

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية

Mohammad Hashim – 221001539

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

19/02/2026 - الفصل الدراسي الاخير - التقرير الأول

الشكر والتقدير

مستخلص الدراسة

الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال قياس دور تقنيات التحول الرقمي—مثل الأتمتة، واعتماد الأنظمة الرقمية، وتحليلات البيانات—في تحسين الإنتاجية، وجودة العمل، وكفاءة الوقت لدى العاملين داخل البيئة اللوجستية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين مستوى تبني التقنيات الرقمية والأداء التنظيمي على مستوى الموظف.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام استراتيجيات المسح (Survey)، وتم جمع البيانات عبر استبانة إلكترونية مكونة من 24 عبارة موزعة على متغيرين رئيسيين.

شملت العينة 186 موظفًا من العاملين في القطاعات اللوجستية، وذلك باستخدام العينة المتاحة (Convenience Sampling). تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS عبر الأساليب التالية:

- التحليل الوصفي
- اختبار الثبات (Cronbach's Alpha)
- اختبار الصدق (KMO – Bartlett – EFA)
- معامل الارتباط (Pearson)
- تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر التحول الرقمي على أداء الموظفين

النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودلالة إحصائية بين التحول الرقمي وأداء الموظفين. كما بينت النتائج أن:

الأتمتة وتحليلات البيانات هما أكثر الأبعاد تأثيرًا في أداء الموظف. تفعيل الأنظمة الرقمية يسهم في رفع الإنتاجية وتقليل الأخطاء مما يحسن جودة العمل. وجود أدوات رقمية فعّالة يرفع مستوى كفاءة الوقت والاستجابة التشغيلية. بشكل عام، تؤكد النتائج أن الاستثمار في التقنيات الرقمية داخل المنظمات اللوجستية يؤدي إلى تحسين ملموس في الأداء الوظيفي.

التطبيقات والأهمية:

تتمثل التطبيقات العملية للدراسة في إمكانية استخدام نتائجها من قبل:

- الجهات اللوجستية لتعزيز سياسات التحول الرقمي.
- الإدارات التشغيلية لتحسين إنتاجية الموظفين باستخدام أنظمة رقمية فعّالة.
- إدارات الموارد البشرية لتوجيه برامج التدريب المبنية على التقنيات الحديثة.

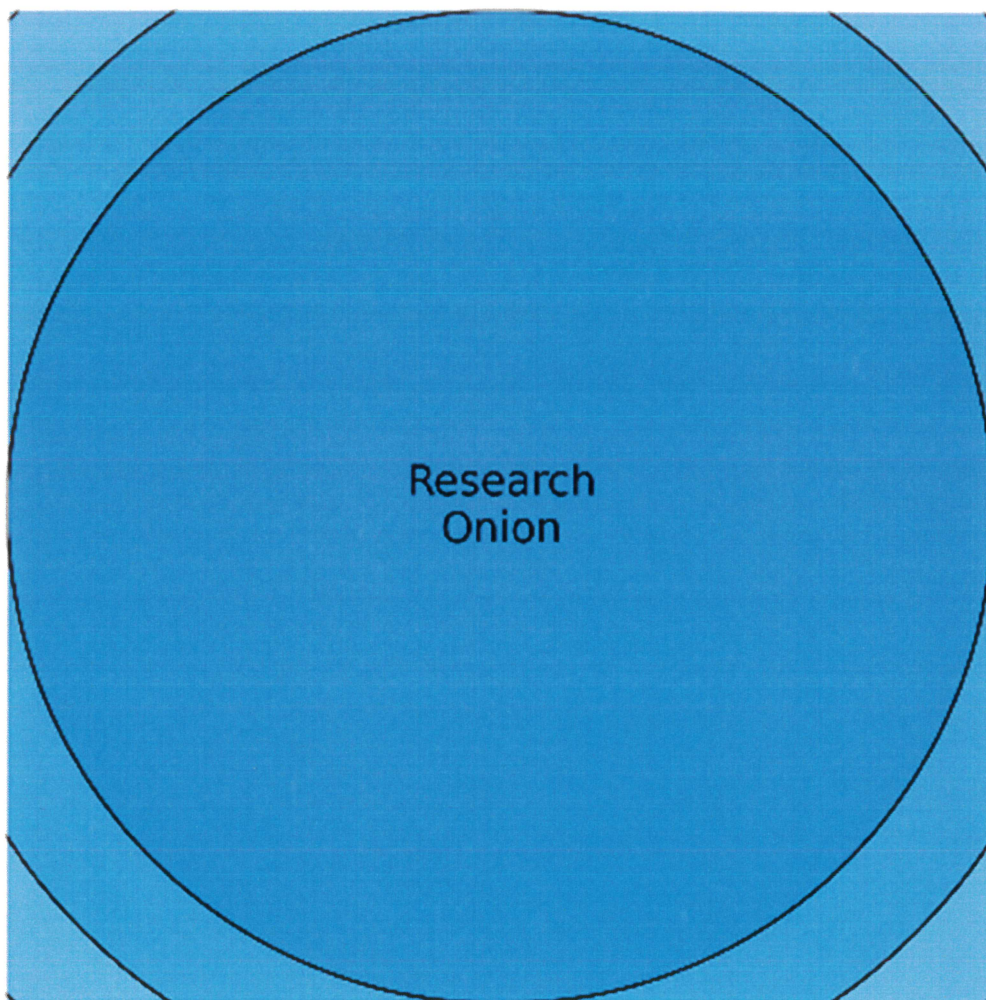
أما الأهمية العلمية للدراسة فتظهر في:

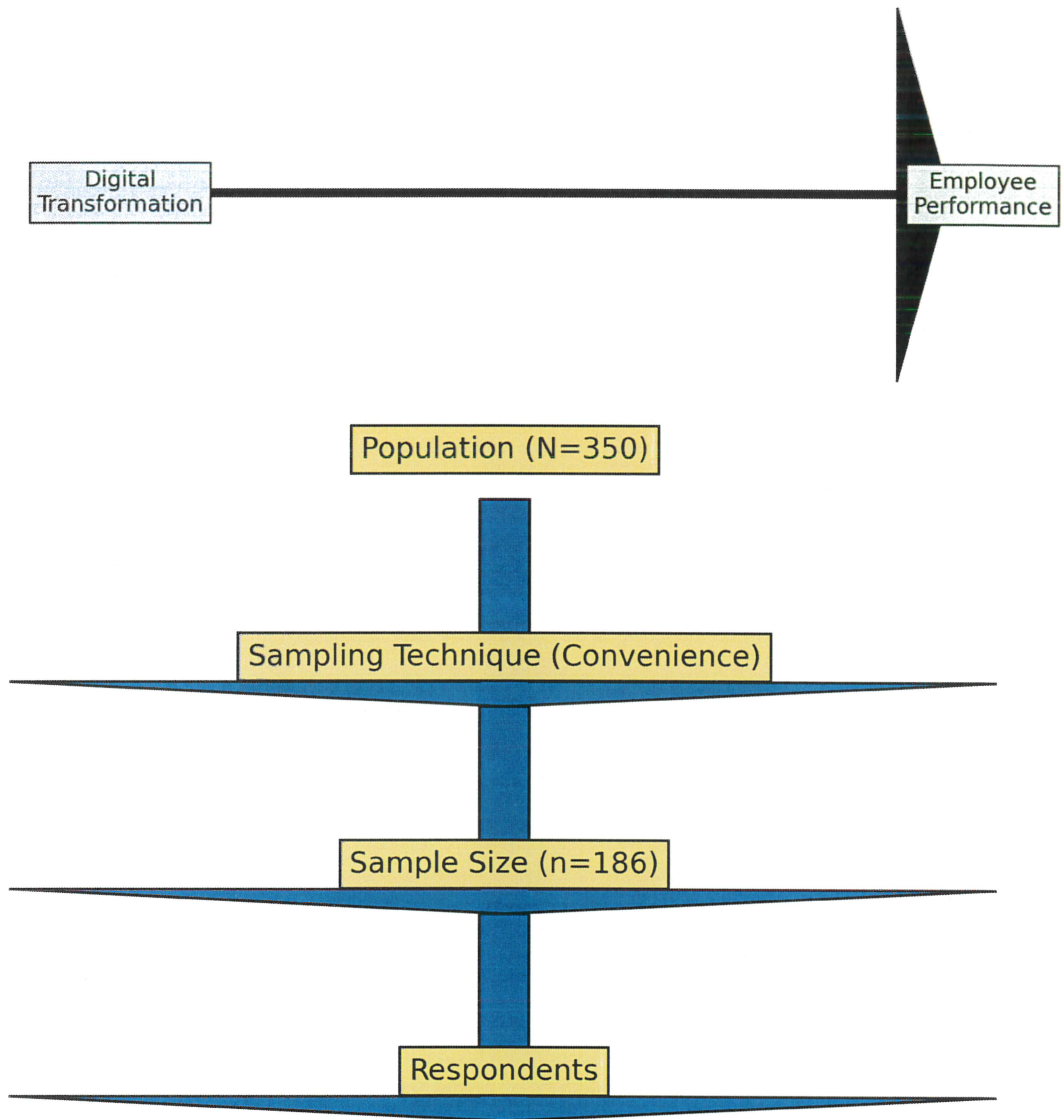
- دعم التوجه الوطني نحو التحول الرقمي ورؤية المملكة 2030.
- سد فجوة بحثية في مجال تأثير التحول الرقمي على الأداء داخل قطاع لوجستي حيوي.
- تقديم دليل كمي يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن الاستثمار في التكنولوجيا.

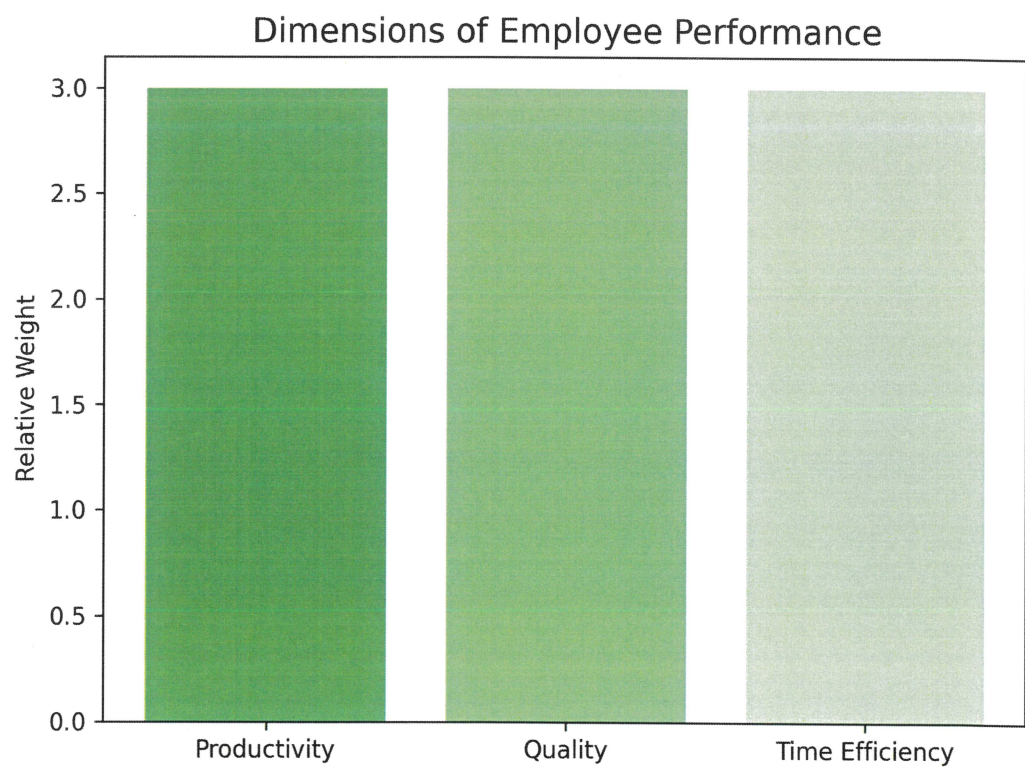
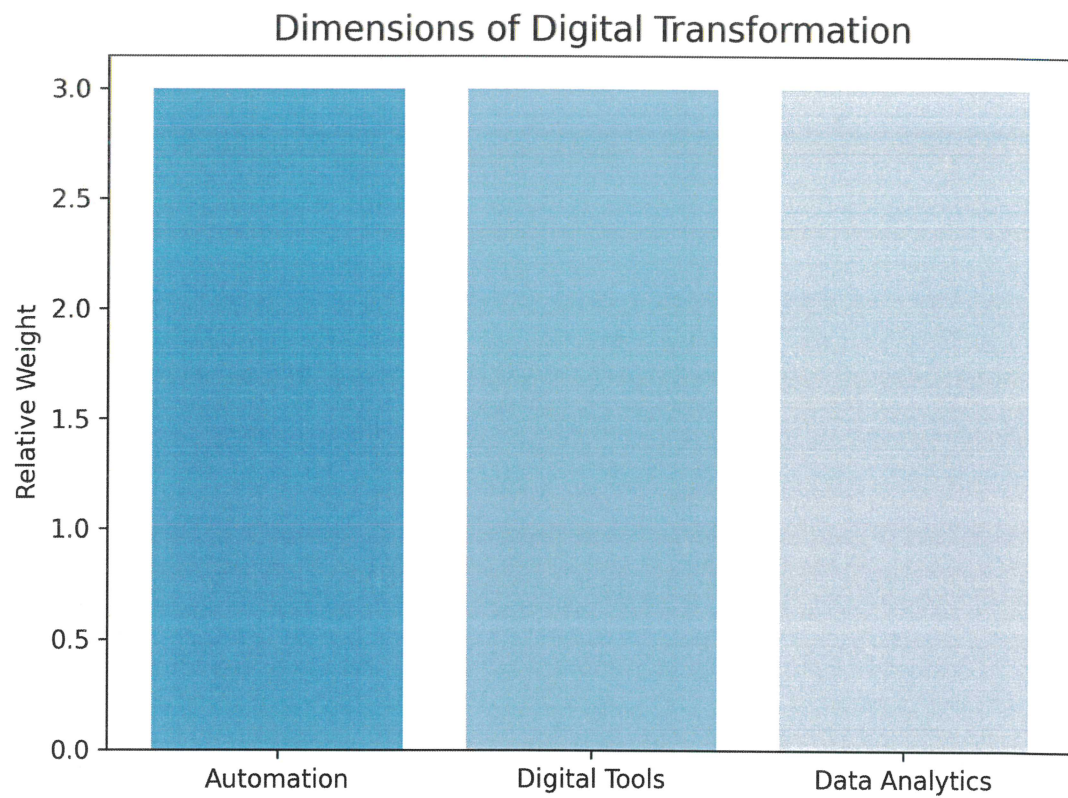
الكلمات المفتاحية:

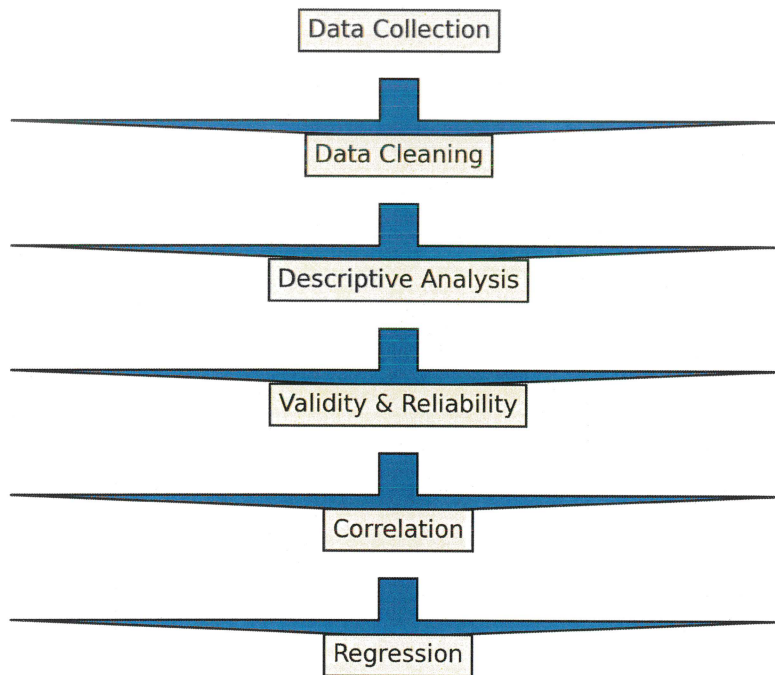
التحول الرقمي، أداء الموظفين، الأتمتة، الخدمات اللوجستية، كفاءة الوقت، جودة العمل، SPSS.

جدول الأشكال









Data Collection Instrument (Questionnaire) Structure

Section 1: Demographics

Section 2: Digital Transformation (12 items)

Section 3: Employee Performance (12 items)

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

المراحل الخمس لبناء مقدمة أكاديمية صحيحة:

1. تقديم خلفية عامة عن الموضوع
2. ربط الخلفية بسياق أكثر تحديداً
3. تحديد الفجوة أو المشكلة
4. تبرير أهمية دراسة المشكلة
5. تقديم الهدف العام للدراسة

يشهد العالم اليوم تحولاً متسارعاً في استخدام التقنيات الرقمية، حيث أصبحت التكنولوجيا جزءاً أساسياً من العمليات اليومية في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع اللوجستي الذي يُعد من أكثر القطاعات اعتماداً على السرعة والدقة وكفاءة التنسيق بين الأنشطة التشغيلية. ومع توسع الأسواق وزيادة حجم الطلب على الخدمات اللوجستية، برزت الحاجة إلى تبني حلول رقمية قادرة على تحسين مستوى الأداء وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات.

وفي ظل هذا التطور التقني، بدأت المنظمات اللوجستية بتطبيق أنظمة رقمية تشمل الأتمتة، واستخدام الأدوات الرقمية، وتحليلات البيانات بهدف تحسين أداء عملياتها. ومع ذلك، فإن نجاح التحول الرقمي لا يعتمد فقط على إدخال التكنولوجيا في العمليات، بل يتوقف بشكل كبير على أداء الموظفين وقدرتهم على التفاعل مع هذه التقنيات، وتوظيفها بشكل فعال يخدم أهداف المنظمة. ولذلك أصبح من الضروري فهم كيف ينعكس هذا التحول على مستوى أداء العاملين داخل البيئة اللوجستية.

ورغم أهمية هذا الموضوع، إلا أن الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين التحول الرقمي وأداء الموظفين داخل القطاع اللوجستي ما تزال محدودة، خاصة في السياق السعودي الذي يشهد توسعاً غير مسبوق في هذا القطاع ضمن إطار رؤية المملكة 2030. وتبرز هذه الفجوة البحثية من خلال الحاجة إلى معرفة ما إذا كان تبني الأنظمة الرقمية يؤدي بالفعل إلى تحسين أداء الموظفين أم أن هناك عوامل أخرى قد تحد من تأثير التحول الرقمي في هذه البيئة المهنية.

ويزداد الاهتمام بهذا الموضوع لما له من أبعاد استراتيجية تتعلق بتطوير الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الخدمات اللوجستية وتخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية. كما أن نتائج مثل هذه الدراسات يمكن أن تساعد متخذي القرار في تعزيز استراتيجيات التحول الرقمي، وبناء برامج تدريب فعالة، وتوظيف التكنولوجيا بما يدعم استدامة الأداء الوظيفي.

وبناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية، وفهم مدى مساهمة الأبعاد المختلفة للتحول الرقمي—مثل الأتمتة وتبني الأدوات الرقمية وتحليلات البيانات—في تحسين الإنتاجية وجودة العمل وكفاءة الوقت لدى الموظفين. ويُعد هذا الهدف خطوة أساسية نحو تقديم فهم أعمق للعلاقة بين التقنية الحديثة والأداء البشري في أحد أهم القطاعات الحيوية في المملكة.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من التوسع المتزايد في تبني التقنيات الرقمية داخل المنظمات اللوجستية، فإن تأثير هذا التحول على أداء الموظفين لا يزال غير واضح بشكل كافٍ، خصوصاً في البيئة اللوجستية التي تعتمد بشكل مباشر على كفاءة العاملين وسرعة تنفيذ العمليات. فالكثير من المنظمات تستثمر في حلول رقمية مثل الأتمتة، ونظم تتبع الشحنات، وتحليلات البيانات، إلا أن انعكاس هذه التقنيات على مستوى أداء الموظف—من حيث الإنتاجية وجودة العمل وكفاءة الوقت—ما يزال يحتاج إلى مزيد من الفهم والتحليل لتوضيح مدى استفادة الموارد البشرية من هذا التحول.

وتبرز الفجوة النظرية من خلال محدودية الدراسات المحلية والعربية التي تناولت العلاقة بين التحول الرقمي وبين أداء الموظفين في القطاع اللوجستي تحديداً، حيث تركز معظم الأدبيات على قطاعات أخرى مثل التعليم، والخدمات المالية، والرعاية الصحية، بينما لا تتوفر أدلة بحثية كافية تفسر كيف يؤثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في بيئة تتميز بالتعقيد التشغيلي وسرعة التغيير مثل القطاع اللوجستي. كما أن الدراسات المتاحة غالباً ما تتناول التحول الرقمي من منظور تقني بحث دون التركيز على البعد البشري الذي يُعدّ محوراً رئيسياً لنجاح أي عملية تحول منظمة.

أما الفجوة العملية فتتمثل في التحديات التي تواجهها المنظمات اللوجستية عند تطبيق أنظمة رقمية جديدة، حيث تشير الممارسات الميدانية إلى وجود تفاوت في مستويات الأداء بعد التحول الرقمي؛ فبعض الموظفين يحققون تحسناً ملحوظاً بينما يواجه آخرون صعوبة في التكيف مع الأنظمة الجديدة. كما أن العديد من المنظمات لا تمتلك مؤشرات واضحة لقياس أثر تبني التكنولوجيا على أداء موظفيها، مما يعيق قدرتها على اتخاذ قرارات دقيقة بشأن الاستثمار في الحلول الرقمية أو تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتعزيز الفائدة.

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى تحديد مدى تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية، والكشف عما إذا كان تبني التقنيات الرقمية يؤدي إلى تحسين أداء الموظف، أم أن هذا التأثير محدود أو مرتبط بعوامل إضافية غير مدروسة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تزايد الاهتمام الأكاديمي بموضوع التحول الرقمي خلال السنوات الأخيرة، إلا أن الأدبيات النظرية التي تربط بين التحول الرقمي وأداء الموظفين—وخاصة في القطاع اللوجستي—لا تزال محدودة وغير كافية لتفسير طبيعة هذه العلاقة بشكل معمق. فمعظم الدراسات ركزت إما على التحول الرقمي بوصفه مفهومًا تقنيًا يرتبط بتطوير الأنظمة والبنية التحتية الرقمية، أو تناولت أداء الموظفين من منظور إداري تقليدي دون الربط المنهجي بين هذين البعدين. كما أن الكثير من الأطر النظرية المتوفرة جاءت عامة ولا تتناول خصوصية القطاع اللوجستي الذي يعتمد على عمليات تشغيلية معقدة وسريعة التغير، مما يقلل من قدرة الباحثين على تبني نماذج تفسيرية دقيقة حول كيفية تأثير الأتمتة واستخدام الأدوات الرقمية وتحليلات البيانات على الأداء الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، لا توجد نماذج نظرية كافية توضح الآليات (Mechanisms) التي من خلالها تحدث التقنيات الرقمية أثرها في سلوك الموظفين وفعاليتهم، سواء من حيث تحسين الإنتاجية أو جودة العمل أو كفاءة الوقت. كما أن الأدبيات العربية تحديدًا تعاني من ندرة في الدراسات التي تجمع بين السياق التقني والسياق البشري داخل قطاع لوجستي حيوي، مما يترك فجوة واضحة في البناء النظري تستدعي البحث والتحليل والتطوير.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الرغم من توسع المنظمات اللوجستية في تبني التقنيات الرقمية، إلا أن التطبيق العملي للتحول الرقمي ما يزال يواجه مجموعة من التحديات التي تكشف عن فجوات واضحة تحتاج إلى دراسة. فالكثير من المنظمات تطبق حلولاً رقمية متقدمة دون وجود خطط تدريبية كافية تضمن قدرة الموظفين على استخدام هذه التقنيات بفاعلية، مما يؤدي إلى تفاوت ملحوظ في مستويات الأداء بين العاملين. كما أن العمليات الرقمية في البيئة اللوجستية تتطلب تكاملاً عالياً بين الأنظمة والعاملين، إلا أن التطبيق الميداني يشير إلى ضعف في التوافق بين المهام الجديدة والتقنيات المستخدمة، مما يسبب انخفاضاً في كفاءة الوقت أو زيادة في الأخطاء التشغيلية في بعض الحالات.

إضافة إلى ذلك، فإن العديد من المنظمات اللوجستية لا تمتلك آليات قياس واضحة لمدى تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين، إذ يتم التركيز غالباً على الجوانب التقنية مثل سرعة المعالجة أو دقة البيانات، بينما يتم إغفال المؤشرات المرتبطة بالأداء البشري مثل المبادرة، جودة العمل، وكفاءة التفاعل مع الأنظمة. كما تظهر فجوة عملية أخرى تتمثل في غياب دراسات ميدانية كافية تربط بين مستوى نضج التحول الرقمي داخل المنظمة وبين النتائج الفعلية على مستوى الأداء الوظيفي، مما يجعل القرارات المتعلقة بالاستثمار في التقنيات الرقمية غير مبنية على بيانات واضحة يمكن الوثوق بها. وبذلك تتضح الحاجة إلى دراسة تطبيقية تحلل بدقة كيفية تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين في السياق اللوجستي السعودي، وتقدم أدلة عملية يمكن الاعتماد عليها في تحسين الممارسات التشغيلية.

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على أحد أبرز التحولات التي تشهدها البيئة التنظيمية الحديثة، وهو التحول الرقمي وأثره المباشر على أداء الموظفين، خاصة في القطاع اللوجستي الذي يُعد أحد المحاور الاستراتيجية لتحقيق الكفاءة التشغيلية ورفع جودة الخدمات. ومع التطور المتسارع للتقنيات الرقمية، أصبحت المنظمات في حاجة ملحة إلى فهم كيفية توظيف هذه التقنيات بطريقة تدعم أداء العاملين وتمكّنهم من تنفيذ المهام بكفاءة أعلى. ومن هذا المنطلق، تقدم الدراسة معرفة علمية تساعد في تفسير العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، وهو موضوع لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث، خاصة في السياق العربي والخليجي.

وتبرز الأهمية أيضاً في الجانب العملي، إذ يمكن للمنظمات اللوجستية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتطوير استراتيجيات فعالة للتحول الرقمي، بما يضمن تحسين عملياتها وتقليل الجهد والوقت وزيادة الإنتاجية. كما توفر الدراسة دليلاً يمكن الاعتماد عليه لاتخاذ قرارات استراتيجية حول الاستثمار في الأنظمة الرقمية وتنفيذ برامج تدريبية تساعد الموظفين على التكيف مع التقنيات الحديثة ورفع مستوى جودة العمل. وتجدر الإشارة إلى أن القطاع اللوجستي يعد من القطاعات الحيوية الداعمة لرؤية المملكة 2030، مما يضاعف أهمية فهم آليات تطوير أداء الموظفين من خلال تبني حلول رقمية متقدمة، ويساعد في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات وتحسين سلاسل الإمداد والخدمات المرتبطة بها.

وبذلك تجمع الدراسة بين الأهمية العلمية في دعم الأدبيات النظرية المتعلقة بالتحول الرقمي والأداء الوظيفي، والأهمية العملية في تقديم رؤى واضحة يمكن توظيفها على أرض الواقع لتحسين الأداء وتحقيق التميز التشغيلي داخل المنظمات اللوجستية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تبرز أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري من خلال مساهمتها في سد فجوة واضحة في الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين التحول الرقمي وأداء الموظفين داخل القطاع اللوجستي، حيث إن غالبية الدراسات السابقة ركزت على التحول الرقمي من منظور تقني أو مؤسسي دون تحليل كافٍ لتأثيره على العنصر البشري داخل بيئات تشغيلية معقدة وسريعة التغير. كما أن النماذج النظرية التي تتناول تأثير التقنيات الرقمية على الأداء الوظيفي ما تزال محدودة وغير قادرة على تفسير الآليات التي تربط بين تبني الأنظمة الرقمية وسلوكيات العاملين ومستوى إنتاجيتهم وجودة أعمالهم. ومن خلال تقديم إطار نظري يربط بين أبعاد التحول الرقمي—مثل الأتمتة وتبني الأدوات الرقمية وتحليلات البيانات—وبين مؤشرات الأداء الوظيفي، تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية وفي تطوير فهم أعمق للدور الذي تلعبه التكنولوجيا الحديثة في تشكيل الأداء البشري داخل المنظمات. إضافة إلى ذلك، تعزز الدراسة الأدبيات العربية في مجال إدارة التحول الرقمي، وهو مجال لا يزال في طور التوسع والبحث، مما يجعل نتائجها مرجعاً يمكن للباحثين الاستناد إليه في تطوير دراسات مستقبلية وبناء نماذج تفسيرية أكثر شمولاً.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تظهر أهمية هذه الدراسة على المستوى التطبيقي من خلال دورها في دعم المنظمات اللوجستية في فهم التأثير الفعلي للتحويل الرقمي على أداء موظفيها، إذ تواجه العديد من هذه المنظمات تحديات عملية عند تطبيق الأنظمة الرقمية، مثل ضعف جاهزية الكادر البشري، أو عدم وضوح آليات قياس الأداء بعد التحويل، أو صعوبة دمج التقنيات الجديدة ضمن العمليات التشغيلية اليومية. ومن خلال تحليل العلاقة بين التحويل الرقمي والأداء الوظيفي، توفر الدراسة بيانات ميدانية دقيقة تساعد مديري الإدارات والموارد البشرية على اتخاذ قرارات أفضل حول كيفية توظيف التقنيات الرقمية في تحسين الإنتاجية، وتقليل الأخطاء، ورفع جودة العمل. كما تمكن نتائج الدراسة المسؤولين من تصميم برامج تدريب وتأهيل أكثر فاعلية، مبنية على فهم واقعي لاحتياجات الموظفين وقدرتهم على التفاعل مع الأدوات الرقمية. وتسهم الدراسة كذلك في تمكين المنظمات من التخطيط لاستثمارات تقنية مبنية على أدلة عملية، مما يرفع من كفاءة سلاسل الإمداد ويعزز القدرة التنافسية للقطاع اللوجستي في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي تشهدها المملكة.

1.4. أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة والفجوات التي تم تحديدها على المستويين النظري والتطبيقي، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى توضيح طبيعة العلاقة بين التحويل الرقمي وأداء الموظفين في المنظمات اللوجستية. وتتمثل أسئلة الدراسة فيما يأتي:

1. ما مستوى تطبيق التحويل الرقمي في المنظمات اللوجستية؟
2. ما مستوى أداء الموظفين في هذه المنظمات؟
3. ما طبيعة العلاقة بين التحويل الرقمي وأداء الموظفين؟
4. هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية؟
5. ما الأبعاد الأكثر تأثيراً للتحويل الرقمي في تحسين أداء الموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحويل الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية، من خلال تحديد مستوى تبني التقنيات الرقمية ومظاهر تأثيرها على الإنتاجية وجودة العمل وكفاءة الوقت. وتسعى الدراسة إلى بناء تصور علمي يوضح مدى قدرة المنظمات اللوجستية على الاستفادة من إمكانيات التحويل الرقمي لتعزيز أداء كوادرها البشرية. ولتحقيق هذا التوجه، تركز الدراسة على مجموعة من الأهداف المحددة التي تشمل ما يأتي:

1. قياس مستوى التحول الرقمي في المنظمات اللوجستية من حيث الأتمتة، تبني الأدوات الرقمية، واستخدام تحليلات البيانات.
2. التعرف على مستوى أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية وفق ثلاثة أبعاد رئيسية: الإنتاجية، جودة العمل، وكفاءة الوقت.
3. تحليل طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وأداء الموظفين ودراسة مدى ارتباطهما إحصائيًا.
4. اختبار أثر التحول الرقمي على أداء الموظفين وتحديد ما إذا كان هذا الأثر ذا دلالة إحصائية يمكن الاعتماد عليها.
5. تحديد الأبعاد الأكثر تأثيرًا للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي بهدف توجيه المنظمات نحو المجالات الرقمية الأكثر فعالية.
6. تقديم توصيات عملية تساعد المنظمات اللوجستية على تطوير تطبيقات التحول الرقمي بما يرفع من أداء موظفيها ويعزز كفاءتها التشغيلية.

1.6. فرضيات الدراسة

استنادًا إلى مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، تم وضع مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وأداء الموظفين في المنظمات اللوجستية. وتعتمد هذه الفرضيات على الافتراض بأن تبني التقنيات الرقمية وإدماجها في العمليات التشغيلية من شأنه أن يسهم في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى كفاءتهم وإنتاجيتهم. ويمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية:

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على أداء الموظفين في المنظمات اللوجستية.

الفرضيات الفرعية:

H1a يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الأتمتة على أداء الموظفين.

H1b يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد تبني الأدوات الرقمية على أداء الموظفين.

H1c يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد استخدام تحليلات البيانات على أداء الموظفين.

فرضيات الارتباط:

H2 يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مستوى التحول الرقمي ومستوى أداء الموظفين.

H2a يوجد ارتباط موجب بين الأتمتة وأداء الموظفين.

H2b يوجد ارتباط موجب بين تبني الأدوات الرقمية وأداء الموظفين.

H2c يوجد ارتباط موجب بين استخدام تحليلات البيانات وأداء الموظفين.

هذه الفرضيات ستُختبر باستخدام التحليل الإحصائي عبر برنامج SPSS، من خلال الارتباط والانحدار الخطي، للتحقق من مدى صحة الفرضيات ودورها في تفسير العلاقة بين المتغيرات.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة المقترح على تحليل العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل، وهو التحول الرقمي بأبعاده الثلاثة (الأتمتة، تبني الأدوات الرقمية، واستخدام تحليلات البيانات)، وبين المتغير التابع وهو أداء الموظفين بأبعاده الثلاثة (الإنتاجية، جودة العمل، وكفاءة الوقت). ويستند هذا النموذج إلى افتراض رئيسي مفاده أن زيادة مستوى التحول الرقمي داخل المنظمات اللوجستية يسهم في تحسين أداء العاملين من خلال تسريع المهام، وتوفير معلومات أكثر دقة، وتقليل الأخطاء التشغيلية، إضافة إلى تطوير مهارات الموظفين الرقمية. ويمثل هذا النموذج الإطار المفاهيمي الذي تستند إليه الفرضيات، حيث تفترض الدراسة وجود تأثير إيجابي ودال إحصائيًا للتحول الرقمي بجميع أبعاده على أداء الموظفين. كما يفترض النموذج أن كل بُعد من أبعاد التحول الرقمي يمكن أن يكون له أثر منفصل ينعكس بشكل مباشر على الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي. وبذلك يساعد النموذج في تفسير آليات تأثير التحول الرقمي على الأداء ويُعدّ الأساس الذي ستعتمد عليه الدراسة في تحليل نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

1.8. الدراسة الميدانية

تعتمد هذه الدراسة على تطبيق ميداني يهدف إلى جمع بيانات واقعية من العاملين في المنظمات اللوجستية داخل المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال استخدام استبانة إلكترونية تم إعدادها وفق الأسس العلمية لقياس متغيرات الدراسة بدقة. وتهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على آرائهم وتقييماتهم لمدى تطبيق التحول الرقمي في بيئة عملهم، بالإضافة إلى قياس مستوى أدائهم الوظيفي في أبعاده المختلفة. وتم توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين الذين يمثلون قطاعات لوجستية متنوعة، مثل النقل، العمليات، المستودعات، وسلاسل الإمداد، بهدف الحصول على بيانات شاملة تُعكس واقع الممارسات التشغيلية. وتأتي أهمية هذا الجانب الميداني من كونه مصدرًا أساسيًا للبيانات الكمية التي سيتم تحليلها لاحقًا لاختبار فرضيات الدراسة وإثبات مدى وجود علاقة أو تأثير بين التحول الرقمي وأداء الموظفين، الأمر الذي يتيح تقديم استنتاجات مدعومة بأدلة واقعية يمكن الاعتماد عليها في صياغة التوصيات العملية.

1.9. مخطط المشروع

يعتمد هذا المشروع على مخطط منهجي يوضح المراحل الرئيسية التي تمر بها الدراسة بدءًا من تحديد موضوع البحث وصولاً إلى عرض النتائج والتوصيات. تبدأ الدراسة بمرحلة الإطار العام التي تتضمن تحديد المشكلة، وصياغة الأسئلة، والفرضيات، وتوضيح أهمية وحدود الدراسة. يلي ذلك مرحلة إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة بهدف بناء الأساس المعرفي الذي تستند إليه الفرضيات والنموذج المفاهيمي. ثم تنتقل الدراسة إلى المرحلة الميدانية التي تشمل تصميم الاستبانة، وتحديد العينة، وجمع البيانات من العاملين في القطاع اللوجستي. وبعد ذلك تأتي مرحلة التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، والتي يتم فيها اختبار الفرضيات من خلال مجموعة من التحليلات تشمل الإحصاء الوصفي، واختبار الثبات والصدق، وتحليل الارتباط والانحدار. وفي المرحلة الأخيرة تُعرض النتائج، ويتم مناقشتها وربطها بالدراسات السابقة، مع تقديم التوصيات العملية والمقترحات البحثية المستقبلية. ويهدف هذا المخطط إلى ضمان تنفيذ الدراسة بطريقة منظمة ومنهجية تساهم في تحقيق أهداف البحث بفاعلية ووضوح.