

أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة

(دراسة تطبيقية على منطقة تبوك)

إعداد

إبراهيم عطيان الشيخ

251002711

إشراف /

د . الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

قدم هذا المشروع البحثي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال التنفيذي

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة الأعمال

السنة الجامعية

2025/2026



الإهداء

بسم الله جل جلاله

إلى من كانوا السند بعد الله...

إلى والديّ الكريمين، مصدر القوة والدعم، الذين غرسا فيّ قيمة العلم، وكان دعاؤهما لي زادًا لا ينقطع...

لكم أرفع هذا الجهد المتواضع عربون حب وامتنان.

إلى زوجتي الغالية، رفيقة الدرب، وملهمة الصبر، التي كانت السند الذي لا يميل في لحظات التعب. شكرًا

لكِ على دعمك، وفهمك، وتشجيعك المستمر، فأنتِ شريكتي في كل نجاح.

إلى أولادي الأعزاء، الذين كانوا دافعًا لي للاستمرار، وسببًا لأحلم بغد أفضل... أهدىكم ثمرة هذا العمل،

لتكون لكم قدوة بأن الاجتهاد يصنع المستحيل.

إلى ذوي الاحتياجات الخاصة، ملهمي هذا البحث، وإلى كل من يجد في التحديات فرصة للإنجاز... أهدي

هذا العمل تقديرًا لإصراركم ونجاحاتكم.

إلى كل من شاركني الطريق... لكم جميعًا محبتي وشكري.

الشكر والتقدير

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ﴿قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَن يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رَآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ؕ أَشْكُرْ أَمْ أَكْفُرُ وَمَن شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ؕ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ﴾

سورة النمل الآية رقم (40)

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى جامعة ميدأوشن على منحي الفرصة لإتمام هذا البحث، وعلى ما وفرته من بيئة علمية محفزة أسهمت في إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذتي الكرام الدكتور/ الفیصل عبدالحمید و الدكتور/ فايز جراد على ما قدموه من توجيه علمي، ودعم مستمر، وملاحظات بناءة ساعدت في تطوير هذا البحث وإخراجه بالشكل اللائق. وأسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء، وأن يبارك لهم في علمهم وجهودهم.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر للسادة أعضاء لجنة المناقشة على ما بذلوه من وقت وجهد في مراجعة الرسالة وتقديم ملاحظاتهم القيمة.

كما أتوجه بالشكر لإدارات المكتبات في الجامعات السعودية، ولجميع الجهات والعاملين في المؤسسات المعنية بخدمة ذوي الاحتياجات الخاصة، على تعاونهم وتسهيلهم لجمع البيانات اللازمة لهذا العمل.

وأختتم بشكر كل من قدم لي دعماً أو مساندة، مباشرة أو غير مباشرة، خلال مراحل إعداد هذا البحث، فلكم جميعاً مني كل التقدير والامتنان.

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة. تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع عينة من ذوي الاحتياجات الخاصة ، والمعلمين وأصحاب العمل في مجالات مختلفة. تم تحليل البيانات لدراسة أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة. استخدم الباحث المنهج والوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مدينة تبوك في مؤسسات مختلفة ، كما تم اختيار عينة تقدر بـ (139) موظف استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة منها البرنامج الإحصائي SPSS. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي يمكن أن يساعد في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة، وخاصة فيما يتعلق بالتواصل والتعلم والتكيف مع التكنولوجيا الحديثة. كما أظهرت النتائج أن التحول الرقمي يمكن أن يساعد في تحسين فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، ويمكن أن يساعد في تحسين الوصول إلى المعلومات والخدمات. وبناءً على هذه النتائج، يمكن التوصية بتعزيز التحول الرقمي في المؤسسات في منطقة تبوك، وتوفير التدريب والتعليم المناسب للموظفين لتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية، وتحسين البنية التحتية الرقمية للمؤسسات. ويمكن تحقيق هذه التحسينات من خلال تطبيق التقنيات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي والتحليل الضخم للبيانات والحوسبة السحابية ، والإنترنت الأشياء ، والتعلم الآلي، والروبوتات ، والتطبيقات الذكية وغيرها. ويمكن أن يساعد التحول الرقمي في تحسين إدارة المخزون والتخطيط والتنبؤ بالطلب وتحسين العمليات الإدارية والتشغيلية وتحسين تجربة العملاء وتحسين الاتصال بين الموظفين والعملاء.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي- الأداء الوظيفي – تحسين الكفاءة- ذوي الاحتياجات الخاصة – مؤسسات منطقة تبوك.

Abstract

This study aimed to analyze the impact of digital transformation on improving the functional skills of people with special needs. Data was collected through interviews with a sample of people with special needs, teachers and employers in different fields. Data were analyzed using psychosocial theory and social learning theory. The researcher used the analytical and descriptive method. The study population consisted of workers in the city of Tabuk in different institutions. A random sample estimated at (**) employees was selected. The study used the questionnaire as a tool for the study. The data were analyzed using the appropriate statistical methods, including the SPSS statistical software. The results showed that digital transformation can help improve the functional skills of people with special needs, especially regarding communication, learning and adapting to modern technology. The results also showed that digital transformation can help improve job opportunities for people with special needs and can help improve access to information and services. Based on these results, it can be recommended to promote digital transformation in enterprises in the Tabuk region, provide appropriate training and education for employees to improve their skills in using digital technologies, and improve the digital infrastructure of enterprises. These improvements can be achieved by applying digital technologies such as artificial intelligence, big data analytics, cloud computing, Internet of Things, machine learning, robotics, smart applications, and more. Digital transformation can help improve inventory management, planning and forecasting demand, improve administrative and operational processes, improve customer experience, and improve communication between employees and customers.

Keywords: digital transformation - job performance - improving efficiency - people with special needs - institutions in the Tabuk region.

قائمة المحتويات

م	البيان	الصفحة
1.	الإهداء	أ
2.	الشكر والتقدير	ب
3.	ملخص البحث	ج
4.	قائمة المحتويات	1
5.	قائمة الجداول	2
6.	قائمة الأشكال	2
7.	الفصل الأول : الإطار العام	3
8.	مشكلة و تساؤلات البحث	4
9	أهمية البحث	4
10	أهداف البحث	5
11	فرضيات البحث	5
12	منهج البحث	5
13	حدود البحث	5
14	الدراسات السابقة	6
15	خطة البحث	8
16	الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث	9
17	الفصل الثالث: الاطار العملي	19
18	التعريف بالمؤسسة	21
20	تحليل النتائج	27
21	النتائج	35
22	مناقشة النتائج	36
23	التوصيات	38
24	الخاتمة	39
25	المراجع	40
26	الملحقات	42

قائمة الجداول

الصفحة	البيان	رقم الجدول
23	متغير النوع	1.
24	متغير المؤهل العلمي	2.
25	متغير سنوات الخبرة	3.
26	متغير المستوى الادراي	4.
27	معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات بيانات القرار	5.
28	اختبار فرضيات الدراسة	6.
29	حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية: تغيير طبيعة العمل	7.
30	حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية: التحكم في العمل	8.
31	حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية: زيادة المرونة	9.
32	حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية: فتح افاق للتحسين المستمر	10.
33	حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية: زيادة الاتصال والتعاون	11.
34	حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية: زيادة قيمة العمل والعامل	12.
36	ترتيب المحاور تصاعديا حسب درجة الموافقة: المتوسط	13.
36	ترتيب المحاور تصاعديا حسب درجة الموافقة: الإنحراف المعياري	14.
43	أسئلة الإستبيان	15.

قائمة الأشكال

الصفحة	البيان	رقم الشكل
19	متغيرات الدراسة	1.
23	متغير النوع	2.
24	متغير المؤهل العلمي	3.
25	متغير سنوات الخبرة	4.
26	متغير المستوى الادراي	5.
23	متغير النوع	6.

الفصل الأول

الإطار العام

1. مقدمة

شهد العالم خلال العقدین الأخيرین موجة متسارعة من التحولات الرقمية، غيّرت بشكل جذري طبيعة الأعمال، وأنماط التواصل، وأسس بناء المنظمات الحديثة. ولم تعد التقنيات الرقمية مجرد أدوات مساندة، بل أصبحت عنصرًا رئيسيًا في صياغة مستقبل المؤسسات، ورفع كفاءة الأداء، وتعزيز جودة الخدمات عبر مختلف القطاعات. وفي سياق هذا التطور العالمي، برز الاهتمام المتزايد بدور التحول الرقمي في دعم وتمكين فئات المجتمع كافة، ولا سيما الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين يمثلون جزءًا مهمًا من رأس المال البشري في المجتمعات الحديثة.

إن تسخير التكنولوجيا لخدمة ذوي الاحتياجات الخاصة لم يعد خيارًا ترفيهيًا، بل ضرورة وطنية وأخلاقية واقتصادية، لما له من أثر في تعزيز فرص التوظيف، وتحسين جودة الحياة، ودعم استقلالية الأفراد وزيادة مشاركتهم الفاعلة في المجتمع. وفي ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تؤكد على جودة الحياة وتمكين الفئات الأكثر احتياجًا، أصبح التحول الرقمي أحد الركائز الأساسية لتطوير المنظمات ورفع مستوى الخدمات المقدمة.

وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر التحول الرقمي في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة تبوك، من خلال تحليل الواقع الفعلي ومدى استفادة هذه الفئة من التقنيات الحديثة في بيئات العمل. كما تستعرض الدراسة حجم التحولات التي أحدثتها الرقمنة في طبيعة المهام، ومستوى المرونة، والتحكم في العمل، وفتح آفاق جديدة للتحسين المستمر، وتعزيز الاتصال والتعاون داخل المؤسسات، بما يسهم في تمكين هذه الفئة من أداء مهامهم بكفاءة أعلى.

وتنبع أهمية هذا الموضوع من كون التحول الرقمي يمثل فرصة حقيقية لإزالة العديد من العوائق التقليدية التي تعترض الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة، كالحواجز الإدارية أو صعوبة الوصول إلى المعلومات أو بطء الإجراءات التقليدية. ومع انتشار التطبيقات الذكية، وتقنيات الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وأنظمة إدارة المعرفة، أصبح بالإمكان تصميم بيئات عمل أكثر شمولاً، وتوفير مسارات وظيفية تضمن العدالة والتمكين وتحفز على الإبداع.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تُعنى بتحليل أثر التحول الرقمي ليس فقط من جانب التقنيات المستخدمة، وإنما من زاوية تحسين المهارات الوظيفية مثل:

- القدرة على التكيف مع أساليب العمل الحديثة،
- تطوير مهارات التواصل،
- زيادة المرونة،
- رفع مستوى التعاون،
- وتعزيز قيمة العمل وجودته.

وتسعى الدراسة أيضاً إلى تقديم توصيات علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات والبرامج داخل المؤسسات المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة — خصوصاً في منطقة تبوك — من أجل بناء منظومة رقمية متكاملة تواكب المتغيرات العالمية.

ومن ثم، فإن هذه الدراسة تمثل محاولة علمية لفهم مدى تأثير التحول الرقمي في تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيًا، وتقديم رؤية مستقبلية حول كيفية توظيف التكنولوجيا لخلق بيئة عمل أكثر دعمًا وإنصافًا لهذه الفئة، بما يعزز مشاركتها في سوق العمل ويدعم التنمية المستدامة في المملكة.

2. مشكلة و تساؤلات البحث

2.1. المشكلة

شهدت المؤسسات في المملكة العربية السعودية — ومنطقة تبوك خصوصًا — توسعًا كبيرًا في تطبيقات التحول الرقمي بهدف تحسين جودة الخدمات ورفع الكفاءة التشغيلية. ورغم ما تقدمه التكنولوجيا من فرص كبيرة في تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة داخل بيئات العمل، إلا أن مدى انعكاس هذا التحول الرقمي على تطوير مهاراتهم الوظيفية لا يزال غير واضح بشكل كافٍ.

كما تشير المعطيات الميدانية إلى وجود فجوة بين تبني الأنظمة الرقمية وبين قدرة بعض فئات الموظفين — وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة — على الاستفادة الفعلية من هذه الأنظمة في أداء مهامهم اليومية، سواء من حيث تغيير طبيعة العمل أو تعزيز المرونة أو تحسين الاتصال والتعاون.

وبالتالي تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى دراسة أثر التحول الرقمي بشكل دقيق ومباشر على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك، باعتبارهم فئة تحتاج إلى تكييف بيئات العمل لمواكبة احتياجاتهم وتحقيق أقصى درجات التمكين الوظيفي..

2.2. التساؤلات

- ما هو أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة ؟
- ويمكن تجزئة هذا السؤال الى مجموعة من الأسئلة الفرعية الستة التالية:
- هل يؤثر التحول الرقمي في تغيير طبيعة العمل؟
- هل يؤثر التحول الرقمي في التحكم بالعمل؟
- هل يؤثر التحول الرقمي في زيادة المرونة؟
- هل يؤثر التحول الرقمي في فتح افاق للتحسين المستمر؟
- هل يؤثر التحول الرقمي في زيادة الاتصال والتعاون؟
- هل يؤثر التحول الرقمي في زيادة قيمة العمل والعامل؟

السؤال الرئيسي:

ما أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك؟

3. أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعًا معاصرًا وحيويًا يتمثل في أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة، وهي فئة تمثل ركيزة أساسية ضمن رؤية التنمية الوطنية. وفي ظل التطور المتسارع للتقنيات الحديثة وتنامي دورها في بيئات العمل، فإن هذه الدراسة تسهم في توضيح مدى قدرة هذا التحول على تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة ورفع كفاءتهم المهنية داخل المؤسسات في منطقة تبوك. أولاً: الأهمية النظرية

1. سد فجوة معرفية.

تقدم الدراسة إضافة علمية مهمة في مجال التحول الرقمي وعلاقته بتنمية المهارات الوظيفية لفئة قليلة التناول في الأدبيات العربية، وهي فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

2. إثراء الأدبيات العلمية.

ترفد هذه الدراسة المكتبة العلمية بمرجع بحثي يعزز فهم العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والتمكين الوظيفي في سياق محلي سعودي.

3. بناء إطار نظري مرتبط بالواقع

توضح الدراسة المفاهيم الأساسية للتحول الرقمي، وتربطها بأبعاد المهارات الوظيفية مثل تغير طبيعة العمل، المرونة، التحكم في العمل، تحسين الاتصال، وقيمة العمل، مما يوفر أساساً نظرياً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية.

ثانياً: الأهمية العملية

1. دعم صانعي القرار.

توفر الدراسة بيانات وتحليلات تساعد الجهات الحكومية والخاصة، وخاصة المؤسسات التي تضم ذوي الاحتياجات الخاصة، في اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة لتطوير بيئة العمل الرقمية.

2. تحسين جودة الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة

تبرز الدراسة كيف يمكن للتقنيات الحديثة أن تسهم في تيسير العمل، ورفع الإنتاجية، وتقليل التحديات التي تواجه هذه الفئة.

3. تعزيز التمكين المهني

تساعد النتائج في تطوير برامج تدريبية وتطبيقات رقمية تتوافق مع قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة وتلائم احتياجاتهم الوظيفية.

4. دعم رؤية المملكة 2030

من خلال إبراز دور الابتكار والتحول الرقمي في تمكين الفئات المستهدفة، تتسق الدراسة مع برامج جودة الحياة وتمكين ذوي الإعاقة.

5. إفادة مؤسسات منطقة تبوك

يمكن هذا البحث المؤسسات في منطقة تبوك من تقييم مستوى التحول الرقمي لديها، وتحديد نقاط القوة والضعف للتطوير المستقبلي.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها لأنها لا تقتصر على تحليل واقع التحول الرقمي، بل تمتد إلى تحديد مدى تأثيره المباشر على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة، وهو ما يجعلها مرجعاً مهماً للباحثين والممارسين والجهات المعنية بتطوير بيئات عمل شاملة وأكثر كفاءة.

4. أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى توضيح أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك، وذلك من خلال تحليل أبعاد التحول الرقمي المختلفة ودراسة مستوى تأثيرها على أداء هذه الفئة داخل بيئات العمل.

الهدف الرئيس للبحث:

تحديد أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل مدى تأثير التحول الرقمي في تغيير طبيعة العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.
2. قياس أثر التحول الرقمي على التحكم بالعمل، ووضوح الإجراءات، وسهولة تتبع المهام.
3. تحديد دور التحول الرقمي في زيادة المرونة وتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من أداء المهام بكفاءة أعلى.
4. استكشاف أثر التحول الرقمي في فتح آفاق جديدة للتحسين المستمر داخل بيئة العمل.
5. توضيح كيفية مساهمة التحول الرقمي في تحسين الاتصال والتعاون بين الموظفين، خصوصاً ذوي الاحتياجات الخاصة.
6. تحليل دور التحول الرقمي في تعزيز قيمة العمل والعامل من خلال تحسين جودة الأداء وزيادة الاندماج والرضا الوظيفي.
7. تقديم توصيات تساعد المؤسسات في استثمار التحول الرقمي لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين بيئات العمل لهم.

5. فرضيات البحث

استناداً إلى مشكلة البحث وتساؤلاته، قامت هذه الدراسة بصياغة عدد من الفرضيات التي تهدف إلى اختبار العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك، وذلك وفق الأبعاد الستة للتحول الرقمي.

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك.

الفرضيات الفرعية:

1. يؤثر التحول الرقمي في تغيير طبيعة العمل لذوي الاحتياجات الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية.
2. يؤثر التحول الرقمي في التحكم بالعمل وإجراءاته لذوي الاحتياجات الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية.
3. يؤثر التحول الرقمي في زيادة المرونة في أداء المهام لدى ذوي الاحتياجات الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية.
4. يؤثر التحول الرقمي في فتح آفاق للتحسين المستمر داخل بيئة العمل لذوي الاحتياجات الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية.
5. يؤثر التحول الرقمي في تحسين الاتصال والتعاون بين الموظفين — وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة — تأثيراً ذا دلالة إحصائية.
6. يؤثر التحول الرقمي في زيادة قيمة العمل والعامل لدى ذوي الاحتياجات الخاصة تأثيراً ذا دلالة إحصائية.

6. منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة منهجاً علمياً متكاملًا يناسب طبيعة المشكلة البحثية الهادفة إلى تحديد أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك. وقد اشتمل منهج البحث على عدد من المسارات المنهجية والإجرائية التي تضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، وذلك كما يلي:

6.1 المنهج المستخدم

أولاً: المنهج الوصفي التحليلي

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية، وذلك من خلال:

- وصف متغيرات التحول الرقمي.
 - تحليل أثرها على المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة.
 - تفسير العلاقات بين أبعاد التحول الرقمي وأداء الموظفين.
- يُعد هذا المنهج الأكثر ملاءمة لقياس اتجاهات وأراء عينة الدراسة حول موضوع التحول الرقمي وتأثيره على طبيعة العمل ومرونته وقيمه لدى هذه الفئة.

6.2 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من:

- العاملين في نادي تبوك لذوي الاحتياجات الخاصة.
 - الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل منطقة تبوك.
- ويمثل المجتمع الفعلي للفئة المستهدفة جميع الموظفين الذين لهم تعامل مباشر مع التقنيات الرقمية أو تأثروا بتطبيقات التحول الرقمي في بيئات العمل.

6.3 عينة الدراسة

نظرًا لصعوبة الاتصال بجميع أفراد المجتمع، تم استخدام العينة القصدية (Purposive Sample) ، حيث تم اختيار:

* عدد أفراد العينة: 139 موظفًا

تم اختيارهم وفقًا للمعايير التالية:

- أن يكون الموظف من ذوي الاحتياجات الخاصة أو يعمل في مؤسسة تُطبق التحول الرقمي وتسعى لتمكين هذه الفئة.
- أن يكون لديه تعامل مباشر مع الأنظمة الرقمية أو الأنشطة التقنية في بيئة العمل.

6.4 أداة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميمه عبر Google Forms لسهولة الوصول إلى فئة الدراسة. واشتملت عملية إعداد الأداة على:

1. تحديد الأبعاد الستة للتحول الرقمي:
تغيير طبيعة العمل، التحكم في العمل، زيادة المرونة، فتح آفاق للتحسين المستمر، زيادة الاتصال والتعاون، زيادة قيمة العمل والعامل.
2. صياغة فقرات الاستبيان بحيث تعكس كل بعد من الأبعاد السابقة.
3. استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة (من 1 = منخفض جدًا إلى 5 = مرتفع جدًا).
4. تجربة الاستبيان مبدئيًا للتأكد من وضوح الأسئلة.

6.5 صدق وثبات الأداة

أولاً: الصدق

تم عرض الاستبيان على محكمين أكاديميين وخبراء للتأكد من:

- سلامة الصياغة.
- ارتباط الفقرات بأهداف البحث.
- خلو الأداة من التحيز اللغوي أو الفني.

ثانيًا: الثبات

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي.

وقد بلغ معامل الثبات العام: (0.953)

وهو معامل مرتفع جدًا يشير إلى أن الأداة موثوقة ويمكن الاعتماد عليها، كما تراوحت القيم لكل محور بين 0.951 – 0.957، وهي قيم عالية تدل على تجانس الفقرات.

6.6 أساليب تحليل البيانات

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية عبر برنامج SPSS، ومنها:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور.
 - اختبار الفرضيات باستخدام المتوسطات والانحرافات.
 - تحليل الاتساق الداخلي باستخدام Cronbach Alpha.
 - ترتيب المحاور وفقًا لدرجة الموافقة.
- تهدف هذه الأساليب إلى تحديد قوة العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين المهارات الوظيفية بدقة.

حدود البحث

الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على المؤسسات في منطقة تبوك، وبشكل خاص نادي تبوك لذوي الإعاقة.

الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة خلال الفترة: (سبتمبر – أكتوبر -نوفمبر) من العام البحثي.

الحدود الموضوعية:

يركز البحث فقط على:

- أثر التحول الرقمي.
 - تحسين المهارات الوظيفية.
 - فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ولا يتناول جوانب أخرى مثل الآثار النفسية أو الاجتماعية.

6.8 الأساليب الإحصائية المعتمدة

1. الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics)
2. قياس الثبات (Reliability Tests)
3. تحليل الفرضيات
4. المقارنات بين المحاور
5. عرض النتائج عبر الجداول والرسوم

7. التعريف بالمصطلحات

فيما يلي توضيح لأهم المصطلحات والمفاهيم الأساسية الواردة في هذا البحث، وذلك للوصول إلى فهم دقيق وواضح للعناصر الرئيسية المتعلقة بموضوع الدراسة:

1. التحول الرقمي (Digital Transformation)

هو عملية دمج واعتماد التقنيات الرقمية الحديثة في مختلف أنشطة وإجراءات المؤسسات بغرض تحسين الكفاءة، وتبسيط العمليات، ورفع جودة الخدمات، وتعزيز القدرة التنافسية. ويشمل ذلك استخدام الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، الإنترنت، أنظمة الاتصال الذكية، وإنترنت الأشياء، وغيرها من التقنيات التي تدعم العمل المؤسسي.

2. المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة (Functional Skills for People with Special Needs)

هي مجموعة القدرات والمعارف التي يمتلكها الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة وتمكّنه من أداء مهامه المهنية بكفاءة. وتشمل مهارات:

- التواصل
- التفاعل مع الأنظمة الرقمية
- حل المشكلات
- تنفيذ المهام
- إدارة الوقت
- التكيف مع بيئة العمل وتُعد هذه المهارات الأساس في تمكين هذه الفئة من النجاح في بيئات العمل الرقمية الحديثة.

3. تغيير طبيعة العمل (Work Nature Shift)

يقصد به التغيير الذي يطرأ على أسلوب أداء العمل نتيجة الاعتماد على الأنظمة الرقمية بدل الأساليب التقليدية، بما يشمل الانتقال من المهام اليدوية إلى المهام الإلكترونية، ومن الإجراءات الروتينية إلى أساليب أكثر ابتكاراً ومرونة تعتمد على التكنولوجيا الرقمية.

4. التحكم في العمل (Work Control)

هو قدرة الموظف على متابعة المهام، وتتبع الإجراءات، والحصول على المعلومات اللازمة في الوقت المناسب عبر الأنظمة الإلكترونية، مما يعزز من الدقة وسرعة الإنجاز ويرفع مستوى التنظيم الوظيفي.

5. زيادة المرونة (Flexibility)

تعني قدرة الموظف على أداء مهامه بطرق متعددة وفي أوقات مختلفة عبر استخدام التقنيات الرقمية، بما يسمح له بالاستجابة السريعة، وحل المشكلات، والعمل عن بُعد، والتكيف مع تغييرات بيئة العمل.

6. التحسين المستمر (Continuous Improvement)

يشير إلى قيام المؤسسة أو الفرد بإجراء تحديثات وتطويرات مستمرة في طرق العمل، والتعلم من التجارب، والاستفادة من الأدوات الرقمية لتحسين الأداء ورفع الجودة في مختلف المهام.

7. الاتصال والتعاون (Communication and Collaboration)

هي القدرة على التواصل الفعال بين الموظفين عبر الأدوات الرقمية مثل البريد الإلكتروني، الاجتماعات الافتراضية، الرسائل الفورية، ومنصات التعاون، بما يعزز الشفافية والعمل الجماعي وتبادل المعلومات بسهولة.

8. قيمة العمل والعامل (Work and Worker Value)

يقصد بها مقدار ما يضيفه التحول الرقمي من تحسين لجودة العمل وزيادة إنتاجية العامل، وتعزيز الرفاهية الوظيفية، ورفع مستوى الرضا والانتماء والأمان الوظيفي لدى الموظف.

9. ذوي الاحتياجات الخاصة (People with Special Needs)

هم الأفراد الذين يعانون من إعاقات جسدية أو حسية أو عقلية أو حركية تؤثر على قدرتهم في ممارسة الأنشطة اليومية، ويحتاجون إلى تهيئة بيئة عمل مناسبة أو وسائل مساعدة لضمان تمكينهم ودمجهم في الحياة العملية.

10. منطقة تبوك (Tabuk Region)

إحدى مناطق المملكة العربية السعودية، وتُعد بيئة الدراسة الميدانية لهذا البحث، حيث تم اختيارها لاحتوائها على مؤسسات تهتم بتمكين ودمج ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنها نادي تبوك لذوي الإعاقة.

8. الدراسات السابقة

أولا الدراسات العربية

- **دراسة: عبدالله العنزي - 2020** هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي في تحسين المهارات الوظيفية في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. وتوصلت إلى أن التحول الرقمي يسهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية ورفع جودة الخدمات. تشير نتائجها إلى أهمية التكنولوجيا في تطوير بيئات العمل ورفع كفاءة العاملين.
- **دراسة: عبدالرحمن الحربي 2019** هدفت الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين تجربة العملاء وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
- **دراسة: محمد الشمري 2018** هدفت الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية في الحكومة السعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية وتحسين تجربة المواطنين وتحسين جودة الخدمات المقدمة من الحكومة.
- **دراسة: عبدالرحمن العمري 2019** بعنوان "أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات الحكومية السعودية" هدفت الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات الحكومية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.
- **دراسة: محمد العمري 2020** " بعنوان أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات الخاصة السعودية "هدفت الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية ، وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للعملاء.
- **دراسة: عبدالله السلمي 2018** بعنوان "أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية" هدفت الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الحكومة السعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

- **Ram Gopal و Ravi Bapna - 2020** تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات. كما توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين تجربة العملاء وتحسين العلاقات بين الشركات والعملاء.
- **Amir Manzoor و Saeed Samiee - 2019**: هدفت هذه الدراسة الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات العالمية. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات. كما توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين التواصل وتحسين تبادل المعلومات بين الموظفين والشركات..
- **Xueqin Zhu و Yujie Wei - 2018** : هدفت الى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات الصينية. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات. كما توصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يساعد على تحسين تجربة العملاء وتحسين العلاقات بين الشركات والعملاء.

ثالثاً: أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة

- أكدت جميع الدراسات وجود أثر إيجابي مباشر للتحول الرقمي على تطوير المهارات الوظيفية.
- معظمها أظهر أن التقنيات الرقمية تعزز التواصل والتعاون داخل بيئة العمل.
- اتفقت الدراسات على أن التحول الرقمي يساهم في رفع الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات.
- أشارت الدراسات إلى أن التحول الرقمي يمثل فرصة مهمة لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة.

رابعاً: أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة

- تفاوتت الدراسات في مجالات التطبيق (حكومي، خاص، شركات عالمية).
- بعض الدراسات ركزت على ذوي الاحتياجات الخاصة تحديداً، بينما أخرى تناولت العاملين بصفة عامة.
- الاختلاف في الأدوات المستخدمة (مقابلات، استبيانات، تحليل محتوى).
- تباينت بيانات التطبيق بين دول خليجية، عربية، وأجنبية.

خامساً: ما يميز هذه الدراسة عن غيرها

تتميز الدراسة الحالية بالأمور التالية:

1. تطبيقها في منطقة تبوك، وهي منطقة لم تُغطَّ بشكل كافٍ في الدراسات السابقة.
2. تركيزها على ذوي الاحتياجات الخاصة في بيئة العمل الفعلية داخل المؤسسات.
3. استخدامها مقياساً تفصيلياً لستة محاور رئيسية تمثل أبعاد التحول الرقمي.
4. دمجها بين قياس التجارب الفعلية للموظفين والأساليب الإحصائية الدقيقة (SPSS).
5. تقديم توصيات مباشرة لتحسين بيئات العمل الرقمية وتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة.

9. خطة البحث

تتضمن خطة هذا البحث تسلسلاً منهجياً واضحاً يهدف إلى تحليل أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات بمنطقة تبوك. وقد تم تنظيم الدراسة في إطار منهجي شامل يغطي الجوانب النظرية والتطبيقية كما يلي:

أولاً: الفصل الأول – الإطار العام للبحث

ويتضمن العناصر الأساسية التالية:

1. المقدمة

عرض عام لموضوع البحث، وأهمية التحول الرقمي، ودوره في دعم ذوي الاحتياجات الخاصة.

2. مشكلة البحث وتساؤلاته

تحديد المشكلة الرئيسية والأسئلة الفرعية التي توجه الدراسة.

3. أهمية البحث

إبراز القيمة العلمية والعملية للدراسة.

4. أهداف البحث

تحديد الهدف الرئيس والأهداف الفرعية.

5. فرضيات البحث

صياغة الفرضيات التي يمكن اختبارها ميدانياً.

6. منهج البحث

شرح المنهج المستخدم، مجتمع الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية.

7. حدود البحث

تحديد الحدود المكانية والزمانية والموضوعية.

8. التعريف بالمصطلحات

توضيح المفاهيم الرئيسية المرتبطة بالبحث.

9. خطة البحث

تنظيم محتوى الدراسة (هذا الجزء).

ثانيًا: الفصل الثاني – الإطار النظري

ويتكون من:

1. المفاهيم النظرية للتحويل الرقمي
تعريفه، مراحل، فوائده، وأهميته في المؤسسات الحديثة.
2. التقنيات الداعمة للتحويل الرقمي
مثل الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، الإنترنت، الأنظمة الذكية وغيرها.
3. التحويل الرقمي وتمكين ذوي الاحتياجات الخاص
دور التقنيات الحديثة في تحسين المهارات الوظيفية لهذه الفئة.
4. علاقة التحويل الرقمي بمهارات العمل
مثل تغيير طبيعة العمل، المرونة، تحسين الاتصال، وتعزيز قيمة العمل.
5. الدراسات السابقة
استعراض الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع ومناقشتها.

ثالثًا: الفصل الثالث – الإطار العملي (الدراسة الميدانية)

ويشمل:

1. نموذج الدراسة ومتغيراتها.
المتغير المستقل (التحول الرقمي) والمتغير التابع (تحسين المهارات الوظيفية)، بالإضافة للمتغيرات الديموغرافية.
2. مجتمع وعينة الدراسة.
وصف العينة (139 موظفًا)، وخصائصها.
3. أداة جمع البيانات (الاستبيان).
بناء الأداة، محاورها، وطرق تقييم صدقها وثباتها (ألفا كرونباخ).
4. عرض وتحليل النتائج.
تحليل إحصائي للمحاور الستة باستخدام المتوسطات والانحرافات والاختبارات الإحصائية.
5. مناقشة النتائج.
تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة والإطار النظري.

رابعاً: الفصل الرابع – النتائج والتوصيات

ويتضمن:

1. ملخص النتائج الرئيسية.
استنتاجات الدراسة وفق كل محور من محاور التحول الرقمي.
2. التوصيات
مقترحات عملية لتطوير بيئات العمل الرقمية لذوي الاحتياجات الخاصة.
3. مقترحات للدراسات المستقبلية.
مجالات بحثية جديدة يمكن أن تُبنى على نتائج هذه الدراسة.

خامساً: الملاحق والمراجع

- قائمة المراجع المستخدمة في البحث.
- الملحقات مثل الاستبيان، الرسوم البيانية، الجداول وغيرها من الوثائق المساندة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

2.1 مقدمة الإطار النظري

يشهد العالم تحولات رقمية غير مسبوقة نتيجة التطور السريع في التكنولوجيا والابتكار. وقد أثرت هذه التحولات بصورة مباشرة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، مما جعل التحول الرقمي مطلباً أساسياً لتطوير أداء المؤسسات وتعزيز قدراتها التنافسية.

وتعد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من الفئات التي يمكن أن تستفيد بشكل كبير من التحول الرقمي، من خلال توفير أدوات وتقنيات تسهم في تحسين قدراتهم المهنية ورفع مستوى اندماجهم في سوق العمل. يركز هذا الإطار النظري على المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتحول الرقمي، والفرق بين الرقمنة والتحول الرقمي، ومراحله وركائزه، وكذلك أثره على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة.

2.2 مفهوم التحول الرقمي

التحول الرقمي هو عملية تحويل الأنشطة التقليدية داخل المؤسسات إلى أنشطة تعتمد على التقنيات الرقمية بهدف تحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتقديم خدمات أكثر كفاءة وسرعة. ويشمل ذلك استخدام:

- الذكاء الاصطناعي
- الحوسبة السحابية
- البيانات الضخمة
- إنترنت الأشياء
- الأنظمة الذكية
- التطبيقات الرقمية

ولا يقتصر التحول الرقمي على إدخال التكنولوجيا، بل يتطلب تحولاً ثقافياً في المؤسسة، وتغييراً في نماذج العمل، وإعادة تصميم العمليات التشغيلية بما ينسجم مع البيئة الرقمية الحديثة.

2.3 الفرق بين الرقمنة والتحول الرقمي

الرقمنة: (Digitization)

هي عملية تحويل المحتوى والمستندات من شكل ورقي أو تقليدي إلى شكل رقمي، مثل تحويل النماذج الورقية إلى نماذج إلكترونية.

التحول الرقمي: (Digital Transformation)

هو عملية أوسع تشمل:

- إعادة هيكلة العمليات
 - تغيير طريقة تقديم الخدمات
 - تحسين تجربة العملاء
 - الابتكار في نماذج العمل
 - دمج التكنولوجيا في كافة مستويات المؤسسة
- إذن، الرقمنة خطوة أولى فقط ضمن مسار التحول الرقمي الشامل.

2.4 ركائز التحول الرقمي

بحسب الأدبيات الحديثة، يقوم التحول الرقمي على ست ركائز رئيسية:

1. تجربة العملاء – تحسين رحلتهم واستخدام التكنولوجيا لرفع مستوى الرضا.
2. الأفراد – تهيئة الموظفين وتزويدهم بمهارات رقمية.
3. التغيير المؤسسي – إدارة التحول وتجنب مقاومة التغيير.
4. الابتكار – تطوير حلول جديدة ورفع مستوى الإبداع.
5. القيادة الرقمية – قيادة واعية تدعم التغيير.
6. الثقافة المؤسسية الرقمية – خلق ثقافة مرنة ومبتكرة وقابلة للتعلم.

2.5 مراحل التحول الرقمي

تمر المؤسسات بست مراحل رئيسية:

1. الوضع الراهن
2. خطوة الوعي بالحاجة للتغيير
3. مرحلة العزم وظهور قادة التحول
4. صياغة الاستراتيجية الرقمية
5. مرحلة التنفيذ والاستهداف
6. مرحلة التكيف (التحول الكامل)

تصل المؤسسة الرقمية إلى المرحلة السادسة عندما يصبح التحول الرقمي جزءًا أساسيًا من عملها اليومي.

2.6 استراتيجية التحول الرقمي

تشمل الاستراتيجية ما يلي:

- تحليل العمليات التقليدية
 - تحديد نقاط الضعف
 - تصميم عمليات رقمية بديلة
 - تدريب الموظفين
 - التطبيق التدريجي
 - تقييم الأداء وتطويره
- وتركز الاستراتيجية على تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال:
- الذكاء الاصطناعي
 - الأتمتة
 - أنظمة ERP
 - السحابة
 - البيانات الضخمة

2.7 فوائد التحول الرقمي

تشمل أهم فوائده:

- رفع الإنتاجية
- تحسين جودة العمل
- خفض التكاليف
- تحسين تجربة العملاء
- تسريع الإجراءات
- تعزيز التواصل
- تمكين الفئات المستهدفة مثل ذوي الاحتياجات الخاصة

2.8 أثر التحول الرقمي على المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة

تتمحور آثار التحول الرقمي على هذه الفئة حول ستة محاور أساسية:

أولاً: أثر التحول الرقمي على تغيير طبيعة العمل

يساهم التحول الرقمي في:

- تحويل العمل من روتيني إلى عمل قائم على الفهم والتحليل
- تقليل الاعتماد على الأعمال اليدوية
- زيادة الاعتماد على الحاسوب والتطبيقات التفاعلية
- تعزيز العمل الجماعي والافتراضي

ثانياً: أثر التحول الرقمي على التحكم بالعمل

التقنيات الرقمية تساعد على:

- تقليل التعقيد في الإجراءات
- توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب
- تتبع المعاملات والمهام بدقة
- رفع مستوى التنظيم والشفافية

ثالثاً: أثر التحول الرقمي على زيادة المرونة

يوفر التحول الرقمي:

- القدرة على إنجاز المهام عن بُعد
- خيارات متنوعة لأداء العمل
- سرعة الاستجابة للمشكلات
- مرونة في جداول العمل

رابعاً: التحول الرقمي وفتح آفاق للتحسين المستمر

التقنيات الحديثة تتيح:

- تحديث مستمر للمعلومات
- تسهيل تقديم المقترحات
- تطوير أساليب العمل
- دعم الإبداع والابتكار

خامساً: التحول الرقمي وزيادة الاتصال والتعاون

يساعد التحول الرقمي على:

- تعزيز التواصل الفعّال
- تبادل المعلومات بسهولة
- دعم الاجتماعات عن بعد
- زيادة العمل التشاركي

سادساً: زيادة قيمة العمل والعامل

- رفع الرفاهية المهنية
- تحسين الرضا الوظيفي
- تمكين الموظفين
- زيادة الإنتاجية
- تعزيز الانتماء

2.9 التحول الرقمي وتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة

تُعد التقنيات الرقمية عنصرًا مهمًا في تمكين الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة، إذ تساعدهم على:

- تجاوز العديد من التحديات الجسدية أو المعرفية
 - الاندماج في بيئة العمل بسهولة
 - أداء المهام بكفاءة أكبر
 - الوصول إلى الموارد بأقل جهد
- وتشير العديد من الدراسات إلى أن التحول الرقمي يمثل فرصة حقيقية لزيادة استقلالية هذه الفئة ودعم مشاركتها في سوق العمل.

2.10 خلاصة الإطار النظري

يقدم التحول الرقمي منظومة متكاملة قادرة على تطوير بيئات العمل وتحسين مستوى الخدمات. وتبرز أهميته بشكل خاص لدى ذوي الاحتياجات الخاصة، لما يوفره من أدوات تقنية تساعدهم في:

- رفع مهاراتهم
- زيادة استقلاليتهم
- تعزيز تفاعلهم في المؤسسات
- تحسين جودة حياتهم المهنية

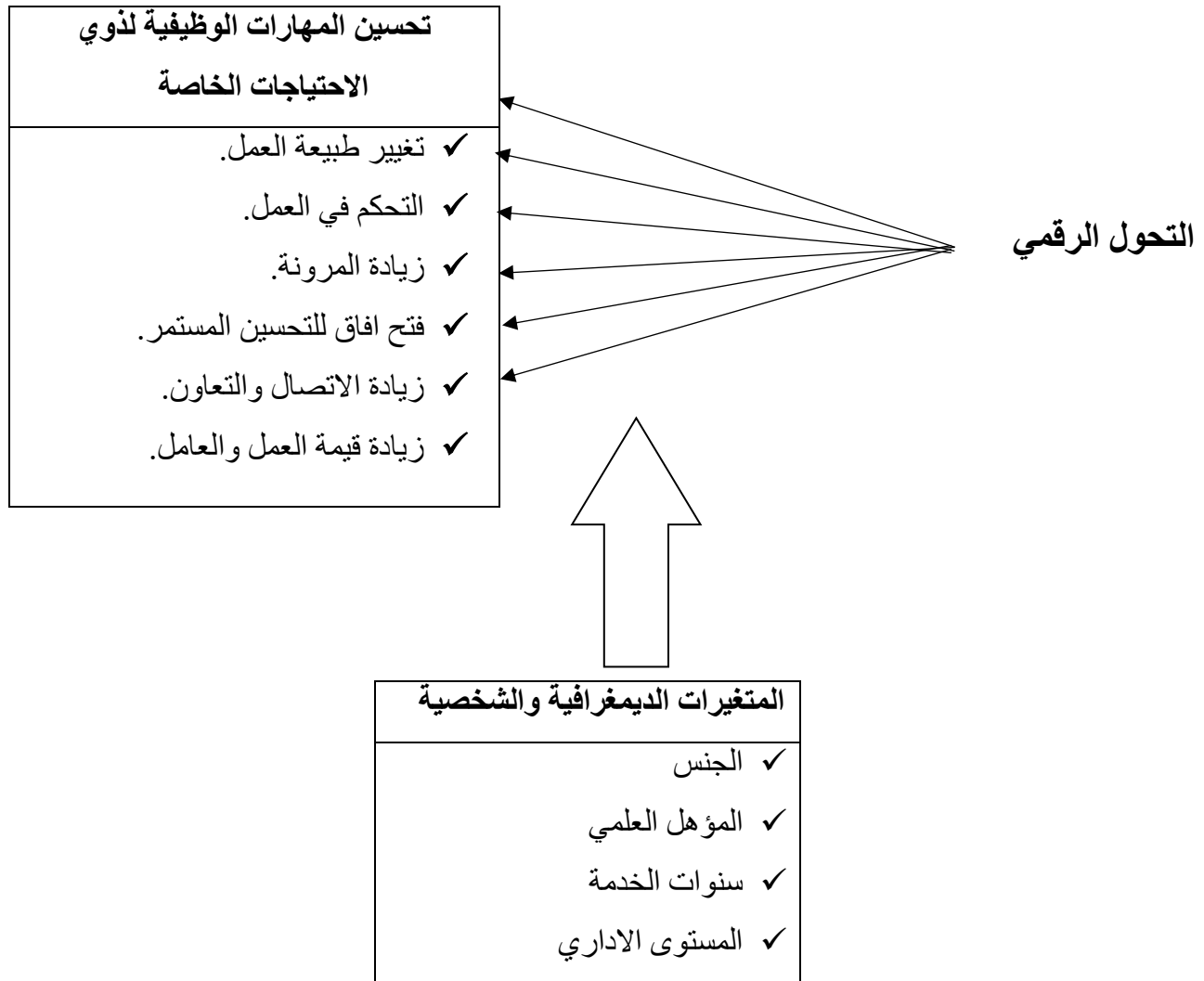
الفصل الثالث

الاطار العملي

1. نموذج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

1.1 نموذج الدراسة

متغيرات الدراسة :



شكل 1 (متغيرات الدراسة):

1.2 أدوات جمع البيانات

أ. **المجتمع والعينة:** عدد المجتمع الإجمالي ونظراً لصعوبة الوصول الى كافة المجتمع وعدم استجابة الموظفين تم الاختصار على اختيار عينة قسدية عددها 139 موظف في مجال التحول الرقمي في نادي تبوك الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة.

ب. **الاستبيان:** تم إعداد استبيان إلكتروني باستخدام أدوات الاستبيان المتاحة عبر الإنترنت، والتي تتيح للمستخدمين إنشاء استبيانات مخصصة وتوزيعها عبر الإنترنت. وفيما يلي الخطوات الأساسية لإعداد استبيان إلكتروني:

1. **تم تحديد الأهداف:** تم تحديد الأهداف الرئيسية للأسبيان والأسئلة التي تريد الإجابة عليها.
2. **تم اختيار أداة الاستبيان:** يجب اختيار أداة الاستبيان المناسبة والتي تتيح للمستخدمين إنشاء استبيانات مخصصة وتوزيعها عبر الإنترنت (Google Forms)
3. **تم تصميم الاستبيان:** تم تصميم الاستبيان بشكل جذاب وسهل الاستخدام، وتم تحديد نوع الأسئلة المطلوبة، مثل الأسئلة المفتوحة والمغلقة والمتعددة الخيارات.
4. **تم تحديد الجمهور المستهدف:** حيث أختير تحديد الجمهور المستهدف للاستبيان وتحديد الطرق المناسبة لتوزيع الاستبيان، مثل البريد الإلكتروني والشبكات الاجتماعية والمواقع الإلكترونية.
5. **وأخيرا تم تحليل النتائج:** حيث تم تحليل النتائج المستلمة من الاستبيان وتحديد النتائج الرئيسية والتوصيات المستقبلية.

التعريف بالمؤسسة (نادي تبوك لذوي الإعاقة)

يعد نادي تبوك لذوي الإعاقة أحد أبرز المؤسسات الاجتماعية والرياضية في منطقة تبوك، ويأتي ضمن منظومة الأندية المتخصصة التابعة لوزارة الرياضة في المملكة العربية السعودية، والتي تهدف إلى دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز دمجهم في المجتمع من خلال تقديم خدمات متنوعة تلبي احتياجاتهم الرياضية، الاجتماعية، النفسية، والثقافية.

نشأة النادي وتطوره

تأسس نادي تبوك لذوي الإعاقة بهدف توفير بيئة آمنة ومحفزة لذوي الإعاقة في المنطقة، وتمكينهم من ممارسة مختلف الأنشطة الرياضية، إضافة إلى دعمهم في الجوانب الاجتماعية والتأهيلية. وشهد النادي منذ تأسيسه تطورًا كبيرًا في خدماته وبرامجه، مما جعله مركزًا مهمًا في رفع مستوى الوعي المجتمعي حول قدرات وحقوق هذه الفئة.

رؤية النادي

العمل على تمكين ذوي الإعاقة في منطقة تبوك، وتعزيز قدراتهم الرياضية والاجتماعية، وتوفير بيئة شاملة وأمنة تضمن لهم حياة كريمة ومستقلة.

رسالة النادي

تقديم خدمات وفعاليات وبرامج رياضية وتأهيلية نوعية تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطوير مهاراتهم، وتعزيز مشاركتهم المجتمعية، ودعمهم ليكونوا عناصر فاعلة في التنمية الوطنية.

أهداف النادي

1. تطوير المهارات الرياضية لذوي الإعاقة ورفع كفاءتهم البدنية.
2. توفير برامج تدريبية وتأهيلية تساعد في تحسين قدراتهم الوظيفية والاجتماعية.
3. دمج ذوي الإعاقة في المجتمع وتعزيز مساهمتهم في الفعاليات المحلية والوطنية.
4. تقديم خدمات نوعية تتوافق مع احتياجاتهم الجسدية والحركية والمعرفية.
5. المشاركة في البطولات المحلية والدولية لرفع اسم المنطقة رياضيًا.
6. تعزيز التحول الرقمي داخل النادي لدعم العمليات الإدارية والفنية، وتسهيل الخدمات المقدمة للمستفيدين.

خدمات النادي وبرامجه

يقدم النادي مجموعة واسعة من الخدمات تشمل:

- برامج رياضية (كرة السلة، ألعاب القوى، رفع الأثقال، السباحة، وغيرها).
- برامج تدريب وتأهيل وظيفي تساعد ذوي الإعاقة على الاندماج في سوق العمل.
- أنشطة اجتماعية وثقافية تعزز الوعي وتساهم في دمج المستفيدين.
- برامج دعم نفسي واستشارات أسرية لتحسين جودة حياة المستفيدين.
- خدمات تقنية ورقمية تتماشى مع توجهات الدولة في التحول الرقمي.

دور النادي في تمكين ذوي الإعاقة

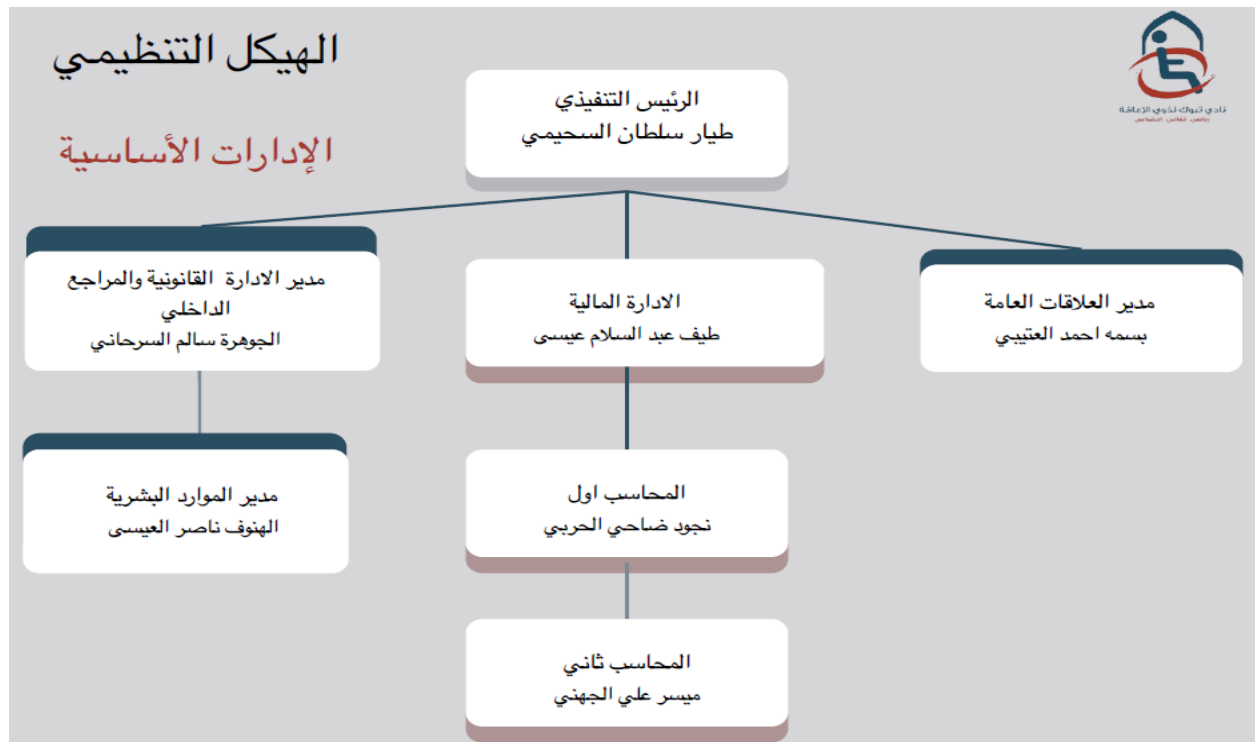
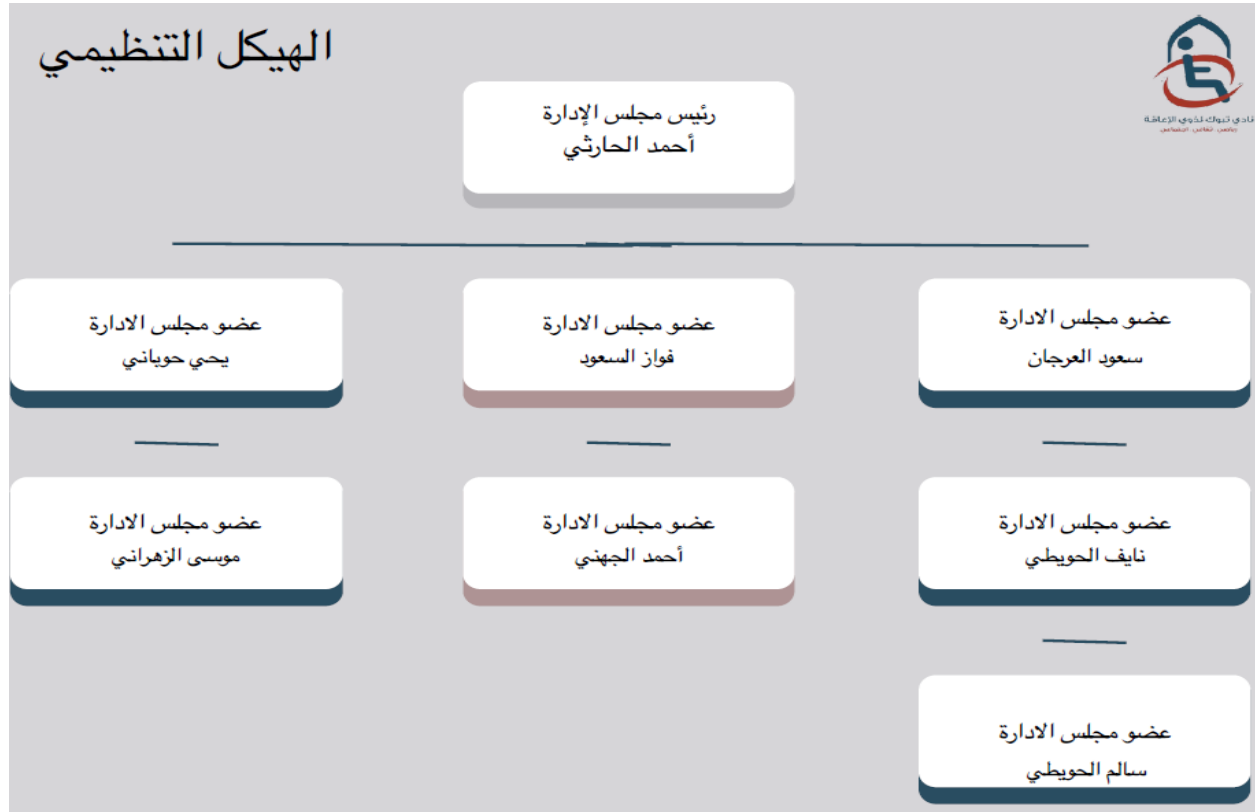
يلعب نادي تبوك دورًا محوريًا في دعم وتمكين ذوي الإعاقة من خلال:

- توفير بيئة تفاعلية تراعي احتياجاتهم.
- تقديم تدريبات وبرامج تطويرية ذات أثر مباشر في المهارات الوظيفية.
- تعزيز الثقة والقدرة على المشاركة الفاعلة في الأنشطة المجتمعية.
- تطبيق نظم العمل الرقمية والإدارية التي تسهل حصول المستفيدين على الخدمات.
- التعاون مع الجهات الحكومية والخاصة لدعم مبادرات الدمج والتمكين.

أهمية النادي في منطقة تبوك

يُعد النادي المؤسسة الأبرز التي تقدم خدمات شاملة لذوي الإعاقة بالمنطقة، ويمثل جهة مركزية في دعم سياسات الدولة المتعلقة بتمكين هذه الفئة، بالإضافة إلى دوره في نشر ثقافة الوعي والتقدير لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة.

الهيكل التنظيمي لنادي تبوك لذوي الإعاقة



شكل (2) الهيكل التنظيمي لنادي تبوك لذوي الإعاقة (الموقع الرسمي للمعهد)

التعريف بالمجتمع والعينة

أولاً: مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة جميع الأفراد ذوي العلاقة المباشرة بموضوع البحث، وهم:

- الموظفون من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملون في المؤسسات داخل منطقة تبوك، بالإضافة إلى:
 - العاملين والإداريين في نادي تبوك لذوي الإعاقة ممن يتعاملون مع الأنظمة الرقمية أو تتأثر أعمالهم بتطبيقات التحول الرقمي.
- ويُعد هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة؛ لكونه يمثل الفئة المستهدفة التي تهدف الدراسة إلى تحليل أثر التحول الرقمي على مهاراتها الوظيفية.

ثانياً: عينة الدراسة

نظراً لاتساع مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول لجميع أفرادها، تم استخدام **العينة القصدية (Purposive Sampling)** ، وهي إحدى طرق العينات غير الاحتمالية، والتي يتم فيها اختيار الأفراد بناءً على معايير محددة تتوافق مع أهداف البحث.

معايير اختيار العينة:

1. أن يكون الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة أو ممن يعملون في مؤسسة تقدم خدمات لهم.
2. أن يكون لديه تعامل مباشر مع الأنظمة الرقمية أو متأثر بالتحول الرقمي في بيئة عمله.
3. أن يكون قادراً على الإجابة على الاستبيان الإلكتروني بوضوح.

حجم العينة:

بلغ إجمالي أفراد العينة:

(139) فرداً

وهو عدد مناسب إحصائياً، ويسمح بإجراء التحليلات اللازمة وفق منهجية الدراسة.

ثالثاً: خصائص العينة

تم جمع البيانات من العينة عبر استبيان إلكتروني، وأظهرت النتائج أن العينة متنوعة من حيث:

- الجنس
- العمر
- المستوى التعليمي
- نوع الإعاقة
- سنوات الخبرة
- مستوى استخدام الأنظمة الرقمية

وتنوع هذه الخصائص يعزز من صدق النتائج، ويجعل العينة ممثلة بدرجة كافية لمجتمع الدراسة.

رابعاً: مبررات اختيار العينة

تم اختيار العينة القصدية للأسباب التالية:

1. التأكد من ملائمة المشاركين لموضوع الدراسة.
2. ضمان أن جميع أفراد العينة لديهم خبرة فعلية في التعامل مع التحول الرقمي.
3. إمكانية الوصول والتواصل بسهولة عبر الاستبيان الإلكتروني.
4. تنوع الفئات والمدخلات بما يساعد على الحصول على نتائج دقيقة تعكس واقع التحول الرقمي في المؤسسات داخل منطقة تبوك.

خامساً: مميزات العينة المستخدمة

- تمثل الفئة المستهدفة بوضوح.
- تغطي مؤسسات مختلفة تخدم ذوي الإعاقة.
- تتعامل فعلياً مع الأنظمة الرقمية مما يعزز قيمة البيانات.
- تتضمن موظفين وإداريين مما يوفر صورة شاملة عن واقع التحول الرقمي.

ج. البيانات الشخصية والوظيفية

الجدول والأشكال التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة كما يلي:

1. النوع

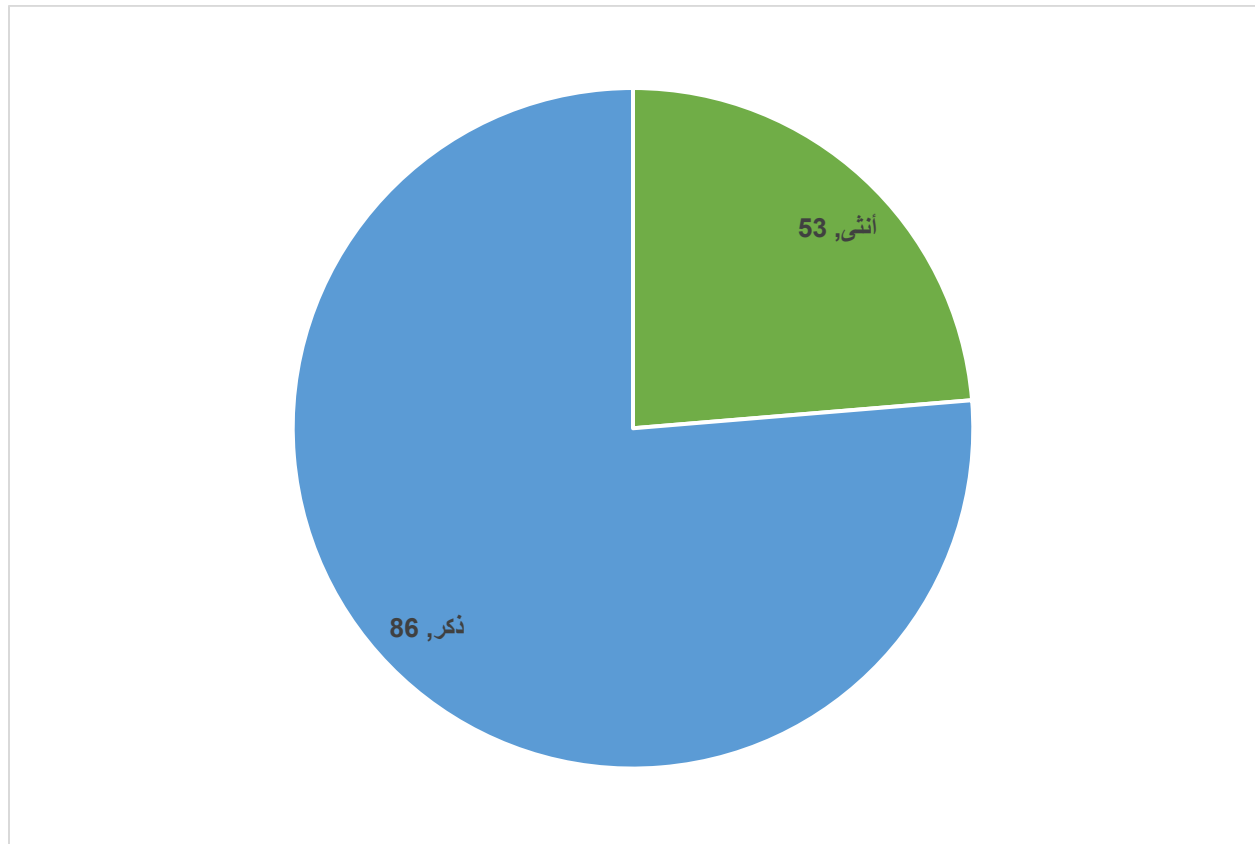
جدول 1 – متغير النوع

متغير النوع		
النوع	العدد	النسبة المئوية
أنثى	53	38.1%
ذكر	86	61.9%
الإجمالي	139	100%

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يتضح من بيانات الجدول 1- والشكل 3 أن نسبة الذكور 61.9% في حين 38.1% من الردود استلمت من الإناث ويعزو الباحث أن هناك كثير من الأعمال تتطلب جهدا كبيرا يتوافق مع طبيعة الذكور.

(شكل 3) - متغير النوع



المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

2. المؤهل العلمي

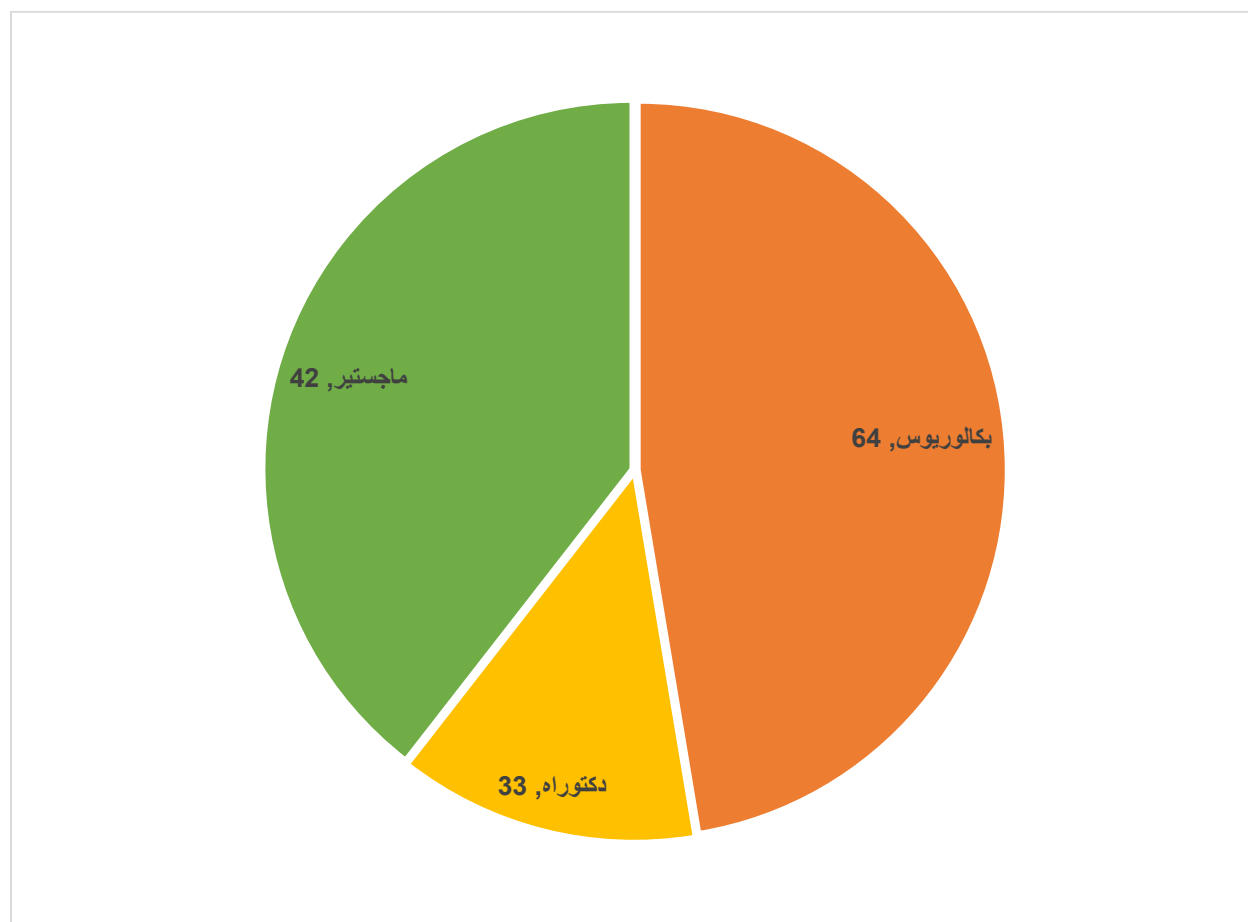
جدول (2) متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		
المؤهل	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	64	46%
دكتوراه	33	23.7%
ماجستير	42	30.3%
الإجمالي	139	100%

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي (من إعداد الباحث حسب مخرجات الاستبيان)
تبين من الردود الواردة في الجدول (2) أن 23.7% من حاملي الدكتوراه و 39% ماجستير و بكالوريوس بنسبة 46% ويعزو الباحث ذلك إلى اعتماد النادي على التنفيذيين في الأعمال الفنية الادارية.

(شكل 4)- متغير المؤهل العلمي



المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

3. سنوات الخبرة

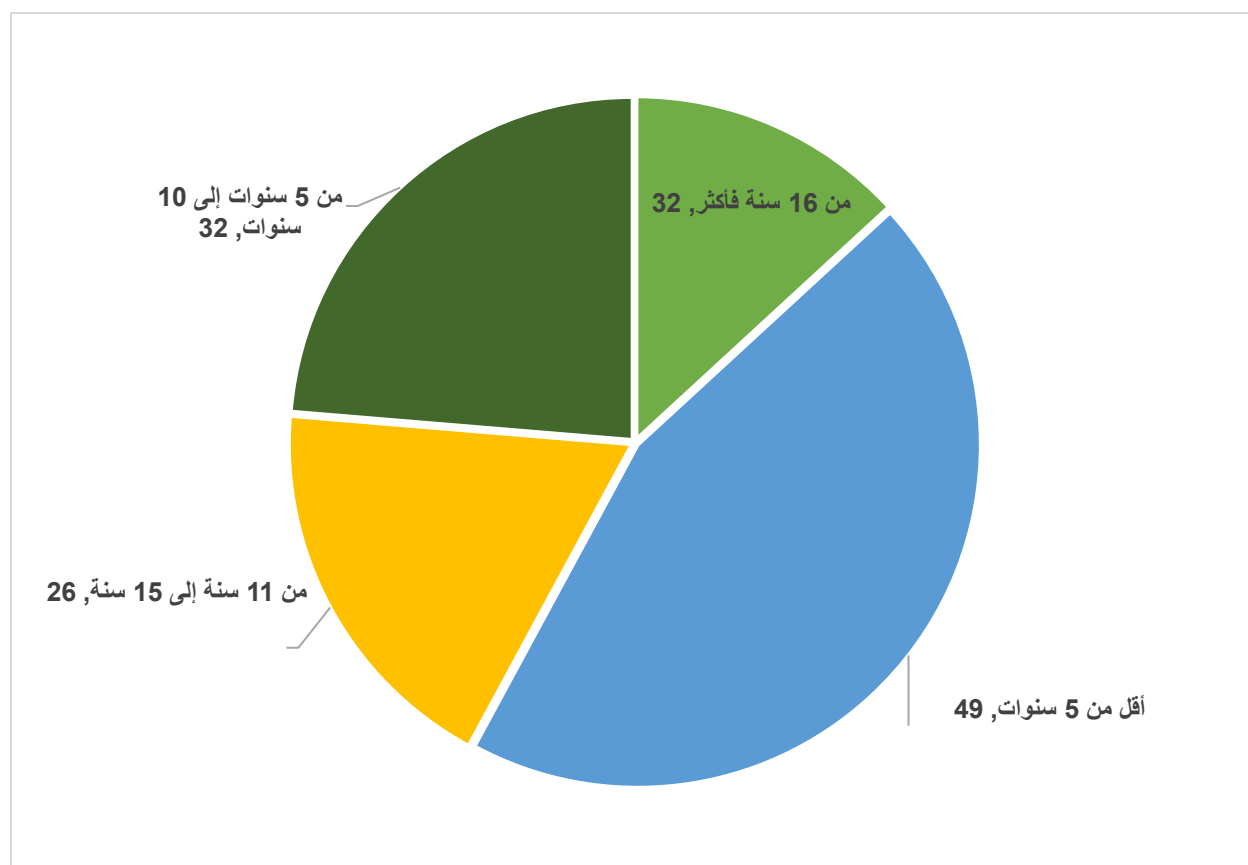
جدول 3- متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة		
سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
من 16 سنة فأكثر	32	23%
أقل من 5 سنوات	49	35.3%
من 11 سنة إلى 15 سنة	26	18.7%
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	32	23%
الإجمالي	139	100%

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يبين الجدول 3 والشكل 5 أن فئات سنين الخبرة حسب النتائج 23% خبره من 16 سنة فأكثر – و35.3% خبره أقل من خمس سنوات – 18.7% لأصحاب الخبرة من 11 الى 15 سنة و23% خبرة من 5 الى 10 سنوات. ويعزو الباحث هذا الى اعتماد المؤسسات ومنها النادي على حديثي التخرج وذوي الخبرة الاقل من 5 سنوات.

شكل 5 - متغير عدد سنوات الخبرة



المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

4. المستوى الإداري

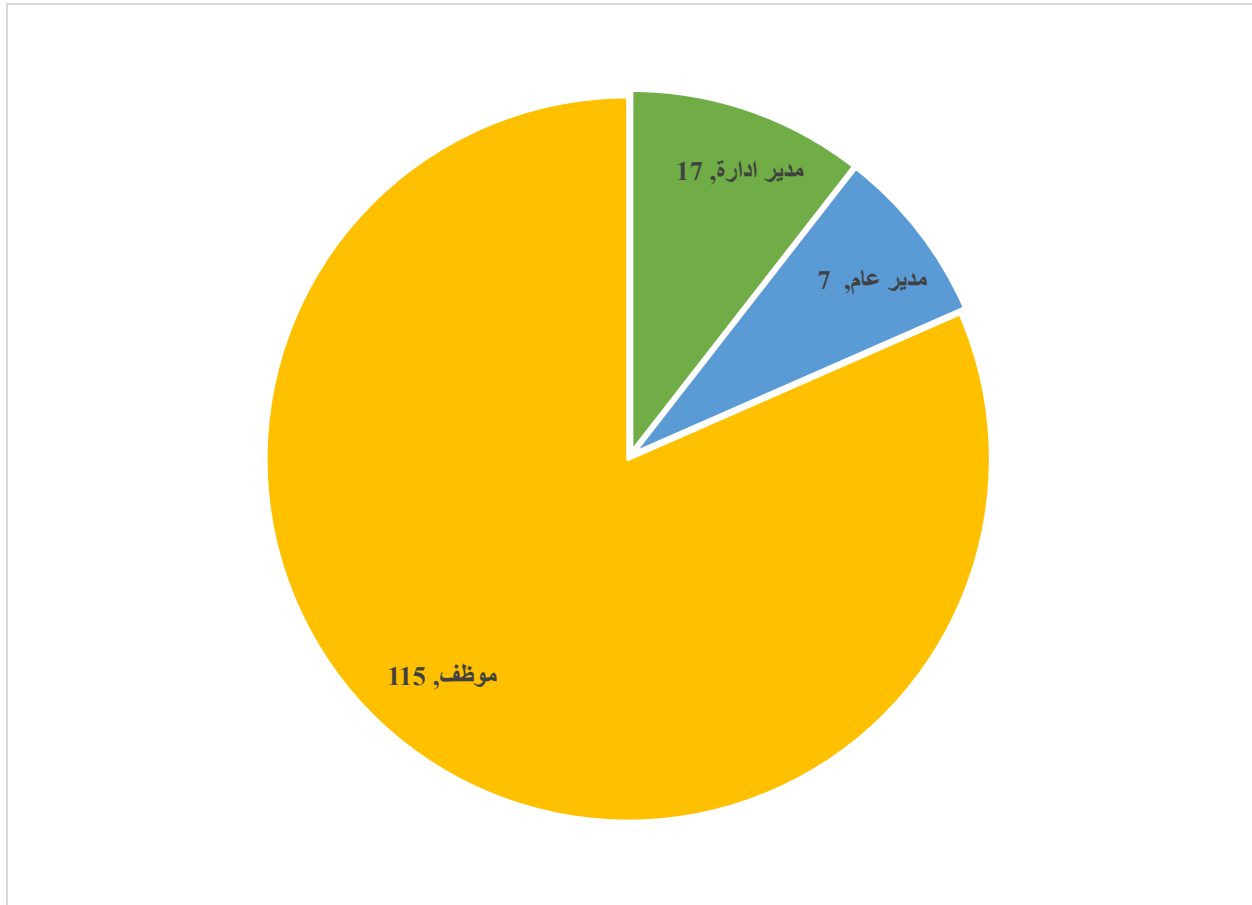
جدول 4- متغير المستوى الإداري

المستوى الإداري		
المستوى الإداري	العدد	النسبة المئوية
مدير إدارة	17	12.3%
مدير عام	7	5%
موظف	115	82.7%
الإجمالي	139	100%

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يبين الجدول 4 والشكل 6 أن نسبة 82.7% من الموظفين العاديين و5% مدير عام و12.3% مدير إدارة كل في مؤسسة – ويعزو الباحث هذا الى ان المؤسسات مبنية على الموظفين التنفيذيين وهذا أمر طبيعي بأن تكون الأغلبية للموظفين.

شكل 6- متغير المستوى الإداري



المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

2. تحليل ومناقشة النتائج

• ثبات الأداة / الأداة (الموثوقية)

الأداة / الأداة تعني مدى تطابق النتائج أثناء تكرار البحث في ظروف مماثلة باستخدام الأداة نفسها. في هذا البحث تم قياس ثبات تجانس أداة البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ.

الجدول 5 معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات بيانات القرار:

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول " تغيير طبيعة العمل"	3	0.9533
المحور الثاني " التحكم في العمل"	4	0.9516
المحور الثالث " زيادة المرونة"	5	0.9525
المحور الرابع " فتح افاق للتحسين المستمر"	3	0.9515
المحور الخامس " زيادة الاتصال والتعاون"	5	0.9520
المحور السادس " زيادة قيمة العمل والعامل"	6	0.9519
جميع فقرات الاستبانة	26	

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يوضح الجدول (5) معامل الثبات الداخلي Alpha Cronbach ، حيث تراوحت قيم المعاملات لفقرات البحث من (0.951-0.957) إلى قيمة إجمالية قدرها 1000 (0.953) ، وهي قيمة مقبولة للغاية تشير إلى التناسق بين فقرات البحث وهي كذلك. جديرة بالثقة.

اختبار فرضيات الدراسة: تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات في منطقة تبوك بعد التحول الرقمي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات

لاختبار صحة هذه الفرضية ، تم استخلاص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى قياس أثر التحول الرقمي على تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة تبوك بأبعادها المختلفة (تغيير طبيعة العمل – التحكم في العمل- زيادة المرونة- فتح افاق للتحسين – زيادة الإتصال والتعاون) والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول -6 - المتوسط العام للمتغير المستقل لأثر التحول الرقمي

فرضيات الدراسة حسب المحور	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	الدرجة
تغيير طبيعة العمل.	4.2000	0.7280	عالي
التحكم في العمل.	4.2500	0.5270	عالي
زيادة المرونة.	4.2000	0.9320	عالي
فتح افاق للتحسين المستمر.	4.1100	0.9880	عالي
زيادة الاتصال والتعاون.	3.5600	1.1200	متوسط
المتوسط العام للمحاسبة التأثير التكنولوجي	4.0640	0.8590	عالي

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يبين الجدول رقم (6) أن المتوسط العام للمتغير المستقل لأثر التحول الرقمي حيث بلغ (4.064) ، وهو ما يتعلق بدرجة عالية بتوفر الأثر التكنولوجي في المؤسسات العاملة في تبوك وفقاً لمعيار المقياس المستخدم في هذه الدراسة وباتجاه عام ، مقبول للغاية ، وبانحراف معياري (0.859) ، حيث يكون المعيار لم يتجاوز الانحراف الصحيح ، مما يدل على تجانس بين أبعاد تدريب العاملين ، وحقق أبعاده والتي شملت (تغيير طبيعة العمل، التحكم في العمل , زيادة المرونة، فتح افاق للتحسين المستمر & زيادة الاتصال والتعاون). بمتوسطات خمسة أبعاد متتالية (3.56، 4.11، 4.2، 4.25، 4.2) ، هذه المتوسطات تظهر الدرجة العالية التي حققها المقياس بناءً على درجة استجابة أفراد العينة، بما يتجاوز محور المشاركة في صنع القرار ، فقد جاء في المركز الأوسط ، بانحراف معياري (1.120) ويشير إلى عدم توافق أعضاء العينة على هذا البعد من التفويض الالكتروني.

2.1 تحليل البيانات (حسب فرضيات الدراسة) أولاً: يؤثر التحول الرقمي في تغيير طبيعة العمل

تحليل نتائج المتوسطات الرياضية والانحرافات المعيارية للبعد (تغيير طبيعة العمل) كما في الجدول التالي:

جدول (7): حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحور (تغيير طبيعة العمل للعاملين في نادي تبوك لذوي الإعاقة) - (من إعداد الباحث)

م	تغيير طبيعة العمل	المتوسط	الانحراف المعياري
5	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في زيادة اعتمادك على الحاسوب، الانترنت، التقنيات والبرمجيات والشبكات والمؤتمرات الإلكترونية... في أداء العمل	4.7250	0.6746
6	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في تحول عملك من عمل روتيني الى عمل مبني على الافكار والتجديد	4.7750	0.5025
7	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في زيادة اعتماد عملك على التفاعل الاجتماعي والتعاون وفرق العمل	4.8625	0.3465
	المتوسط الإجمالي	4.7875	0.5079

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

ويوضح الجدول رقم (7) متوسط أبعاد التحويل الكلي والذي كان 4.7875 وهو مرتفع حسب معيار القياس المستخدم والمضمن في الاتجاه العام (عالي) وبانحراف معياري لا يتجاوز الصحيح وهو يشير إلى تجانس إجابات أعضاء العينة ، وهو وفد تراوحت مسافته من حيث التوفر على مستوى عالٍ ، حيث وصلت قيمة المتوسطات الحسابية إلى الحد الأدنى (4.72) والحد الأعلى (4.86) وهذا يؤكد الدرجة. موافقة أفراد العينة على فقرات البعد الأول.

ومن خلال المتوسطات الحسابية فقد تم ترتيب العبارات تصاعدياً حسب درجة الموافقة وجاء بالترتيب الآتي: 1. زيادة اعتمادك على الحاسوب 2. في تحول عملك من عمل روتيني الى عمل مبني على الافكار والتجديد. 3. في زيادة اعتماد عملك على التفاعل الاجتماعي والتعاون وفرق العمل.

ثانياً: يؤثر التحول الرقمي في التحكم في العمل

جدول (8) نتائج تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد (التحكم في العمل) كما في الجدول التالي: (من إعداد الباحث)

م	التحكم في العمل	المتوسط	الانحراف المعياري
8	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في تقليل التعقيد في اجراءات العمل (مثل سرعة إنجاز الاعتمادات إلكترونياً)	4.7125	0.6403
9	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير ما تحتاجه لأداء العمل (معلومات، امكانيات، تنقلات..) بالضبط في اللحظة المناسبة تماماً	4.6500	0.6769
10	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير معلومات منظمة ودقيقة حول تدفق العمل (كوجود اللوائح بالنظام وترتيب خطوات التنفيذ)	4.8125	0.5973
11	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير امكانية تتبع جميع أنواع المعاملات وتقييمها (مثل تحديث حالة الطلبات فور حدوث اي جديد عليها)	4.7500	0.5846
	المتوسط الإجمالي	4.7313	0.6248

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يوضح الجدول رقم 8 متوسط أبعاد التحكم في العمل 4.7313 وهو مرتفع حسب معيار القياس المستخدم والمشمول في اتجاهه العام (درجة استجابة عالية) وانحراف معياري لا يتجاوز الصحيح مما يدل على أن تجانس إجابات أفراد العينة وقد تراوح مدى توفره من مستوى عالٍ إلى مستوى عالٍ ، حيث بلغت قيمة متوسطات الحساب ما لا يقل عن 4.65 وحد أقصى (4.81) ، مما يؤكد درجة موافقة أعضاء العينة على فقرات البعد الثاني وهو التحكم في العمل.

ثالثاً: يؤثر التحول الرقمي في زيادة المرونة

جدول (9) نتائج تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور (زيادة المرونة) كما في الجدول التالي: - (من إعداد الباحث)

م	زيادة المرونة	المتوسط	الانحراف المعياري
12	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في الاستجابة بسرعة عالية (برشاقة ومرونة) لعدة احتياجات في نفس الوقت مما يشعرك بالراحة والتحكم في العمل	4.6875	0.6674
13	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في ضمان تدفق للمعلومات من كل الجهات في نفس الوقت	4.7250	0.5731
14	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في حل مشكلات العمل فور وقوعها	4.6375	0.7504
15	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في منحك حرية نسبية في تقرير وقت عملك في المكتب (المرونة في وقت العمل)	4.7500	0.5846
16	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير ميزة الخدمة الذاتية التي تساعد على إنجاز العمل بسهولة	4.7375	0.6109
	المتوسط الإجمالي	4.7075	0.6373

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

يوضح الجدول رقم (9) المتوسط العام لبعد زيادة المرونة والذي كان 4.71 وهو مرتفع حسب معيار القياس المستخدم والمضمن في الاتجاه العام (درجة استجابة عالية) وانحراف معياري لا يتجاوز الصحيح. ، مما يدل على تجانس إجابات أفراد العينة وقد تراوح مدى توفره بين مستوى عالٍ ، مع قيمة متوسطات حسابية من الحد الأدنى (4.63) (مساهمة التحول الرقمي لإجراءات عملك في حل مشكلات العمل فور وقوعها) والحد الأعلى (4.75) – الى اي درجة ساهم التحول الرقمي لإجراءات عملك في منحك حرية نسبية في تقرير وقت عملك في المكتب (المرونة في وقت العمل) وذلك لتأكيد الدرجة التي وافق عليها أعضاء العينة للفقرات محور زيادة المرونة

رابعاً: يؤثر التحول الرقمي في فتح افاق للتحسين المستمر
جدول (10) نتائج تحليل المتوسطات الحسابية- (من إعداد الباحث)

م	فتح افاق للتحسين المستمر	المتوسط	الانحراف المعياري
17	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في توفير المعلومات اللازمة لك والمناسبة لكل قرار يتخذ وقت ما تحتاج اليها	4.8000	0.5603
18	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في فتح المجال لك لإضافة مقترحاتك وادماج تعديلاتك لتكثيف عملك وتحسينه المستمر	4.7750	0.6157
19	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في تنويع اساليب العمل وحل المشكلات	4.8000	0.4878
	المتوسط الإجمالي	6.3608	0.7670

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

ويوضح الجدول رقم (10) المعدل العام للبعد الرابع وهو فتح افاق للتحسين المستمر والذي بلغ 6.3608 وهو مرتفع حسب معيار القياس المستخدم ويدخل في الاتجاه العام (درجة استجابة عالية) و الانحراف المعياري الذي لا يتعدى الصحيح ، مما يدل على تجانس الإجابات أعضاء العينة ، تفويض تراوح مدى توفره من مستوى عالٍ ، حيث بلغت قيمة متوسطات الحساب من الحد الأدنى (4.78) والحد الأعلى (4.80) يؤكد درجة موافقة أعضاء العينة على فقرات ما بعد فتح افاق للتحسين المستمر.

خامسا: يؤثر التحول الرقمي في زيادة الاتصال والتعاون

جدول (11) نتائج تحليل المتوسطات الحسابية - زيادة الاتصال والتعاون - (من إعداد الباحث)

م	زيادة الاتصال والتعاون	المتوسط	الانحراف المعياري
20	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في خلق فرصًا للتواصل مع فريق العمل في كل وقت وفي اي لحظة	4.8125	0.3928
21	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في تحسين مهاراتك في التواصل عن بعد	4.8000	0.5372
22	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في خلق شفافية عالية حول طريقة أداء العمل	4.7875	0.5441
23	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في خلق شفافية عالية حول طريقة تقييم الغير لأداءك	4.8875	0.3180
24	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في توفير امكانية انشاء شبكة اجتماعية واتصالات داخلية وخارجية قوية	4.7625	0.6005
	المتوسط الإجمالي	4.8100	0.4785

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

ويوضح الجدول رقم (11) المعدل العام للمحور الخامس وهو زيادة الاتصال والتعاون والذي بلغ 4.8100 وهو مرتفع حسب معيار القياس المستخدم ويدخل في الاتجاه العام (درجة استجابة عالية) و الانحراف المعياري الذي لا يتعدى الصحيح ، مما يدل على تجانس الإجابات أعضاء العينة ، تفويض تراوح مدى توفره من مستوى عالٍ ، حيث بلغت قيمة متوسطات الحساب من الحد الأدنى (4.76) لدرجة المساهمة في إمكانية انشاء شبكة اجتماعية واتصالات داخلية وخارجية قوية - والحد الأعلى (4.89) [خلق شفافية عالية حول طريقة تقييم الغير لأدائك] يؤكد درجة موافقة أعضاء العينة على فقرات ما محور زيادة الاتصال والتعاون.

سادسا: يؤثر التحول الرقمي في زيادة قيمة العمل والعامل
جدول (12) نتائج تحليل المتوسطات الحسابية:-

م	زيادة قيمة العمل والعامل	المتوسط	الانحراف المعياري
25	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في جعل عملك تشاركي ناتج عن مجهود جماعي	4.7500	0.5846
26	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في زيادة تفاعلك مع القادة والمسؤولين ورفع مستوى الاندماج بينكم	4.7875	0.5888
27	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في زيادة الرفاهية في بيئة العمل ورفع مستوى الرضا لديك	4.7750	0.5271
28	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في ضمان خصوصية الموظف من خلال توفير شبكة داخلية آمنة	4.8750	0.4017
29	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في تسهيل حياة الموظف من خلال ترشيد الجهد ووقت العمل وبالتالي زيادة انتاجيتك في العمل	4.8875	0.3180
30	الى اي درجة ساهم التحول عملك في الحد من الإحباط والضغوطات وزيادة الانتماء	4.7750	0.5948
31	المتوسط الإجمالي	4.8083	0.5025

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

ويوضح الجدول رقم (12) المعدل العام للمحور الرابع وهو زيادة قيمة العمل والعامل والذي بلغ 4.8083 وهو مرتفع حسب معيار القياس المستخدم ويدخل في الاتجاه العام (درجة استجابة عالية جدا) و الانحراف المعياري الذي لا يتعدى الصحيح ، مما يدل على تجانس الإجابات أعضاء العينة ، تفويض تراوح مدى توفره من مستوى عالٍ ، حيث بلغت قيمة متوسطات الحساب من الحد الأدنى (4.75) – (مساهمة التحول الرقمي في جعل العمل تشاركي وناتج عن مجهود جماعي) والحد الأعلى (4.89) يؤكد درجة موافقة أعضاء العينة على فقرات ما بعد زيادة قيمة العمل والعامل حيث يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع.

2.2 النتائج

- تبين أن التحول الرقمي يؤثر في التحكم بالعمل من خلال سيطرة النظام.
- وجد أن التحول الرقمي يؤثر في زيادة المرونة ووجود أكثر من طريقة للتعامل مع الشيء نفسه.
- كانت مساهمة التحول الرقمي وتأثيره في تغيير طبيعة العمل عالية.
- تبين أن التحول الرقمي له تأثير مباشر وقوي في فتح آفاق للتحسين المستمر.
- وجد أن للتحول الرقمي أثرا واضحا في زيادة الاتصال والتعاون الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة.
- يؤثر التحول الرقمي في زيادة قيمة العمل والعامل ولكن ليس بالشكل القوي حيث أن هذا كان واضحا من خلال الدراسة.

2.3 مناقشة النتائج

يتضح من النتائج السابقة أن محور فتح افاق للتحسين المستمر هو أعلى إستجابة من بين جميع محاور البحث كما يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع ومن خلال المتوسطات الحسابية فقد تم ترتيب المحاور تصاعديا حسب درجة الموافقة وجاء بالترتيب الآتي:

جدول (13) ترتيب المحاور حسب درجات الموافقة من حيث المتوسط

المحور	المتوسط	الإحراف المعياري	الترتيب من حيث المتوسط	الترتيب من حيث الإحراف المعياري
زيادة قيمة العمل والعامل	4.0400	0.7888	1	6
فتح افاق للتحسين المستمر	4.1333	0.7011	2	3
زيادة المرونة	4.1480	0.7578	3	5
زيادة الاتصال والتعاون	4.1520	0.7226	4	4
التحكم في العمل	4.2250	0.6237	5	1
تغيير طبيعة العمل	4.2800	0.6349	6	2

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

جدول (14) ترتيب المحاور حسب درجات الموافقة من حيث المتوسط

المحور	المتوسط	الإحراف المعياري	الترتيب من حيث المتوسط	الترتيب من حيث الإحراف المعياري
التحكم في العمل	4.2250	0.6237	5	1
تغيير طبيعة العمل	4.2800	0.6349	6	2
فتح افاق للتحسين المستمر	4.1333	0.7011	2	3
زيادة الاتصال والتعاون	4.1520	0.7226	4	4
زيادة المرونة	4.1480	0.7578	3	5
زيادة قيمة العمل والعامل	4.0400	0.7888	1	6

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م

✓ من خلال النتائج توصلنا الى ان هناك تأثير قوي للتحول الرقمي في تغيير طبيعة العمل وهذا واقع ملموس عندما تم الحول الى الرقمنه في مؤسستنا حيث جميع الاجراءات قد تم تعديلها بما يتوافق مع التحول الرقمي

✓ وجد أيضا أن التحول الرقمي يتحكم بالأعمال حيث بدون النظام الإلكتروني يمكن أن يتوقف العمل تماما لربط جميع العمليات بالنظام ولا بديل لذلا إلا الانتظار لحين إتمام الصيانه.

- ✓ هناك تأثير قوي في مرونة الأعمال بوجود التحول الرقمي حيث يتم الاجراء وينتقل الى المرحلة التي تليها بكبسة زر.
- ✓ توصلت من خلال هذا البحث ان فرضية فتح الافاق للتحسين المستمر بوجود التحول الرقمي هي موجودة ولكن يمكن أن يتم التحسين في كل الاحوال سواء بوجود النظام الرقمي أو التقليدي الغير ممكن.
- ✓ لا شك في أن التحول الرقمي له آثار إيجابية على زيادة الاتصال والتعاون حيث لا حدود للمكان في وجود التحول الرقمي وهذا ما لمسناه على أرض الواقع وقت أزمة كوفيد-19 حيث كان الدوام مستمرا من المنزل والاجتماعات غير منقطعة بفضل وجود التقنيات وبدونها لم يكن هناك وسيلة لاستئناف الأعمال بنفس الجودة والسرعة.
- ✓ من خلال الدراسة إتضح أن التحول الرقمي يؤثر في زيادة قيمة العمل ولكن فيما يخص العامل فلأسف يمكن أن يؤثر ذلك سلبيا حيث يمكن إستبدال الكثير من العمال بالنظام الذي سيقوم بكثير من الاعمال بدقة متناهية وسرعة ولا حاجة للتسجيلات اليدويه ويمكن لعامل واحد فقط ان يتعامل مع نظام يخدم الاف المستفيدين إذا تم تنظيم ذلك بكفاءة.
- ✓ كان اقل المحاور استجابة هو محور زيادة المرونة وأعلاها هو فتح أفاق التحسين المستمر.
- ✓ وجد اقل انحراف معياري عند العبارة رقم 6- مساهمة التحول الرقمي لإجراءات عملك في توفير معلومات منظمة ودقيقة حول تدفق العمل (كوجود اللوائح بالنظام وترتيب خطوات التنفيذ). حيث قدر ب 0.5467 بينما كان أكبر انحراف معياري للعبارة رقم 21- التي تعبر عن مدى مساهمة التحول الرقمي لإجراءات عملك في جعل عملك تشاركي ناتج عن مجهود جماعي.
- ✓ فيما يخص الانحراف المعياري للمحاور فكان اقل انحراف للمحور : زيادة قيمة العمل والعامل حيث انحراف معياري 4.0400 وأكبر انحراف معياري وجد لدى محور تغيير طبيعة العمل بقيمة 4.2800.

التوصيات

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من النتائج المذكورة أعلاه ، يمكن تقديم بعض التوصيات لنادي تبوك لذوي الاحتياجات الخاصة كالتالي:

- تحديث وتطوير الانظمة الإلكترونية الحالية واستبدالها إذا تطلب الأمر والتأكد من مدى فاعليتها حيث أنها مفتاح التحكم بالأعمال.
- وجود أكثر من طريقة للوصول للهدف بحيث تسير الأعمال بمرونة فائقة مثلا ان يكون هنا تطبيق للجوال يدعم النظام القائم بالنادي.
- فتح افاق للتحسين المستمر لاستمرار التحديثات في التقنية في جميع المجالات والتأكد من تغطية جميع الأعمال المتعلقة بالنادي بشكل مباشر أو غير مباشر بالأنظمة.
- تقديم التدريب المناسب للعاملين فيما يخص الاتصال والتعاون لسهولة التواصل والاتصال وتعدد الوسائل.
- تحديث جدول الأعمال والمسؤوليات لزيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد إيجابيا حتى لا يؤثر سلبيا على العامل الذي لا يتطور من الانظمة الحديثة.
- تقديم أكثر من طريقة للعمل مع تغيير طبيعة العمل في ظل ظروف التقنيات والمنافسة المستمرة.
- بما أن التحول الرقمي له تأثير مباشر وقوي في فتح افاق للتحسين المستمر فيمكن أن يتم مراقبة التقنيات الحديثة وما توصلت إليه لتحديثها بالنادي والاستفادة منها.
- توجيه كل الدعم لإدارات الموارد البشرية والإدارات الأخرى ذات الصلة حتى تؤدي دورًا مهمًا وفعالاً في تحسين أبعاد المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة.
- تشجيع زيادة الاتصال والتعاون الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة بتيسير ذلك بأكثر من طريقة للتواصل.
- عدم تجاهل قيمة العمل والعامل وذلك عن طريق التدريب والتطوير المستمر بما يتماشى مع الانظمة الحديثة لزيادة الإنتاج وعدم الملل.

الخاتمة

يمكن للتحول الرقمي أن يساعد في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في تبوك، السعودية، من خلال تحسين الكفاءة والفعالية وتحسين جودة المنتجات والخدمات. وفيما يلي بعض الأمثلة على دور التحول الرقمي في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في تبوك

1. **تطوير البنية التحتية الرقمية:** يجب تطوير البنية التحتية الرقمية في تبوك، مثل تحسين شبكات الإنترنت وتوفير الأجهزة والبرامج اللازمة لتحسين الكفاءة والفعالية.
2. **تحسين الخدمات الحكومية:** يمكن للتحول الرقمي أن يساعد في تحسين الخدمات الحكومية في تبوك، مثل تسهيل إجراءات التسجيل والترخيص والدفع الإلكتروني وغيرها، وبالتالي تحسين تجربة المستخدم وتوفير الوقت والجهد.
3. **تحسين الصناعات المحلية:** يمكن للتحول الرقمي أن يساعد في تحسين الصناعات المحلية في تبوك، مثل تحسين عمليات الإنتاج والتصنيع والتوزيع والتسويق، وبالتالي تحسين جودة المنتجات والخدمات وزيادة الإنتاجية والربحية.
4. **تحسين الخدمات الصحية:** يمكن للتحول الرقمي أن يساعد في تحسين الخدمات الصحية في تبوك، مثل تحسين عمليات الحجز والتسجيل والتواصل بين المرضى والأطباء والمستشفيات، وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية وتوفير الوقت والجهد.
5. **تحسين التعليم:** يمكن للتحول الرقمي أن يساعد في تحسين التعليم في تبوك، مثل تحسين عمليات التعلم عن بعد وتوفير المواد التعليمية الإلكترونية وتحسين عمليات التقييم والتواصل بين الطلاب والمدرسين، وبالتالي تحسين جودة التعليم وتوفير الوقت والجهد.
6. **تشجيع الابتكار والريادة:** يجب تشجيع الابتكار والريادة في تبوك من خلال توفير الدعم المالي والتقني والتدريب والتوجيه للشركات الناشئة والمبتكرين.

بشكل عام، يمكن القول أن التحول الرقمي يمكن أن يساعد في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة في تبوك وتحسين جودة المنتجات والخدمات وزيادة الإنتاجية والربحية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. البار، عدنان مصطفى (2019)، التحول الرقمي كيف ولماذا، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى، السعودية.
2. البلوشية، نوال بنت علي، الحراسي، نبهان بن حارث، العوفي، علي بن سيف (2020)، واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، جمعية المكتبات المتخصصة، عمان، جامعة السلطان قابوس، ص ص 1-15.
3. الحجيلان، محمد بن إبراهيم (2020)، التحول الرقمي في التعليم: رؤية وفق مفهوم تحسين الأداء البشري HPI، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
4. الدهشان، جمال علي خليل (2020 م) رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، مصر ، جامعة سوهاج – مجلة كلية التربية، مجلد 78 .
5. الشرباز، علي (2020)، مكونات استراتيجية التحول الرقمي ضمن أهداف التنمية المستدامة 2030، كلية المنصور، العراق.
6. المطرف، عبدالرحمن بن فهد (2020 م) التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مصر ، جامعة أسيوط - كلية التربية مجلد 36 عدد 7.
7. بدوي، عادل (2016)، جودة الخدمة وأثارها علي ولاء العملاء بالتطبيق على المصارف السودانية رسالة ماجستير غير منشورة.
8. بردان، عباس (2019)، ما هو التحول الرقمي وكيف تعرفه الشركات الرقمية ومحركات دفع التحول الرقمي والتكنولوجي، الجزء الأول.
9. عبدالوهاب، أمل محمد ، يسرية عبدالحليم ازيد (2017) مشروعاً ومبادئ التحويل الرقمي للدوريات الكويتية "د ارسه مسحية" ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع 165 ، مج 42 جمادي الآخر 1438 هـ ، ص 155 - 202 م .
10. محمد، عبد الرحمن حسن (2020)، واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج 4 ، ع 3، ص ص 8 – 31.
11. أمنة، قدور باي (2018)، جودة الخدمات الصحية وأثرها على رضا المريض، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.
12. عبدالوهاب، أمل محمد ، يسرية عبدالحليم ازيد (2017) مشروعاً ومبادئ التحويل الرقمي للدوريات الكويتية "د ارسه مسحية" ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع 165 ، مج 42 جمادي الآخر 1438 هـ ، ص 155 - 202 م .
13. هانغ، أنابيل (2016). تأثير التحول الرقمي على الاقتصاد العالمي. Research Paper No. 28, Harvard Kennedy School

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. Carol Taylor Fitz-Gibbon (2009), "Performance indicators", BERA Dialogues (2), ISBN 978-1-85359-092-4
2. Daddis, Gregory (June 1, 2021). No Sure Victory: Measuring U.S. Army Effectiveness and Progress in the Vietnam War. ISBN 978-0-19974-687-3.
3. DAVID PARMENTER Key Performance Indicators ISBN 978-1-119-01984-8
4. Key Performance Indicators – What Are Key Performance Indicators or KPI (Wiki)
5. Key Performance Indicators" (PDF). Colleges Ontario. Retrieved 2018-05-25.
6. Key Performance Indicators: Establishing the Metrics that Guide Success, accessed 23 April 2019
7. Martin Fowler (2013-08-29). "Cannot Measure Productivity". Martinfowler.com. Retrieved 2018-05-25.
8. OECD (2019). Digital Transformation and the Future of Work: Policies to Harness the Benefits for Workers in Turkey.
9. Palffy, Georgina. How Business Works (1st ed.). DK Publishing. p. 146. ISBN 978-1-46542-979-7.
10. Robert D Austin, "Measuring and Managing Performance in Organizations"
11. World Bank (2021). Digital Transformation in the Time of COVID-19: The Impact of Digitalization on Jobs and Productivity in Arab Countries.

الملحقات

جدول (15) أسئلة الاستبيان

جدول (15) أسئلة الاستبيان	
1	الجنس
2	المؤهل العلمي
3	عدد سنوات الخبرة
4	المستوى الإداري
5	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في زيادة اعتمادك على الحاسوب، الانترنت، التقنيات والبرمجيات والشبكات والمؤتمرات الإلكترونية... في أداء العمل
6	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في تحول عملك من عمل روتيني الى عمل مبني على الافكار والتجديد
7	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في زيادة اعتماد عملك على التفاعل الاجتماعي والتعاون و فرق العمل
8	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في تقليل التعقيد في اجراءات العمل (مثل سرعة إنجاز الاعتمادات إلكترونيا)
9	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير ما تحتاجه لأداء العمل (معلومات، امكانيات، تنقلات..) بالضبط في اللحظة المناسبة تمامًا
10	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير معلومات منظمة ودقيقة حول تدفق العمل (كوجود اللوائح بالنظام وترتيب خطوات التنفيذ)
11	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير امكانية تتبع جميع أنواع المعاملات وتقييمها (مثل تحديث حالة الطلبات فور حدوث اي جديد عليها)
12	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في الاستجابة بسرعة عالية (برشاقة ومرونة) لعدة احتياجات في نفس الوقت مما يشعرك بالراحة والتحكم في العمل
13	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في ضمان تدفق للمعلومات من كل الجهات في نفس الوقت
14	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في حل مشكلات العمل فور وقوعها
15	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في منحك حرية نسبية في تقرير وقت عملك في المكتب (المرونة في وقت العمل)
16	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي فيما يخص مهاراتك الوظيفية في توفير ميزة الخدمة الذاتية التي تساعد على إنجاز العمل بسهولة

17	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في توفير المعلومات اللازمة لك والمناسبة لكل قرار يتخذ وقت ما تحتاج اليها
18	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في فتح المجال لك لاضافة مقترحاتك وادماج تعديلاتك لتكثيف عملك وتحسينه المستمر
19	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في تنويع اساليب العمل وحل المشكلات
20	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في خلق فرصًا للتواصل مع فريق العمل في كل وقت وفي اي لحظة
21	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في تحسين مهاراتك في التواصل عن بعد
22	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في خلق شفافية عالية حول طريقة أداء العمل
23	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في خلق شفافية عالية حول طريقة تقييم الغير لأداءك
24	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في توفير امكانية انشاء شبكة اجتماعية واتصالات داخلية وخارجية قوية
25	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في جعل عملك تشاركي ناتج عن مجهود جماعي
26	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في زيادة تفاعلك مع القادة والمسؤولين ورفع مستوى الاندماج بينكم
27	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في زيادة الرفاهية في بيئة العمل ورفع مستوى الرضا لديك
28	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في ضمان خصوصية الموظف من خلال توفير شبكة داخلية آمنة
29	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في تسهيل حياة الموظف من خلال ترشيد الجهد ووقت العمل وبالتالي زيادة انتاجيتك في العمل
30	الى اي درجة ساهم التحول الرقمي في الحد من الإحباط والضغوطات وزيادة الانتماء
31	رأيك محل إهتمام... لذا نرجوا تقديم رأيك ونصيحتك ان امكن لما تتمناه من جميع المؤسسات العاملة في مدينة تبوك بمدى أهمية التحول الرقمي في تحسين المهارات الوظيفية وبالطبع وزيادة الانتاجية..

المصدر: الباحث بناء على بيانات الاستبانة 2025م