

اسم الطالب / محمد وليد بن حمران

مشروع النهائي/ 1

كلية الإدارة - جامعة ميداووشن

إشراف / د. عبدالرحيم نادر

رقم الطالب / 232002276

تاريخ البحث - 2026/03/06

أثر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل في المشاريع من وجهة نظر الموظفين بالتطبيق على البنك الأهلي السعودي بجدة

المقدمة

يشهد العصر الحالي ثورة تكنولوجية غير مسبوقة، تتجلى أبرز ملامحها في التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي (AI). لقد أحدثت هاتان الظاهرتان تحولات جذرية في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وأعادت تشكيل طبيعة العمليات التجارية والإدارية. في سياق إدارة المشاريع، أصبح من الضروري فهم كيفية تأثير هذه التقنيات الحديثة على ديناميكيات فرق العمل، وكفاءتها، وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة. إن التحديات والفرص التي يفرضها هذا التطور التكنولوجي تستدعي دراسة معمقة لتقييم آثاره من منظور الموظفين الذين يمثلون حجر الزاوية في تنفيذ المشاريع.

تعتبر المملكة العربية السعودية في طليعة الدول التي تتبنى التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي كركيزتين أساسيتين لتحقيق رؤيتها الطموحة 2030. وفي هذا الإطار، تسعى المؤسسات المالية الكبرى، مثل البنك الأهلي السعودي (SNB)، إلى دمج هذه التقنيات في صميم استراتيجياتها وعملياتها التشغيلية. يمثل البنك الأهلي السعودي، بصفته أحد أكبر الكيانات المصرفية في المنطقة، بيئة مثالية لدراسة هذا الأثر، نظراً لحجم عملياته وتنوع مشاريعه واعتماده المتزايد على الحلول الرقمية والذكاء الاصطناعي.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف الأثر المزدوج للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل في المشاريع داخل البنك الأهلي السعودي بجدة، وذلك من خلال تحليل وجهات نظر الموظفين. سيسعى البحث إلى تحديد مدى إدراك الموظفين لهذه الآثار، وتقييم التحديات التي يواجهونها، وتقديم مقترحات عملية لتعزيز أداء فرق العمل في ظل هذه البيئة المتغيرة. من خلال هذه الدراسة، نأمل في تقديم إسهام علمي وعملي يساهم في فهم أعمق لهذه الظاهرة، ويدعم جهود المؤسسات في تحقيق أقصى استفادة من التقنيات الحديثة لتعزيز كفاءة وفعالية فرق العمل في مشاريعها.

1. أسئلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: “ما هو أثر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل في المشاريع من وجهة نظر الموظفين في البنك الأهلي السعودي بجهة؟”، ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية التي يسعى البحث للإجابة عليها:

1. ما هو مستوى إدراك موظفي البنك الأهلي السعودي بجهة لأثر التحول الرقمي على أداء فرق العمل في المشاريع؟ يهدف هذا السؤال إلى قياس مدى فهم ووعي الموظفين للتغيرات التي أحدثها التحول الرقمي في بيئة عملهم، وكيف أثرت هذه التغيرات على طريقة عمل فرق المشاريع.
2. ما هو مستوى إدراك موظفي البنك الأهلي السعودي بجهة لأثر الذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل في المشاريع؟ يسعى هذا السؤال إلى استكشاف تصورات الموظفين حول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين أو تغيير مهام فرق العمل، ومدى تأثيرها على الكفاءة والإنتاجية.
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وأداء فرق العمل في المشاريع من وجهة نظر موظفي البنك الأهلي السعودي بجهة؟ يهدف هذا السؤال إلى تحليل العلاقة بين تبني البنك للتحول الرقمي وبين مستوى أداء فرق العمل في تنفيذ المشاريع، مع التركيز على تقييم الموظفين لهذه العلاقة.
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي وأداء فرق العمل في المشاريع من وجهة نظر موظفي البنك الأهلي السعودي بجهة؟ يركز هذا السؤال على تحديد ما إذا كان هناك ارتباط إحصائي بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وبين تحسين أداء فرق العمل في المشاريع، كما يراه الموظفون.
5. ما هي أبرز التحديات التي تواجه فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجهة نتيجة للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي؟ يستهدف هذا السؤال الكشف عن الصعوبات والعقبات التي يواجهها الموظفون وفرق العمل جراء تطبيق التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، مثل الحاجة إلى مهارات جديدة، أو مقاومة التغيير، أو قضايا الأمن السيبراني.
6. ما هي المقترحات لتحسين أداء فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجهة في ظل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي؟ يهدف هذا السؤال إلى استخلاص توصيات عملية ومقترحات بناءة من الموظفين أنفسهم، تساهم في تعزيز أداء فرق العمل وتحقيق أقصى استفادة من التقنيات الحديثة.

2. أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية والفرعية التي تخدم مشكلة الدراسة وتساهم في إثراء المعرفة في مجال التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي وأثرهما على أداء فرق العمل، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

1. **تحديد مستوى إدراك موظفي البنك الأهلي السعودي بجدة لأثر التحول الرقمي على أداء فرق العمل في المشاريع.** يهدف هذا إلى فهم عمق وشمولية إدراك الموظفين للتغيرات الإيجابية والسلبية التي أحدثها التحول الرقمي في بيئة عملهم، وكيف أثر ذلك على كفاءة فرق العمل وفعاليتها في إنجاز المشاريع.
2. **تحديد مستوى إدراك موظفي البنك الأهلي السعودي بجدة لأثر الذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل في المشاريع.** يهدف هذا الهدف إلى قياس مدى وعي الموظفين بالدور الذي تلعبه تقنيات الذكاء الاصطناعي في دعم فرق العمل، سواء من خلال أتمتة المهام، أو تحليل البيانات، أو توفير رؤى استراتيجية، وكيف ينعكس ذلك على أدائهم.
3. **الكشف عن العلاقة بين التحول الرقمي وأداء فرق العمل في المشاريع من وجهة نظر موظفي البنك الأهلي السعودي بجدة.** يهدف هذا الهدف إلى تحليل الارتباطات الإحصائية بين متغيرات التحول الرقمي (مثل استخدام الأنظمة الرقمية، أدوات التعاون الإلكتروني) وبين مؤشرات أداء فرق العمل (مثل جودة المخرجات، الالتزام بالمواعيد، الكفاءة التشغيلية).
4. **الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وأداء فرق العمل في المشاريع من وجهة نظر موظفي البنك الأهلي السعودي بجدة.** يهدف هذا الهدف إلى دراسة العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي (مثل أنظمة الدعم الذكية، أدوات التحليل التنبؤي) وبين تحسين أداء فرق العمل في المشاريع، مع الأخذ في الاعتبار تصورات الموظفين.
5. **تحديد أبرز التحديات التي تواجه فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجدة نتيجة للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي.** يهدف هذا الهدف إلى حصر وتصنيف التحديات التي تعترض فرق العمل، مثل نقص المهارات الرقمية، مقاومة التغيير، الحاجة إلى تدريب مستمر، أو المخاوف المتعلقة بأمن البيانات والخصوصية.
6. **تقديم مقترحات لتحسين أداء فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجدة في ظل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي.** يهدف هذا الهدف إلى صياغة توصيات عملية ومبنية على النتائج، يمكن للبنك الأهلي السعودي الاستفادة منها لتعزيز قدرات فرق العمل، وتطوير بيئة عمل داعمة للابتكار، وتحقيق أقصى استفادة من التقنيات الحديثة.

3. فرضيات البحث:

بناءً على أسئلة وأهداف البحث، تم صياغة الفرضيات التالية التي سيتم اختبارها في الدراسة:

1. **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وأداء فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجدة.
 - **الفرضية الفرعية 1.1:** يؤثر استخدام الأدوات والمنصات الرقمية بشكل إيجابي على كفاءة فرق العمل في المشاريع.
 - **الفرضية الفرعية 1.2:** يساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون بين أعضاء فرق العمل في المشاريع.

2. **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي وأداء فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجدة.

○ **الفرضية الفرعية 2.1:** يؤدي تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى زيادة دقة وسرعة اتخاذ القرارات في المشاريع.

○ **الفرضية الفرعية 2.2:** يساهم الذكاء الاصطناعي في أتمتة المهام الروتينية، مما يتيح لفرق العمل التركيز على المهام الإبداعية والاستراتيجية.

3. **الفرضية الرئيسية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي مجتمعين وأداء فرق العمل في المشاريع بالبنك الأهلي السعودي بجدة.

○ **الفرضية الفرعية 3.1:** يعزز التكامل بين التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي من القدرة التنافسية لفرق العمل في المشاريع.

○ **الفرضية الفرعية 3.2:** يؤدي التبني المتزامن للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي إلى تحسين شامل في جودة مخرجات المشاريع والالتزام بالجدول الزمنية.

4. نموذج البحث المقترح:

يتناول نموذج البحث المقترح العلاقة السببية المحتملة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث يمثل **التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي** المتغيرات المستقلة التي يُفترض أن تؤثر على **أداء فرق العمل في المشاريع** كمتغير تابع. يوضح النموذج كيف يمكن لهذه التقنيات أن تساهم في تحسين النتائج المحسنة للمشاريع، مع الأخذ في الاعتبار وجهة نظر الموظفين في البنك الأهلي السعودي بجدة كبيئة تطبيق للدراسة. يوضح الشكل التالي الإطار المفاهيمي للبحث:

التحديات. يعكس هذا الأداء مدى نجاح الفرق في بيئة العمل المتغيرة [4].

- **النتائج المحسنة للمشاريع:** تمثل هذه النتائج التأثير الإيجابي الشامل على نجاح المشاريع، بما في ذلك زيادة الإنتاجية، تقليل التكاليف، تحسين جودة الخدمات، وتعزيز رضا العملاء والموظفين. هذه النتائج هي الهدف النهائي من تبني التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي.

يُفترض أن يكون هناك تأثير مباشر وغير مباشر للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل، مما يؤدي بدوره إلى تحقيق نتائج مشاريع أفضل. ستسعى الدراسة إلى التحقق من هذه العلاقات من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

5. مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية المقترحة):

تُجرى هذه الدراسة الميدانية في **البنك الأهلي السعودي بجدة**. يُعد البنك الأهلي السعودي (SNB) أحد أكبر وأهم المؤسسات المالية في المملكة العربية السعودية ومنطقة الشرق الأوسط، ويتمتع بحضور واسع وشبكة فروع تغطي مختلف مناطق المملكة، بما في ذلك مدينة جدة التي تحتضن جزءاً كبيراً من عملياته وموظفيه. لقد تبني البنك استراتيجية طموحة للتحول الرقمي، تهدف إلى إعادة تعريف التجربة المصرفية لعملائه وموظفيه على حد سواء، من خلال الاستثمار في أحدث التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي [1].

يتميز البنك الأهلي السعودي ببيئة عمل ديناميكية تشهد تطبيقاً فعلياً ومكثفاً للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي في مختلف أقسامه، بما في ذلك إدارات المشاريع. هذا التوجه يجعله نموذجاً مثالياً لدراسة أثر هذه التقنيات على أداء فرق العمل من وجهة نظر الموظفين. فمن خلال التركيز على البنك الأهلي السعودي بجدة، يمكن للباحث الحصول على بيانات واقعية وموثوقة تعكس التجارب الفعلية للموظفين الذين يتعاملون بشكل يومي مع الأنظمة الرقمية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في سياق تنفيذ المشاريع المصرفية. كما أن حجم البنك وتنوع مشاريعه يوفران عينة غنية ومتنوعة من الموظفين يمكن استخلاص نتائج قابلة للتعميم منها، مما يعزز من مصداقية وقيمة الدراسة.

6. منهجية البحث المتوقعة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج **الوصفي التحليلي**، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة (أثر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل) وتحليل العلاقات بين متغيراتها، وتفسير هذه العلاقات للوصول إلى استنتاجات وتوصيات علمية وعملية. يعتبر هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى فهم وجهات نظر الموظفين وتقييم الأثر.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي البنك الأهلي السعودي بجدة الذين يعملون في إدارات ومشاريع تتأثر بشكل مباشر بالتحول الرقمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي. سيتم اختيار **عينة عشوائية طبقية** من هؤلاء الموظفين لضمان تمثيل مختلف المستويات الإدارية والأقسام ذات الصلة (مثل إدارة المشاريع،

تقنية المعلومات، العمليات المصرفية). سيتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلات الإحصائية المناسبة لضمان تمثيلها للمجتمع الأصلي للدراسة.

أداة جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات الأولية للدراسة من خلال تصميم **استبيان** خاص، يتكون من عدة محاور رئيسية:

- **المحور الأول:** البيانات الديموغرافية للموظفين (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القسم).
- **المحور الثاني:** أسئلة لقياس مستوى إدراك الموظفين لأثر التحول الرقمي على أداء فرق العمل في المشاريع.
- **المحور الثالث:** أسئلة لقياس مستوى إدراك الموظفين لأثر الذكاء الاصطناعي على أداء فرق العمل في المشاريع.
- **المحور الرابع:** أسئلة لتقييم أداء فرق العمل في المشاريع.
- **المحور الخامس:** أسئلة مفتوحة ومغلقة لتحديد أبرز التحديات والمقترحات لتحسين الأداء.

سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) في صياغة معظم الأسئلة لتمكين الموظفين من التعبير عن مدى موافقتهم أو عدم موافقتهم على العبارات المطروحة. سيتم التحقق من صدق وثبات الاستبيان قبل توزيعه النهائي.

إجراءات الدراسة:

بعد الحصول على الموافقات اللازمة من إدارة البنك الأهلي السعودي، سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً على أفراد العينة. سيتم تزويد المشاركين بمعلومات وافية حول أهداف الدراسة وضمان سرية البيانات. بعد جمع الاستبيانات، سيتم ترميز البيانات وإدخالها إلى برامج التحليل الإحصائي.

الأساليب الإحصائية:

سيتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، والتي قد تشمل:

- **الإحصاء الوصفي:** لحساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة ومستوى إدراك الموظفين.
- **الإحصاء الاستدلالي:** لاختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام اختبارات مثل تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، واختبار T-test أو تحليل التباين (ANOVA) لمقارنة الفروق بين المجموعات.
- **تحليل الارتباط:** لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

7. المخطط المقترح للمشروع:

لضمان تنفيذ الدراسة البحثية بفعالية وفي الإطار الزمني المحدد، تم وضع مخطط زمني تفصيلي يوضح المراحل الرئيسية والمهام الفرعية لكل مرحلة. يهدف هذا المخطط إلى تنظيم العمل وتحديد المسؤوليات وتتبع التقدم المحرز. يوضح مخطط جانت التالي الجدول الزمني المقترح لإنجاز البحث:



شرح مراحل المخطط:

- مرحلة الإعداد والتحضير:** تتضمن صياغة خطة البحث التفصيلية، وتصميم أدوات الدراسة مثل الاستبيان، والتحقق من صدقها وثباتها.
- مرحلة جمع البيانات:** تشمل الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات المعنية في البنك الأهلي السعودي، ثم توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة وجمعها.
- مرحلة تحليل البيانات وكتابة التقرير:** يتم فيها إدخال البيانات التي تم جمعها إلى برامج التحليل الإحصائي، وتحليلها، ثم البدء في كتابة فصول البحث المختلفة بناءً على النتائج المستخلصة. يلي ذلك مراجعة وتدقيق شامل للتقرير لضمان جودته ودقته.
- مرحلة التسليم النهائي:** تتوج هذه المرحلة بتسليم النسخة النهائية والكاملة من البحث.

8. جدول المحتويات:

يُقدم هذا البحث في هيكل منظم يسهل تتبع الأفكار والمحاور الرئيسية التي يتناولها. يتكون البحث من خمسة فصول رئيسية، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق، وذلك على النحو التالي:

• الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- **المقدمة:** نظرة عامة على موضوع البحث وأهميته في السياق الحالي.
- **مشكلة الدراسة وأسئلتها:** تحديد المشكلة البحثية الرئيسية والأسئلة الفرعية التي يسعى البحث للإجابة عليها.
- **أهداف الدراسة:** توضيح الغايات التي يطمح البحث إلى تحقيقها.
- **أهمية الدراسة:** إبراز القيمة العلمية والعملية للبحث والجهات المستفيدة منه.
- **فرضيات الدراسة:** صياغة الفرضيات التي سيتم اختبارها خلال البحث.
- **حدود الدراسة:** تحديد الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة.
- **مصطلحات الدراسة:** تعريف المصطلحات الأساسية المستخدمة في البحث لضمان الوضوح والدقة.

• الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- **المبحث الأول: التحول الرقمي:** مفهومه، أبعاده، وأثره على المؤسسات.
- **المبحث الثاني: الذكاء الاصطناعي:** تعريفه، أنواعه، وتطبيقاته في القطاع المصرفي وإدارة المشاريع.
- **المبحث الثالث: أداء فرق العمل في المشاريع:** مفهومه، مؤشرات، والعوامل المؤثرة فيه.
- **الدراسات السابقة:** استعراض وتحليل لأبرز الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوعات مشابهة، مع الإشارة إلى أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية.

• الفصل الثالث: منهجية الدراسة

- **منهج الدراسة:** تحديد المنهج العلمي المتبع في البحث (الوصفي التحليلي).
- **مجتمع وعينة الدراسة:** وصف مجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة المستهدفة.
- **أداة الدراسة:** تفصيل أداة جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان) ومكوناتها.
- **إجراءات الدراسة:** الخطوات العملية التي تم اتباعها لجمع البيانات.
- **الأساليب الإحصائية:** الأدوات الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

• الفصل الرابع: تحليل النتائج ومناقشتها

- **عرض وتحليل نتائج الدراسة:** تقديم النتائج الكمية والنوعية التي تم التوصل إليها.
- **مناقشة النتائج:** تفسير النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، والإجابة على أسئلة البحث واختبار الفرضيات.

• الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

- **الاستنتاجات:** تلخيص لأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.
- **التوصيات:** تقديم مقترحات عملية للبنك الأهلي السعودي والباحثين المستقبليين.
- **المراجع:** قائمة بجميع المصادر والمراجع التي تم الاستناد إليها في البحث.
- **الملاحق:** أي مواد إضافية تدعم البحث، مثل نسخة من الاستبيان.

9. قائمة المراجع:

1. البنك الأهلي السعودي. (2024). تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) لعام 2023. <https://www.alahli.com/-/media/project/snb/snb-web/about-us/02-1-investor-relations/sustainable-report/ar/esg-report-ar-v2.pdf?view=1>
2. وقيع الله، أحمد. (2024). أثر استخدام تطبيقات وبرمجيات الذكاء الاصطناعي على الأداء الوظيفي. مجلة دراسات في الإدارة والتنمية، 2(1)، 20-1. https://tssa.journals.ekb.eg/article_453504.html
3. Kassa, B. Y. (2024). The impact of artificial intelligence on organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 100459. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S219985312400009X>
4. McKinsey & Company. (2024, January 12). *Rewired and running ahead: Digital and AI leaders are leaving the rest behind*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/highlights-in-arabic/rewired-and-running-ahead-digital-and-ai-leaders-are-leaving-the-rest-behind-arabic/ar>
5. Logix ERP. (بلا تاريخ). كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز إدارة المشاريع؟. <https://logix-erp.com/%D9%83%D9%8A%D9%81-%D9%8A%D9%85%D9%83%D9%86-%D9%84%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D8%A3%D9%86-%D9%8A%D8%B9%D8%B2%D8%B2-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1-2>
6. SP Skills. (2025, July 9). التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي: العلاقة التكاملية نحو الابتكار. <https://spskills.com/articles/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A-%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A>
7. BTech Podcast. (2025, November 20). كيف يقود التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي مستقبل المؤسسات؟. <https://btechpodcast.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%81%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D8%A3%D9%86-%D9%8A%D8%B9%D8%B2%D8%B2-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1-2>

[%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%A7%D8%A1-/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A](#)

AmericasPG. (2025, June 6). *The Impact of Digital Transformation, AI, and IoT on Business Performance*. <https://www.americaspg.com/article/pdf/3970>

Brookings. (2025, July 1). *The effects of AI on firms and workers*. [/https://www.brookings.edu/articles/the-effects-of-ai-on-firms-and-workers](https://www.brookings.edu/articles/the-effects-of-ai-on-firms-and-workers)

LinkedIn. (2025, July 1). *How AI boosts teamwork and productivity in US companies*. (بلا تاريخ). https://www.linkedin.com/posts/amanda-bickerstaff-edu_genai-ai-teamwork-activity-7317633725473673217-RvEi