

العنوان باللغة العربية

دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

The role of digital transformation in developing employee performance: a case study of the Saudi Basic Industries Corporation (SABIC) in Riyadh.

إعداد الطالب/

عبدالله محمد الصائغ

إشراف/

د/وليد صديق

د/الفیصل حسن

العام الدراسي:

٢٠٢٣

قائمة المحتويات:

اسم المحتوى	رقم الصفحة
الجزء الأول: التمهيد	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	١٦:١
المقدمة	٣-٢
مشكلة الدراسة	٣
أهمية الدراسة	٤-٣
أهداف الدراسة	٤
أسئلة الدراسة	٤
الدراسات السابقة	٩:٥
المنطلقات النظرية للدراسة	١٠-٩
المنهجية وطرق البحث	١٣:١٠
الأساليب الإحصائية	١٤-١٣
مجتمع وعينة البحث	١٥-١٤
أدوات الدراسة	١٦-١٥
مجالات الدراسة	١٦
الجزء الثاني: الإطار النظري	
الفصل الثاني: التحول الرقمي	١٨
المقدمة	٢٠-١٩
نشأة التحول الرقمي	٢٠
تعريف التحول الرقمي	٢١-٢٠
دوافع التحول الرقمي	٢٢-٢١
أهداف التحول الرقمي	٢٢
أهمية التحول الرقمي	٢٣
الجوانب التي يؤثر عليها التحول الرقمي	٢٣
مجالات التحول الرقمي	٢٤
تطبيقات التحول الرقمي	٢٤
مراحل إعداد استراتيجيات التحول الرقمي	٢٥-٢٤
متطلبات تحقيق التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية	٢٥
معوقات التحول الرقمي	٢٦
الفصل الثالث: أداء العاملين	٣٧:٢٧

٢٩-٢٨	المقدمة
٢٩	محددات الأداء الوظيفي
٣٠-٢٩	مؤشرات الأداء الوظيفي
٣٠	عناصر الأداء الوظيفي
٣٠	العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
٣١	خصائص قياس أداء العاملين
٣١	مجالات استخدام قياس أداء العاملين
٣٢-٣١	أهمية الأداء
٣٤:٣٢	دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين
٣٦:٣٤	أولاً: الآثار الإيجابية للتحول الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية (سابك).
٣٧-٣٦	ثانياً: التحديات التي تواجه الشركة السعودية للصناعات في استخدام التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين.
الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	
٣٩	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
٣٩	منهجية الدراسة
٤٠	عينة الدراسة
٤١	حدود الدراسة
٤١	أسلوب الدراسة
٤٨:٤١	الدراسة الميدانية
٦٢:٤٨	أداة الدراسة
٦٣	البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة
٧٦:٦٤	الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية
٨٣:٧٧	الفصل السادس: تحليل نتائج الدراسة والتصور المقترح
الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	
٨٨:٨٥	المراجع
٩٧:٨٩	الملاحق
٩٨	المستخلص

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٤٥-٤٤	توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية	(١)

٥٠	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(٢)
٥١	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة الرقمية التشغيلية	(٣)
٥٢	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة الرقمية التشغيلية	(٤)
٥٣	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة الرقمية التحويلية	(٥)
٥٤	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية	(٦)
٥٥	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تسيير الكفاءات	(٧)
٥٦-٥٥	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تسيير السمار المني	(٨)
٥٨:٥٦	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض	(٩)
٥٩	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون الآثار الإيجابية للتحويل الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية	(١٠)
٦٠	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون الآثار الإيجابية لبعد التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء التحول الرقمي	(١١)
٦٢	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(١٢)
٦٦	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الادارة الرقمية التشغيلية والادارة الاستراتيجية للموارد البشرية	(١٣)
٦٧	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الادارة الرقمية التشغيلية تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب	(١٤)
٦٨	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الادارة الرقمية التشغيلية تسيير المسار المني	(١٥)

٧٠	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).	(١٦)
٧١	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).	(١٧)
٧٢	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين (تسيير المسار المهني).	(١٨)
٧٣	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).	(١٩)
٧٤	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).	(٢٠)
٧٥	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين (تسيير المسار المهني).	(٢١)
٧٥	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الأثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين).	(٢٢)

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
(١)	أبعاد الدراسة	١٢
(٢)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير النوع	٤٦
(٣)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل الدراسي	٤٦
(٤)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير المسمى الوظيفي	٤٧
(٥)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	٤٧
(٦)	يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير سنوات الخبرة	٤٨

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(١)	استمارة استبيان	٩٧:٩٠

الجزء الأول: التمهيد

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميته

المقدمة

تعتبر البيانات والإدراك مورد اقتصادي هام تتخطى أهميته أهمية الموارد البيئية، وفي ظل النظام الاقتصادي الذي تكون نتيجة الإدراك التام أصبحت البيانات المعلوماتية والعلاقات التي تم تخزينها والتكنولوجيا المتغيرة سبب في نجاح المنظمات المختلفة، كما تعطي هذه المنظمات اهتماماً كبيراً بالأداء الخاص بالعاملين بهدف تحسين المورد البشري كي ترتقي المنظمات المختلفة وذلك من خلال القيادة الإدارية التي تشكل عاملاً كبيراً في هذا النجاح والتقدم المجتمعي ولم يقتصر الاهتمام على المورد البشري فقط بل أيضاً الطرق التقنية المستخدمة في تطوير الأداء تشكل عاملاً رئيسياً في لهذا التطور وتمثل هذه الطرق في "التحول الرقمي" الذي يؤثر تأثيراً كبيراً في تنمية الممارسات الخاصة بإدارة المورد البشري وتحسين أداء العاملين^(١).

ونظراً إلى الأهمية القصوى للتكنولوجيا من جهة على تطوير كل المجالات التقنية كالانصال والتواصل والإعلام ونشر المعلومات إلا إنها تعمل من الجهة الأخرى على تنمية أداء العاملين من خلال التكنولوجيا التي تتمثل في التحول الرقمي ولذلك يعتبر للتحول الرقمي دوراً رئيسياً لانتشار المميزات العملية التي تؤدي إلى نشر الثقافة الإيجابية في تطوير أداء العاملين وبالأخص العاملين "بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC" بالملكة العربية السعودية.

ومن خلال ما سبق تظهر ضرورة توجه المنظمات إلى التحول الرقمي بشكل إجباري لوضع الخطط اللازمة لتطوير المنظمات والشركات وذلك بالاعتماد على التقنية الرقمية الحديثة بداخلها لعلاج العوائق التي تعاني منها المنظمات من نقص الكوادر والخبرة والوظائف الخاصة بالمتخصصين في المجال فقط، وذلك لتنمية التكافؤ بين العاملين وتحقيق رضاهم وثقتهم وتعزيز ثقافة المنافسة والمشاركة والتعاون مما يؤدي إلى الارتقاء بالثقافات الاقتصادية والعملية ونشر ثقافة السرعة في تعزيز وزيادة المهارات العملية بالمؤسسات^(٢).

(١) عادل محمد محمد، متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بمصر، مجلة كلية التربية بينها، (مج ١) (١٣٣ع)، مصر، ٢٠٢٣.

(٢) صلاح الدين إسماعيل صلاح الدين، - حسام الدين مصطفى حسن بدوي، دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام: دراسة حالة الشركة القابضة مصر للطيران، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، (مج ٣٧) (٢٤)، جامعة حلوان، ٢٠٢٣، مصر.

وفي ضوء ذلك سيتم التعرف بدقه على أثر التحول الرقمي على أداء العاملين من حيث المشكلات التي تنتج والأهداف التي يعتمد عليها هذا التطور والأبعاد والاستنتاجات الخاصة به.

مشكلة الدراسة:

تعتبر ثقافة التحول الرقمي من الثقافات التي لا نهاية لها وسوف تستمر وتطور مع المستجدات التي يتوصل إليها الباحثين وذلك بهدف تطور المجتمعات، ولكن يقابل ذلك في الجانب العملي بعض الجدل القائم في احتمالية أن يؤثر التحول الرقمي بشكل سلبي على أداء المؤسسات بسبب توجه بعض الشركات للاعتماد الكلي على التحول الرقمي مما يفقد وجود العنصر البشري في المؤسسات مما ينتج عن ذلك قلة فرص العمل وعدم شعور العاملين بالأمان والاكتفاء الوظيفي من خلال المنظمات، ولذلك تنحصر مشكلة الدراسة في تساؤل يُعتمد عليه في الوصول إلى الحلول اللازمة ويتمثل هذا التساؤل في الآتي:-

ما هو دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية؟

أهمية الدراسة:

تتلور أهمية الدراسة في جانبين أساسيين يتمثلوا في الآتي:

١- الأهمية النظرية:

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية في التعرف على الدور الذي يلعبه التحول الرقمي وعلاقته بتطوير أداء العاملين.
- الوصول إلى الأسس النظرية لمساعدة الباحث في تحليل البيانات والمشكلات وتقييمها وجعلها مرجع أساسي في المكتبات يقوم بتيسير وجود المعلومات والأخذ بها في دراستهم.
- الزيادة العلمية التي يقوم البحث بتقديمها من خلال النتائج والمعلومات المعاصرة التي تم جمعها من خلال التعرف على المشكلات وحلها، المتعلقة بموضوع الدراسة.

٢- الأهمية التطبيقية:

- تسهم أهمية الدراسة في الجانب العملي والتطبيقي وذلك لدعم الدارسين في عملية تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك SABIC).

- العمل على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلة البحث، بهدف توفير المهارات وتطبيق الاستراتيجيات الخاصة بالتحول الرقمي لتحسين وتطوير أداء الموظفين.

٣- أهداف الدراسة:

يعد الهدف الأساسي هو تطوير أداء العاملين من خلال الأهمية التي يختص بها دور التحول الرقمي ومدى تأثيره على هذا التطور ويتفرع من هذا الهدف عدة أهداف أخرى وتكمن في الآتي:

- ١- التعرف على ماهية التحول الرقمي.
- ٢- الكشف عن دور التحول الرقمي في الوصول إلى رضا العاملين.
- ٣- العمل على وضع الخطط اللازمة لتطوير الأداء الوظيفي من خلال عملية التحول الرقمي.

أسئلة الدراسة:

يمكن أن يتفرع من التساؤل الرئيسي للمشكلة مجموعة من التساؤلات الأخرى، والتي يمكن أن تتمثل

في النقاط الآتية:

- ١- ماهية التحول الرقمي؟
- ٢- كيف يتم الكشف عن دور التحول الرقمي في الوصول إلى رضا العاملين؟
- ٣- كيف يمكن العمل على وضع الخطط اللازمة لتطوير الأداء الوظيفي من خلال عملية التحول الرقمي؟
- ٤- ما هي الآثار الإيجابية للتحول الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية؟
- ٥- ما هي التحديات التي تواجه الشركة السعودية للصناعات الأساسية في استخدام التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين؟

الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات العربية:

- دراسة (بشير عبد الحميد، ٢٠٢٣)، بعنوان "أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد

البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر.

وقد هدفت الدراسة إلى إثراء الجانب النظري لمتغيرات التحول الرقمي، والإدارة الرقمية والإدارة الرقمية للموارد البشرية الحديثة، مع التعرف على التحديات التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة والعولمة وما تفرضه على وظيفة وممارسات الموارد البشرية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي مع الإجراء التحليلي، وذلك من أجل استيعاب الإطار النظري لموضوع الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في (٢١٩) فرد من المجتمع والذي يشكل (٥٢,٨٩٪) من مجتمع الدراسة، وقد تم الاعتماد على دراسة الحالة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، وقد أوضحت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد التحول الرقمي التي تتمثل في الإدارة الرقمية التشغيلية والإدارة الرقمية العلائقية والإدارة الرقمية التحويلية، تؤثر بشكل أساسي ورئيسي في تطوير أداء العاملين من خلال الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، وتسيير الكفاءات والتمكين والتدريب وتسيير المسار المهني.

- دراسة (قسوم رياض، وموسي وليد، ٢٠٢٣)، بعنوان "مساهمة التحول الرقمي في تطوير أداء

العاملين بالمديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة بسكرة.

وقد هدفت الدراسة إلى إثراء الجانب النظري في التحول الرقمي وأداء العاملين، مع التعرف على أهمية التحول الرقمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مع التعرف على استخدام أبعاد التحول الرقمي على تحسين وتطوير أداء العاملين بالمديرية الفرعية للمستخدمين، مع تقديم توصيات بالاعتماد على نتائج الدراسة تشير إلى أهمية استخدام التحول الرقمي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي والكمي من أجل مناسبة كلاً منهم لطبيعة جزء من الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٨) فرد من مجتمع الدراسة، وقد اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أوضحت نتائج الدراسة إلى أن الأبعاد المتمثلة في المتطلبات التقنية والفنية وحجم العمل وسرعة الأداء ودقة الأداء وجودته تؤثر بشكل كبير في تطوير أداء العاملين.

- دراسة (طلق السواط وياسر الحربي، ٢٠٢٢)، بعنوان "أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء

الأكاديمي" حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.

وقد هدفت الدراسة إلى معرفة متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة أداء الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز، مع التعرف على أثر المعوقات التي تقلل من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي بالجامعة، مع معرفة المعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس بالجامعة، وذلك لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وتكون مجتمع العينة من كافة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز في جدة، وتمثلت العينة في (٣٥٠) من الذكور و(٢٤٩) من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثلت أبعاد الدراسة في بيان أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء العاملين، ومتطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس، والمعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي، والمعايير الواجب توافرها لدى هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.

- دراسة (محمد محمد محمود حماد، ٢٠٢٠)، بعنوان: " دور التحول الرقمي في تطوير أداء

العاملين-دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية".

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تبني الشركة المصرية لتجارة الأدوية لمفهوم التحول الرقمي وأثر ذلك على تطوير أداء العاملين بها، فالتحول الرقمي له أثر كبير على تطوير أداء العاملين، وذلك من خلال رؤيته بأن المورد البشري يعد من القوة التي تشكل فاعلية كبيرة في التطور الوظيفي، وبناءً على ذلك فإن المورد البشري يشكل سبباً رئيسياً في ظهور مفهوم التحول الرقمي واستراتيجياته لمساعدة العاملين على تطوير أعمالهم ونشر المرونة والسرعة والعمل والكفاءة التي تصاحبها الترابط التام بين التحول الرقمي وتطوير قدرة العاملين على الأداء الوظيفي بشكل يتناسب مع تطورات المنظمات، ولقد أعتمد الباحث على الاستبيان في هذه الدراسة وأستند على عينة في الدراسة تبلغ حجمها (٣١٨) مفردة من العاملين بالمنظمة لإتمام الدراسة وأستند أيضاً في التحليل على البرنامج الإحصائي SPSS وذلك من خلال الاستناد على العلاقة ذات دلالة إحصائية التي تعتمد على القدرة المعرفية، وفي ضوء ما سبق يتم استهداف

الكفاءات والمهارات اللازمة من خلال التحول الرقمي في تعزيز أداء العاملين بالشركات، وتمثل أبعاد التحول الرقمي في بيان التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي وإعداد القادة في مجال التحول الرقمي والبيئة المؤسسية للتحول الرقمي، واستقطاب المهارات والكفاءات لعملية التحول الرقمي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Salem Alanizan، ٢٠٢٣)، بعنوان فعالية التحول الرقمي على أداء الموظفين (خلال جائحة كورونا).

وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية التحول الرقمي للمؤسسات، مع كيفية تعزيز الرقمنة في المؤسسات وكيف تساهم في تغييرها، مع المهارات اللازمة لتنفيذ عملية التحول الرقمي وكفاءة المؤسسات من خلاله، مع بيان مدى تأثير أداء العاملين بفاعلية التحول الرقمي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على المقابلة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩) مبحوث ذكر وأنثى، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقمي يؤثر بشكل كبير على جودة أداء العاملين في وظائفهم، مع تعزيز أداء الموظفين في الشركة نتيجة لمهاراتهم وفهمهم للتحول الرقمي، كما أثبتت الدراسة أن الرقمنة تعمل على زيادة الإنتاج مما يؤدي إلى تعزيز رفاهية الموظفين.

- دراسة (A. H. Alshuaibi، ٢٠٢٣)، بعنوان دور التحول الرقمي في تطوير أداء منسوبي جامعة أم القرى.

قد هدفت الدراسة إلى بيان مستوى تنفيذ التحول الرقمي بجامعة أم القرى، مع بيان مستوى كفاءة أداء العاملين فيها، مع إمكانية التنبؤ بأداء الموظفين من خلال مستوى التحول الرقمي بجامعة أم القرى، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتضمن مجتمع الدراسة جميع العاملين الإداريين في جامعة أم القرى، وتمثلت عينة الدراسة في (٣٣١) موظفًا إداريًا بالجامعة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أوضحت الدراسة أن التحول الرقمي قد أثر بشكل كبير على أداء الإداريين بالجامعة، وذلك من خلال تخصيص الجامعة وحدات إدارية تهتم بالتعليم الإلكتروني

وحدات متخصصة في الخدمات الإلكترونية، كما قامت الجامعة بعقد شراكات مع جامعات أخرى من أجل المساهمة في تطبيق التحول الرقمي.

• دراسة (P.C Saranya, ٢٠٢٣)، بعنوان اعتماد التحول الرقمي في المراجعة المنهجية لأداء الموظفين. وقد هدفت الدراسة إلى بيان دور التحول الرقمي السريع والذي شهده العالم خلال فترة زمنية قصيرة، وهو ما يكتسب وجوده في الآونة الأخيرة استخدام الابتكارات المتقدمة لجميع المنظمات. كما يرتبط بالتأثير على الطريقة التي تعمل بها الأعمال، وزيادة الإنتاجية بالتعاون، وترقية كفاءة العمل وتحمل القيمة للعملاء والتنظيم المتقدم الذي يقوم على التغيرات المحسوبة بشكل رئيسي لجميع الموارد البشرية من خلال التدريب والتقييم والتوظيف ومراجعة الاختلافات الرقمية، كما تعتمد على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك لتحقيق أهداف الدراسة ولقد اعتمد على عدد عينة تقدر (١٣٦) عامل في نماذج التحول في مجال الموارد البشرية، وأوضح إنه الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على سوابق التحول الرقمي وتعزيز أداء الموظف.

• دراسة (Buthina Alobidyeen, ٢٠٢٢)، بعنوان الرقمنة وتأثيرها على أداء الموظف: حالة دراسة عن بلدية الطفيلة الكبرى.

قد هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل أثر التحول الرقمي على أداء الموظفين في محافظة الطفيلة الكبرى البلدية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أثر التحول الرقمي على أداء العاملين في بلدية الطفيلة الكبرى، وذلك نظرًا لملائمته لطبيعة الدراسة من أجل وصف وتحليل وتحديد وتفسير نتائج الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من بلدية الطفيلة الكبرى ووحداتها الإدارية، وتم اختيار عينة مكونة من (٢٠٪) من العاملين في بلدية الطفيلة والبالغ عددهم (٥١٣) موظفًا، وقد تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن تعزيز فرص نجاح التحول الرقمي في البلديات لا تعتمد فقط على التكنولوجيا الرقمية، ولكنها تتطلب تحولًا ثقافيًا وتنظيميًا وتوفير قدرات بشرية مع تشجيع ابتكاراتهم، مع الاعتماد على التقنيات الرقمية التي تساعد على تقليل وقت العمل مما يؤدي إلى تطوير العمل وتحسين المهارات الإنتاجية.

التعقيب على الدراسات السابقة

- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسات الحالية في الاعتماد على الاستبانة ووجود علاقات ذات دلالات إحصائية والاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، كما أيضاً اتفقت في تأثير دور التحول الرقمي كمتغير مستقل في أداء العاملين كمتغير تابع.
 - اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عدد العينات التي أستخدمها الباحثين والمجتمعات القائمة عليها الدراسات السابقة ولقد تم تطبيق كلاً من الدراسات في مجتمعات مختلفة مثل المملكة العربية السعودية ومصر، إلى جانب (VISTAS) Chennai.
- وستتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن الدراسة الحالية تبحث في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض، وذلك في ضوء دور التحول الرقمي، وستساهم الدراسة في تحسين وتطوير أداء العاملين من أجل تحسين وتطوير المؤسسة، وذلك من خلال الرقمنة ودورها في المؤسسات وتأثيرها على العاملين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية الرقمنة

تعتبر هذه النظرية هي النظرية الخاصة بالدارس (kgabo Makgohloa, ٢٠٢١)، والتي تعتبر من النظريات التي تعمل على تحويل جميع الجوانب النقدية والمعنوية إلى جوانب رقمية، من خلال استخدام نظام الكمبيوتر لإدراك المعلومات والاعتماد على توصيل البيانات بشكل تدريجي، وتعد هذه العملية هي أحد أهم المداخل التي تساعد على التطور التكنولوجي الحديث، كما تشير إلى تحويل العناصر إلى عناصر مطبوعة أو في هيئة صورة أو فيلم أو فيديو وأي تنسيق رقمي بشكل عام، وتتلور هذه العملية في أخذ أي شيء مادي وتحويله إلى إلكتروني باستخدام المساح الضوئي أو الرقمي كالكاميرات وبعد هذا التحويل يتم تخزينه بشكل إلكتروني والوصول إليه من خلال الحاسوب، ونادراً أن تتوقف هذه العملية عند هذه المرحلة فقط، بل

تعرف بأنها نظرية متطورة تطور مستمر وتدرجي من خلال الاستغلال الأمثل للوثائق الرقمي بهدف القدرة على وجود قيمة مضافة تتمثل في الصور الرقمية^(٣).

ومن أهم مميزات هذه النظرية هي القدرة الكبيرة للمواد الإلكترونية في البحث الشامل لمحتوياتها بشكل مماثل بعد فحصها ودراستها بشكل تفصيلي يناسب مع التقنيات الإلكترونية والمسح الضوئي ومعالجة الرقمنة في تحويل النصوص المتبعة إلى حروف رقمية مبسطة. ولذلك تعتبر نظرية الرقمنة هي سبب رئيسي في تكون عملية التحول الرقمي في المجتمعات وظهور تأثير هذه العملية على تطوير جني المجالات وخاصةً تطور أداء العاملين في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

وسيساعد التحول الرقمي بمفهومه الشامل في إثراء هذه الدراسة، فمن خلال عملية الرقمنة وإدخالها في أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض، وتحقيق الهدف منها في تحسين وتطوير المؤسسات والشركات، الأمر الذي سيعود بالنفع على الشركة بوجه عام وعلى العاملين بها بشكل خاص، والذي يُساعد في تحقيق الهدف من الدراسة.

المنهجية وطرق البحث:

١- فرضيات البحث

ضمناً لما جاء مع مشكلة البحث وأهدافه تتبلور عدة فرضيات خاصة بالدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية:

"يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التحول الرقمي بأبعاده وبين تطوير أداء العاملين بأبعاده"

ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية والتي تكمن في الآتي:

(٣) Kgabo Mokgohloa, A Grounded Theory Approach to Digital Transformation in the Postal Sector in Southern Africa, e, Technology and Engineering Systems Journal, vol (٦) No (٢)٠ south Africa ,٢٠٢١.

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

الفرض الفرعي الرابع: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

الفرض الفرعي الخامس: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

الفرض الفرعي السادس: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

الفرض الفرعي السابع: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

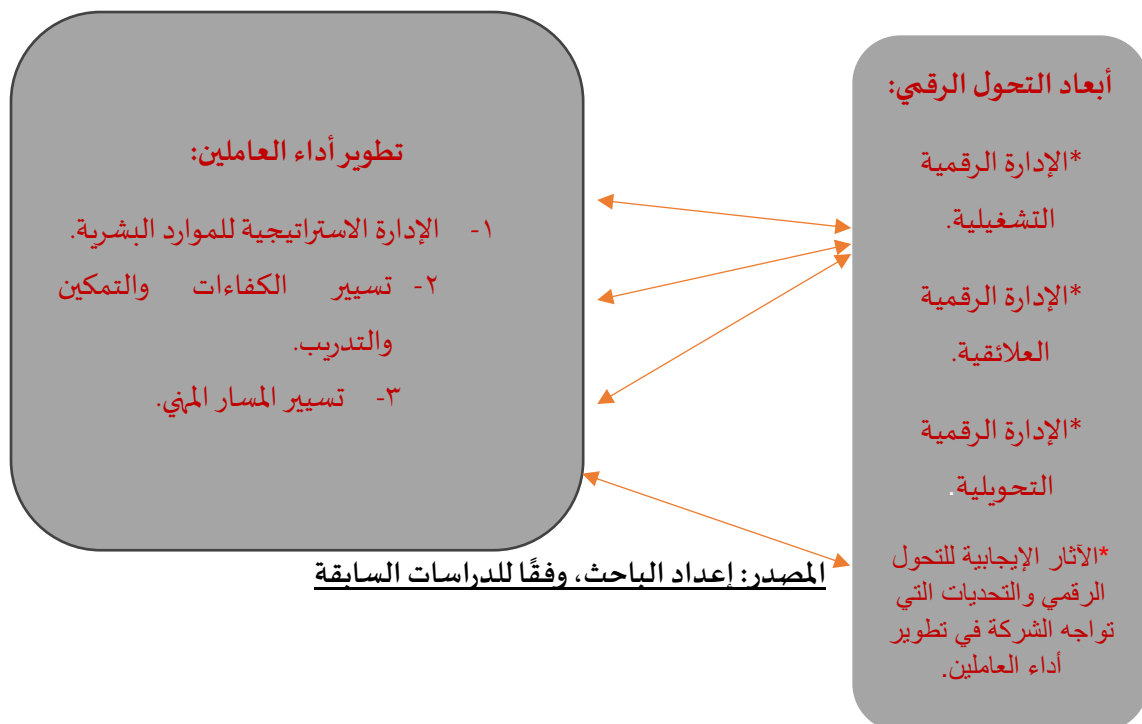
الفرض الفرعي الثامن: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

الفرض الفرعي التاسع: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

الفرض الفرعي العاشر: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات التي تواجه الشركة السعودية (سابق) في تطوير أداء العاملين.

٢- أبعاد الدراسة:

شكل رقم (١): أبعاد الدراسة



٣- منهجية البحث:

يعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، تتمثل هذه المناهج في الآتي:-

- المنهج الوصفي: يعمل هذا المنهج على إدراك الأساليب التفصيلية لدراسة العوائق والمشكلات العلمية الخاصة بدور التحول الرقمي في تطوير الأداء الوظيفي من خلال وصفها بطريقة علمية ومنطقية ومن ثم الوصول إلى التفسيرات اللازمة التي تعطي الدارس الإمكانية الكاملة لوضع العوائق في جزء يساعده على صياغة الجانب النظري للدراسة.
- المنهج التحليلي: يعمل هذا المنهج على تفسير العوائق وتوضيح دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين والتي تكمن في الدراسة الميدانية واختيار الفروض الخاصة بالدراسة من خلال أداة الاستبيان لتشمل البيانات والمعلومات وتحليلها عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

٤- الأساليب الإحصائية:

- يتم معرفة الأساليب الإحصائية التي تتماشى مع العينة الخاصة بالدراسة من خلال الآتي:
- الإمكانية على تحقيق الهدف القائم على الدراسة السابقة للعينة ومن ثم تحليلها وتقييمها بالطرق الإحصائية المتشابهة وهذا باستهداف البرامج الإحصائية: (SPSS Version)، وفيما يلي أهم الأساليب الوصفية والتحليلية والمتعارف عليها في تحليل البيانات الخاصة بالدراسة:
- ١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
 - ٢- معامل الارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية، ومعامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
 - ٣- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من العبارات المتغيرة في الدراسة الأساسية.
 - ٤- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة ولكل بُع من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

٥- استخدام اختبار T لمتوسط عينة واحدة (One sample test).

٦- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression analysis) لمعرفة أثر كل بعد من الأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

٧- تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Multiple Regression Stepwise) لمعرفة أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

٥ - مجتمع وعينة البحث:

أ- مجتمع البحث: يقوم بتطبيق هذه الدراسة على الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك SABIC) في الرياض المملكة العربية السعودية.

ب- عينة البحث:

تتمثل مجتمع الدراسة إلى كافة مصانع شركة SABIC وفقاً لما جاء بالتقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ الخاص بالشركة، ونظراً إلى أن حجم مجتمع الدراسة كبير ويصعب استخدامه لقد تم الاعتماد في تحديد حجم العينة على الدراسات ٣١٣٢٣٥ مفردة، والتي قامت بسحب عينة عشوائية تقدر بنسبة ٣٥,٣٪ وهي نسبة مقصودة إلى شركة بتروكيميائية والتي عدد مصانعها ١٧ مصنع (أمل بنت محمد شيخ دمنهوري، ٢٠٢٣)، وذلك من خلال استخدام المعادلة الآتية:-

$$n = \frac{Z^2 * P(1-p) * N}{Z^2 * P(1-P) + N * e}$$

n = حجم العينة المطلوبة لدراسة المجتمع (٨٧٩٦)

N = حجم مجتمع البحث.

Z = تتحد قيمتها عند مستوى ثقة معين حيث تبلغ الدرجة المعيارية لمستوى الثقة ٩٥٪ (١,٩٦).

E = تتمثل في مستوى الدقة (٠,٠٥).

P = تحديد نسبة الاستبيان ٥٠٪.

N = تحديد حجم العينة.

$$368 \text{ مفردة} = \frac{1,96 * 2 * 50\% (1 - 50\%) * 8796}{1,96 * 2 * 50\% (1 - 50\%) + 8796 * 0.5}$$

وبتطبيق المعادلة السابقة نرى أن: تبلغ حجم العينة ٨٧٩٦ موظف بالشركة وبعد التوصل إلى حجم العينة الإجمالية التي توصل عددها إلى ٣٦٨ مفردة تحدد النسبة القائمة في شركة SABIC من خلال تحديد على الموظفين بالشركة باستخدام أداة الاستبيان.

أدوات الدراسة:

سوف يتم الاستناد على الاستبانة في هذه الدراسة من حيث جمع البيانات والمعلومات من الشركات للعاملين كعينة تقوم عليها الدراسة وتعمل هذه الاستبانة على ثلاث محاور أساسية تتمثل في الآتي:

- المحور الأول: يتضمن هذا المحور البيانات الأولية من حيث: السن، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة.

- المحور الثاني: يكمن هذا المحور في واقع التحول الرقمي في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

- المحور الثالث: يتبلور هذا المحور في واقع تطوير أداء في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

- المحور الرابع: يتبلور هذا المحور في دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

٦- صدق أداة البحث: من خلال تحليل الاستبانة السابقة يتم التأكد منه بالطرق الإحصائية

مباشراً بعد تطبيق أداة الاستبانة على عينة من العاملين، وحساب معامل ارتباط كل فقرة

من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد أو الاستبانة.

٧- ثبات الأداة:

سيعمل الدارس على تحديد ثبات الأداة من خلال إظهار صدق المقياس وثباته على عينتين، بهدف أن تكون النتائج المتصلة ومتراصة بكل فئة أو عينة وذلك من خلال استخدام النتائج الخاصة بالبحث للتأكد من الصدق البحثي ومن ثم الوصول إلى الثبات لأداة الدراسة.

٨- مجالات الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تكمن الحدود في دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.
- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على حالة " الشركة السعودية للصناعات الأساسية (SABIC)" في الرياض.
- الحدود البشرية: طبقت على المجتمع من حيث العاملين ومديرين الشركة السعودية.
- الحدود الزمنية: تم تنفيذ هذه الدراسة من خلال السنة الدراسية ٢٠٢٣.

تقسيم البحث المقترح:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

الجزء الثاني

الإطار النظري

الفصل الثاني: التحول الرقمي

المقدمة:

يُعد التحول الرقمي من الاتجاهات الحديثة التي انتشرت على نحو كبير في الآونة الأخيرة، حيث اتجهت الدول بجميع مؤسساتها وأفرادها إلى الاعتماد على التحول الرقمي في شتى عملياتها المختلفة، حيث أصبح الاعتماد على التحول الرقمي هو أساس الدول المتقدمة، فيُقاس التقدم والتطور في البلاد المختلفة على أساس الرقمنة، ولا شك أن التحول الرقمي يُساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير المؤسسات المختلفة في الدولة، حيث يُشكل دعامة أساسية في قيام المؤسسات وتميزها في مجالها عن باقي المؤسسات الأخرى، لهذا نرى العديد من الشركات والمؤسسات تتنافس بشكل كبير من أجل الحصول على التقنيات الحديثة والتكنولوجيا التي تُساعد على تحسين أداء المؤسسة.

كما تتجه العديد من الشركات والمؤسسات إلى الاعتماد على الوسائل الرقمية والتكنولوجية، وذلك من أجل التواصل مع أفراد المؤسسة والعاملين بها، كما يُساعد ذلك على التواصل مع شركاءها في العمل، سواء أكانوا في نفس البلد أو في مكان مختلف، وقد ساعد التحول الرقمي العديد من الشركات والمؤسسات على عقد الشراكة فيما بينهم، وذلك من خلال اختصار العديد من الأمور التي كانت تعرقل سير عملية الشراكة، بالإضافة إلى أن التحول الرقمي والتكنولوجيا أثرت بشكل كبير في مد جسور التعاون بين الشركات المختلفة في البلدان المتنوعة والتي كان من الصعب قديماً إنشاء علاقات فيما بينهم.

وقد كان الهدف الأساسي والرئيسي من التحول الرقمي هو تطوير السياسات والأداء في الشركات والمؤسسات المختلفة، وذلك من أجل تحقيق الهدف من وجود الأفراد في المؤسسات والشركات، فقد ساهم التحول الرقمي بشكل كبير في تحقيق الاستغلال الأمثل لقدرات الأفراد والمؤسسات، وعلى ضوء ذلك نرى أن التحول الرقمي ضرورة يقتضيها هذا العصر، ومن هذا المنطلق نرى الحاجة إلى معرفة هذا الاتجاه ومفهومه والعوامل المحيطة به في رؤية الدراسات المختلفة لهذا الاتجاه.

لا شك أن التحول الرقمي أساس هام في تطوير ضوء المؤسسة والشركة، لهذا اتجه العديد من الباحثين والمفكرين إلى بحث ودراسة التحول الرقمي من جوانب عدة، وبالتأكيد كان يجب عليهم التعرض لمفهوم التحول الرقمي، ولهذا ستتعرض الدراسة الحالية إلى ما تم تناوله مسبقاً في الدراسات السابقة المختلفة، ومن هذا المنطلق سنبدأ في معرفة نشأة التحول الرقمي وتعريفه والعوامل المحيطة به.

نشأة التحول الرقمي:

مر التحول الرقمي بعدة مراحل متنوعة حتى وصل إلى شكله الحالي، وهي:

- ١- المرحلة الأولى: الثورة الصناعية في السبعينيات وعلى أثرها ظهور الرجل الآلي، والإلكترونيات، وتكنولوجيا المعلومات، والحواسيب، والإنترنت.
- ٢- المرحلة الثانية: منذ (٢٠١٥) إلى الآن، وتعتمد على الإنتاج الإلكتروني الملموس، والذي يربط العالم بالإنتاج المادي والافتراضي^(٤).

تعريف التحول الرقمي:

ويُعرف التحول الرقمي على أنه: عملية تطويرية مستمرة لتطوير العمليات والخدمات في العمل عن طريق استخدام التكنولوجيا المتقدمة.

كما يُعرف على أنه عملية مستمرة تقوم من خلالها المؤسسات لتلبية رغبات العملاء عن طريق تكييف القدرات الرقمية في المؤسسات واستغلالها لعمل نماذج جديدة ومختلفة مترابطة بسلسلة أعمال رقمية، وتجربة العملاء وتطوير وتحسين الكفاءة التشغيلية في نفس الوقت.

(٤) (طلق، السواط، وآخرون، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، ٤٣ع، (٢٠٢٢). ص ٦٤٧: ٦٨٦.

ويمكن القول أنه تحول شامل وجذري في نوع طريقة العمل للخدمات الحيوية والمؤسسية من الشكل التقليدي إلى الشكل الإلكتروني، وذلك بالاعتماد على التقنيات والتكنولوجيا الحديثة مع توفير العيادي من الفرص للتجديد والابتكار على كافة الأصعدة^(٥).

وعرفته أحد الدراسات على أنه التغيرات التي يمكن أن تحدثها التقنيات الرقمية في نموذج أعمال المؤسسات والمنظمات، والذي يظهر في أسلوب وطريقة عملها، أو هو التدخل الإستراتيجي الذي يُعزز القدرة الرقمية التنظيمية من أجل تحسين عملية المنظمة وخدماتها لإرضاء العملاء، ومن خلال ذلك فالتحول الرقمي لا يشمل فقط التحول نحو الاستخدام التكنولوجي داخل حدود الشركة، بل يشمل الشركة بشكل أساسي من حيث العمل خارجيًا وداخليًا، كما تهدف إلى تقديم الخدمات للجمهور بسهولة وسرعة، وعلى هذا فإن التحول الرقمي يدفع الشركات إلى مواكبة كل جديد^(٦).

دوافع التحول الرقمي:

- ١- تحسين جودة الخدمات الحكومية: فالتحول الرقمي يسعى إلى تطوير وتحديث الخدمات الحكومية من أجل تحسين جودتها بصورة سريعة ودقيقة وأكثر فاعلية.
- ٢- الميزة التنافسية من خلال تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة: فالتحول الرقمي يُساهم في تحسين كفاءة جودة الخدمات الحكومية من أجل زيادة الإنتاج بأقل التكاليف.
- ٣- توفير المرونة العالية: يؤثر التحول الرقمي بشكل كبير في الحكومات عن طريق توفير المرونة والقدرة على تحقيق المتغيرات والتحديات المختلفة في الداخل والخارج.
- ٤- تحسين التفاعل وتوسيع قنوات الاتصال: فالتحول الرقمي يُساهم بشكل كبير على تحقيق التفاعل بين الحكومات والمواطنين مع توفير الخدمات للجمهور بشكل أكثر فاعلية.

(٥) منى، المهدي، دور القيادة العليا في تبني حالة التغيير وتضمن استراتيجيات التحول، جامعة قطر، قطر، (٢٠٢٣)، ص ٢٨-٢٩.

(٦) شيماء، تيباني، وآخرون، إستراتيجيات التحول الرقمي في المؤسسات الخدمائية: دراسة ميدانية بمديرية بريد الجزائر *Algerie Poste* ولاية قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، الجزائر (٢٠٢٢).

٥- تطوير الاقتصاد الرقمي: يتحقق الدعم والتطوير للاقتصاد الرقمي من خلال التحول الرقمي، بالإضافة إلى زيادة الاستثمار في التكنولوجيا وابتكار وتعزيز تقني متطور لمواكبة الأحداث العالمية.

٦- زيادة الأمن والحماية وتوفير الخصوصية: يُساهم التحول الرقمي في تحسين أمن المعلومات والمحافظة على سرية المعلومات البيانات بين الحكومة والمواطنين وأصحاب المصلحة، (المهندي، مرجع سابق، ص ٣٠-٣١).

أهداف التحول الرقمي:

- ١- أهداف تتعلق بتدعيم مستوى الأداء: مثل: نقل المعلومات بطريقة سلسلة بين الإدارات المختلفة، مع دقة البيانات مما يُساعد في ارتفاع نسبة الثقة في دقة المعلومات وتفادي الأخطاء المترتبة على الإدخال اليدوي.
- ٢- اختصار الإجراءات الإداري: من خلال توفير المعلومات بنسختها الرقمية، وعدم اعتماد على النسخ الورقية التي تُفقد في بعض الأحيان.
- ٣- الاستخدام الأمثل للطاقة البشرية: عند الاعتماد على التكنولوجيا في بعض الأمور، يتم ترك مساحة للطاقة البشرية لاستغلالها في الأمور الهامة.
- ٤- زيادة الإنتاج وخفض التكلفة: وذلك عن طريق استخدام شبكة المعلومات وإيجاد طرق لمشاركة المواطنين في العملية التنفيذية.

ويمكن تصنيفها على أنها:

- مكاسب مادية، مثل: تحقيق سريع للأعمال وتقليل زمن التطبيق وتخفيض استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية وإتمام الأعمال عن بُعد.
- مكاسب غير مادية: تقليل الأخطاء الملازمة للعمل الإنساني، بالإضافة إلى تحقيق التواصل مع الشركات المختلفة^(٧).

(٧) طلق، السواط، وآخرون، مرجع سابق، ص ٦٥٤.

أهمية التحول الرقمي:

- ١- زيادة معدلات النمو في الأسواق عن طريق زيادة حجم الاستثمارات، وذلك نتيجة التطور التكنولوجي المتقدم.
- ٢- الحصول على المعلومات والبيانات بشكل دقيق، وبتكاليف قليلة، ويتم ذلك من خلال ترتيب الوظائف المتكررة.
- ٣- إيجاد طرائق جديدة للابتكار في سوق العمل^(٨).

الجوانب التي يؤثر عليها التحول الرقمي:

- ١- أتاح التحول الرقمي للمؤسسات والشركات توفير خدمات أكثر فاعلية للمستخدمين، مع تسهيل إجراءات الحصول على التصاريح والوثائق وتقديم الطلبات عبر الإنترنت.
- ٢- تحقيق الشفافية والمساءلة عن طريق توفير البيانات والتي يسهل الحصول عليها من أجل المساءلة.
- ٣- زيادة الكفاءات وتقليل التكاليف التي تُساعد التحول الرقمي على تحسين كفاءة العمليات الداخلية للمؤسسات وتقليل التكاليف وتسهيل الإجراءات.
- ٤- التعاون بين القطاعات المختلفة وتحسين تبادل الموارد والمعلومات والتي يُساهم التحول الرقمي في تحقيقها.
- ٥- تعزيز الابتكار عن طريق المؤسسات الحكومية للتكنولوجيا الرقمية وهو اتجاه الحكومات العالمية، ومن خلاله يتم تحفيز الابتكار عن طريق تطوير حلول جديدة لتحسين البنية التحتية.

(٨) أحمد، بريس، تكنولوجيا التحول الرقمي وتأثيرها في تحسين الأداء الاستراتيجي للمصرف، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، مج ١٦، ع ٦٥٤، (٢٠٢١). ص ٢١١.

٦- تحسين الأمن السيبراني للمؤسسات الحكومية وحماية البيانات والمعلومات

للمؤسسات^(٩).

مجالات التحول الرقمي:

١- مجالات مرتبطة بضروريات المواطنين، مثل: تقديم الشكاوى، ورعاية الانتخابات

والعملاء، وخدمة الرواتب.

٢- الخدمات المرتبطة بالإدارة داخل المؤسسة، تشمل: البحث والاتصالات والتخطيط

وخدمات الإسناد والتمويل.

٣- الخدمات بين المؤسسات: وتشمل متابعة المشاريع والأمور العامة وإدارة الموارد البشرية

والموازنة والتعليم والتدريب.

تطبيقات التحول الرقمي:

١- التقنيات: حيث تم تصميمه باستخدام أجهزة متعددة، مثل: أنظمة التشغيل ووسائط

التخزين، والبرمجيات.

٢- البيانات: يتم اعتماد الشركات على إدارة وتحليل البيانات بصورة فعالة، وذلك من أجل

الحصول على بيانات دقيقة وموثوق منها.

٣- الموارد البشرية: وهي المحور الهام في عملية التحول الرقمي، فمن الضروري إيجاد كوادر كفء

لاستخدام الأجهزة التقنية الحديثة.

٤- العمليات: وهي الأعمال والوظائف المنسقة والمنظمة التي تُساهم في إنتاج خدمات ومنتجات

للمستفيدين^(١٠).

مراحل إعداد استراتيجيات التحول الرقمي:

١- خلق الرؤية: وهي المرحلة التي تحدد الشركة والمؤسسة فيها رؤيتها وأهدافها.

(٩) منى، المهندي، مرجع سابق، ص ٣٠-٣١.

(١٠) طلق، السواط، وآخرون، مرجع سابق، ص ٦٥٥-٦٥٦.

- ٢- تقييم قدرة التحول الرقمي للمنظمات: وتقوم فيها المؤسسة بتقييم وضعها من خلال قدرتها على التحول الرقمي وتطبيق البرمجيات.
- ٣- تصميم تجربة المستخدم النهائي والموظف: والتي من خلالها يتم دعم القيادة الجماعية ومن لديهم القدرة على التنفيذ والتغيير والتحول.
- ٤- تقييم الوضع الحالي: ويجب على المؤسسة في هذه الحالة تحديد نقاط القوة والضعف والتحديات والفرص.
- ٥- إنشاء خارطة طريق للتنفيذ: وهي بمثابة عملية تحضير للموارد المحتاج تشغيلها والأداء الناجح لبدء العمل.
- ٦- ضبط ثقافة المؤسسة والبنية التحتية: وتتم فيها اتخاذ كافة الإجراءات من أجل إعداد البنية التحتية وضبط قوانين المؤسسة^(١١).

متطلبات تحقيق التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية:

- ١- تحديد رؤية المملة تحديداً دقيقاً لما تريد أن تكون عليه في المستقبل.
- ٢- المراجعة المستمرة لخطة التحول الرقمي.
- ٣- استمرار فاعلية الدعم الإداري لجهود التحول، وذلك عن طريق توفير الموارد البشرية والمالية والتشريعات اللازمة.
- ٤- تطوير الهياكل التنظيمية القائمة على الهياكل المعقدة مع السعي لإيجاد هياكل تنظيمية مرنة.
- ٥- إنشاء استراتيجيات للتحول الرقمي من خلال احتياجات السوق، تحليل نقاط القوة والضعف.
- ٦- الاهتمام بالبعد التكنولوجي عن طريق التركيز على تجديد البنية التحتية للتكنولوجيا من حيث توافر الأجهزة والبرامج المتنوعة.
- ٧- تنمية الموارد البشرية عن طريق عملية التعيين والتوظيف وتنمية القدرات والمهارات.

(١١) شيماء، تباي، وأخرون، مرجع سابق، ص ٢٧-٢٨.

- ٨- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة: عن طريق نشر ثقافة الإنترنت واستخدام التكنولوجيا وتحقيق الإدارة الثقافية مميزة تنافسية^(١٢).

معوقات التحول الرقمي:

- ١- المعوقات الإدارية: وتنقسم إلى قسمين:
- أ- غموض المفهوم: يوجد العديد من القيادات الإدارية لا يدركون مفهوم الحكومة الإلكترونية بصورة مناسبة.
- ب- مقاومة التغيير: وينتج ذلك من خلال توزيع المهام والصلاحيات التي تستلزم تغييراً في القيادات الإدارية، والتي تواجه موجة من مقاومة التغيير.
- ٢- المعوقات المادية: وتتمثل في توافر التقنيات الحديثة التي تأتي من توافر الإمكانيات المادية.
- ٣- المعوقات الأمنية: وتتمثل في الجرائم الإلكترونية والتي منها: القرصنة الإلكترونية.

(١٢) عبد الرحمن، محمد، واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية – دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، مج ٤، ع ٣٤، (٢٠٢٠). ص ١٧-١٨.

الفصل الثالث: أداء العاملين

المقدمة:

يُعتبر أداء العاملين من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات والشركات، وذلك لأن المورد البشري هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، فبدون العاملين وحتى مع التقدم التكنولوجي لن تستطيع المؤسسة أو الشركة أن تنتج، لهذا اهتم الدارسين والباحثين كثيرًا بمعرفة ماهية أداء العاملين وكيفية العمل على تطوير وتحسين أدائهم الوظيفي.

ولقد عنت الكثير من الدراسات بأهمية دراسة الأداء الوظيفي للعاملين، والبحث عن طرق تطوير وتحسين هذا الأداء، لهذا نرى ضرورة البحث عن معنى أداء العاملين وأهميته للأفراد والمؤسسات وكيفية تطوير أدائهم الوظيفي من أجل الحصول على أفضل مخرج من العملية الوظيفية.

تعريف الأداء:

يُعرف الأداء على أن أداء أي فرد ما هو إلا انعكاس لقدرته من عدمه في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أيًا كانت طبيعة هذا العمل، كما يُقصد به مجموع الأهداف والمخرجات التي تسعى المؤسسة لتحقيقها من خلال العاملين بها، فهو الرابط بين الأهداف التي تحققها المؤسسة وبين واجبات العاملين في المؤسسة.

ويُعرف الأداء على أنه تفاعل لسلوك الموظف، وأن هذا السلوك يتشكل بسبب التفاعل بين جهد وقدرات العمال في المؤسسة، بحيث تؤثر قدرة الموظف على تحقيق أهداف الوظيفة والذي ينتج عن قيامه بأعمال المؤسسة بأكمل وجه^(١٣).

(١٣) شفاء، كرو، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات تطبيق عملي على شركة جود، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، (٢٠١٦)، ص ٣٢-٣٣.

أداء العاملين: ويُعرف على أنه النتاج العملي على أساس الجودة والكمية المحققة من قبل الموظف عند القيام بعمله، كما يعتبر أداء العمل على أنه سلوك حقيقي يُعبر عنه الجميع باعتباره الإنتاج المناسب لدور الموظف بالمؤسسة^(١٤).

ويُطلق عليه أيضًا الأداء الوظيفي، ويُعرف على أنه: الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام^(١٥).

ويُعتبر الأداء الوظيفي من المؤشرات التي تدل على تحقيق وإتمام المسؤوليات بما يحقق أهداف المنظمة وذلك من خلال تحسين جودة أداء العاملين عن طريق التدريب المستمر، والذي يرتبط بمؤشر الكفاءة الذي يُشير إلى العلاقة بين المدخلات والمخرجات، كما يرتبط بالفاعلية بين النتائج الفعلية والأهداف المخطط لها مسبقًا.

محددات الأداء الوظيفي:

- ١- الجهد: وهو الناتج من الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لقاء حصوله على حوافز مقابل مهنته.
- ٢- القدرات: هي السمات الشخصية التي يستخدمها الفرد في الأداء الوظيفي ولا يدخل عليها عامل التغيير خلال فترة زمنية قصيرة.
- ٣- إدراك المهمة: هو الاتجاه الذي يسلكه الفرد لتوجيه جهوده في العمل مع تقويم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميته خلال أداء مهامه^(١٦).

مؤشرات الأداء الوظيفي:

- ١- الإنتاجية المرتفعة.

(١٤) خلفان، العيسري، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، عمان، (٢٠٢٢)، ص ٣٢.

(١٥) عبد الله، المعاينة، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين (دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ١، ع ٢٤، (٢٠١٧)، ص ٦٠.

(١٦) فالح، الخالدة، أثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن، جامعة طيبة، السعودية، (٢٠١٧)، ص ١٤.

- ٢- الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل.
- ٣- مدى إنجاز المهام بدقة واثقان وسرعة.
- ٤- القدرة على الابتكار والإبداع.
- ٥- المرونة في التعامل مع فريق العمل والقدرة على إنجاز المهام.
- ٦- الانضباط واحترام النظام في التعامل مع الموظفين.

عناصر الأداء الوظيفي:

- ١- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتتضمن المعارف العامة، والمهارات المهنية والفنية، وما يرتبط بمجالات الوظيفة.
- ٢- نوعية العمل: ويتمثل في إدراك الفرد للعمل الذي يقوم به وتحمل المسؤولية وإنجاز العمل في الوقت المناسب له.
- ٣- كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية، ومقدار هذه السرعة.
- ٤- المثابرة والوثوق: وتعتمد على الجدية والتفاني في العمل مع قدرة الموظف على تحمل المسؤولية والإنجاز.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

- ١- غياب الأهداف المحددة.
- ٢- عدم انخراط العاملين في المشاركة في الأعمال الإدارية.
- ٣- اختلاف مستويات الأداء وعدم نجاح الأساليب في الربط بين معدلات الأداء والعائد المادي أو المعنوي.
- ٤- مشكلات الرضا الوظيفي التي تساهم في ضعف الإنتاجية.

٥- التسبب الإداري الذي ينتج عنه ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة^(١٧).

خصائص قياس أداء العاملين:

- ١- قياس الأداء وتقييمه عملية مستمرة طوال فترة العمل.
- ٢- تتطلب عملية القياس وجود أشخاص مراقبون للأداء بشكل مستمر.
- ٣- تتطلب عملية القياس وجود معايير للأداء ليتم مقارنتها والحكم على أسائها.
- ٤- القياس والتقييم لا يعني الحكم على أداء الفرد فقط، بل يمتد إلى تحديد نقاط القوة والضعف من أجل معالجتها.
- ٥- قياس وتقويم الأداء قائم على الرأي الشخصي، وبناءً عليه فهو يتسم بعدم الموضوعية.
- ٦- تُساعد نتائج القياس على اتخاذ القرارات المصرية المتعلقة بالترقية والمكافآت.
- ٧- يجب أن يشعر جميع العاملين على المستويات الإدارية المختلفة بأهمية عملية القياس والهدف منها.

مجالات استخدام قياس أداء العاملين:

- ١- تحديد صلاحية الموظف للوظيفة.
- ٢- الاسترشاد بالتقويم عند منح المكافآت.
- ٣- الحكم على مدى سلامة الاختيار والتعيين في الوظيفة^(١٨).

أهمية الأداء:

- ١- بالنسبة للعاملين:

(١٧) الحسين، قريني، دور عمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين – دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج ٨، ع ٣، (٢٠٢٠). ص ٥٢٤.

(١٨) عذاري، الهاجري، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، جامعة الشرق الأوسط، (٢٠١١). ص ٤٤-٤٥.

يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بالحاجات الأساسية له، والتي تتمثل في الحاجة إلى الاستقرار في العمل وإثبات الذات، ويتحقق ذلك في حال اهتمام الفرد بعمله مقابل مال يتقاضاه من مرتبات مقابلته.

٢- أهمية الأداء بالنسبة للمؤسسة:

تهتم المؤسسات بالأفراد نظرًا لكون نجاحهم من نجاح المؤسسة، فهم الدعامة الأساسية لها، لهذا نجد كثير من المسؤولين يهتمون بأداء العاملين في مؤسساتهم، لما في ذلك من انعكاس مباشر على المؤسسة ككل^(١٩).

دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين

أصبح التحول الرقمي ضرورة في المؤسسات والشركات تستلزم الوقوف على إمكانية تطبيقها، وذلك لما لها من أهمية تؤثر على أداء الأفراد والمؤسسات بشكل كبير، فقد أصبحت جميع المؤسسات تسعى لتطوير وتحسين خدماتها من أجل إرضاء المستفيدين، فالتحول الرقمي لا يشتمل فقط على تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة، بل هو برنامج شامل يمس المؤسسة داخليًا وخارجيًا، فيعتمد خارجيًا على تقديم الخدمات للجسماء المستهدف بشكل أسرع وأسهل.

كما يتركز التحول الرقمي على استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات الحكومية وغيرها، فهو يهدف إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وتوظيف التكنولوجيا بشكل أمثل، مما يساعد على سير العمل بشكل مناسب داخل المنظمة، ولهذا أصبحت ضرورة ملحة للبدء في التحول الرقمي من أجل تحسين وتطوير العاملين بالمؤسسات، وذلك لأنه يساهم بشكل كبير في تميز المؤسسة وتحقيق أهدافها، الأمر الذي يرجع بالنفع على الأفراد والمؤسسات والمجتمعات بوجه عام^(٢٠).

(١٩) شفاء، كرو، مرجع سابق، ص ٣٤.

(٢٠) محمد، حماد، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج ٧، ع ٢٤، (٢٠٢٠)، ص ٤٣٢.

ومن خلال البحث الحالي في أثر التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض، نرى أن التحول الرقمي له دور كبير وفعال في تحقيق أهداف الشركة، حيث يُساهم بشكل أساسي في المساعدة على تطوير وتحسين أداء العاملين بها، ولا يقتصر فقط عليهم بل سيمتد إلى المستفيدين من الشركة، حيث أن المنتج النهائي سيتأثر بشكل أو بآخر، والذي بدوره سيعود بالنفع على المؤسسة ككل، ولهذا يرى الباحث ضرورة استخدام الرقمنة والتحول الرقمي والتكنولوجيا في المؤسسات والشركات المختلفة، لما لها من أثر واضح على أداء المؤسسة والعاملين بها.

وبالرجوع إلى بداية العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير أداء العاملين نرى أن بداية الاهتمام بالتحول الرقمي وتأثيره على الشركات كان في منتصف خمسينيات القرن الماضي ففي نهاية الخمسينيات تبين أثر التحول الرقمي من خلال المقال للعالم هارولد ليفيت والذي أوضح فيه أن تكنولوجيا المعلومات تعتمد على ثلاث فئات أساسية في عملها تتمثل في تقنيات المعالجة وتطبيق الأساليب الإحصائية والرياضية في تحليل البيانات والأمر الذي يدفع إلى حدوث تغييرات جذرية في أداء الشركات والتغيير الجوهرى في هرم الوظائف الإدارية داخل الشركات والتأثير المباشر في أداء العاملين بداخلها.

مع تزايد التطور التكنولوجى دفع إلى اعتماد الشركات على التكنولوجيا بداخلها والأمر الذي دفع إلى تسيير الأمور الإدارية داخل الشركات والتأثير في القدرات الإنتاجية للعاملين حيث أصبحت الشركات تتزايد في قدراتها الإنتاجية وأصبحت التكنولوجيا والتحول الرقمي العامل المتحكم في قيم وأسس الشركات وأداء العاملين بداخلها.

الثورة التكنولوجية التي نشهدها في عصرنا الحالي ساهمت في جعل التحول الرقمي العماد الثابت التي تقوم عليه الشركات وفي حال غياب العنصر الرقمي لا تستطيع الشركات بالقيام بالأعمال المنوطة بها، وتزايد قدرات الشركات من تحليل البيانات ومعالجتها ونقلها في الوقت المناسب، وأصبح التحول الرقمي العامل المسؤول عن أداء العاملين وقدراتهم الإنتاجية داخل

الشركات، وأصبح أداء الشركات يتوقف على القدرات التكنولوجية وتطبيقات التحول الرقمي المتاحة لديها.

وبناءً على ما سبق تبين مدى العلاقة بين الارتباط الوثيق لقدرات وأداء العاملين داخل الشركات والقدرات التكنولوجية والتطبيقات الرقمية بداخلها.

ومن خلال ذلك نستطيع البدء في معرفة الآثار الإيجابية للتحول الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية، والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين من خلال التحول الرقمي.

أولاً: الآثار الإيجابية للتحول الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية (سابق).

لا شك أن أداء العاملين يتأثر كثيراً بالتحول الرقمي، ومن خلال ذلك نرى العديد من التأثيرات الإيجابية المتمثلة في:

- ١- رقمنة الأنشطة المتعلقة بالأفراد في المؤسسة يُساهم بشكل كبير في تسهيل الخدمات للأفراد والمستفيدين، مع تعزيز الخدمات بشكل سريع يسمح للأفراد بالتكيف مع الاتجاهات الرقمية والتكنولوجية الجديدة.
- ٢- الاعتماد على التقنيات الرقمية الحديثة يُساهم بشكل كبير في التغلب على الصعوبات الناتجة عن الكوارث الطارئة، مثل: جائحة كورونا، وبالتالي مساعدة العاملين في التغلب على سلبيات هذه الصعوبات.
- ٣- تُساهم التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتقدمة في تقليل الضغط على العاملين.
- ٤- توفر التكنولوجيا الحديثة الوقت للعاملين لأداء المهمات الصعبة والتركيز عليها.
- ٥- تعزيز مكانة العاملين والموظفين من خلال السماح لهم بأداء أعمالهم بطريقة أفضل.
- ٦- زيادة كفاءة الأنظمة الداخلية للمؤسسة مع تطوير الخدمات بها، الأمر الذي يُساهم في تلبية توقعات العملاء.

٧- إتاحة التكنولوجيا الحديثة للعاملين العمل عن بعد، الأمر الذي يحظى برضا العمال، ويُساعد المديرين في تيسير أعمالهم.

٨- تُساهم التقنيات الرقمية في أداء الموظفين والعمال لأعمالهم بطريقة سلسة وسهلة.

٩- تسمح التقنيات الحديثة والتكنولوجيا للعاملين بأن يكونوا أكثر مرونة في عملهم، وذلك من خلال التواصل مع المديرين والمستفيدين بطريقة سلسة.

١٠- تُتيح التقنيات الحديثة والتكنولوجيا للعاملين الدقة والكفاءة في العمل، وذلك من خلال إرسال واستقبال المعلومات من الإدارات المختلفة أثناء تقديم الخدمة.

١١- ساهمت الرقمنة في مشاركة الموظفين في العمل بشكل أفضل، ويتم ذلك عن طريق تطوير مهارة العاملين لمواكبة التغيرات التي تطرأ على التكنولوجيا، الأمر الذي يُساعد على المساهمة الفعالة للعاملين في مهنتهم.

١٢- سهولة تلقي الأوامر والبيانات والمعلومات مباشرة من الإدارة دون حدوث خطأ أو خلال في المعلومات^(٢١).

ومن خلال هذا نرى أن التحول الرقمي قد أثر بشكل كبير وإيجابي على أداء العاملين بالشركة، حيث أن ظهور التحول الرقمي في المؤسسات يعمل على المحافظة على الميزة التنافسية بين الأفراد في المؤسسة، الأمر الذي يعود بالنفع على الأفراد والمؤسسات، كما أن الأفراد ينمون من قدراتهم ومهاراتهم ويُساهم ذلك في زيادة الكفاءة الداخلية العمالية، بالإضافة إلى أن هذا يُساعد على خلق فرص عمل جديدة للعمال والموظفين داخل المؤسسة من خلال الابتكار والإبداع الناشئ عن استخدامهم للتكنولوجيا والتقنيات الحديثة، وذلك يعود بالنفع على جميع أفراد العملية بالمؤسسة، سواء أكانوا عاملين أو إداريين أو عملاء.

(٢١) أسر، خميس، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، مج ٢، ع ٢٤، (٢٠٢١)، ص ١٠٠٢: ١٠٠٤.

لهذا كان من الضروري على الشركة اتباع اتجاه التحول الرقمي والرقمنة، لما في ذلك من نفع، فكما أوضحنا سابقاً أن المؤسسات تتأثر بشكل كبير بالرقمنة واستخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء العاملين الملتحقين بالمؤسسة.

ثانياً: التحديات التي تواجه الشركة السعودية للصناعات في استخدام التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين.

وبعد أن عرضنا الإيجابيات التي تلحق الشركة والمؤسسة من خلال استخدام التكنولوجيا والتحول الرقمي كان لا بد من مناقشة التحديات التي تواجه الشركة في تنفيذ واعتماد هذا الاتجاه، وتتمثل هذه التحديات في أمور كثيرة، فنرى أن بعض العمال يرون أن التحول الرقمي ما هو إلا استبدال لهم ولوظائفهم، لهذا نرى تخوفاً كثيراً من اتباع اتجاه الرقمنة والتحول الرقمي والتكنولوجيا في الشركة، فنظرة العديد من العمال للتحول الرقمي هي نظرة سلبية غير آمنة، بالإضافة إلى أن التعامل مع الأجهزة والتقنيات الحديثة يُشكل تحدياً كبيراً بالنسبة لهم، فقد أثبتت الدراسات أن العامل خاصة كبار السن يواجهون العديد من التحديات والمعوقات التي تؤثر على تدريبهم وتعليمهم للوسائل التكنولوجية الحديثة، حيث أن التقدم في السن يؤثر بشكل كبير على قدراتهم العقلية والفكرية، كما أن القوة الجسدية قد تؤثر بشكل كبير في أدائهم على الأجهزة الإلكترونية^(٢٢).

كما أن التخوف من التعرض لبعض المعوقات في استخدام الأجهزة الإلكترونية يُساهم بشكل كبير في عزوف الكثير من العمال عن التعامل مع تلك التقنيات الحديثة والتي تعتمد اعتماداً كلياً على المهارات التقنية والمعرفية للعمال.

(٢٢) هنداوي الشهراني، التحديات التي تواجه كبار السن في ضوء التحول الرقمي في المجتمع السعودي "دراسة وصفية من وجهة نظر كبار السن بمدينة الرياض"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الفيوم، ٢٨٤، (٢٠٢٢). ص ٥٤٨.

هذا بالنسبة إلى الأسباب الخاصة التي تخص العمال والتي تشكل تحدياً في تطبيق الرقمنة بالشركة، ولكن الجزء الآخر يتمثل في كون الشركة والمؤسسة تؤمن بضرورة الاعتماد على الرقمنة والتحول الرقمي للشركة، مع ضرورة تجهيز الشركة بالأجهزة اللازمة والمواكبة للعصر والتحديثات، كما أن الشركة ملزمة بتوفير الورش والدورات التدريبية التي من خلالها يستطيع العمال التكييف والتأقلم مع الأجهزة الإلكترونية، كما أن استمرار هذه الدورات التدريبية أمر هام لمواجهة تحديات التحول الرقمي، بجانب تحفيز وتشجيع العاملين على اتباع هذا الاتجاه.

ومن هذا المنطلق نرى أن التحول الرقمي يُشكل عنصراً أساسياً وهاماً في تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية، والذي يتناسب ويتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية التي تسعى لتطوير وتحديث المؤسسات والشركات في المملكة.

الجزء الثالث

الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة (عينة الدراسة)

ثالثاً: أدوات الدراسة

رابعاً: إجراءات الدراسة

خامساً: المعالجة الإحصائية

مقدمة:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفاً لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفاً للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر اخلاقيات المهنة علي جودة ادارة المشاريع

لتحقيق أهداف الدراسة و الإجابة عن تساؤلات، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في وصف متغيرات الدراسة (دور التحول الرقمي في تطوير اداء العاملين) من خلال الأدب السابق بالإضافة إلى وصفها من خلال إجابة أفراد العينة على الاستبانة ومعرفة مستوياتها لدى طلبة

جامعة شقراء، أما المنهج التحليلي فقد تم استخدامه بهدف معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة وإيجاد أثر العوامل التي قامت الباحثات باختيارها على اثر اخلاقيات المهنة علي جودة ادارة المشاريع.

حرصت الباحثة بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، ولتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفرغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تتمثل مجتمع الدراسة إلى كافة مصانع شركة SABIC وفقاً لما جاء بالتقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ الخاص بالشركة

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- الحدود الموضوعية: تكمن الحدود في دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.
- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على حالة " الشركة السعودية للصناعات الأساسية (SABIC)" في الرياض.
- الحدود الدشيرية: طبقت على المجتمع من حيث العاملين ومديرين الشركة السعودية.
- الحدود الزمنية: تم تنفيذ هذه الدراسة من خلال السنة الدراسية ٢٠٢٣.

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي، اعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتمت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات ابني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

البرامج الإحصائية المستخدمة

يتم معرفة الأساليب الإحصائية التي تتماشى مع العينة الخاصة بالدراسة من خلال الآتي:

الإمكانية على تحقيق الهدف القائم على الدراسة السابقة للعينة ومن ثم تحليلها وتقييمها بالطرق الإحصائية المتشابهة وهذا باستهداف البرامج الإحصائية: (SPSS Version)، وفيما يلي أهم الأساليب الوصفية والتحليلية والمتعارف عليها في تحليل البيانات الخاصة بالدراسة:

١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

٢- معامل الارتباط سبيرمان براون (Spearman-Brown) للتجزئة النصفية المتساوية، ومعامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

٣- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من العبارات المتغيرة في الدراسة الأساسية.

٤- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة ولكل بُع من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

٥- استخدام اختبار T لمتوسط عينة واحدة (One sample test).

٦- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression analysis) لمعرفة أثر كل بعد من الأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

٧- تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Multiple Regression Stepwise) لمعرفة أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع البحث: يقوم بتطبيق هذه الدراسة على الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك SABIC) في الرياض المملكة العربية السعودية.

ب- عينة البحث:

تتمثل مجتمع الدراسة إلى كافة مصانع شركة SABIC وفقاً لما جاء بالتقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ الخاص بالشركة، ونظراً إلى أن حجم مجتمع الدراسة كبير ويصعب استخدامه لقد تم الاعتماد في تحديد حجم العينة على الدراسات ٣١٣٢٣٥ مفردة، والتي قامت بسحب عينة عشوائية تقدر بنسبة ٣٥,٣٪ وهي نسبة مقصودة إلى شركة بتروكيميائية والتي عدد مصانعها ١٧ مصنع (أمل بنت محمد شيخ دمنهوري، ٢٠٢٣)، وذلك من خلال استخدام المعادلة الآتية:-

$$n = \frac{Z^2 * P(1-p) * N}{Z^2 * P(1-P) + N * e}$$

n = حجم العينة المطلوبة لدراسة المجتمع (٨٧٩٦)

N = حجم مجتمع البحث.

Z = تتحدد قيمتها عند مستوى ثقة معين حيث تبلغ الدرجة المعيارية لمستوي الثقة ٩٥٪ (١,٩٦).

E = تتمثل في مستوى الدقة (٠,٠٥).

P = تحدد نسبة الاستبيان ٥٠٪.

N = تحديد حجم العينة.

$$368 \text{ مفردة} = \frac{1,96^2 * 50\% * (1-50\%) * 8796}{1,96^2 * 50\% * (1-50\%) + 8796 * 0,05}$$

وبتطبيق المعادلة السابقة نرى أن؛ تبلغ حجم العينة ٨٧٩٦ موظف بالشركة وبعد التوصل إلى حجم العينة الإجمالية التي توصل عددها إلى ٣٦٨ مفردة تحدد النسبة القائمة في شركة SABIC من خلال تحديد ما على الموظفين بالشركة باستخدام أداة الاستبيان.

الجدول (١): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢١١	٥٧,٣
	أنثى	١٥٧	٤٢,٧
	المجموع	٣٦٨	١٠٠,٠
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	١٣٢	٣٥,٩
	ماجستير	١٥٣	٤١,٦
	دكتوراه	٨٣	٢٢,٦
	المجموع	٣٦٨	١٠٠,٠
المسمى الوظيفي	مدير عام	٤٣	١١,٧
	مسؤول إداري	١٤٩	٤٠,٥
	محاسب	٨٤	٢٢,٨
	أخرى	٩٢	٢٥,٠
	المجموع	٣٦٨	١٠٠,٠
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٨٨	٢٣,٩
	٣٠ - ٤٠ سنة	١٠٩	٢٩,٦
	٤٠ - ٥٠ سنة	١٢٢	٣٣,٢
	أكثر من ٥٠ سنة	٤٩	١٣,٣

١٠٠,٠	٣٦٨	المجموع	
٨٢,٩	٣٠,٥	أقل من ٥ أعوام	سنوات الخبرة
١٧,١	٦٣	١٠ أعوام فأكثر	
١٠٠,٠	٣٦٨	المجموع	

يلاحظ من الجدول (١) أن (الذكور) من أفراد عينة الدراسة هم الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (٢١١) بنسبة مئوية (٥٧,٣ %)، بينما بلغ عدد (الاناث) (١٥٧) بنسبة مئوية (٤٢,٧ %) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

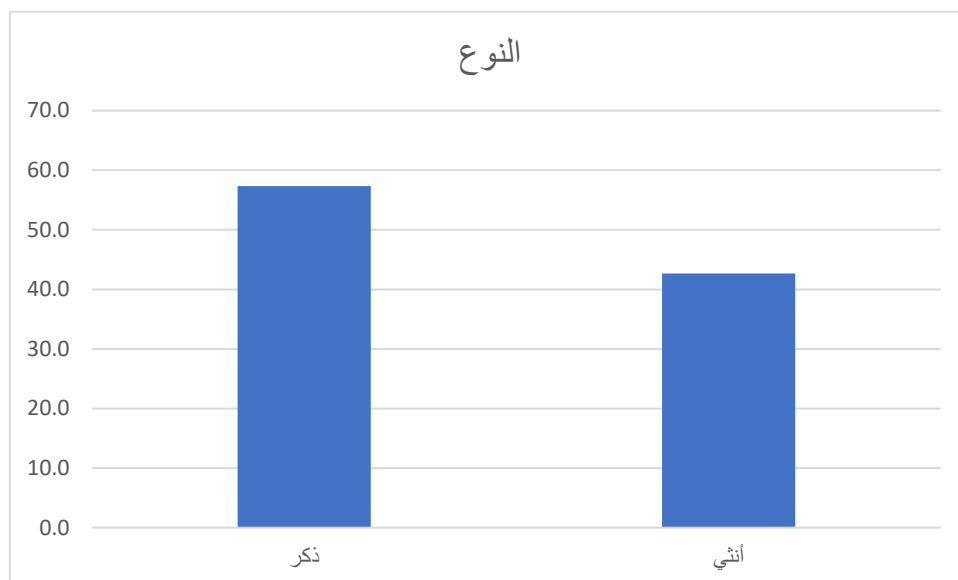
أما بالنسبة للمستوي الوظيفي فقد كان افراد عينة الدراسة من مسؤول اداري هم الأعلى تكرار وعددهم (١٤٩) بنسبه ٤٠,٥ %، ويلهم الوظائف الأخرى وعددهم (٩٢) بنسبه (٢٥,٠ %)، ويلهم وظيفة محاسب عددها ٨٤ بنسبه ٢٢,٨ % وأقل افراد العينة تكرار هي مدير عام وعددهم (٤٣) بنسبه (١١,٧ %)

أما بالنسبة للمؤهل الدراسي فقد كان أفراد العينة الذين في السنة (ماجستير) الأعلى تكراراً وعددهم ١٥٣ بنسبة ٤١,٦ % ثم تلاهم أفراد عينة الدراسة الذين في السنة (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (١٣٢) بنسبة مئوية (٣٥,٩ %)، بينما كان من هم في السنة (دكتوراه) الأقل تكراراً حيث بلغ عددهم (٨٣) طالباً وطالبة بنسبة مئوية (٢٢,٦ %) من مجموع أفراد العينة.

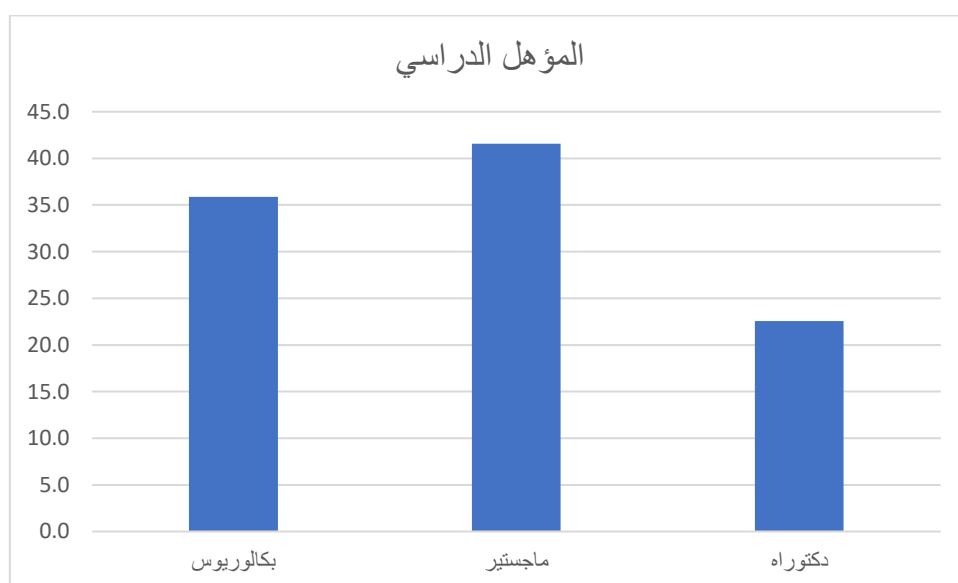
أما بالنسبة لمتغير العمر فقد كان افراد العينة من ٤٠-٥٠ هم الاكثر تكرار وعددهم (١٢٢) بنسبه (٣٣,٢ %) ويلهم الافراد من اعمار ٣٠-٤٠ وعددهم (١٠٩) بنسبه ٢٩,٦ % ثم الافراد من أعمار أقل من ٣٠ سنه واعدادهم ٨٨ بنسبه (٢٣,٩ %) وأقل افراد العينة تكرار من اعمار أكثر من ٥٠ وعددهم (٤٩) بنسبه (١٣,٣ %)

أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة فقد كان أفراد العينة أقل من ٥ أعوام الأكثر تكرار وعددهم ٣٠,٥ بنسبة (٨٢,٩ %) والأقل تكرار أكثر من ١٠ أعوام وعددهم ٦٣ بنسبة (١٧,١ %)

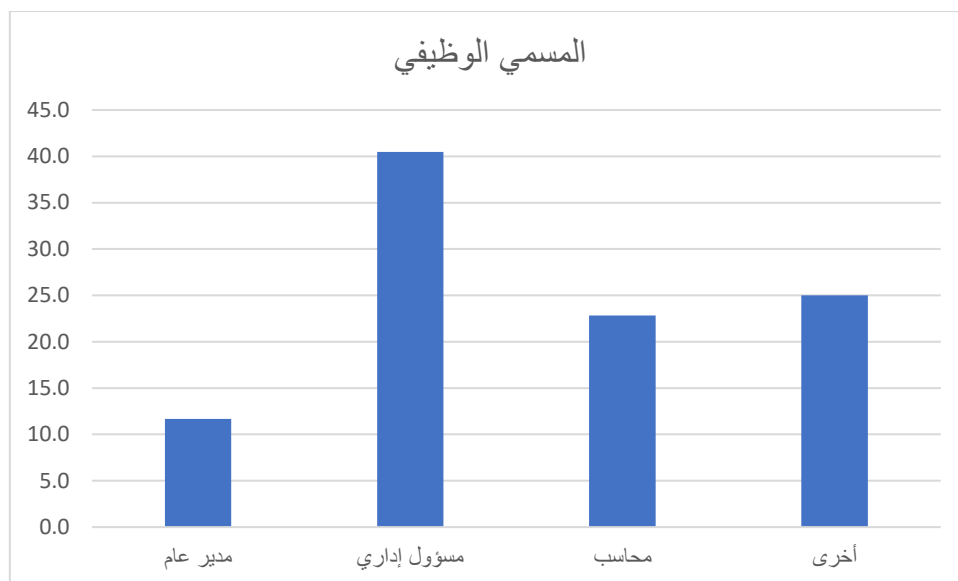
وهذا ما توضحه الرسوم البيانية التالية:



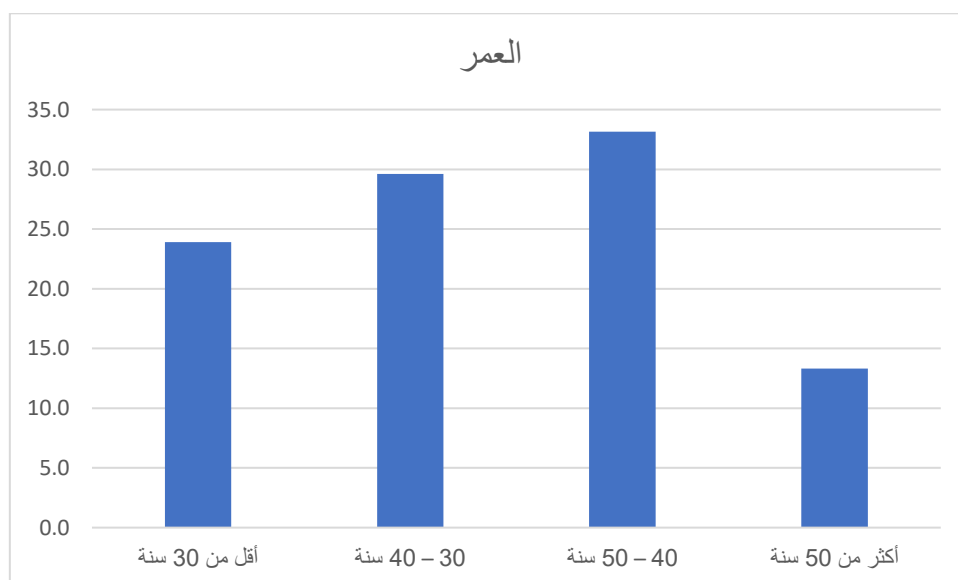
شكل (٢) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع



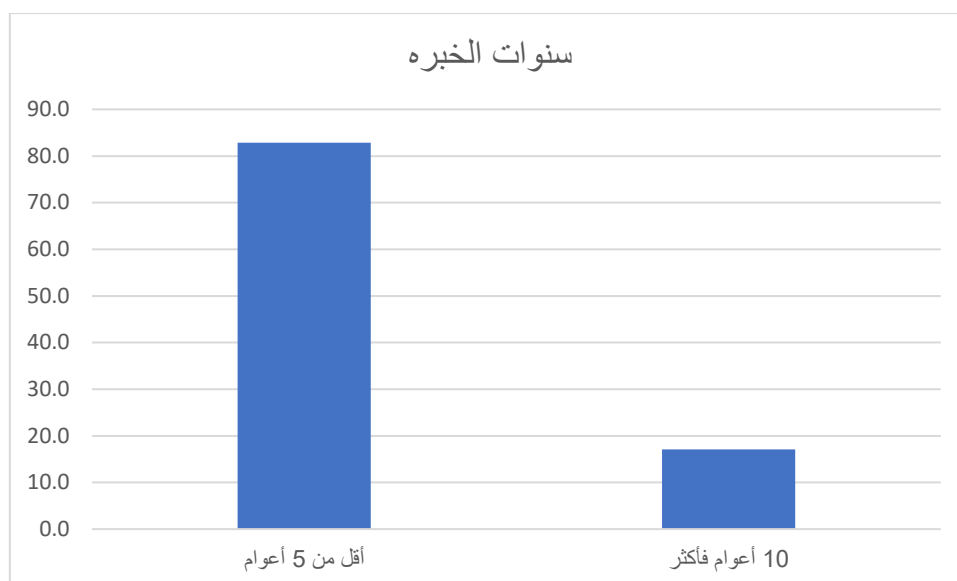
شكل (٣) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل الدراسي



شكل (٤) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي



شكل (٥) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



شكل (٦) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

رابعاً: مصادر جمع البيانات:

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

١. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

٢. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قامت الباحثات بجمعها من خلال تطوير أداة الدراسة المتمثلة في استبانة خاصة تم تطويرها وإعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (الطلبة في جامعة شقراء) حول أبعاد الدراسة.

خامساً: أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبيان لجمع البيانات الأولية، حيث تكونت الاستبيان من جزئين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن (النوع، المستوى الوظيفي، المؤهل الدراسي، العمر، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: يكمن هذا المحور في واقع التحول الرقمي في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض، ويتكون من ١٥ فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد.
- المحور الثاني: يتبلور هذا المحور في واقع تطوير أداء في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض. ويتمون من ١٥ فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد.
- المحور الثالث: يتبلور هذا المحور في دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض. يتمون من ١٨ فقرة.
- المحور الرابع: يتبلور هذا المحور في بيان الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات في الشركة السعودية (سابك).

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(موافق بشدة)، (موافق)، (محايد)، (لا أوافق)، (لا أوافق بشدة).

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(موافق بشدة " ٥"، موافق " ٤"، محايد " ٣"، لا أوافق " ٢"، لا أوافق بشدة " ١")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى

كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{5-1}{3} = 1,333$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض = ١-٢,٣٣، والمستوى المتوسط = ٢,٣٤ - ٣,٦٦، والمستوى المرتفع = ٣,٦٧ - ٥ المعيار والجدول (٢) يبين ذلك:

الجدول (٢): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من ١,٠٠ - أقل من ٢,٣٣	بدرجة منخفضة
من ٢,٣٤ - أقل من ٣,٦٧	بدرجة متوسطة
من ٣,٦٧ - ٥,٠٠	بدرجة مرتفعة

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاوَر استبيان الدراسة:

الثبات والصدق:-

صدق الاستبيان يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبيان فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح.. حيث أنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس

والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠,٧ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل) تقدير

صدق عبارات المقياس

- الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، وثم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس. حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

صدق الاتساق الداخلي لمحور الادارة الرقمية التشغيلية

جدول (٣) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة

الرقمية التشغيلية

Correlations		
الإدارة الرقمية التشغيلية		
.٤٥٨**	معامل ارتباط بيرسون	توفير الشركة لأجهزة الحاسوب ذات التقنيات العالية والحديثة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٤٥**	معامل ارتباط بيرسون	تُساهم البرمجيات في توفير بيئة عمل مرنة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٢٧**	معامل ارتباط بيرسون	تُساعد البرمجيات بتسيير الأجور والحافز بالشركة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٣٤**	معامل ارتباط بيرسون	توافر الكوادر البشرية المؤهلة للتعامل مع التكنولوجيا والاتصالات.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٣٩**	معامل ارتباط بيرسون	تُساعد التكنولوجيا المديرين في اتخاذ القرار فيما يتعلق بالتسيير التشغيلي.
٠,٠٠٠	المعنوية	

٣٦٨	العدد	
-----	-------	--

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد الادارة الرقمية التشغيلية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور الادارة الرقمية التشغيلية.

جدول (٤) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة

الرقمية التشغيلية

Correlations		
الإدارة الرقمية العلائقية		
.٦٣٤**	معامل ارتباط بيرسون	تستخدم الشركة برمجيات حديثة في قياس أداء العاملين.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٧١٤**	معامل ارتباط بيرسون	إنشاء قنوات تواصل بين الشركة وشركاء العمل عبر وسائل الاتصالات المختلفة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٦٤**	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد الشركة نظام إدارة علاقات الزبائن CRM .
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٧٣**	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد الشركة على نظام تخطيط موارد المؤسسات ERP .
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٤٧**	معامل ارتباط بيرسون	الاتجاه إلى استخدام التخزين السحابي بالمؤسسة (CLOUD).
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد الادارة الرقمية التشغيلية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور الادارة الرقمية التحويلية

جدول (٥) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة

الرقمية التحويلية

Correlations		
الإدارة الرقمية التحويلية		
.٦٥٣**	معامل ارتباط بيرسون	تحقيق الاستفادة من الخدمات التعليمية الرقمية في مجال التعلم عن بعد.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٧٠١**	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد التوجهات الاستراتيجية للشركة على أهداف محددة لتطبيق الإدارة الرقمية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٤٧٧**	معامل ارتباط بيرسون	استغلال الشركة للتقنيات الحديثة من أجل تحويل التهديدات لفرص مستغلة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٩٧**	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد الشركة على التوجه الاستراتيجي القائم على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٤٩٩**	معامل ارتباط بيرسون	إنفاق الشركة مبالغ مالية كبيرة على البحث والتطوير والإبداع.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد الادارة الرقمية التحويلية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية

جدول (٦) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور الادارة

الاستراتيجية للموارد البشرية

Correlations		
الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية		
.٣٥.**	معامل ارتباط بيرسون	تعتمد الشركة على أنشطة استراتيجية في إدارة الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٤٢٥**	معامل ارتباط بيرسون	تركز الشركة على معرفة جوانب القوة والضعف في الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٧١٢**	معامل ارتباط بيرسون	انتهاج طريقة التنسيق والتعاون بين الإدارة وإدارة الموارد البشرية في الشركة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٠٦**	معامل ارتباط بيرسون	الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي المتعلق بإدارة الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٩٧**	معامل ارتباط بيرسون	وضع الشركة لاستراتيجية تدعم تنفيذ الأهداف العامة للمؤسسة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها

معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد

الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور تسيير الكفاءات

جدول (٧) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تسيير

الكفاءات

تسيير الكفاءات		
توظيف الأفراد أصحاب الكفاءات العالية.	معامل ارتباط بيرسون	.٧٢٠**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
تعيين الأكفاء في المناصب الإدارية.	معامل ارتباط بيرسون	.٦٦٤**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
تحفيز العاملين بالشركة ماديًا ومعنويًا.	معامل ارتباط بيرسون	.٦٠٩**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
عقد دورات وتدريبات للكفاءات البشرية في الشركة من أجل تطوير وتنمية مهاراتهم.	معامل ارتباط بيرسون	.٤٧٣**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
امتلاك المؤسسة لخاصية البحث والتطوير من أجل تنمية الكفاءات البشرية.	معامل ارتباط بيرسون	.٥٦٩**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها

معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد

تسيير الكفاءات ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور تسيير المسار المهني

جدول (٨) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور تسيير

السمار المهني

Correlations		
تسيير المسار المهني		
	معامل ارتباط بيرسون	.٦٤٣**

٠,٠٠٠	المعنوية	تعتمد الشركة على سياسة واضحة لجميع العاملين بها
٣٦٨	العدد	من أجل تخطيط مساهمهم المادي والوظيفي.
٠.٥٩٥**	معامل ارتباط بيرسون	يتم تعريف العاملين بالشركة بالفرص المستقبلية
٠,٠٠٠	المعنوية	للوظيفة ومتطلبات المؤسسة.
٣٦٨	العدد	
٠.٥١١**	معامل ارتباط بيرسون	الاعتماد على أنظمة الأجور والحوافز لتنمية وتطوير
٠,٠٠٠	المعنوية	العاملين.
٣٦٨	العدد	
٠.٥٧٩**	معامل ارتباط بيرسون	مساعدة الشركة للعاملين على تنمية مهاراتهم المهنية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
٠.٥٥٧**	معامل ارتباط بيرسون	الاعتماد على معايير عادلة في ترقية العاملين بالشركة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها

معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد

تسيير المسار المهني ككل تتسم بالصدق

صدق الاتساق الداخلي لمحور دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية

للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض

جدول (٩) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمحور دور التحول

الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض

دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.		
٠.٢٥١**	معامل ارتباط بيرسون	تُسهم البرمجيات المعتمدة في الشركة في تطوير الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	

٣٦٨	العدد	
.٤٨٤**	معامل ارتباط بيرسون	تُساعد الكوادر البشرية المؤهلة إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٩٧**	معامل ارتباط بيرسون	تُساهم برمجيات قياس أداء العاملين في توضيح الرؤية لإدارة الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٨٣**	معامل ارتباط بيرسون	اعتماد الشركة على الأنظمة الاستراتيجية للتخطيط يؤثر في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٤٥١**	معامل ارتباط بيرسون	تحويل التهديدات إلى فرص مستغلة أحد أهداف إدارة الموارد البشرية.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٠٥**	معامل ارتباط بيرسون	إنفاق إدارة الموارد البشرية لمبالغ مالية كبيرة يؤثر على البحث والتطوير.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٤٩٦**	معامل ارتباط بيرسون	توافر أجهزة الحاسوب تُسهم في تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٤١**	معامل ارتباط بيرسون	توافر بيئة عمل مناسبة يُساعد على تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٤٨٣**	معامل ارتباط بيرسون	الاعتماد على نظام إدارة العلاقات للزبائن يؤثر في تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥١٨**	معامل ارتباط بيرسون	استخدام تخطيط الموارد يُساعد على تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.

٠,٠٠٠	المعنوية	توضيح سياسة الشركة تُساهم في تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب.
٣٦٨	العدد	
٠.٥٦٤**	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	إنفاق مبالغ مالية على دورات التدريب يُساهم في تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب.
٠.٥٦٧**	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
٠.٤٤٠**	معامل ارتباط بيرسون	تُساعد التكنولوجيا المديرين في اتخاذ القرارات المناسبة في تسيير المسار المهني.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
٠.٥١٦**	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	المعنوية	توافر الكوادر المؤهلة يُساهم في تسيير المسار المهني.
٣٦٨	العدد	
٠.٣٩٩**	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	إنشاء قنوات اتصال مع الشركاء يؤثر على تسيير المسار المهني.
٠.٦٢٢**	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
٠.٥٦٨**	معامل ارتباط بيرسون	تحديد أهداف للشركة يُساعد على تسيير المسار المهني.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
٠.٤٠٦**	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	المعنوية	استغلال التقنيات الحديثة يؤثر على تسيير المسار المهني.
٣٦٨	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي الآثار الإيجابية للتحويل الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية

جدول (١٠) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون الآثار الإيجابية للتحويل

الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية

Correlations		
الآثار الإيجابية للتحويل الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية		
ساهمت الرقمنة في دعم الابتكار.	معامل ارتباط بيرسون	.٤٢٠**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
تدعم التكنولوجيا تعزيز مهارات العاملين بالمؤسسة.	معامل ارتباط بيرسون	.٥١٧**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
الرقمنة تُساعد على إبقاء العنصر البشري في المؤسسة.	معامل ارتباط بيرسون	.٦٨٧**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
التحول الرقمي يُسهم بشكل أساسي في تطوير أداء العاملين.	معامل ارتباط بيرسون	.٦٩٠**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨
أسهمت التكنولوجيا في تحسين أداء العاملين وفقا لرؤية المملكة العربية السعودية.	معامل ارتباط بيرسون	.٦٠٨**
	المعنوية	٠,٠٠٠
	العدد	٣٦٨

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور البعد الآثار الإيجابية للتحويل الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي الأثار الإيجابية التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء
التحول الرقمي

جدول (١١) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون الأثار الإيجابية لبعده
التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء التحول الرقمي

Correlations		
التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء التحول الرقمي		
.٦٤٣**	معامل ارتباط بيرسون	عدم اتقان بعض العاملين بالشركة للمهارات الأساسية للرقمنة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٦٢٠**	معامل ارتباط بيرسون	تخوف العمال من استبدالهم بالتكنولوجيا.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٨٦**	معامل ارتباط بيرسون	عدم مقدرة بعض كبار السن من ذوي الخبرات على مواكبة التكنولوجيا.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٥٨**	معامل ارتباط بيرسون	التهرب من الدورات والورش التدريبية المنعقدة للعمال.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	
.٥٧٧**	معامل ارتباط بيرسون	عدم وعي بعض العاملين بأهمية الرقمنة لهم وللشركة.
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحاور والمحاور نفسها
معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن التحديات التي
تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء التحول الرقمي ككل تتسم بالصدق.

- ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة
وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد

الصحيح. حيث أنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠,٦ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة):

جدول (١٢) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	محاور الدراسة
٥	٠,٧٠٦	الإدارة الرقمية التشغيلية
٥	٠,٧٦٩	الإدارة الرقمية العلانية
٥	٠,٦٣١	الإدارة الرقمية التحويلية
٥	٠,٦٦٩	الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
٥	٠,٦٨١	تسيير الكفاءات
٥	٠,٦٠٣	تسيير المسار المهني
١٨	٠,٨٣٨	دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض
٥	٠,٧٢٦	الآثار الإيجابية للتحول الرقمي على أداء العاملين في الشركة السعودية.
٥	٠,٧٤٤	التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء التحول الرقمي
٥٨	٠,٩٥١	المقياس ككل

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن: -

قيمة معامل الثبات "آلفا كرونباخ" لاستبانة دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين ومحاورها يتراوح بين (٠,٨٣٨-٠,٦٣١)، وهذه القيم أعلي من ٠,٦ ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه.

قامت الباحثة باستخدام برنامج SPSS الاصدار ٢٦ وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة الاساليب الاحصائية المستخدمة

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية علي نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرنباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة لثبات النموذج
- استخدام اختبار الاتساق الداخلي لمحاور نموذج الدراسة
- الرسومات البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وأجرائها، سيتناول هذا التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الإحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

نتائج الدراسة:

- نتائج الدراسة الميدانية
- اختبار فروض الدراسة.

- ضمناً لما جاء مع مشكلة البحث وأهدافه تتبلور عدة فرضيات خاصة بالدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية:

"يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التحول الرقمي بأبعاده وبين تطوير أداء العاملين بأبعاده"

ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية والتي تكمن في الآتي:

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

H₀: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0,05) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

H₁: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0,05) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

جدول (١٣) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الادارة الرقمية التشغيلية والادارة الاستراتيجية

للموارد البشرية

Correlations		
الإدارة الرقمية التشغيلية		
.٨٠٧**	معامل ارتباط بيرسون	الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية التشغيلية والادارة الاستراتيجية للموارد البشرية يمثل (0,807) اي علاقه ارتباط قويه عند مستوى معنويه 0,000 وهي اقل من 0,05 اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0,05) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

H₀: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

H₁: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

جدول (١٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الادارة الرقمية التشغيلية تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب

Correlations		
الإدارة الرقمية التشغيلية		
.٧٥٣**	معامل ارتباط بيرسون	تسيير الكفاءات
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية التشغيلية تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب يمثل (٠,٧٥٣) اي علاقه ارتباط قويه عند مستوى معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني)

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني)

جدول (١٥) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الادارة الرقمية التشغيلية تسيير المسار المهني

Correlations		
الادارة الرقمية التشغيلية		
.٧٩٥**	معامل ارتباط بيرسون	تسيير المسار المهني
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية التشغيلية تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب)يمثل (٠,٧٩٥) اي علاقه ارتباط قويه عند مستوى معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي الرابع: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

جدول (١٦) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

Correlations		
الادارة الرقمية العلائقية		
.٧٨٧**	معامل ارتباط بيرسون	الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية
.٠٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية العلائقية و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية)يمثل (٠,٧٨٧) اي علاقته ارتباط قويه عند مستوي معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي الخامس: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

جدول (١٧) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

Correlations		
الإدارة الرقمية العلائقية		
.٦٧٩**	معامل ارتباط بيرسون	تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية العلائقية و تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب) يمثل (٠,٦٧٩) اي علاقه ارتباط قوية عند مستوي معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي السادس: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

جدول (١٨) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين (تسيير المسار المهني).

Correlations		
الإدارة الرقمية العلائقية		
.٧٦٦**	معامل ارتباط بيرسون	تسيير المسار المهني
.٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية العلائقية و تسيير المسار المهني (يمثل (٠,٧٦٦) اي علاقه ارتباط قوية عند مستوي معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية العلائقية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي السابع: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية).

جدول (١٩) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين (الإدارة

الاستراتيجية للموارد البشرية).

Correlations		
الإدارة الرقمية التحويلية		
.٧٩٦**	معامل ارتباط بيرسون	الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الإدارة الرقمية التحويلية و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية) يمثل (٠,٧٩٦) اي علاقته ارتباط قوية عند مستوي معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي الثامن: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

جدول (٢٠) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب).

Correlations		
الإدارة الرقمية التحويلية		
.٧٩٣**	معامل ارتباط بيرسون	تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب
.٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية التحويلية و تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب) يمثل (٠,٧٩٣) اي علاقه ارتباط قوية عند مستوي معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي التاسع: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعدها (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني).

جدول (٢١) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين (تسيير المسار المهني).

Correlations		
الإدارة الرقمية التحويلية		
.٧٦٩**	معامل ارتباط بيرسون	تسيير المسار المهني
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين الادارة الرقمية التحويلية و تسيير المسار المهني يمثل (٠,٧٦٩) اي علاقه ارتباط قويه عند مستوي معنويه ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ اي نقبل الفرض البديل القائل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التحويلية)، وبين أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده (تسيير المسار المهني) ونرفض الفرض العدمي .

الفرض الفرعي العاشر: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي

والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين.

H٠: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي

والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين.

H١: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنويه (٠,٠٥) بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي

والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين.

جدول (٢٢) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين (الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات التي تواجه

الشركة في تطوير أداء العاملين).

Correlations		
الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات		
.٧٥٩**	معامل ارتباط بيرسون	تطوير أداء العاملين
٠,٠٠٠	المعنوية	
٣٦٨	العدد	

ومن الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين يمثل (٠,٧٥٩) أي علاقة ارتباط قوية عند مستوى معنويه ٠,٠٠٠. وهي أقل من ٠,٠٥ أي نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية SABIC ببعده ونرفض الفرض العدمي.

الفصل السادس

تحليل نتائج الدراسة والتصور المقترح

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتتلخص النتائج في التالي:

• مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للتحويل الرقمي بأبعاده المختلفة على تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية (سابق)، وتوضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) للتحويل الرقمي بأبعاده المختلفة على تطوير أداء العاملين بالشركة. ويشير هذا الاستنتاج إلى أهمية التحويل الرقمي في تطوير أداء العاملين بشكل عام، ويمكن أن يُفسر هذا الأثر من خلال تأثير التحويل الرقمي على العوامل المختلفة المتعلقة بأداء العاملين في الشركة السعودية (سابق). ومن خلال هذا يتضح أن الالتزام بتطبيق الأبعاد المختلفة والمذكورة في الدراسة يُساهم بشكل كبير في تطوير أداء العاملين.

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (بشير عبد الحميد، ٢٠٢٣) بعنوان " أثر التحويل الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر"، حيث توصلت إلى أن التحويل الرقمي بأبعاده الثلاثة التي تتمثل في (الإدارة الرقمية التشغيلية والإدارة الرقمية العلاقاتية والإدارة الرقمية التحويلية) تؤثر بشكل كبير وأساسي على تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية (سابق)، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية التشغيلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تمثل (٠.٨٠٧) وهي علاقة ارتباط قوية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للتحول الرقمي على أداء العاملين بالشركة السعودية (سابق)، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) للارتباط بين الإدارة الرقمية التشغيلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، وهذا يشير إلى أن الإدارة الرقمية التشغيلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تلعبان دورًا هامًا في التأثير على أداء العاملين بالشركة السعودية (سابق).

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (قسوم رياض، ومويسى وليد، ٢٠٢٣)، بعنوان "مساهمة التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالمديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة بسكرة"، حيث توصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة بين الإدارة الرقمية التحويلية وبين أداء العاملين بالشركة العربية السعودية والذي يتمثل في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، حيث بلغت قيمة الارتباط بين البعدين (٠,٧٩٦)، وهي علاقة ارتباطية وثيقة.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للتحول الرقمي على أداء العاملين بالشركة السعودية (سابق)، ويتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) للارتباط بين الإدارة الرقمية التحويلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، وهذا يشير إلى أن الإدارة الرقمية التحويلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تلعبان دورًا هامًا في التأثير على أداء العاملين بالشركة السعودية (سابق).

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (محمد محمد محمود حماد، ٢٠٢٠)، بعنوان: "دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين-دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية"، بين الإدارة الرقمية التشغيلية وتسيير الكفاءات والتمكين والتدريب، أي أنه توجد علاقة ارتباط قوية تؤثر على أداء العاملين بالشركة العربية السعودية والذي يتمثل في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، حيث بلغت قيمة الارتباط بين البعدين (٠,٧٥٣) وهي علاقة ارتباطية وثيقة، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (بشير عبد الحميد، ٢٠٢٣) بعنوان " أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر"، حيث توصلت إلى أن التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التشغيلية) يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، ببعده تسيير المسار المهني، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية التشغيلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تمثل (٠,٧٩٥) وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (طلق السواط وباسر الحربي، ٢٠٢٢)، بعنوان "أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي" حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز"، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية العلانقية) يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، من خلال بعد الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية العلانقية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تمثل (٠,٧٨٧)، وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (بشير عبد الحميد، ٢٠٢٣)، بعنوان "أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر"، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية العلانقية) يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، من خلال بعد تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية العلانقية و تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب تمثل (٠,٦٧٩)، وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

*اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Salem Alanizan، ٢٠٢٣)، بعنوان فعالية التحول الرقمي على أداء الموظفين (خلال جائحة كورونا)، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التحويلية) يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، من خلال بعد الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية التحويلية و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تمثل (٠,٧٩٦)، وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

* اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (A. H. Alshuaibi، ٢٠٢٣)، بعنوان دور التحول الرقمي في تطوير أداء منسوبي جامعة أم القرى"، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التحويلية) يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، من خلال بعد تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب ، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية التحويلية و تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب تمثل (٠,٧٩٣)، وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

* اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة بشير عبد الحميد، (٢٠٢٣)، بعنوان "أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر"، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ببعده (الإدارة الرقمية التحويلية) يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، من خلال بعد تسيير المسار المهني ، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإدارة الرقمية التحويلية و تسيير المسار المهني تمثل (٠,٧٦٩)، وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (طلق السواط وياسر الحربي، ٢٠٢٢)، بعنوان "أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي" حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز"، حيث توصلت الدراسة إلى أن الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين تمثل (٠,٧٥٩)، وهي علاقة ارتباط قوية، وقد أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

• التوصيات:

ووفقاً لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان

والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

١- ضرورة اهتمام الشركة السعودية (سابك) بالتوجه نحو التحول الرقمي، وذلك لما فيه من أثر

إيجابي على العمال والموظفين بها.

٢- ضرورة تدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة التي يحتاجها التحول الرقمي

بالمؤسسات.

٣- إنشاء وحدات دعم للعاملين لمساعدتهم في المشاكل التقنية التي تواجه العاملين.

٤- ضرورة تشجيع العاملين وتحفيزهم على الاتجاه لاستخدام التحول الرقمي.

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع العربية:

- ١- عادل محمد محمد، متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بمصر، مجلة كلية التربية بنها، (مج ١) (١٣٣٤)، مصر، ٢٠٢٣.
- ٢- صلاح الدين إسماعيل صلاح الدين، - حسام الدين مصطفى حسن بدوي، دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام: دراسة حالة الشركة القابضة مصر للطيران، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، (مج ٣٧) (٢٤)، جامعة حلوان، ٢٠٢٣، مصر.
- ٣- محمد محمود محمد، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين-دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية-، مجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية (مج ٧)، (٢٤)، جامعة فاروس بالإسكندرية، مصر، ٢٠٢٠.
- ٤- عبد الحميد، بشير، أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة، الجزائر، (٢٠٢٣).
- ٥- رياض، قسوم، ومويسى وليد، مساهمة التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالمديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين بجامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة، الجزائر، (٢٠٢٣).
- ٦- السواط، طلق، ياسر الحربي، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي " حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، (٤٣٤)، ٢٠٢٢.
- ٧- المهندي، منى، دور القيادة العليا في تبني حالة التغيير وتضمين استراتيجيات التحول، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، (٢٠٢٣).
- ٨- تباري، شيماء، وإلهام صخري، وشيماء عقون، إستراتيجيات التحول الرقمي في المؤسسات الخدمائية: دراسة ميدانية بمديرية بريد الجزائر Poste Algeria ولاية قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، (٢٠٢٢).
- ٩- السواط، طلق، ياسر الحربي، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، (٤٣٤)، (٢٠٢٢). ص ٦٤٧:٦٨٦.
- ١٠- بريس، أحمد، تكنولوجيا التحول الرقمي وتأثيرها في تحسين الأداء الاستراتيجي للمصرف، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، مج ١٦، ٦٥٤، (٢٠٢١).
- ١١- محمد، عبد الرحمن، واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية - دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، مج ٤، ٣٤، (٢٠٢٠).
- ١٢- كرو، شفاء، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات تطبيق عملي على شركة جود، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، (٢٠١٦).
- ١٣- العيسري، خلفان، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العمل بسلطنة عمان، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، عمان، (٢٠٢٢).

- ١٤- المعاينة، عبد الله، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين (دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ١، ٢٤، (٢٠١٧).
- ١٥- الخوالدة، فالح، أثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن، جامعة طيبة، السعودية، (٢٠١٧).
- ١٦- قريفي، الحسين، دور عمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين - دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج ٨، ٣٤، (٢٠٢٠).
- ١٧- الهاجري، عذاري، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين دراسة تطبيقية بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، جامعة الشرق الأوسط، (٢٠١١).
- ١٨- حماد، محمد، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج ٧، ٢٤، (٢٠٢٠).
- ١٩- خميس، أسر، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، مج ٢، ٢٤، (٢٠٢١).
- ٢٠- الشهراني، هندفاع، التحديات التي تواجه كبار السن في ضوء التحول الرقمي في المجتمع السعودي "دراسة وصفية من وجهة نظر كبار السن بمدينة الرياض"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية بجامعة الفيوم، ع ٢٨، (٢٠٢٢).

المراجع الأجنبية:

- ١- P.C Saranya, Adoption of Digital Transformation on Employee Performance – Systematic Review. School of Management Studies, Vels Institute of Science, Technology and Advanced Studies, (VISTAS). Chennai, India, ٢٠٢٣.
- ٢- Kgabo Mokgohloa, A Grounded Theory Approach to Digital Transformation in the Postal Sector in Southern Africa, e, Technology and Engineering Systems Journal, vol (٦) No (٢) , south Africa ,٢٠٢١.
- ٣- Salem Alanizan, The effectiveness of digital transformation on employee performance (during the COVID-١٩ pandemic, International Journal of Entrepreneurship, Vol: ٢٧ Issue: ١, (٢٠٢٣).
- ٤- A. H. Alshuaibi, The Role of Digital Transformation in Developing the Performance of Umm Al-Qura University Employees, Information Sciences Letters, Vol: ١٢, No. ٥, (٢٠٢٣).
- ٥- Alobidyeen, Buthina, Ans Others, Digitalization and its Impact on Employee's Performance: A Case Study on Greater Tafila Municipality, International Journal of Business and Administrative Studies, Vol: ٨ Issue: ١, (٢٠٢٢).

الملاحق

ملحق رقم (١)

استمارة الاستبيان

دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

The role of digital transformation in developing employee performance: a case study of the Saudi Basic Industries Corporation (SABIC) in Riyadh.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

قوم الباحث بإجراء دراسة علمية عن دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة الشركة

السعودية للصناعات الأساسية (سابك). SABIC بالرياض

وتُعد الإجابات في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة لذا نرجو التكرم بالإجابة على

مجموعة من التسؤلات من منظور عملك في الشركة، وذلك من أجل التحقق من بعض الأمور الخاصة

بهدف معرفة دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالشركة السعودية للصناعات الأساسية

(سابك) SABIC بالرياض، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

لهذا نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من

سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة وقراءة الفقرات قراءة مستفيضة واختيار مستوى استجاباتهم

على كل فقرة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون

طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي

تلائم وجهة نظركم، ولكن إذا كنت غير متأكد من إجابة معينة أو تعتقد بأنها سوف تكون مضللة، أرجو

ترك السؤال بلون إجابة محددة، كما نتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في

أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

الباحث

القسم الأول: البيانات الشخصية (الديموغرافية):

١. النوع:

أنثى

☐

ذكر

☐

٢. العمر:

٣٠ - ٤٠ سنة

☐

أقل من ٣٠ سنة

☐

أكثر من ٥٠ سنة

☐

٤٠ - ٥٠ سنة

☐

٣. المؤهل الدراسي:

ماجستير

☐

بكالوريوس

☐

دكتوراه

☐

٤. المسمى الوظيفي:

مسؤول إداري

☐

مدير عام

☐

أخرى

☐

محاسب

☐

٥. سنوات الخبرة:

١٠ - ٥ أعوام

☐

أقل من ٥ أعوام

☐

١٠ أعوام فأكثر.

☐

١- المحور الأول: واقع التحول الرقمي في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: الإدارة الرقمية التشغيلية						
١	توفير الشركة لأجهزة الحاسوب ذات التقنيات العالية والحديثة.					
٢	تُساهم البرمجيات في توفير بيئة عمل مرنة.					
٣	تُساعد البرمجيات بتسيير الأجور والحافز بالشركة.					
٤	توافر الكوادر البشرية المؤهلة للتعامل مع التكنولوجيا والاتصالات.					
٥	تُساعد التكنولوجيا المديرين في اتخاذ القرار فيما يتعلق بالتسيير التشغيلي.					
البعد الثاني: الإدارة الرقمية العلائقية						
١	تستخدم الشركة برمجيات حديثة في قياس أداء العاملين.					
٢	إنشاء قنوات تواصل بين الشركة وشركاء العمل عبر وسائل الاتصالات المختلفة.					
٣	تعتمد الشركة نظام إدارة علاقات الزبائن CRM .					
٤	تعتمد الشركة على نظام تخطيط موارد المؤسسات ERP .					
٥	الاتجاه إلى استخدام التخزين السحابي بالمؤسسة (CLOUD).					
البعد الثالث: الإدارة الرقمية التحويلية						
١	تحقيق الاستفادة من الخدمات التعليمية الرقمية في مجال التعلم عن بعد.					

٢	تعتمد التوجهات الاستراتيجية للشركة على أهداف محددة لتطبيق الإدارة الرقمية.				
٣	استغلال الشركة للتقنيات الحديثة من أجل تحويل التهديدات لفرص مستغلة.				
٤	تعتمد الشركة على التوجه الاستراتيجي القائم على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.				
٥	إنفاق الشركة مبالغ مالية كبيرة على البحث والتطوير والإبداع.				

٢- المحور الثاني: واقع تطوير أداء في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الأول: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية					
١	تعتمد الشركة على أنشطة استراتيجية في إدارة الموارد البشرية.				
٢	تركز الشركة على معرفة جوانب القوة والضعف في الموارد البشرية.				
٣	انتهاج طريقة التنسيق والتعاون بين الإدارة وإدارة الموارد البشرية في الشركة.				
٤	الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي المتعلق بإدارة الموارد البشرية.				
٥	وضع الشركة لاستراتيجية تدعم تنفيذ الأهداف العامة للمؤسسة.				
البعد الثاني: تسيير الكفاءات					
١	توظيف الأفراد أصحاب الكفاءات العالية.				
٢	تعيين الأكفاء في المناصب الإدارية.				
٣	تحفيز العاملين بالشركة مادياً ومعنوياً.				

٤	عقد دورات وتدريبات للكفاءات البشرية في الشركة من أجل تطوير وتنمية مهاراتهم.				
٥	امتلاك المؤسسة لخاصية البحث والتطوير من أجل تنمية الكفاءات البشرية.				
البعد الثالث: تسيير المسار المهني					
١	تعتمد الشركة على سياسة واضحة لجميع العاملين بها من أجل تخطيط مساهمهم المهني والوظيفي.				
٢	يتم تعريف العاملين بالشركة بالفرص المستقبلية للوظيفة ومتطلبات المؤسسة.				
٣	الاعتماد على أنظمة الأجور والحوافز لتنمية وتطوير العاملين.				
٤	مساعدة الشركة للعاملين على تنمية مهاراتهم المهنية.				
٥	الاعتماد على معايير عادلة في ترقية العاملين بالشركة.				

٣- القسم الثالث: دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) SABIC بالرياض.

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تُسهم البرمجيات المعتمدة في الشركة في تطوير الموارد البشرية.					
٢	تُساعد الكوادر البشرية المؤهلة إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها.					
٣	تُساهم برمجيات قياس أداء العاملين في توضيح الرؤية لإدارة الموارد البشرية.					
٤	اعتماد الشركة على الأنظمة الاستراتيجية للتخطيط يؤثر في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية.					
٥	تحويل التهديدات إلى فرص مستغلة أحد أهداف إدارة الموارد البشرية.					
٦	إنفاق إدارة الموارد البشرية لمبالغ مالية كبيرة يؤثر على البحث والتطوير.					
٧	توافر أجهزة الحاسوب تُسهم في تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.					
٨	توافر بيئة عمل مناسبة يُساعد على تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.					
٩	الاعتماد على نظام إدارة العلاقات للزبائن يؤثر في تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.					
١٠	استخدام تخطيط الموارد يُساعد على تسير الكفاءات والتمكين والتدريب.					

١١	توضيح سياسة الشركة يُساهم في تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب.				
١٢	إنفاق مبالغ مالية على دورات التدريب يُساهم في تسيير الكفاءات والتمكين والتدريب.				
١٣	تُساعد التكنولوجيا المديرين في اتخاذ القرارات المناسبة في تسيير المسار المهني.				
١٤	توافر الكوادر المؤهلة يُساهم في تسيير المسار المهني.				
١٥	إنشاء قنوات اتصال مع الشركاء يؤثر على تسيير المسار المهني.				
١٦	استخدام برامج التخزين السحابي تؤثر على تسيير المسار المهني.				
١٧	تحديد أهداف للشركة يُساعد على تسيير المسار المهني.				
١٨	استغلال التقنيات الحديثة يؤثر على تسيير المسار المهني.				

٤-المحور الرابع: الآثار الإيجابية للتحول الرقمي والتحديات في الشركة السعودية (سبك).

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
البعد الأول: الآثار الإيجابية على أداء العاملين في الشركة السعودية.					
١	تحسين الأداء المهني للعاملين.				
٢	مواكبة التطورات المهنية المتغيرة في مجال العاملين.				
٣	تحسين مستوى المعيشة للعاملين.				
٤	اكتساب العديد من الخبرات المهنية.				
٥	تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة.				

البعد الثاني: التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين في ضوء التحول الرقمي					
١	عدم تو افر التقنيات الحديثة التي تخدم التحول الرقمي.				
٢	عدم تقبل العاملين لفكرة التحول الرقمي.				
٣	عدم تو افر أماكن لتدريب العاملين.				
٤	تأثير التدريب على العمل بسبب ضيق الوقت.				
٥	عدم تو افر الكوادر المؤهلة لتدريب العاملين.				

المستخلص

- تعتبر ثقافة التحول الرقمي من الثقافات التي لا نهاية لها وسوف تستمر وتطور مع المستجدات التي يتوصل إليها الباحثين وذلك بهدف تطور المجتمعات، ولكن يقابل ذلك في الجانب العملي بعض الجدل القائم في احتمالية أن يؤثر التحول الرقمي بشكل سلبي على أداء المؤسسات بسبب توجه بعض الشركات للاعتماد الكلي على التحول الرقمي مما يفقد وجود العنصر البشري في المؤسسات، وقد ناقشت الدراسة هذه القضية موضحة أهميتها على الجانبين النظري والتطبيقي، حيث أن هذه الدراسة تهتم بالتعرف على الدور الذي يلعبه التحول الرقمي وعلاقته بتطوير أداء العاملين، كما أنها العمل تعمل على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلة البحث، بهدف توفير المهارات وتطبيق الاستراتيجيات الخاصة بالتحول الرقمي لتحسين وتطوير أداء الموظفين.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مع استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، لاستخلاص نتائج الدراسة من عينتها، وتمثل المجتمع في الشركة السعودية (سباك) في الرياض بالملكة العربية السعودية، وتكونت العينة من (١٧) مصنع من مصانع الشركة.
- وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية وثيقة بين التحول الرقمي بأبعاده المختلفة وتطوير أداء العاملين بالشركة السعودية (سباك)، كما أنها أوضحت الإيجابيات التي يشكلها التحول الرقمي في المؤسسة، مع بيئات التحديات التي تواجه الشركة في تطوير أداء العاملين من خلال التحول الرقمي.
- ومن خلال النتائج تبين أن التحول الرقمي قابل للتطبيق في المؤسسة، واقترحت الدراسة العديد من التوصيات منها: ضرورة اهتمام الشركة السعودية (سباك) بالتوجه نحو التحول الرقمي، وذلك لما فيه من أثر إيجابي على العمال والموظفين بها، وضرورة تدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة التي يحتاجها التحول الرقمي بالمؤسسات، وإنشاء وحدات دعم للعاملين لمساعدتهم في المشاكل التقنية التي تواجه العاملين.

Abstract

The culture of digital transformation is considered one of the cultures that has no end and will continue and develop with the developments that researchers reach with the aim of developing societies. However, on the practical side, this is offset by some existing controversy regarding the possibility that digital transformation will negatively affect the performance of institutions due to the tendency of some companies to adopt Total focus on digital transformation, which loses the presence of the human element in institutions. The study discussed this issue, explaining its importance on both the theoretical and practical aspects, as this study is interested in identifying the role that digital transformation plays and its relationship to developing employee performance. It also works to find appropriate solutions to the problem. Research, with the aim of providing skills and applying strategies for digital transformation to improve and develop employee performance.

The study relied on the descriptive approach, with the use of a questionnaire as a tool for collecting data, to extract the results of the study from its sample, which represented the population of the Saudi company (SABIC) in Riyadh, the Kingdom of Saudi Arabia, and the sample consisted of (١٧) of the company's factories.

The results indicated that there is a close correlation between digital transformation in its various dimensions and the development of the performance of employees in the Saudi company (SABIC). They also clarified the positives that digital transformation poses in the organization, while showing the challenges facing the company in developing the performance of employees through digital transformation.

- Through the results, it was shown that digital transformation is applicable in the organization, and the study suggested many recommendations, including: the need for the Saudization company (SABIC) to pay attention to moving towards digital transformation, due to its positive impact on its workers and employees, and the necessity of training workers to use modern technologies. What digital transformation needs in institutions, and establishing support units for workers to help them with the technical problems facing workers.