأفراد العاملين بشركة المياه الوطنية

في المملكة العربية السعودية؟

(3) ما هو أثر التحول الرقمي في وضع سياسات تطوير أداء للأفراد العاملين بشركة المياه الوطنية في

المملكة العربية السعودية؟

(4) ما هي الآثار السلبية لعملية التحول الرقمي على الافراد العاملين في شركة المياه الوطنية؟

(5) ما هي معوقات تطبيق عملية التحول الرقمي وكيف علاج تلك العقبات؟

3- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الي التعرف على ابعاد أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية وتقديم المقترحات التي تساعد الشركة بشكل عام وذوي الاختصاص لتعزيز أهمية الربط بين تكنولوجيا نظم المعلومات للبدء في عملية التحول الرقمي الشامل وإدارة المعلومات وجودة اتخاذ القرار لدعم عملية تحسين الأداء. حيث سعت الدراسة الي تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

(1) ابراز مدى اهتمام شركة المياه الوطنية باستخدام تقنية نظم المعلومات الرقمية الحديثة المستخدمة في عملية التحول الرقمي في تطوير الأداء للأفراد العاملين.

(2) بيان أسباب ودوافع استخدام الرقمي في شركة المياه الوطنية.

(3) تحديث وتطوير الأنظمة الموجودة والمستخدمه وذلك لتحسين فاعلية الأنظمة على صنع ودعم القرارات باستخدام نظم التحول الرقمي المناسبة لرفع مستوي الأداء.

(4) التعرف على أثر الإمكانيات البشرية المتوافرة والمؤهلة لاستخدام نظم المعلومات والجاهزية لاستخدام النظم الرقمية في تطوير الأداء للشركة السعودية للمياه.

(5) التعرف على أثر الإمكانيات التنظيمية المتاحة الاستخدام نظم التحول الرقمي في شركة المياه الوطنية.

(6) التعرف على أثر الإمكانيات الفنية والبنية التحتية المتاحة التي تدعم عملية التحول الرقمي لنظم المعلومات الرقمية الحديثة في عملية تطوير الأداء للمستوى المطلوب.

(7) التعرف على أثر الإمكانيات المادية المتاحة الاستخدام في عملية التحول الرقمي للنظم الإدارية في شركة المياه الوطنية.

(8) التعريف بمفهوم التحول الرقمي وتأثيره علي نظم نظام المعلومات داخل شركة المياه الوطنية.

(9) معرفة المعوقات التي تحول دون استخدام النظم الرقمية الحديثة للتحول الرقي في عملية تطوير الأداء للأفراد العاملين في شركة المياه الوطنية.

4- أهمية الدراسة:

تتجسد أهميتها في اختبار ومحاولة برهنة مدي تأثير استخدام التحول الرقمي علي كافة أنظمة المعلومات في ال بالإضافة ال تطوير عمليات الأداء للأفراد العاملين في شركة المياه الوطنية لمواكبة التطور التقني والتكنولوجيا الكبير في شركة المياه الوطنية علي الصعيدين المادي والبشري واثر ذلك علي جودة ودعم القرارات المستخدمة وما يترتب علي ذلك من تحقيق عوائد مرضية ومكانة متميزة وعالية وتحقيق الميزة التنافسية للشركة داخل السوق السعودي. حيث تنبع أهمية الدراسة من طبيعة ما تحاول اختباره إذا يتوفر عمليات التحول الرقمي لأنظمة معلومات للإدارات والاقسام في شركة المياه الوطنية للعمل علي تطوير أداء العاملين في الشركة وبالتالي فأنها تواجه تحدي كبير في الاستغلال الفعلي للأنظمة المعلوماتية في اتخاذ القرارات الإدارية في ظل عدم التحول الرقمي الكامل كما ورد في رؤية المملكة 2030 لدى فهذه الدراسة أهمية علمية وعملية تتمثل في التالي:

الأهمية العملية:

- (1) الدراسة تحاول توجيه نتائج وتوصيات تفيد مستخدمي القرار في شركة المياه الوطنية في اتخاذ ودعم القرار بناء على نظم المعلومات الإدارية وذلك بالاعتماد على عملية تحسين الأداء نتيجة التحول الرقمي.
- (2) لفت انتباه المنظمات الحكومية إلى أهمية موضوع نظم دعم القرار وأهمية استخدامها وإبراز جوانب القوة والضعف الناتجة عن استخدامها والعمل علي اعتماد نظم التحول الرقمي في كافة المستويات الإدارية بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية.
- (3) تقدم دراسة شاملة ومتكاملة لنظم التحول الرقمي وإثره على الاداء وأهمية تطبيقها في شركة المياه الوطنية.

الأهمية العلمية

- (1) بيان ان الاتجاه العام داخليا وخارجيا نحو الاعتماد على نظم التحول الرقمي لتطوير نظم الاداء للأفراد العاملين في شركة المياه الوطنية.
- (2) التأصيل العلمي لمفهوم التحول الرقمي وإعادة الهيكلة التنظيمية لتطوير الأداء.
- (3) تحاول الدراسة اثبات مدي أهمية توفير نظم التحول الرقمي المناسبة للمساعدة في عمليات التخطيط والرقابة والتوجيه داخل شركة المياه الوطنية.

- (4) تحديد مستوى الأداء الوظيفي المناسب للأفراد العاملين بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية مما يتيح وضع الاستراتيجيات المناسبة لتطوير الأداء في ظل تطبيق هذا التحول الرقمي.
- (5) يعد هذا المشروع المتطور أفضل نموذج للإصلاح الإداري الذي ثبت تميزه في العديد من البلدان التي تبنته بنجاح.

5- حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة على ما يلي:

- (1) الحد البشري –العاملين بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية.
- (2) الحد الزمني - تم اجراء الدراسة على مجتمع وعينة الدراسة في عام 2023 م.
- (3) الحد المكاني - شركة المياه الوطنية – الرياض – المملكة العربية السعودية
- (4) الحد الموضوعي - الموضوع أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية.

6: فرضيات ومتغيرات الدراسة

قامت الدراسة على فرضية رئيسية تنص على: -

"يوجد علاقة ارتباطية بين أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية"

وبناء على الفرضية الرئيسية تم صياغة الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

الفرضية 1: توجد علاقة بين التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي وبين تطوير أداء الافراد العاملين في شركة المياه الوطنية.

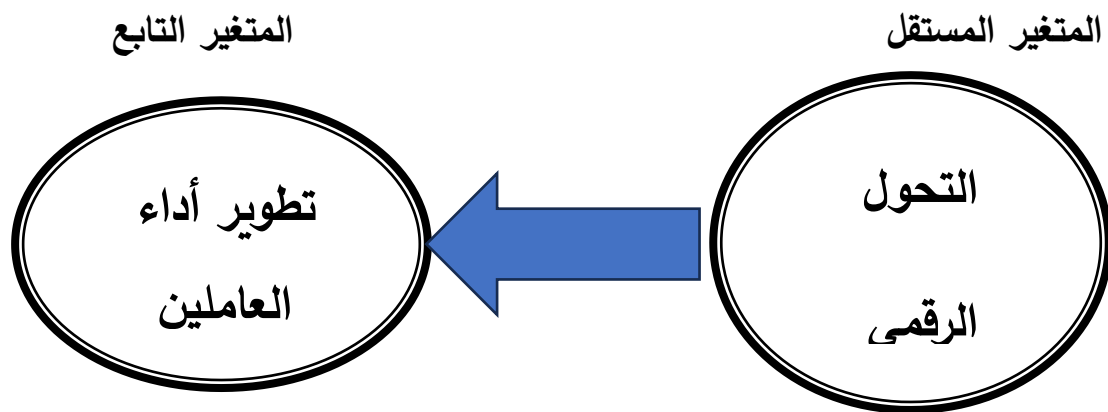
الفرضية 2: لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات المستخدمة في عملية التحول الرقمي على تطوير أداء الافراد العاملين في شركة المياه الوطنية.

الفرضية 3: توجد علاقة بين بين البناء التنظيمي للشركة ودوره في عملية التحول الرقمي في شركة المياه الوطنية.

الفرضية 4: تمثل نظم التحول الرقم دورا إيجابيا في صنع ودعم القرار عن طرق دعم تطوير الأداء للأفراد العاملين في شركة المياه الوطنية.

7- متغيرات الدراسة:

- ❖ المتغير التابع: عمليات تطوير أداء العاملين في شركة المياه الوطنية.
- ❖ المتغير المستقل: التحول الرقمي لتكنولوجيا نظم المعلومات الرقمية الحديثة في شركة المياه الوطنية.
- ❖ المتغيرات الديموغرافية: العمر- الجنس- المسعى الوظيفي - سنوات الخدمة- المؤهل العلمي.



شكل رقم 1

8- منهج وادوات الدراسة

كانت نقطة البداية هي التعرف على طبيعة المشكلة محل الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقا لأهدافها فإن الدراسة تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وهي أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية اعتمادا على جمع

الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج عن الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيرًا ما يتعدى الوصف إلى التفسير

أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة بالاستبيان كونها تحقق العديد من المزايا منها التكلفة والجهد وامكانية ترك وقت للمبحوثين للتفكير في الأسئلة للحصول على النتائج التي تسهم في عملية تطوير عملية التحول الرقمي في شركة المياه الوطنية.

مصادر المعلومات:

وتتمثل مصادر الحصول على المعلومات بالاعتماد على ثلاث مصادر أساسية للمعلومات:-

- (1) التقارير الصادرة عن المؤتمرات المتعلقة بموضوع الدراسة.
- (2) المصادر الأولية: إلى جمع البيانات الأولية من خلال دراسة استكشافية باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للبحث صممت خصيصًا لهذا الغرض.
- (3) المصادر الثانوية: الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والانترنت.

المصطلحات والمفاهيم

✓ التحول الرقمي:

التحول الرقمي بأنه عملية انتقال الشركات والمنظمات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمه منتجاتها أي التحول من الأساليب والادوات التقليدية إلى التكنولوجيا الرقمية لتحل مكانهما.

✓ تعريف اداء العاملين:

يمثل مخرجات او كمية الانتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محدد وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله ايًا كانت طبيعة هذا العمل.

✓ الأداء:

يعتبر الأداء النتائج العملية أو الإنجازات أو ما يقوم به الفرد من أعمال وهم كذلك درجة بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية. وله عدة أبعاد قد نأخذ منها المواظبة والمثابرة في العمل الدقة والجودة في الأداء التحفيز العمل بروح فريق العمل.

❖ حيث عرفه: ميلر "أنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة

وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها

❖ وعرفه نيكولاس: بأنه نتاج السلوك الذي يقوم به الافراد فالسلوك هو النشاط أما نتاجات السلوك

الخاتمة

نظرا لما تتميز به تلك التكنولوجيا الرقمية الحديثة من تسهيل عملية نقل المعلومات واسترجاعها وحفظها ونظرا للاستخدام الكبير لشبكة الانترنت والأجهزة الرقمية الحديثة وابتكار أساليب وبرامج الكرتونية خلقت نوع من التفاعل بين الافراد والمؤسسات ومكنت الافراد من سهولة الولوج الي مصادر المعلومات وأيضا سهولة معالجة تلك البيانات والمعلومات نتج عن ذلك تحولات كبيرة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية في كافة الإدارات العامة والخاصة بهدف التحول الرقمي الي التحول الى بيئة الأعمال الإلكترونية الكاملة والوصول إلى تكنولوجيا متقدمة تلبي الحاجات المتزايدة للأفراد والمستخدمين حيث ان نظم التحول الرقمي هي نظم إدارة المعلومات الرقمية الحديثة وهي عبارة عن نظام معد لتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة في الوقت المناسب لاستخدامها في عملية اتخاذ القرارات وهو أسلوب منظم لتزويد المنظمة بالمعلومات الماضية والحاضرة والمستقبلية بهدف دعم وظائف المنظمة التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والرقابية ومساعدتها في اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة وتسعى شركة المياه الوطنية إلى استخدام وتطوير استخدامات نظم تكنولوجيا المعلومات لديها من خلال خطة مدروسة للتحول الرقمي الكامل بحيث تكون مواكبة لرؤية المملكة 2030م وتعزز عمليات الاستخدام وتواكب التقدم المتسارع في هذا المجال وتستثمر في سبيل ذلك قدرا كبيرا من مواردها ومن أجل تحقيق الكفاءة المطلوبة لتطوير الأداء للأفراد العاملين في هذه الشركة بكافة مستوياتهم الإدارية والمساهمة في رسم الرؤيا المستقبلية الصحيحة لعملية التطوير وتحقيق التكامل بينها وبين عملية التخطيط لتطوير اعمالها والذي يتمثل التحول الرقمي الي نظم تكنولوجيا المعلومات الرقمية الحديثة حيث تعد الموارد البشرية الأداة الحقيقية والقوة الفاعلة في التطوير الوظيفي فلا بد من توفير البرامج التدريبية الهادفة الي اكسابهم المهارات اللازمة للعمل واستثمار قدراتهم الفكرة والمعرفية في تطوير وتمنية تلك المهارات ومن الأهداف الرئيسة للمنظمة ويلاحظ أن بعض المنظمات قد تحدد الربحية وحصة السوق أو الجودة كمعايير للأداء بينما يحدد بعضها التكلفة ومن خلال نتائج العاملين أو الجماعات العاملة يتحدد أداء العاملين للوصول الى الأهداف المنشودة وهو مؤشر على مدى تحقيق العاملين للأهداف والمعايير الموضوعية. فمن وجهة نظر وظيفية يعتبر أداء العاملين هو مستوى أو نسبة إنجاز مهمة ما ضمن المعايير المحددة للوصول الى الأداء المستهدف يمثل مخرجات او كمية الانتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محدد وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف العامة لشركة المياه الوطنية.

المراجع والمصادر

- (1) ابراهيم محمود محمد، الحداد، بسمه محرم 2019 " منشآت الأعمال والتحول الرقمي"،
- (2) أبو الغنم خالد 2018 العلاقة بين نظم دعم القرارات والفاعلية والأداء
- (3) احمد. 2014. إطار عمل لتطبيق إدارة الجودة في المشاريع الإنشائية في فلسطين.
- (4) الادريسي 2014 قياس إثر استخدام نظام إدارة الجودة الشاملة علي تحسين الأداء المالي في المنظمات الصناعية
- (5) أيمن 2012. دور السمات الشخصية لدى مدراء المشاريع في نجاح مشاريع المنظمات الاممية في قطاع غزة.
- (6) الباز عدنان مصطفى 2018 تقنيات التحول الرقمي استشارات حول الأعمال التقنية، جامعة الملك عبد العزيز
- (7) بلحاج 2017 "اليقظة الاستراتيجية ضرورة حتمية للاستمرار في البيئة المعاصرة".
- (8) حسن جعفر الطائي 2013 تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها -الاردن
- (9) الحوفي 2020 واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية
- (10) الدليبي سعد أحمد ليفة - 2019 إدارة المشاريع وتطبيقها للمعايير الدولية لتحسين -جودة المشاريع الصناعية.
- (11) دودين 2012 إدارة المشاريع الهندسية. دار اليازوري لمنشر جامعة الزرقاء عمان الأردن.
- (12) الديري 2011 إدارة وتخطيط المشاريع الإنشائية تأثير سوء التخطيط في مدة تنفيذ المشاريع الإنشائية في إمارة دبي.
- (13) رشوان عبد الرحمن 2020 دور التحول الرقمي من رفع كفاءة أداء البنوك وجذب الاستثمارات.
- (14) زيد منير عبودي 2009 إدارة المؤسسات العامة – الأردن.
- (15) شعلان محمد علي 2016 حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية 2030 م.
- (16) شعيب 2021 أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الالكترونية علي تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات.
- (17) عبد الرحمن بن فهد المطرف 2020 التحول الرقمي في ظل الازمات.
- (18) علاء الجناني 2020 نظم المعلومات الإدارية وتطبيقات نظم دعم القرار الإداري.

(19) عمر ولد عابد ولين 2017 "آليات تطبيق اليقظة الاستراتيجية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة تطبيقية بمؤسسة الإسمنت بالشلف".

(20) محمد حمادة 2020 دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين.

(21) محمد، عبد الرحمن حسن 2020 واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية.

(22) محمود عبد الله منصور 2021 التحول الرقمي كألية لتنمية رأس المال البشري.

(23) يونس، أبو سمرة مرعى 2019 أهمية التحول الرقمي في القطاع المصرفي دراسة ميدانية بالتطبيق على مصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية.

(24) يونس، أبو سمرة مرعى 2019 أهمية التحول الرقمي في القطاع المصرفي دراسة ميدانية بالتطبيق على مصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية

- 1) Abd Al-Khari, Asia. (2021). *the role of human resources management in assessing employee performance*,
- 2) Baber, William. (2019). "Effectuation logic in digital business model transformation". *Journal of Small Business and Enterprise Development*
- 3) Bien Haus, F., & Haddad, A. (2018). "Procurement 4.0: factors influencing the digitization of procurement and supply chains.
- 4) Chamisa, Simon (2019). *Digital transformation strategy making in pre-digital organizations*", *Journal of Strategic Information Systems*.
- 5) Ivarsson, Frida (2020), *Digital and Conventional Matchmaking Similarities, Differences and Tensions*, *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference*.
- 6) A, Amir Chughtai. (2018). "Impact of Job Involvement on in Role Job Performance and Organization Citizenship Behavior.
- 7) Baber W. W. Ujala A. & Martinez R. (2019). *Effectuation logic in digital business model transformation*
- 8) Ashley S. Johnson 2006 *Project Management and Business Processes A look at strategy structure processes and projects*.