

اثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض

نوف عبدالله القحطاني

2021205462

مشروع التخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

يشهد العالم في السنوات الأخيرة عملية تحول رقمي واسعة النطاق في مختلف المجالات. التحويل الرقمي هو عملية تطوير واستخدام التكنولوجيا الرقمية من أجل إحداث تغييرات جوهرية في طرق عمل المؤسسات وتقديم القيمة للعملاء. يشمل ذلك تطبيق تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء بهدف تحسين الكفاءة والابتكار.

لقد أجريت دراسات متعددة حول موضوع التحويل الرقمي، والتي ركزت على جوانب مختلفة مثل تأثيره على الأداء التنظيمي والتحديات التي تواجهها المنظمات. إلا أنه لا تزال هناك فجوات في البحث في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على نجاح عملية التحويل الرقمي وكيفية التغلب على التحديات التي تواجهها المنظمات.

يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات من خلال دراسة موضوع التحويل الرقمي بشكل متعمق. وسيركز على فهم التحديات والعوائق التي تواجهها المنظمات أثناء التحويل الرقمي وكيفية التغلب عليها. وتكمن أهمية هذا البحث في أهمية التحويل الرقمي المتزايدة لتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في ظل البيئة الرقمية المتسارعة.

التحويل الرقمي هو المتغير التابع الرئيسي في هذا البحث. يشير التحويل الرقمي إلى عملية تطوير وتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الأعمال، مما يؤدي إلى تغييرات جوهرية في طريقة عمل المنظمات وتقديم القيمة للعملاء. يشمل هذا استخدام التقنيات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة وإنترنت الأشياء لتحسين الكفاءة والابتكار.

لقد أجريت دراسات سابقة حول موضوع التحويل الرقمي، والتي ركزت على جوانب مختلفة مثل تأثيره على الأداء التنظيمي والتحديات التي تواجهها المنظمات. هذه الدراسات قدمت رؤى قيمة حول الدوافع والمنافع المرتبطة بالتحويل الرقمي.

على الرغم من وجود هذه الدراسات السابقة، لا تزال هناك فجوات في البحث حول التحويل الرقمي. لا يزال هناك حاجة لمزيد من الفهم حول العوامل التي تؤثر على عملية التحويل الرقمي وكيفية تنفيذها بنجاح في مختلف السياقات التنظيمية.

يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات من خلال دراسة مشكلة التحويل الرقمي بشكل متعمق. سوف يركز على فهم التحديات والعوائق التي تواجهها المنظمات أثناء التحويل الرقمي وكيفية التغلب عليها.

يكتسب هذا البحث أهمية كبيرة نظرًا للتأثير المتزايد للتحويل الرقمي على المنظمات في جميع القطاعات. فهم هذه العملية بشكل أفضل سيساعد المديرين على التخطيط والتنفيذ الناجح للمبادرات الرقمية، مما يعزز القدرة التنافسية للمنظمات.

مشكلة البحث

على الرغم من أهمية عملية التحويل الرقمي للمنظمات، إلا أن نسب نجاح هذه العملية لا تزال متفاوتة. فهناك الكثير من التحديات والمعوقات التي تواجه المنظمات أثناء محاولاتها للتحويل الرقمي.

الفجوات النظرية 1.2:

1. محدودية البحوث حول العوامل المؤثرة على نجاح عملية التحويل الرقمي: على الرغم من وجود بعض الدراسات حول هذا الموضوع، إلا أنها تركز بشكل أساسي على جوانب محددة كالتيكنولوجيا أو الثقافة التنظيمية. هناك حاجة إلى بحوث أكثر شمولية تتناول مختلف العوامل المؤثرة.

2. نقص البحوث حول كيفية التغلب على تحديات التحويل الرقمي: معظم الدراسات السابقة ركزت على تحديد التحديات دون التطرق بشكل كاف إلى الطرق والاستراتيجيات الناجحة للتعامل معها.

3. محدودية التطبيقات العملية للنماذج النظرية: هناك فجوة بين النظرية والتطبيق العملي فيما يخص إدارة عملية التحويل الرقمي.

الفجوات العملية 2.2:

1. صعوبة التنفيذ الفعال لمبادرات التحويل الرقمي: على الرغم من التركيز الكبير على التحويل الرقمي من قبل المنظمات، إلا أن الكثير منها لا تنجح في تطبيق هذه المبادرات بشكل فعال.

2. انخفاض معدلات نجاح مشاريع التحويل الرقمي: هناك حاجة إلى فهم أفضل للتحديات التي تواجه هذه المشاريع والعوامل المؤثرة على نجاحها.

3. ضعف قدرة المنظمات على الاستفادة من الفرص المتاحة للتحويل الرقمي: العديد من المنظمات لا تتمكن من الاستفادة بشكل كامل من إمكانيات التكنولوجيا الرقمية لتحسين أدائها وتعزيز قدرتها التنافسية.

أهمية البحث

عملية التحول الرقمي باتت ضرورة حتمية للمنظمات في ظل البيئة التنافسية والتطورات التكنولوجية المتسارعة. إلا أن نسب نجاح هذه العملية لا تزال متفاوتة بشكل كبير، مما يشير إلى وجود تحديات وفجوات تواجه المنظمات في هذا المجال. لذا، فإن دراسة هذه التحديات والعوامل المؤثرة على نجاح عملية التحول الرقمي أصبحت ذات أهمية بالغة على المستويين النظري والعملي.

الأهمية النظرية 1.3.:

1. سد الفجوات البحثية القائمة حول موضوع التحول الرقمي، والتي تتمثل في ندرة الدراسات الشاملة للعوامل المؤثرة على النجاح والتحديات التي تواجهها المنظمات.

2. بناء نماذج نظرية أكثر اكتمالاً وواقعية لفهم ودعم عملية التحول الرقمي في المنظمات.

3. إثراء الأدبيات الأكاديمية في مجال إدارة التكنولوجيا والتحول الرقمي.

الأهمية العملية 2.3.:

1. توفير توجيهات وإرشادات عملية للمنظمات بشأن كيفية التغلب على تحديات التحول الرقمي والاستفادة الكاملة من إمكانياتها.

2. المساعدة في تطوير استراتيجيات وممارسات فعالة لتنفيذ مبادرات التحول الرقمي بنجاح.

3. تعزيز قدرة المنظمات على الاستجابة بشكل أفضل للتطورات التكنولوجية والبيئية المتسارعة.

المراجع

قائمة المراجع

1. الكتب والمراجع العامة:

- "الثورة الرقمية: كيف تستفيد منظمك" بقلم بيرنارد مارر
- "دليل التحول الرقمي" بقلم جيرالد كوين

2. المقالات والدراسات البحثية:

- "تحديات التحول الرقمي في المنظمات الحكومية" (المجلة الدولية للإدارة العامة، 2021)
- "عوامل النجاح الحرجة في تنفيذ مبادرات التحول الرقمي" (مجلة إدارة الأعمال، 2022)
- "تأثير ثقافة المنظمة على نجاح التحول الرقمي" (المجلة الأكاديمية للتكنولوجيا والإبداع، 2023)

3. التقارير والدراسات الصناعية:

- "تقرير التحول الرقمي العالمي 2023" (شركة ماكنزي)
- "تحديات التحول الرقمي في المنشآت الصغيرة والمتوسطة" (غرفة التجارة الدولية)

4. المصادر الإلكترونية:

- موقع - McKinsey Digital: www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital
- Gartner حول التحول الرقمي: www.gartner.com/en/information-technology/insights/digital-transformation - مدونة

5. الندوات والمؤتمرات:

- "المؤتمر العالمي للتحول الرقمي" (2024، دبي)
- "ورشة عمل التحول الرقمي في القطاع الحكومي" (2023، الرياض)

مقدمة الأستبيان

استمارة البحث

في إطار الدراسة المكملّة في نيل شهادة البكالوريوس اختصاص إدارة الموارد البشرية بعنوان
(التحويل الرقمي)

واستكمالاً للجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين
العملية الإنتاجية داخل المؤسسة فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل و
موضوعية بغية وصول إلى نتائج لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة
علماً بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

نشكركم لحسن تعاونكم

الملاحق

الأستبيان

المعلومات الشخصية

ملاحظة الإجابة تكون بوضع علامة صح في الخانة المناسبة .

1. الجنس

ذكور () انثى ()

2. العمر

من 18 إلى أقل من 25 سنة () من 25 إلى أقل من 35 سنة ()

أستبيان
المتغير
الأول:

1. ما مدى وعي الإدارة العليا بأهمية التحول الرقمي للمتغير الأول؟
- خيارات الإجابة: منخفض / متوسط / عال

2. هل للمنظمة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي فيما يخص المتغير الأول؟
- خيارات الإجابة: نعم / لا / جاري التطوير

3. ما مدى كفاءة البنية التحتية التكنولوجية الحالية للتعامل مع المتغير الأول؟
- خيارات الإجابة: ضعيفة / متوسطة / قوية

4. إلى أي مدى يتم تدريب وتأهيل الموظفين على المهارات الرقمية المطلوبة للتعامل مع المتغير الأول؟
- خيارات الإجابة: قليل / متوسط / كبير

أستبيان
المتغير
الثاني:

5. ما مدى وعي الإدارة العليا بأهمية التحول الرقمي للمتغير الثاني؟
- خيارات الإجابة: منخفض / متوسط / عال

6. هل للمنظمة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي فيما يخص المتغير الثاني؟
- خيارات الإجابة: نعم / لا / جاري التطوير

7. ما مدى كفاءة البنية التحتية التكنولوجية الحالية للتعامل مع المتغير الثاني؟
- خيارات الإجابة: ضعيفة / متوسطة / قوية

8. إلى أي مدى يتم تدريب وتأهيل الموظفين على المهارات الرقمية المطلوبة للتعامل مع المتغير الثاني؟
- خيارات الإجابة: قليل / متوسط / كبير

10. ما مدى جاهزية المنظمة للتحويل الرقمي بشكل عام فيما يتعلق بالمتغيرين الأول والثاني؟
- خيارات الإجابة: غير جاهزة / جاهزة جزئياً / جاهزة تماماً
أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي أبرز التقنيات التي تم تطبيقها في عملية التحويل الرقمي بالمنظمات في مدينة الرياض؟

2. ما مدى تقبل الموظفين في مدينة الرياض للتغيرات الناتجة عن عملية التحويل الرقمي في منظماتهم؟

3. ما هي التحديات والمعوقات التي واجهت منظمات مدينة الرياض خلال عملية التحويل الرقمي؟

4. كيف أثرت عملية التحويل الرقمي على مستويات الإنتاجية والكفاءة الوظيفية للموظفين في مدينة الرياض؟

5. ما هي أبرز الممارسات الناجحة والدروس المستفادة من عملية التحويل الرقمي في منظمات مدينة الرياض؟

أهداف البحث

الهدف العام :

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر عملية التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين في منظمات مدينة الرياض.

الأهداف الفرعية :

1. التعرف على أبرز التقنيات والتكنولوجيات التي تم تطبيقها في عملية التحول الرقمي بالمنظمات في مدينة الرياض.
2. تقييم مدى تقبل الموظفين في مدينة الرياض للتغيرات الناتجة عن عملية التحول الرقمي في منظماتهم والعوامل المؤثرة على ذلك.
3. تحديد أبرز التحديات والمعوقات التي واجهت منظمات مدينة الرياض خلال عملية التحول الرقمي وكيفية التعامل معها.
4. قياس أثر عملية التحول الرقمي على مستويات الإنتاجية والكفاءة الوظيفية للموظفين في منظمات مدينة الرياض.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية :

هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموظفين في منظمات مدينة الرياض.

1. الفرضية الفرعية الأولى: H_a

هناك تطبيق واسع لتقنيات وتكنولوجيات التحول الرقمي في منظمات مدينة الرياض.

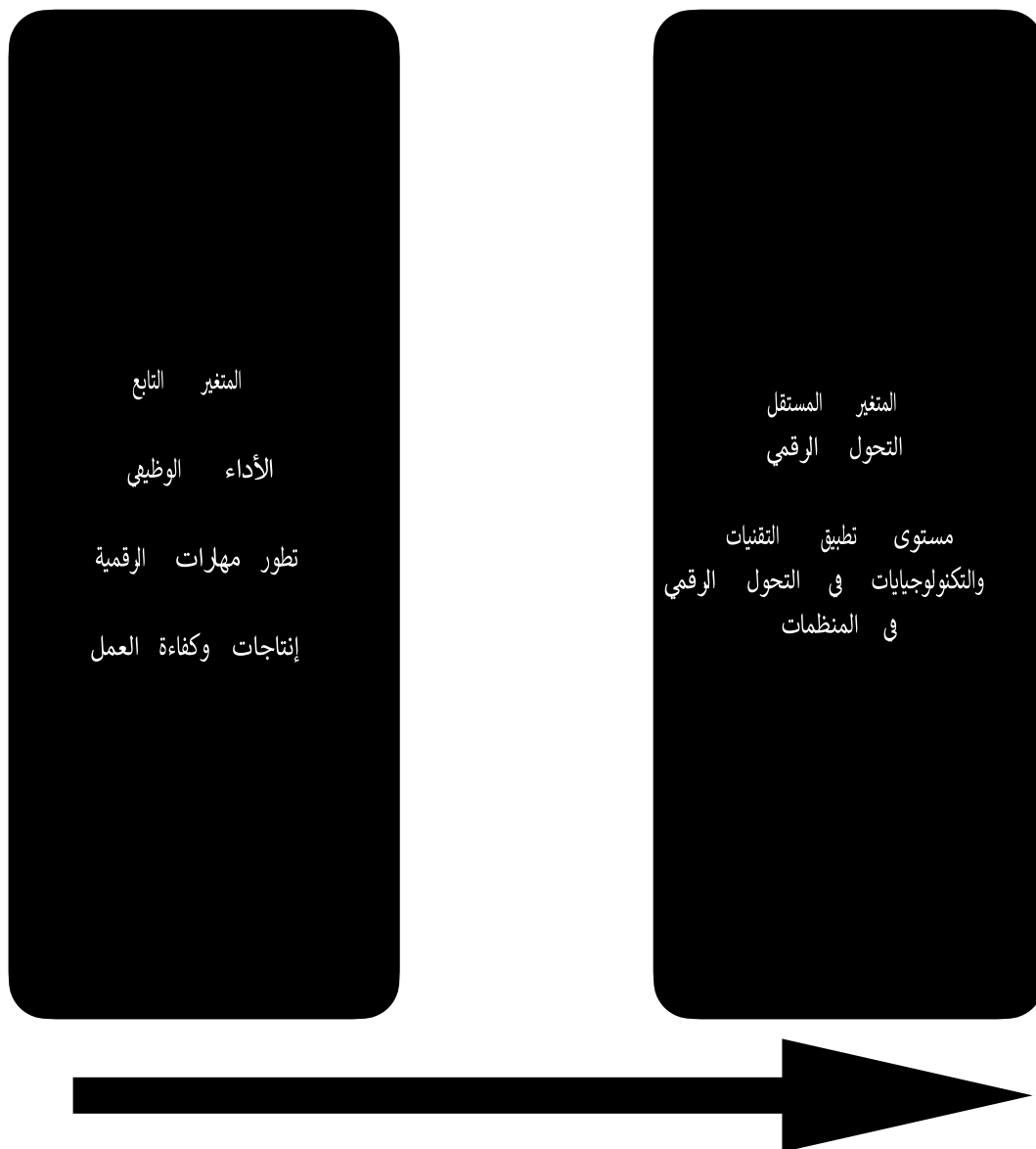
2. الفرضية الفرعية الثانية: H_b

هناك مستوى عال من تقبل الموظفين في مدينة الرياض للتغيرات الناتجة عن عملية التحول الرقمي في منظماتهم.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: Hc
هناك تحديات ومعوقات كبيرة واجهت منظمات مدينة الرياض خلال عملية التحول الرقمي.

4. الفرضية الفرعية الرابعة: Hd
هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التحول الرقمي على مستويات الإنتاجية والكفاءة الوظيفية للموظفين في منظمات مدينة الرياض.

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الباحث

نوف عبدالله القحطاني

الدراسة الميدانية

الهدف الرئيسي من الدراسة الميدانية هو:

"التعرف على أثر عملية التحول الرقمي على مستويات الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات العاملة في مدينة الرياض.

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية مثل:

1. استقصاء آراء وتجارب الموظفين بشأن مختلف جوانب التحول الرقمي.

2. تقييم تأثير التحول الرقمي على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم الوظيفية.

3. التعرف على التحديات والمعوقات التي تواجه الموظفين أثناء عملية التحول الرقمي.

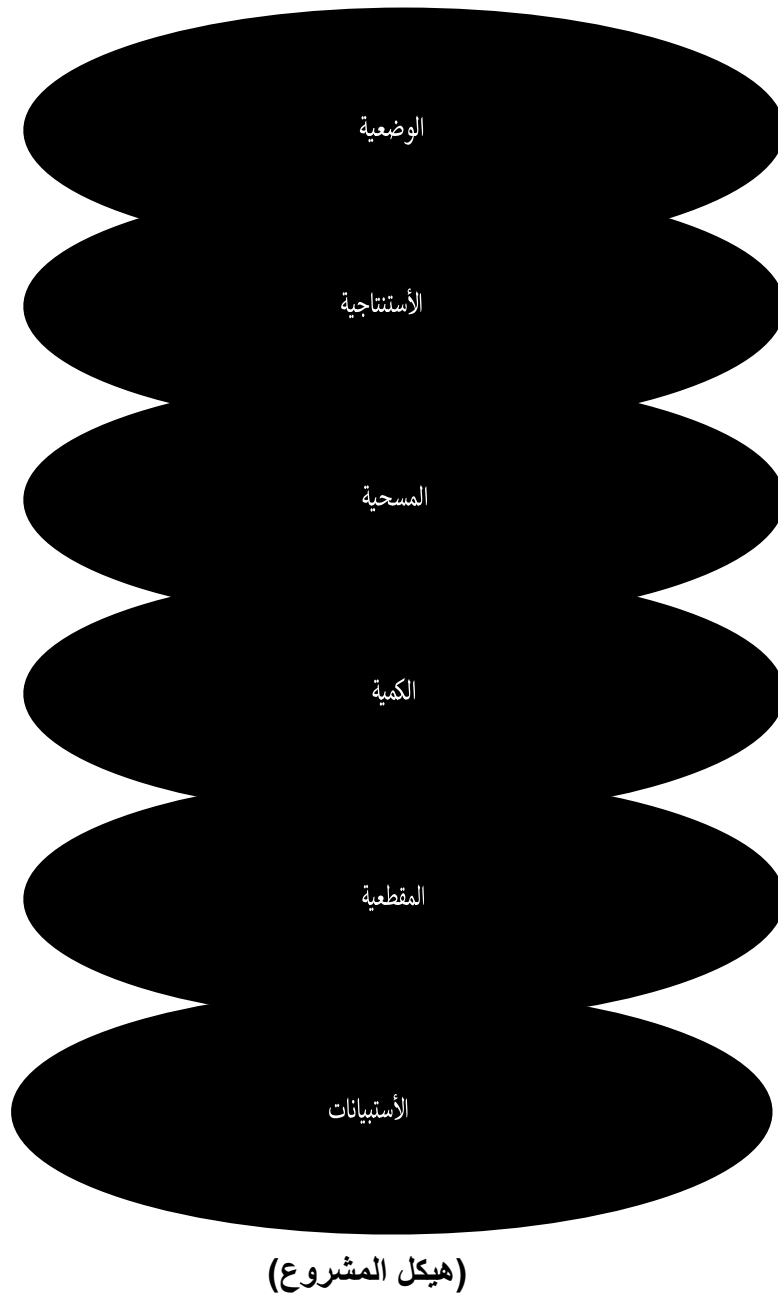
4. اقتراح توصيات وحلول لتعزيز الأداء الوظيفي للموظفين في ظل التحول الرقمي.

مراجع للرسالة

1. المراجع الأكاديمية:

- مقالات من دوريات علمية محكمة في مجالات إدارة الأعمال والتكنولوجيا والموارد البشرية، مثل:

بصلة البحث



الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

الإطار النظري

مقدمة

تعيش مدينة الرياض، عاصمة المملكة العربية السعودية، مرحلة من التحولات الجذرية بفعل التقدم التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم. في قلب هذه التحولات يكمن التحول الرقمي، الذي أصبح من أبرز المحركات في إعادة تشكيل المشهد الاقتصادي والإداري في المدينة.

يُعدّ رف التحول الرقمي بأنه عملية تكامل التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب العمل، مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة وتعزيز الابتكار. تعد هذه العملية ضرورية لمواكبة التغيرات السريعة في السوق العالمية وتعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع متطلبات العصر الرقمي.

تعتبر مدينة الرياض مركزاً حيويًا للتقدم التكنولوجي في المنطقة، حيث تستثمر بشكل كبير في تطوير بنية تحتية رقمية متقدمة، من أجل تعزيز فعالية الأداء الوظيفي وتحسين جودة الحياة. تشمل هذه الاستثمارات استخدام تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الكبيرة، وإنترنت الأشياء، التي تعيد تعريف كيفية إدارة الأعمال وتقديم الخدمات. وتستهدف هذه التقنيات تحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف وتعزيز القدرة التنافسية، مما يؤدي إلى تغييرات جذرية في أساليب العمل والهيكل التنظيمي للمؤسسات.

في هذا السياق، يتعين على المؤسسات في الرياض التكيف مع هذه التحولات الرقمية بشكل يتناسب مع أهدافها الاستراتيجية واحتياجاتها التشغيلية. تسهم التقنيات الرقمية في إعادة هيكلة العمليات، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي من خلال تحسين السرعة والدقة وتقليل الأخطاء. كما تساهم في تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق،

مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر مرونة وابتكاراً. ومع ذلك، يرافق هذه الفوائد تحديات متعددة، بما في ذلك مقاومة التغيير، الحاجة إلى تدريب مستمر، والمخاوف المتعلقة بالأمن السيبراني.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض، من خلال استكشاف كيف تساهم التكنولوجيا في تحسين الكفاءة وتعزيز الأداء الفردي والجماعي. كما تسعى إلى تسليط الضوء على التحديات التي تواجهها المؤسسات في تبني هذه التكنولوجيا، وتقديم رؤى واستراتيجيات للتعامل مع هذه التحديات بشكل فعال. من خلال هذه الدراسة، سيتمكن المعنيون وصناع القرار من فهم تأثير التحول الرقمي بشكل أعمق، مما سيساهم في تحقيق استفادة قصوى من هذه التغيرات التكنولوجية وتعزيز قدرة المؤسسات على المنافسة والنمو في بيئة الأعمال المتطورة.

المتغير الاول

في إطار دراسة "أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض"، بشكل "التحول الرقمي" المتغير المستقل الأساسي، والذي يعنى بكل ما يتعلق بتطبيق وتبني التكنولوجيا الرقمية في مختلف جوانب العمل.

تعريف التحول الرقمي

التحول الرقمي يشير إلى عملية إدماج التكنولوجيا الرقمية في الأنشطة التشغيلية والإدارية للأعمال والمؤسسات، بهدف تحسين الأداء والكفاءة وتعزيز الابتكار. يتضمن هذا التحول استخدام مجموعة متنوعة من التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الكبيرة، الحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء. هذه التقنيات تساهم في تغيير طريقة تنفيذ العمليات وتحسين كيفية تقديم الخدمات وإدارة الموارد.

مكونات التحول الرقمي

1. ****التكنولوجيا المتقدمة****: تشمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي توفر حلولاً ذكية لتحليل البيانات واتخاذ القرارات، وأنظمة البيانات الكبيرة التي تتيح جمع وتحليل كميات ضخمة من المعلومات لتوفير رؤى قيمة، والحوسبة السحابية التي تساهم في تخزين البيانات وإدارتها بكفاءة.
2. ****البنية التحتية الرقمية****: تتضمن تحسين شبكات الاتصال، تحديث الأجهزة، وتنفيذ أنظمة إدارة المعلومات التي تدعم العمليات الرقمية بشكل فعال.
3. ****التكامل الرقمي****: يشمل دمج الأدوات والتطبيقات الرقمية في العمليات اليومية، مما يساهم في تحسين التعاون بين الفرق المختلفة وتبسيط الإجراءات.
4. ****التحليل والبيانات****: يشمل استخدام التحليل المتقدم للبيانات لتقديم رؤى حول الأداء، التوجهات، واحتياجات العملاء، مما يساهم في تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
5. ****الأمن السيبراني****: يركز على حماية المعلومات والأنظمة الرقمية من التهديدات والهجمات المحتملة، لضمان أمان البيانات وموثوقيتها.

تأثير التحول الرقمي

1. ****تحسين الكفاءة****: يؤدي التحول الرقمي إلى أتمتة العمليات الروتينية، مما يقلل من الوقت المستغرق ويزيد من دقة الأداء. التطبيقات الرقمية تساهم في تسريع الإجراءات وتبسيط العمليات، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة.
2. ****تعزيز الابتكار****: يوفر التحول الرقمي أدوات وتقنيات جديدة تدعم الإبداع والابتكار، مما يساهم في تطوير حلول جديدة وتحسين المنتجات والخدمات المقدمة.
3. ****تغيير الثقافة التنظيمية****: التحول الرقمي يعزز ثقافة العمل القائمة على البيانات والابتكار، مما يتطلب من الموظفين التكيف مع تقنيات جديدة والتعلم المستمر.
4. ****تحسين تجربة العملاء****: من خلال استخدام تقنيات مثل التحليل المتقدم للبيانات والتفاعل الرقمي، يمكن تحسين تجربة العملاء بشكل كبير وتلبية احتياجاتهم بشكل أكثر دقة.

5. **التحديات المرتبطة** : قد تواجه المؤسسات تحديات تتعلق بمقاومة التغيير، الحاجة إلى تدريب الموظفين على التقنيات الجديدة، وضمان الأمان السيبراني.

تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي

إن التحول الرقمي يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض عبر تحسين الكفاءة الفردية والجماعية، وتعزيز القدرة على التعامل مع مهام معقدة بفعالية أكبر. كما يساهم في تحسين جودة العمل من خلال توفير أدوات وتقنيات تساهم في تعزيز الدقة والابتكار.

تسعى هذه الدراسة إلى فهم كيف يمكن للتحول الرقمي تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات بالرياض، من خلال تحليل كيفية تأثير التقنيات الحديثة على العمليات والإنتاجية والابتكار، واستكشاف التحديات والفرص المرتبطة بهذا التحول في السياق المحلي.

المتغير التابع

في دراسة "أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض"، يُعَدُّ "الأداء الوظيفي" المتغير التابع، والذي يُقصد به مدى فعالية وكفاءة أداء الأفراد في مهامهم ووظائفهم في سياق المؤسسات التي يتم فيها تبني التكنولوجيا الرقمية. يُعكس الأداء الوظيفي مستوى الإنتاجية، الجودة، والابتكار في العمل، ويتأثر بشكل كبير بالتحويلات التكنولوجية التي تؤثر على أساليب وأدوات العمل.

تعريف الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي يشير إلى كيفية تنفيذ الموظفين لمهامهم والإنجازات التي يحققونها بناءً على معايير محددة. يتضمن هذا المفهوم تقييم الجوانب التالية:

1. ****الإنتاجية****: كمية العمل الذي ينجزه الموظف ضمن فترة زمنية محددة. يشمل ذلك السرعة في إنجاز المهام وكفاءة استخدام الموارد.
2. ****الجودة****: مدى دقة العمل والنتائج التي يتم تحقيقها. يشمل ذلك تقليل الأخطاء وزيادة رضا العملاء عن المنتج أو الخدمة المقدمة.
3. ****الابتكار****: قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة وحلول إبداعية للمشاكل وتحسين العمليات.
4. ****الالتزام والتفاعل****: مدى التزام الموظف بأهداف المؤسسة، ودرجة تفاعله وتعاونه مع زملائه ومدى اهتمامه بتحقيق أهداف العمل.

تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي

1. ****تحسين الكفاءة والإنتاجية****: من خلال أتمتة العمليات الروتينية وتبسيط الإجراءات، يساهم التحول الرقمي في زيادة سرعة الإنجاز وتقليل الوقت المستغرق في المهام المتكررة. الأدوات الرقمية مثل برامج إدارة المشاريع والأنظمة الذكية تساعد الموظفين على إتمام المهام بكفاءة أعلى.
2. ****تعزيز جودة العمل****: توفر التكنولوجيا الحديثة أدوات تحليلية متقدمة تساعد في تحسين دقة العمل وتوفير رؤى حول الأخطاء المحتملة، مما يؤدي إلى تحسين الجودة وتقديم نتائج أكثر دقة وموثوقية.
3. ****زيادة الابتكار****: يساهم التحول الرقمي في خلق بيئة تشجع على الابتكار من خلال توفير تقنيات حديثة وأدوات تحليلات متقدمة، مما يدفع الموظفين لتقديم أفكار جديدة وتحسين أساليب العمل.
4. ****تحسين تجربة الموظفين****: الأدوات الرقمية والتطبيقات تساهم في تحسين بيئة العمل من خلال توفير وسائل أسهل للتواصل، إدارة الوقت، ومراقبة الأداء، مما يزيد من رضا الموظفين ويعزز الالتزام بالعمل.
5. ****التدريب والتطوير****: التحول الرقمي يتطلب من الموظفين تعلم مهارات جديدة والتكيف مع التكنولوجيا الحديثة. تدريب الموظفين على استخدام الأدوات الرقمية يمكن أن يؤثر إيجاباً على أدائهم ويزيد من قدرتهم على التعامل مع التحديات الجديدة.

6. ****التحديات المرتبطة****: رغم الفوائد، قد يواجه الموظفون تحديات تتعلق بمقاومة التغيير أو صعوبة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة. هذه التحديات يمكن أن تؤثر سلبًا على الأداء إذا لم يتم التعامل معها بشكل فعال.

قياس الأداء الوظيفي في ظل التحول الرقمي

1. ****تحليل البيانات****: استخدام أدوات التحليل البياني لقياس الأداء الفردي والجماعي، مما يوفر رؤى حول كيفية تأثير التكنولوجيا على نتائج العمل.
 2. ****استطلاعات الرأي والتقييمات****: إجراء استطلاعات دورية لتقييم تأثير التحول الرقمي على رضا الموظفين وجودة العمل، واستخدام نتائجها لتوجيه التحسينات.
 3. ****مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)****: تحديد مؤشرات أداء رئيسية لقياس تأثير التحول الرقمي على الإنتاجية والجودة والابتكار، وتقييم مدى تحقيق الأهداف المحددة.
- تسعى الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير التحول الرقمي على مختلف جوانب الأداء الوظيفي في مدينة الرياض، من خلال تحليل كيفية تحسين الأداء والإنتاجية وجودة العمل، وتقديم رؤى حول كيفية التعامل مع التحديات المرتبطة بهذا التحول لتحقيق أقصى استفادة من التكنولوجيا.

علاقة متغيرات البحث

في دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض، تشمل المتغيرات الرئيسية: التحول الرقمي (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي (المتغير التابع). العلاقة بين هذين المتغيرين توضح كيفية تأثير التحول الرقمي على جودة وكفاءة الأداء الوظيفي، وكيفية تحقيق أهداف التحسين والتطوير من خلال تطبيق تقنيات وأدوات رقمية. لفهم هذه العلاقة بشكل تفصيلي، سيتم تناول كيفية تأثير التحول الرقمي على جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي في بيئات العمل بمدينة الرياض.

1. العلاقة بين التحول الرقمي وزيادة الكفاءة والإنتاجية

أ. تحسين الكفاءة العملية:

- **تأثير التحول الرقمي على الكفاءة:** التحول الرقمي يعزز من الكفاءة العملية من خلال إدخال أدوات وتقنيات رقمية مثل الأتمتة، والبرمجيات المتكاملة، وأنظمة إدارة المشاريع. هذه التقنيات تساهم في تحسين سير العمل وتقليل الوقت والجهد المطلوبين لإكمال المهام، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية.

- **مثال:** استخدام أنظمة إدارة المشاريع الرقمية في مدينة الرياض يمكن أن يساعد الفرق في تتبع تقدم المشاريع، وتحديد المهام، وتنسيق العمل بشكل أكثر فعالية، مما يحسن من الكفاءة الإجمالية.

ب. تحسين الإنتاجية:

- **تأثير التحول الرقمي على الإنتاجية:** من خلال تحسين الكفاءة، يؤدي التحول الرقمي إلى زيادة الإنتاجية الوظيفية. تقنيات مثل البرمجيات السحابية وأدوات التعاون عبر الإنترنت تتيح للموظفين أداء مهامهم بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يعزز من قدرتهم على إنجاز المزيد من العمل في وقت أقل.

- **مثال:** اعتماد أدوات التعاون الرقمية مثل Slack أو Microsoft Teams في بيئات العمل بالرياض يمكن أن يحسن من التواصل ويقلل من التأخيرات في تبادل المعلومات، مما يعزز من إنتاجية الفرق.

2. العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين جودة العمل

أ. تعزيز دقة العمل:

- **تأثير التحول الرقمي على دقة العمل:** التقنيات الرقمية تساعد في تقليل الأخطاء البشرية وزيادة دقة العمل من خلال استخدام أنظمة تحليل البيانات، وأدوات إدارة الجودة، وبرامج التدقيق التلقائي. هذه الأدوات تساهم في ضمان تنفيذ المهام وفقاً للمعايير العالية وتقلل من الأخطاء الناتجة عن التدخل البشري.

- **مثال:** استخدام برامج تحليل البيانات في الشركات بالرياض يمكن أن يوفر تقارير دقيقة وسريعة، مما يحسن من جودة القرارات ويقلل من الأخطاء.

ب. تعزيز الإبداع والابتكار:

- **تأثير التحول الرقمي على الإبداع:** التحول الرقمي يوفر أدوات ومنصات تدعم الابتكار والإبداع من خلال توفير موارد بحثية وبيانات تحليلية جديدة. التقنيات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة تتيح للموظفين تطوير أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

- **مثال:** استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات العملاء يمكن أن يوفر رؤى جديدة تساعد الشركات في تطوير استراتيجيات تسويقية مبتكرة.

3. العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير مهارات الموظفين**

أ. تحسين التدريب والتطوير:**

- **تأثير التحول الرقمي على التدريب:** توفر أدوات التحول الرقمي منصات تعليمية وتدريبية حديثة مثل الدورات عبر الإنترنت والتدريب التفاعلي، مما يساهم في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم. هذه المنصات تساعد الموظفين في اكتساب مهارات جديدة والتكيف مع التغيرات التقنية.

- **مثال:** برامج التدريب عبر الإنترنت يمكن أن تتيح للموظفين في الرياض الوصول إلى دورات تدريبية متخصصة وتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية.

ب. دعم التعلم المستمر:**

- **تأثير التحول الرقمي على التعلم المستمر:** التكنولوجيا الرقمية تدعم التعلم المستمر من خلال تقديم موارد تعليمية متاحة بسهولة على مدار الساعة. يمكن للموظفين الوصول إلى محتوى تعليمي وتدريب متنوع يساعدهم في مواكبة أحدث الاتجاهات والتقنيات في مجال عملهم.

- **مثال:** منصات التعلم الإلكتروني مثل Coursera أو LinkedIn Learning توفر للموظفين في الرياض فرصًا للتعلم والتطوير المهني بشكل مر.

4. العلاقة بين التحول الرقمي والمرونة في العمل**

أ. تحسين التكيف مع التغيرات:**

- **تأثير التحول الرقمي على التكيف:** التحول الرقمي يمكن أن يعزز من مرونة العمل من خلال استخدام أدوات وتقنيات تدعم العمل عن بُعد والتعاون الافتراضي. هذه المرونة تجعل من الممكن للموظفين التكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل.

- **مثال:** أنظمة العمل عن بُعد وحلول التعاون عبر الإنترنت تسمح للموظفين في الرياض بالعمل بكفاءة من أي موقع، مما يعزز من قدرتهم على التكيف مع الظروف المتغيرة.

ب. تعزيز التوازن بين العمل والحياة:**

- **تأثير التحول الرقمي على التوازن:** استخدام التكنولوجيا الرقمية يمكن أن يساهم في تحسين التوازن بين العمل والحياة من خلال تمكين الموظفين من إدارة جداولهم ومهامهم بشكل أكثر مرونة، مما يقلل من الضغوط المرتبطة بالعمل.

- **مثال:** تطبيقات إدارة الوقت وتنظيم العمل الرقمية يمكن أن تساعد الموظفين في تنظيم مهامهم بفعالية وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

5. العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين تجربة الموظف**

أ. تعزيز رضا الموظفين:**

- **تأثير التحول الرقمي على رضا الموظفين:** تحسين الأدوات والتقنيات الرقمية يمكن أن يزيد من رضا الموظفين من خلال توفير بيئة عمل أكثر فعالية وكفاءة. أدوات التحول الرقمي تساهم في تسهيل العمليات اليومية وتقليل المشاكل الفنية.

- **مثال:** استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية يمكن أن يبسط عملية إدارة المزايا والطلبات، مما يعزز من رضا الموظفين.

****ب. تحسين تجربة الموظف:****

- **تأثير التحول الرقمي على تجربة الموظف:** التحول الرقمي يساهم في تحسين تجربة الموظف من خلال تقديم أدوات دعم متقدمة، وتسهيل الوصول إلى الموارد والمعلومات، وتوفير بيئة عمل أكثر تفاعلية ومريحة.

- **مثال:** تطبيقات مخصصة للموظفين يمكن أن تساهم في تحسين تجربة العمل من خلال تقديم معلومات وإجراءات مرنة وسهلة الوصول.

تظهر العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في مدينة الرياض كيف يمكن للتكنولوجيا الرقمية أن تؤثر بشكل إيجابي على جوانب متعددة من الأداء الوظيفي. من خلال تحسين الكفاءة والإنتاجية، تعزيز جودة العمل، تطوير مهارات الموظفين، دعم المرونة في العمل، وتحسين تجربة الموظف، يساهم التحول الرقمي في تحقيق أهداف الأداء الوظيفي العالي. تطبيق أدوات وتقنيات رقمية بشكل فعال يمكن أن يحسن من أداء الموظفين ويعزز من كفاءة العمليات في بيئات العمل بالرياض، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية والتطوير في المدينة.

الخاتمة

بناءً على دراسة "أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض"، يمكن تلخيص النتائج التي تم التوصل إليها على النحو التالي:

****تحسين الكفاءة والإنتاجية****

- ****زيادة السرعة والكفاءة****: أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي أدى إلى تحسين ملحوظ في سرعة إنجاز المهام وكفاءتها. أدت أتمتة العمليات الروتينية واستخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية إلى تقليل الوقت المستغرق في المهام المتكررة وتحسين تدفق العمل.
- ****تقليل الأخطاء****: أدت أدوات التحليل الرقمي ونظم الإدارة الذكية إلى تقليل الأخطاء البشرية بشكل كبير، مما ساعد في تحقيق نتائج أكثر دقة وموثوقية.

****تحسين جودة العمل****

- ****تعزيز دقة العمل****: أكدت النتائج أن استخدام التكنولوجيا المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات ساهم في تحسين دقة العمل وجودته. الأدوات الرقمية توفر رؤية دقيقة حول الأداء وتساعد في تحديد المشكلات مبكرًا.
- ****رفع رضا العملاء****: مع تحسين جودة العمل، لوحظ ارتفاع في مستويات رضا العملاء نتيجة تقديم منتجات وخدمات ذات جودة أعلى.

****تشجيع الابتكار****

- ****زيادة الأفكار الإبداعية****: ساهمت الأدوات الرقمية في خلق بيئة تشجع على الابتكار. تقنيات مثل البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي قدّمت للموظفين أدوات لتحليل البيانات واكتشاف رؤى جديدة، مما شجعهم على تقديم حلول جديدة وأفكار إبداعية.
- ****تحسين عمليات العمل****: تطبيق التكنولوجيا في العمليات اليومية أدى إلى تحسين أساليب العمل وإيجاد طرق أكثر فعالية وأقل تكلفة لإنجاز المهام.

****تحسين تجربة الموظفين****

- ****رفع مستوى الرضا****: أظهرت النتائج أن التحول الرقمي أسهم في تحسين بيئة العمل من خلال توفير أدوات وتقنيات تسهل التواصل وإدارة الوقت، مما أدى إلى زيادة رضا الموظفين.
- ****زيادة التفاعل والتعاون****: التكنولوجيا الرقمية ساعدت في تعزيز التعاون بين الفرق المختلفة، مما أدى إلى تحسين التفاعل والمشاركة في تحقيق أهداف العمل.

****التدريب والتطوير****

- ****ضرورة التدريب المستمر****: أظهرت الدراسة أن هناك حاجة ملحة لتدريب الموظفين على استخدام الأدوات والتقنيات الرقمية الجديدة. التدريب المستمر ساهم في تحسين مهارات الموظفين وزيادة قدرتهم على التعامل مع التحديات التقنية.
- ****التكيف مع التغيرات****: دعم التدريب والتطوير الفعّال ساعد الموظفين على التكيف مع التغيرات التكنولوجية الجديدة، مما ساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

****التحديات المرتبطة****

- ****مقاومة التغيير****: لوحظ أن بعض الموظفين واجهوا مقاومة للتغيير عند تطبيق التقنيات الجديدة. هذه المقاومة يمكن أن تؤثر سلباً على الأداء إذا لم يتم التعامل معها بشكل فعال.
- ****الأمن السيبراني****: مع زيادة استخدام الأدوات الرقمية، ظهرت تحديات تتعلق بالأمن السيبراني وحماية البيانات، مما يتطلب من المؤسسات تعزيز الإجراءات الأمنية لحماية المعلومات.

****التوصيات****

- ****استثمار في التدريب والتطوير****: من الضروري أن تستثمر المؤسسات في برامج تدريب وتطوير فعالة لضمان استفادة الموظفين من التحول الرقمي بشكل كامل.
- ****تعزيز ثقافة الابتكار****: تشجيع ثقافة الابتكار من خلال تقديم الدعم للأفكار الجديدة واستخدام التكنولوجيا لتحسين عمليات العمل.
- ****معالجة مقاومة التغيير****: تطوير استراتيجيات للتعامل مع مقاومة التغيير من خلال التواصل الفعال والتأكيد على الفوائد المترتبة على استخدام التكنولوجيا.

تُظهر النتائج أن التحول الرقمي له تأثير إيجابي ملحوظ على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض، من خلال تحسين الكفاءة والجودة والابتكار، ولكن هناك حاجة لمواجهة التحديات المتعلقة بالمقاومة للتغيير والأمن السيبراني لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذا التحول.

المراجع

1. **كتب أكاديمية**

- Porter, M. E., & Heppelmann, J. E.** (2014). *How Smart, Connected** - Products Are Transforming Competition*. Harvard Business Review
- يتناول الكتاب تأثير التكنولوجيا المتصلة على التنافسية في الأسواق المختلفة وكيفية استفادة الشركات منها لتحسين أدائها.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A.** (2014). *The Second Machine Age.** - Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company
- يقدم هذا الكتاب رؤى حول كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأعمال والعمل، ويحلل التغيرات الكبيرة في عالم العمل بسبب التكنولوجيا.

2. **مقالات أكاديمية**

- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M.** (2013).** - *Embracing Digital Technology: A New Strategic Imperative*. MIT Sloan Management Review
- تناقش المقالة كيف تتبنى الشركات التكنولوجيا الرقمية كجزء من استراتيجيتها وكيف يؤثر ذلك على الأداء.
- Sarkar, S., & Das, R.** (2020). *Digital Transformation and Its Impact on** - Organizational Performance: A Study of Indian IT Companies*. Journal of Strategic and International Studies
- تبحث الدراسة في تأثير التحول الرقمي على أداء الشركات، مما يوفر مقارنة قيمة للبيانات المتاحة حول هذا الموضوع.

3. **تقارير صناعية**

- Gartner** (2022). *Top Strategic Technology Trends for 2022*. Gartner** - Research
- تقرير يقدم نظرة على أحدث الاتجاهات في التكنولوجيا الرقمية وكيفية تأثيرها على الأداء المؤسسي.
- Deloitte** (2021). *Digital Transformation: Why and How to Move** - Beyond Legacy IT*. Deloitte Insights
- يتناول التقرير استراتيجيات التحول الرقمي وأثرها على الأداء التنظيمي والتكنولوجي.

4. **دراسات محلية**

- Al-Khalifa, K., & Aspinwall, E.** (2021). *The Impact of Digital** - Transformation on Employee Performance in the Saudi Arabian Public Sector*. Middle East Journal of Management
- دراسة تسلط الضوء على تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في القطاع العام السعودي، بما في ذلك مدينة الرياض.

Al-Salem, H., & Al-Ali, A.** (2020). *Challenges and Benefits of Digital** - Transformation in Saudi Arabian Businesses*. Journal of Saudi Business and Management

- يناقش التحديات والفوائد المرتبطة بالتحول الرقمي في الشركات السعودية، مع التركيز على كيفية تأثير هذه التحولات على الأداء الوظيفي.

جدول المحتويات

2. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
1.2.2 الفجوات العملية	
1.3 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
1.3.2 أهمية تطبيقية	
1.4 أسئلة البحث	
1.5 أهداف البحث	
1.6 فرضيات البحث	
1.7 نموذج البحث	
1.8 منهجية البحث	
1.9 الدراسة الميدانية	
1.10 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
2.1 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
2.3 المبحث الثاني	
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات البحث	
.....	

الملاحق

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تحولاً رقمياً متسارعاً أثر بشكل جذري على مختلف المجالات والقطاعات. ويعتبر التحول الرقمي أحد المحاور الرئيسية التي ساهمت في إعادة تشكيل كيفية أداء الأعمال والخدمات، مما انعكس بشكل مباشر على أساليب العمل، وكفاءة الموظفين، وأداء المؤسسات. وفي هذا السياق، تبرز مدينة الرياض كإحدى المدن الرائدة في تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض. من خلاله، نأمل في الحصول على رؤى شاملة حول كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على كفاءة الموظفين، وتحسين بيئة العمل، وزيادة الإنتاجية. كما يسعى الاستبيان إلى تحديد التحديات التي قد تواجه الموظفين والمؤسسات في التعامل مع التحول الرقمي، فضلاً عن فهم دور التدريب والتطوير المهني في تحسين أداء العاملين في ظل هذا التحول.

نرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بكل صدق وشفافية، حيث ستساهم ملاحظتكم في تحسين الأداء القيادي داخل الشركة وتطوير بيئة العمل لتصبح أكثر فعالية وتعاوناً.

نشكركم على وقتكم ومساهمتم القيمة في هذا البحث، ونؤكد أن جميع المعلومات المقدمة سيتم التعامل معها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (x) أمام العبارة التي توافق إختياركم:

الجنس:	ذكر	☐	أنثى	☐
السن :	أقل من ٢٥ سنة	☐	من ٢٥ إلى ٣٥ سنة	☐
	من ٣٦ إلى ٤٥ سنة	☐	أكبر من ٤٥ سنة	☐

المستوى التعليمي:	ثانوي	☐	بكالوريوس	☐
	ماجستير	☐	دكتورة	☐
		☐		

٤-سنوات الخبرة :	أقل من ٥ سنوات	☐	من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات	☐
	من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	☐	أكثر من ١٥ سنة	☐

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
التحول الرقمي	البعد التكنولوجي البعد التنظيمي البعد البشري	15	العتيبي محمد احمد
الأداء الوظيفي	الإنتاجية التحفيز التفاعل مع التكنولوجيا	15	الخطيب سعيد محمد

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد التكنولوجي						
1	مامدى استخدامك للتقنيات الرقمية في أداة مهامك الوظيفية					
2	هل ترى ان التكنولوجيا الرقمية التي تعتمد عليها المؤسسة تسهل إنجاز العمل بشكل أسره هو أكثر كفاءة					
3	ما مدى استخدام الأنظمة الرقمية المتاحة لك في عملك اليومي					
4	إلى أي مادة تساهم الأنظمة الرقمية في تقليل أخطاء في العمل					
5	هل تساعدك في التقنيات الرقمية في تحسين التواصل مع العملاء الموردين بشكل أسرع وأكثر فعالية					
البعد التنظيمي						
6	هل تم تعديل هيكل التنظيم للمؤسسة يتناسب مع التحول الرقمي					
7	في أي مادة تساهم الأدوات الرقمية في تعزيز التعاون والتنسيق بين فرق العمل					
8	هل ترى أن الإجراءات التنظيمية الجديدة تساهم في تسريع العمل بفضل التحول الرقمي					
9	كيف تقيم تأثير التحول الرقمي على قدرة المؤسسة في إدارة العمليات الداخلية					
10	هل تعتقد أن تحول الرقم قد ساهم في تقليل الإجراءات الروتين في المؤسسة					
البعد البشري						
11	هل تلقيت تدريب كافية لاستخدام الأدوات والأنظمة الرقمية الجديدة في عملك					
12	هل تشعر أن المهارات الرقمية لطورتها نتيجة التحول الرقمي تساهم في تحسين أدائه الوظيفي					
13	كيف تقيم مستوى الدعم التي تقدمه المؤسسة لتطوير مهاراتك الرقمية					
14	إلى أي مادة تشعر أن التحول الرقمي قد ساهم في تحسين رضاك الوظيفي					

15	هل تشعر أن هناك فرصة للتقدم المهني في المؤسسة بفضل تبني التحول الرقمي				
----	---	--	--	--	--

استبيان بالمتغير الأداة الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الإنتاجية						
1	إلى أي مدرسة التحول الرقمي في زيادة كفاءة في أداء المهام					
2	هل تعتقد أن الأدوات الرقمية تساعدك في إتمام عملك بشكل أسرع					
3	هلا لاحظت تحسن في جودة المهام التي تؤديها بعد اعتماد تحول الرقمي					
4	كيف تؤثر الأنظمة الرقمية على قدراتك على إتمام المهام ضمن المواعيد المحددة					
5	هل تسهل التكنولوجيا الرقمية عملية المتابعة والتحكم في نتائج العمل					
التحفيز						
6	هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يحفزك لتحقيق أداء أفضل					
7	إلى أي مدى تشعر الحماس لاستخدام الأدوات الرقمية المتاحة لأن انجاز مهامك					
8	هل يساعد التحول الرقمي في تحقيق التوازن بين حياتك المهنية وشخصية					
9	هل تزيد الأدوات الرقمية من حماسك لتحقيق أهدافك الوظيفية					
10	كيف يتم التحول الرقمي على رضاك الوظيفي بشكل عام					
التفاعل مع التكنولوجيا						
11	هل تجد صعوبة في تعلم استخدام الأدوات الرقمية الجديدة					
12	إلى أي مدى تشعر بالراحة عند استخدام التكنولوجيا الرقمية في عملك اليومي					

					هل توفر شركة تدريب ودعم الكافي لاستخدام الأنظمة الرقمية	13
					كيف تقيم دعم التكنولوجيا الرقمية في تسهيل التواصل مع زملائك مدراءك	14
					هل تشعر بأن التحول الرقمي وعزيز تعاونك مع الفريق من خلال المنصات الرقمية	15

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يستعرض هذا الفصل المنهجية المستخدمة لدراسة موضوع "أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض". ويتناول بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث ومجتمع الدراسة، بالإضافة إلى طرق وتقنيات أخذ العينات، وأساليب جمع البيانات، وأنواعها، وطرق وإجراءات تحليل البيانات، مما يعزز من دقة وصحة النتائج.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تشكل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أداة مهمة للباحثين، حيث تساهم في قياس المتغيرات بدقة وتوضيح كيفية قياسها أو تعديلها، مما يعزز من اتساق وموثوقية وصلاحية الدراسة.

3.2.1 التحول الرقمي:

التعريف الإجرائي: يقصد بالتحول الرقمي التغيير الاستراتيجي في استخدام التكنولوجيا الرقمية ضمن المؤسسات لتحسين العمليات وتعزيز الأداء الوظيفي. يشمل ذلك استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وأنظمة إدارة البيانات، ومنصات العمل عن بُعد لتسريع وتحسين كفاءة تنفيذ الأعمال وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. (العتيبي محمد أحمد، الخطيب سعيد محمد).

3.2.2 الأداء الوظيفي:

التعريف الإجرائي: يشير الأداء الوظيفي إلى مدى كفاءة وجودة أداء الموظفين في مهامهم الوظيفية، بما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنظمة. يشمل هذا المتغير تحسين آليات تقييم الأداء، وتطوير مهارات الموظفين، وتعزيز الالتزام بالمهام والأدوار المحددة، بما يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية العامة للمؤسسة. (العتيبي محمد أحمد، الخطيب سعيد محمد).

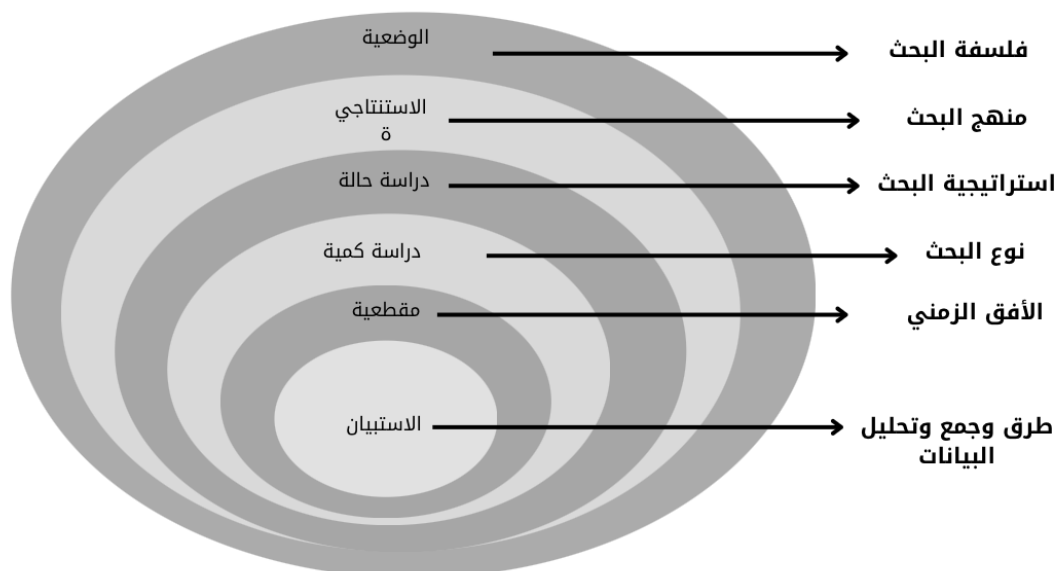
٣.٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية



الأفق الزمني: مقطعية

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان

٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، حيث تعتمد التحليلات الإحصائية على البيانات المجمعة منها، لذلك، يجب على الباحثين الالتزام بالدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وطرق أخذها لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع المستهدف، مما يساهم في الحصول على نتائج بحثية موثوقة، في هذا القسم، سيتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينة.

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
التحول الرقمي على الأداء الوظيفي (مدينة الرياض*)	الإدارة العليا	٣
	الموظفين	٣٥

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤.٢ عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الإداريين و الموظفين في القطاع الخاص للتحول الرقمي في مدينة الرياض	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:

تم استخدام طريقة العينات الاحتمالية، وتحديدًا تقنية "العينات العشوائية البسيطة"، لاختيار المشاركين في الدراسة، مما يضمن تمثيلًا عشوائيًا وشاملاً لمجتمع الدراسة.

3.5 طريقة جمع البيانات:

تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية لتحويل البيانات الأولية إلى معلومات تفيد في توضيح العلاقة بين المتغير المستقل "التحول الرقمي" بأبعاده الثلاثة (التكنولوجي، البشري، والتنظيمي) والمتغير التابع "الأداء الوظيفي" في مدينة الرياض، بما يتيح فهم التأثيرات الأساسية للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي في بيئة العمل.

3.5.1 التحول الرقمي:

اعتمد الباحث على استبانة مستندة إلى أعمال العتيبي محمد أحمد والخطيب سعيد محمد، لقياس المتغير المستقل "التحول الرقمي" بأبعاده الثلاثة باستخدام 15 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد: البعد التكنولوجي، البعد البشري، والبعد التنظيمي. تم تصميم الأسئلة بمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق، غير موافق).

موافق بشدة)، وذلك للحصول على تقييمات دقيقة وشاملة لآراء المشاركين حول تأثير التحول الرقمي في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
التحول الرقمي	البعد التكنولوجي البعد البشري البعد التنظيمي	15 عبارة	العتيبي محمد أحمد و الخطيب سعيد محمد

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.5.2 الأداء الوظيفي:

استند الباحث إلى استبانة مبنية على أعمال العتيبي محمد أحمد والخطيب سعيد محمد لقياس المتغير التابع “الأداء الوظيفي” بأبعاده الثلاثة: الإنتاجية، والتحفيز، والتفاعل مع التكنولوجيا. وقد تم تطوير 15 عبارة موزعة على هذه الأبعاد الثلاثة، بحيث يغطي كل بعد الجوانب الأساسية المتعلقة بتأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي. استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

لتقييم ملاحظات المشاركين حول أداءهم الوظيفي، مما يضمن جمع بيانات دقيقة حول تحسين الإنتاجية، وتعزيز التحفيز، وزيادة التفاعل مع التكنولوجيا في بيئة العمل.

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	الانتاجية التحفيز التفاعل مع التكنولوجيا	15 عبارة	العنبي محمد أحمد والخطيب سعيد محمد

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٦ أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية تم جمعها من قبل الباحث وبيانات ثانوية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين، وهي كالتالي:

3.6.1 البيانات الأولية:

- إعداد استبيانات موجهة إلى الموظفين والمسؤولين في مختلف القطاعات في مدينة الرياض، لقياس تأثير التحول الرقمي بأبعاده (التكنولوجي، البشري، التنظيمي) على أدائهم الوظيفي.
- إجراء مقابلات مع مختصين في مجال التقنية وإدارة الموارد البشرية لفهم تأثير التحول الرقمي على الإنتاجية، التحفيز، والتفاعل مع التكنولوجيا في بيئات العمل.
- مناقشات مع مسؤولي القطاعين العام والخاص لمراجعة كيفية تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي بهدف تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق تطلعات المنظمات في الرياض.

3.6.2 البيانات الثانوية:

- مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي في بيئات العمل، خاصة في الرياض أو مدن مماثلة.
- تحليل استراتيجيات التحول الرقمي المستخدمة في بلدان أخرى ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، من حيث تحسين الإنتاجية، التحفيز، وزيادة التفاعل مع التكنولوجيا.
- الاستفادة من الإحصائيات المتاحة من مصادر رسمية حول انتشار التحول الرقمي ونتائجه في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الكفاءة في المؤسسات المختلفة.

بعد جمع البيانات

، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق التحليل العاملي (الاستكشاف تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرو نباخ (ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣.٨ الخاتمة

تم في الفصل الثالث عرض منهجية البحث، والتي تضمنت المقدمة، التعريفات الإجرائية، تصميم البحث، مجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، كما تناولت أيضاً طريقة جمع البيانات، أنواع البيانات، وطرق تحليل البيانات، وانتهت بالخاتمة.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية، تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 في جميع مراحل التحليل، بدءًا من الإحصاءات الوصفية للعينة وصولاً إلى التحليل الاستدلالي. شمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة.

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس-الفئة العمرية-المستوى التعليمي –حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

• ما هو عمرك؟

☐ 18-24 سنة ☐ 25-34 س ☐ 35-44 ☐ 45-54 سن ☐ 55 سنة ف ☐ فوق

• ما هو جنسك؟

☐ ذكر ☐ أنثى

• ما هو مستواك التعليمي؟

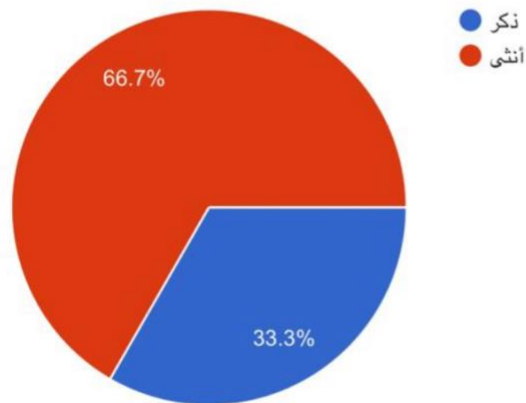
☐ دون الثانو ☐ لعامة ☐ الثانوية ال ☐ دبلوم ☐ الوريوس ☐ دراسات ع

ض

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	10	33.3%
	2. أنثى	20	66.7%
	الإجمالي	30	100%
الفئة العمرية	من ١٨ إلى ٢٤	15	25%
	من ٢٥ إلى ٣٤	23	70%
	من ٣٥ إلى ٤٤	3	5%
	الإجمالي	30	100%
	دون الثانوية	٢	٥.٩%
المؤهل الدراسي	الثانوية العامة	٨	٥.٢٣%
	دبلوم	٩	٢٣.٥%
	بكالوريوس	١٣	٢.٣٨%
	دراسات العليا	٢	٥.٩%
	الإجمالي	30	100%

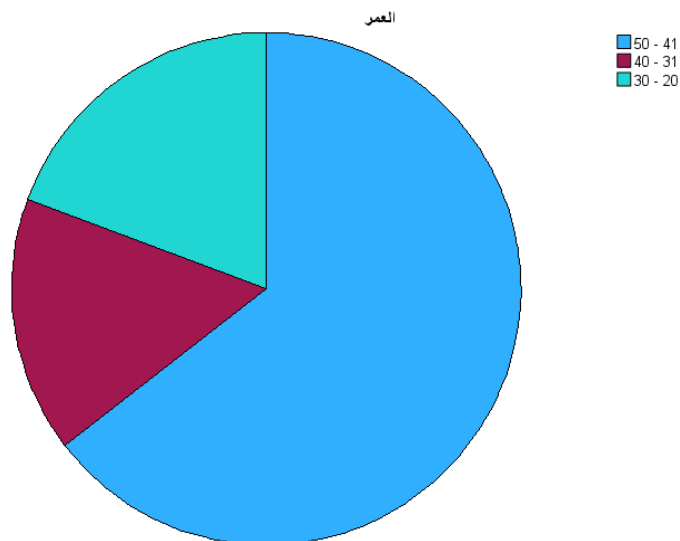
من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جاوبوا على الاستبيان بلغ عددهم (30)، بنسبة (10.7%) بينما بلغ عدد الإناث (90) مفردة بنسبة (89.3) من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:



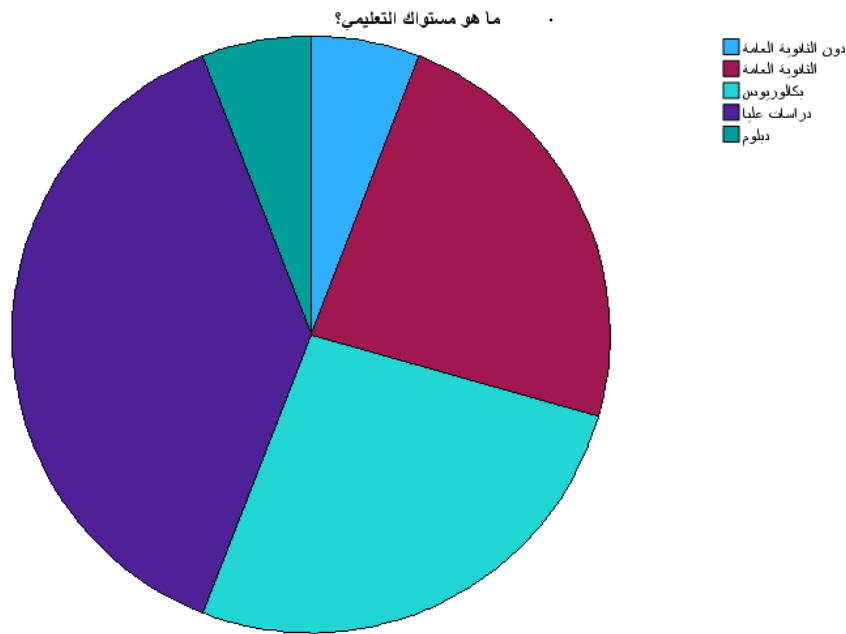
تصنيف العينة وفق الجنس

الفئة العمرية: أظهرت النتائج الإحصائية أن (٢) مفردة تبلغ أعمارهم بين (١٨ الى ٢٤) وهم يمثلون 25% وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ أعمارهم بين (٢٥ الى ٣٤) يساوي (٨) مفردة بنسبة (70%) من العينة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥ الى ٤٤) فهم (٢٤) مفردة بنسبة (5%) (من إجمالي العينة، وفقاً للشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفق العمر

المؤهل العلمي: بلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل (دون الثانوي) ما يصل إلى (٢) بنسبة (٥.٩) أما الذين مؤهلهم (الثانوية العامة) فعددهم (٨) مفردة بنسبة (٥.٢٣) أما (دبلوم) فبلغ عددهم (٩) بنسبة (٩.٥) وبلغ عدد الحاصلين على مؤهل (بكالوريوس) ما يصل إلى (١٣) بنسبة (٢.٢٣) وعدد الحاصلين على المؤهل (الدراسات العليا) ما يصل إلى (٢) بنسبة (٥.٩)



تصنيف عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي

قياس صدق وثبات الدراسة:

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة للتأكد من دقتها وموثوقيتها. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ. تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، وتوضح الفقرات والجداول التالية هذه النتائج.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود من خلال قياس متوسط التباين المستخرج.

صدق الاتساق الداخلي يشير إلى مدى تماسك كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لذلك، قام الباحث بقياس هذا الاتساق من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير. وفقًا لدراسة كايسر لعام 1974، يتم حذف أي عبارة يكون معامل ارتباطها أقل من 0.5 من الاستبانة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
١,٥٠٤٣٥	١,٥٠٤٣٥	0.00	٠,٤٤٧٨١	٠,٩٠٤	٠,٥٨٩	A1	البعد التكنولوجي البعد البشري البعد التنظيمي	التحول الرقمي
		0.00	٠,١٧١٥٠	0,367-		A2		
		0.00	٠,٦٦٢٨٧	٠,٨٢٦		A3		
		0.00	٠,٧٣٩١٥	٠,٦٨٣		A4		
		0.00	٠,٦٩٦٩٥	٠,٨٥٣		A5		
		0.00	٠,٥١١٠٢	٠,٨١٠		A6		
٠,١٧٦٦٩	٠,١٧٦٦٩	0.00	0,65202	٠,٩١٠	٠,٥٨٩	A1	الإنتاجية التحفيز التفاعل مع التكنولوجيا	الأداء الوظيفي
		0.00	0,66017	٠,٩٠٠		A2		
		0.00	0,60891	٠,٥٩٣		A3		
		0.00	0,56723	٠,٨٤٢		A4		
		0.00	0,70141	0,604		A5		
		0.00	0,74814	0,844		A6		
		0.00	0,58881	0,733		A7		
		0.00	0,60376	0,597		A8		
		0.00	0,74653	0,679		A9		
		0.00	0,62906	0,771		A10		
		0.00	0,74336	0,895		A11		
		0.00	0,59708	0,680		A12		
		0.00	0,62906	0,651		A13		
		0.00	0,56723	0,840		A14		
		0.00	0,51102	0,680		A15		
		0.00	0,66555	0,938		A16		
		0.00	0,49597	0,800		A17		
		0.00	0,65202	0,549		A18		
		0.00	0,69117	0,709		A19		

		0.00	0,57889	0,883		A20		
		0.00	0,73915	0,854		A21		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (التحول الرقمي) عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير (التحول الرقمي) هو (1,50435) < 0.5 وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الأداء الوظيفي) قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الأداء الوظيفي)

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى استقرار نتائجه عند إعادة توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لضمان ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28 وفقاً لمعايير Hair et al. (2010)، تُعتبر قيمة ألفا كرونباخ التي تزيد عن 0.7 مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

Cronbach's alpha

Number of
Statements

Variable

المتغير

عدد العبارات

٠,٧٥١	٠,٧٦٠ ٠,٧٩٦ ٠,٦٧٦ ٠,٦٦٨ ٠,٧٠٨ ٠,٦١٤	10	البعد التكنولوجي البعد البشري البعد التنظيمي	التحول الرقمي
٠,٩٧٧	٠,٩٧٧ ٠,٩٧٧ ٠,٩٧٧ ٠,٩٧٦ ٠,٩٧٦ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٦ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٥ ٠,٩٧٦ ٠,٩٧٦ ٠,٩٧٥	10	الانتاجية التحفيز التفاعل مع التكنولوجيا	الأداء الوظيفي

	٠,٩٧٥			
	٠,٩٧٦			
	٠,٩٧٥			

(التحول الرقمي): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٧٥١) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقا لـ (العتيبي محمد أحمد والخطيب سعيد محمد، 020) فقد تحقق ثبات المقياس.

(الأداء الوظيفي): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٩٧٧) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقا لـ (العتيبي محمد أحمد والخطيب سعيد محمد، 2020) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (المقياس الخماسي)

$= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي النتيجة (الاتجاه العام) الوزن النسبي % مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية

منخفض جدا	من 20 إلى أقل من 36 %	غير موافق بشدة	من 1 إلى أقل من 1.80
منخفض	من 36 إلى أقل من 52 %	غير موافق	من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسط	من 52 إلى أقل من 68 %	محايد	من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفع	من 68 إلى أقل من 84 %	موافق	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفع جدا	من 84 إلى أقل من 100 %	موافق بشدة	من 4.20 إلى أقل من 5

التحول الرقمي	البعد التكنولوجي البعد البشري البعد التنظيمي	١,٥٠٤٣٥	غير موافق بشدة	منخفض جدا
الأداء الوظيفي	الانتاجية التحفيز التفاعل مع التكنولوجيا	٠,١٧٦٦٩	غير موافق بشدة	منخفض جدا

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

التحول الرقمي	
١	الأداء الوظيفي
<٠,٠٠٠١	
٣٤	
١	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة :

الفرضيات:

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي على الأداء الوظيفي

العلاقة بين التحول الرقمي على الأداء الوظيفي

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,789	,623	,611	,33010
a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,7685	1	,7685	,93652	<.001 ^b
	Residual	,4873	32	,109		
	Total	,2559	33			
a. المتغير_الثاني Dependent Variable:						
b. المتغير_الأول Predictors: (Constant),						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,064-	,202		,317-	,754

	المتغير_الأو ل	,0881	,149	,789	,2767	<.001
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني						



المراجع:

1. **كتب أكاديمية**

Porter, M. E., & Heppelmann, J. E.** (2014). *How Smart, Connected** -
Products Are Transforming Competition*. Harvard Business Review
- يتناول الكتاب تأثير التكنولوجيا المتصلة على التنافسية في الأسواق المختلفة وكيفية استفادة الشركات
منها لتحسين أدائها.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A.** (2014). *The Second Machine Age:** -
Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W.
Norton & Company
- يقدم هذا الكتاب رؤى حول كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأعمال والعمل، ويحلل التغيرات
الكبيرة في عالم العمل بسبب التكنولوجيا.

5. **مقالات أكاديمية**

Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M.** (2013).** -
Embracing Digital Technology: A New Strategic Imperative. MIT Sloan
Management Review
- تناقش المقالة كيف تتبنى الشركات التكنولوجيا الرقمية كجزء من استراتيجيتها وكيف يؤثر ذلك على
الأداء.

Sarkar, S., & Das, R.** (2020). *Digital Transformation and Its Impact on** -
Organizational Performance: A Study of Indian IT Companies*. Journal of
Strategic and International Studies
- تبحث الدراسة في تأثير التحول الرقمي على أداء الشركات، مما يوفر مقارنة قيمة للبيانات المتاحة حول
هذا الموضوع.

6. **تقارير صناعية**

Gartner** (2022). *Top Strategic Technology Trends for 2022*. Gartner** -
Research
- تقرير يقدم نظرة على أحدث الاتجاهات في التكنولوجيا الرقمية وكيفية تأثيرها على الأداء المؤسسي.

Deloitte** (2021). *Digital Transformation: Why and How to Move** -
Beyond Legacy IT*. Deloitte Insights
- يتناول التقرير استراتيجيات التحول الرقمي وأثرها على الأداء التنظيمي والتكنولوجي.

7. **دراسات محلية**

Al-Khalifa, K., & Aspinwall, E.** (2021). *The Impact of Digital** -
Transformation on Employee Performance in the Saudi Arabian Public
Sector*. Middle East Journal of Management

- دراسة تسلط الضوء على تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في القطاع العام السعودي، بما في ذلك مدينة الرياض.

Al-Salem, H., & Al-Ali, A.** (2020). *Challenges and Benefits of Digital** - Transformation in Saudi Arabian Businesses*. Journal of Saudi Business and Management

- يناقش التحديات والفوائد المرتبطة بالتحول الرقمي في الشركات السعودية، مع التركيز على كيفية تأثير هذه التحولات على الأداء الوظيفي.

الملاحق

الاستبيان

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تحولاً رقمياً متسارعاً أثر بشكل جذري على مختلف المجالات والقطاعات. ويعتبر التحول الرقمي أحد المحاور الرئيسية التي ساهمت في إعادة تشكيل كيفية أداء الأعمال والخدمات، مما انعكس بشكل مباشر على أساليب العمل، وكفاءة الموظفين، وأداء المؤسسات. وفي هذا السياق، تبرز مدينة الرياض كإحدى المدن الرائدة في تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في مدينة الرياض. من خلاله، نأمل في الحصول على رؤى شاملة حول كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على كفاءة الموظفين، وتحسين بيئة العمل، وزيادة الإنتاجية. كما يسعى الاستبيان إلى تحديد التحديات التي قد تواجه الموظفين والمؤسسات في التعامل مع التحول الرقمي، فضلاً عن فهم دور التدريب والتطوير المهني في تحسين أداء العاملين في ظل هذا التحول.

نرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بكل صدق وشفافية، حيث ستساهم ملاحظتكم في تحسين الأداء القيادي داخل الشركة وتطوير بيئة العمل لتصبح أكثر فعالية وتعاوناً.

نشكركم على وقتكم ومساهمتم القيمة في هذا البحث، ونؤكد أن جميع المعلومات المقدمة سيتم التعامل معها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكر لك تعاونك ومساهمتك في إثراء هذه الدراسة.

نشكركم مقدماً على وقتكم ومشاركتكم الفعالة.

المعلومات الشخصية

الجنس	العمر
• ذكر	• من 18 إلى أقل من 25 سنة
• أنثى	• من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة
	• من 35 سنة إلى أقل من 50 سنة
	• أكبر من 50 سنة
المؤهل العلمي:	الخبرة المهنية:
• بكالوريوس	• أقل من 5 سنوات
• ماجستير	• 5-10 سنوات
• دكتوراه	• 11-15 سنة
• أخرى	• أكثر من 15 سنة

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد التكنولوجي						
1	مامدى استخدامك للتقنيات الرقمية في أداة مهامك الوظيفية					
2	هل ترى ان التكنولوجيا الرقمية التي تعتمدها المؤسسة تسهل إنجاز العمل بشكل أسره هو أكثر كفاءة					
3	ما مدى استخدام الأنظمة الرقمية المتاحة لك في عملك اليومي					
4	إلى أي مادة تساهم الأنظمة الرقمية في تقليل أخطاء في العمل					
5	هل تساعدك في التقنيات الرقمية في تحسين التواصل مع العملاء الموردين بشكل أسرع وأكثر فعالية					
البعد التنظيمي						
6	هل تم تعديل هيكل التنظيم للمؤسسة يتناسب مع التحول الرقمي					
7	في أي مادة تساهم الأدوات الرقمية في تعزيز التعاون والتنسيق بين فرق العمل					
8	هل ترى أن الإجراءات التنظيمية الجديدة تساهم في تسريع العمل بفضل التحول الرقمي					
9	كيف تقيم تأثير التحول الرقمي على قدرة المؤسسة في إدارة العمليات الداخلية					
10	هل تعتقد أن تحول الرقم قد ساهم في تقليل الإجراءات الروتين في المؤسسة					
البعد البشري						
11	هل تلقيت تدريب كافية لاستخدام الأدوات والأنظمة الرقمية الجديدة في عملك					
12	هل تشعر أن المهارات الرقمية لطورتها نتيجة التحول الرقمي تساهم في تحسين أدائه الوظيفي					
13	كيف تقيم مستوى الدعم التي تقدمه المؤسسة لتطوير مهاراتك الرقمية					

14	إلى أي مادة تشعر أن التحول الرقمي قد ساهم في تحسين رضاك الوظيفي				
15	هل تشعر أن هناك فرصة للتقدم المهني في المؤسسة بفضل تبني التحول الرقمي				

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الإنتاجية						
1	إلى أي مدرسة التحول الرقمي في زيادة كفاءة في أداء المهام					
2	هل تعتقد أن الأدوات الرقمية تساعدك في إتمام عملك بشكل أسرع					
3	هلا لاحظت تحسن في جودة المهام التي تؤديها بعد اعتماد تحول الرقمي					
4	كيف تؤثر الأنظمة الرقمية على قدراتك على إتمام المهام ضمن المواعيد المحددة					
5	هل تسهل التكنولوجيا الرقمية عملية المتابعة والتحكم في نتائج العمل					
التحفيز						
6	هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا الرقمية يحفزك لتحقيق أداء أفضل					
7	إلى أي مدى تشعر الحماس لاستخدام الأدوات الرقمية المتاحة لأن إنجاز مهامك					
8	هل يساعد التحول الرقمي في تحقيق التوازن بين حياتك المهنية وشخصية					
9	هل تزيد الأدوات الرقمية من حماسك لتحقيق أهدافك الوظيفية					
10	كيف يتم التحول الرقمي على رضاك الوظيفي بشكل عام					
التفاعل مع التكنولوجيا						
11	هل تجد صعوبة في تعلم استخدام الأدوات الرقمية الجديدة					
12	إلى أي مدى تشعر بالراحة عند استخدام التكنولوجيا الرقمية في عملك اليومي					
13	هل توفر شركة تدريب ودعم الكافي لاستخدام الأنظمة الرقمية					
14	كيف تقيم دعم التكنولوجيا الرقمية في تسهيل التواصل مع زملائك مدراءك					

					هل تشعر بأن التحول الرقمي وعزيز تعاونك مع الفريق من خلال المنصات الرقمية	15
--	--	--	--	--	--	----