



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة

الأعمال

عنوان البحث

رؤية في مسارات التحول الرقمي وتحدياته الأمنية في إدارة الأعمال

إعداد الطالب/

جعفر أحمد المغاسله

241001252

إشراف/

العام الدراسي:

مقدمة:

يعيش العالم اليوم في عصر التكنولوجيا الرقمية؛ حيث تشهد الشركات والمؤسسات تحولًا هائلًا نحو الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية في عملياتها اليومية. يُعرف هذا التحول بـ "التحول الرقمي"، ويؤدي دورًا حاسمًا في تحسين الأداء والكفاءة في مجال الإدارة. يهدف التحول الرقمي إلى تبني التكنولوجيا والابتكار الرقمي لتحسين العمليات وتعزيز النجاح المؤسسي. هذا التحول يشمل تكامل التكنولوجيا، تحسين تجربة العملاء، وتحويل نموذج أعمال المؤسسات للاعتماد على التكنولوجيات الرقمية في تقديم الخدمات وتصنيع المنتجات.

والتحول الرقمي هو تغيير جذري يشهده العالم اليوم نحو الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية في العمليات اليومية للشركات والمؤسسات. يهدف هذا التحول إلى تبني التكنولوجيا والابتكار الرقمي لتحسين العمليات وتعزيز النجاح المؤسسي. وعلى الرغم من أنه يواجه تحديات تتعلق بالثقافة والموارد والأمان، إلا أنه يوفر أيضًا فرصًا هائلة لتعزيز النجاح في مجال الإدارة.

ويواجه التحول الرقمي مجموعة من التحديات تشمل تغيير الثقافة التنظيمية؛ يتطلب التحول الرقمي تغييرًا في ثقافة المؤسسة، حيث يجب أن يتبنى القادة والموظفون طرق عمل جديدة ومرونة أكبر في التعامل مع التكنولوجيا الرقمية. كما أنه يلزم توفير الموارد اللازمة لأن التحول الرقمي يحتاج إلى استثمارات في تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموظفين وتطوير البنية التحتية الرقمية. بالإضافة إلى أمن المعلومات والخصوصية: حيث تتزايد التهديدات الأمنية مع التوسع في استخدام التكنولوجيا الرقمية، ويجب على المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار حماية المعلومات وضمان خصوصية البيانات. (رواد الأعمال، 2023)

ولا ننسى الفرص التي يوفرها التحول الرقمي في مجال إدارة الأعمال بشكل عام كتحسين الكفاءة والإنتاجية: حيث أن استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحسين العمليات وتطوير أساليب العمل الفعالة. وتحسين تجربة العملاء من خلال توفير قنوات اتصال فعالة وتطوير خدمات الأتمتة. بالإضافة إلى تحليل البيانات واتخاذ

القرارات الذكية باستخدام تقنيات التحليل الضخم والذكاء الاصطناعي. وتعزيز التعاون والتواصل من خلال استخدام أدوات التواصل والتعاون الرقمية. ولذلك يجب على المؤسسات أن تتبنى استراتيجية تحول رقمي شاملة تشمل التوجيه الاستراتيجي والاستثمار في التكنولوجيا والتطوير. (النجاح, 2024)

مشكلة الدراسة:

أصبح كثير من منشآت الأعمال المختلفة وخاصة في الدول النامية تواجه كثيرا من التحديات نحو سعيها في التحول الرقمي المنشود، ولكن هل الميزانية المخصصة محدودة في نطاقها المعين ومقتصرة على أنشطة معينة؟ حيث ذلك يجعل منشآت الأعمال ينتقلوا في عمليات الشراء والموافقة عليها المعقدة للغاية. وهل هناك تأهيل وتدريب وتحسين مهارات القوي العاملة التي تتواجد بالفعل؟ أم انه يجب جذب مواهب جديدة للقيام بما تتطلبه مهام التحول الرقمي الحادث والت ما زالت تمثل تحديا كبيرا أيضا، وخاصة مع العمل عن بعد، بل والحوكمة عن بعد. إلي جانب كل تلك التحديات يجب مواجهة تأكيد التحديات الأمنية والمرونة المتطلبة للتحول الرقمي.

أهمية الدراسة:

● الأهمية العلمية :

تتجلى الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يلي:

1. تسليط الضوء على الفجوات المعرفية الحالية المتعلقة بالتحول الرقمي في مجال إدارة الاعمال:

يعتبر التحول الرقمي مجالا حديث نسبياً وهناك حاجة ماسة لفهم أعمق لكيفية تأثير هذه التكنولوجيا على استراتيجيات التواصل والإدارة.

2. تعزيز الفهم النظري :

تساعد هذه الدراسة في تطوير الفهم النظري لكيفية تكامل التحول الرقمي مع النظريات الحالية في إدارة الأعمال والمؤسسات. إن تحليل البيانات وتقديم رؤى جديدة يمكن أن يساهم في تحديث النظريات والممارسات الحالية في هذا المجال.

● الأهمية العلمية:

الدراسة العلمية للتحديات التي تواجه التحول الرقمي في مجال إدارة الأعمال لها أهمية كبيرة.

1. التطور السريع: يعيش العالم تطورًا مستمرًا في التكنولوجيا والتحول الرقمي. دراسة هذه التحديات تساعد على فهم كيفية التكيف مع هذا التطور والاستفادة منه لتحقيق أهداف المؤسسات.
 1. التنافسية: التحول الرقمي يؤثر على قدرة المؤسسات على التنافس في سوق الأعمال. دراسة التحديات تساعد في تحديد النقاط القوية والضعيفة وتطوير استراتيجيات فعالة.
 2. الابتكار والتطوير: فهم التحديات يساعد في تحفيز الابتكار وتطوير حلول جديدة للمشكلات المعقدة التي تواجه المؤسسات.
 3. التأثير على العملاء والموظفين: التحول الرقمي يؤثر على تجربة العملاء والموظفين. دراسة التحديات تساعد في تحسين هذه التجارب وتعزيز الرضا والولاء.
 4. الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية: التحول الرقمي يمكن أن يكون مزايا بيئية واقتصادية. دراسة التحديات تساهم في تحقيق التوازن بين الاستدامة والربحية.
- باختصار، دراسة هذه التحديات تساهم في تحسين أداء المؤسسات وتحقيق نجاح مستدام في عالم التحول الرقمي.

أهداف الدراسة:

تهدف دراسة التحديات التي يواجهها التحول الرقمي في مجال إدارة الأعمال إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. فهم التحديات: تحديد وفهم الصعوبات والمشكلات التي تنشأ نتيجة التحول الرقمي، مثل التهديدات الأمنية والتغيير التنظيمي.
2. تطوير استراتيجيات فعالة: تحديد أفضل الممارسات والاستراتيجيات للتعامل مع هذه التحديات، سواء كان ذلك من خلال تحسين العمليات أو تطوير حلول مبتكرة.

3. تحسين الأداء المؤسسي: تحقيق أهداف الأعمال من خلال تحسين الكفاءة والفعالية في ظل التحول الرقمي.

4. تحقيق التوازن بين الابتكار والاستدامة: تحقيق التوازن بين تطوير حلاً مبتكراً والحفاظ على استدامة العمليات والمسؤولية الاجتماعية.

5. تحسين تجربة العملاء والموظفين: تحقيق تجربة مميزة للعملاء وتحفيز الموظفين على قبول واعتماد التغيرات التكنولوجية.

هذه الأهداف تساهم في تحقيق نجاح مستدام في مجال إدارة الأعمال في عصر التحول الرقمي .

تساؤلات الدراسة

1. كيف يساهم التحول الرقمي في تغيير الثقافة التنظيمية:

يتطلب التحول الرقمي تغييراً في ثقافة المؤسسة. يجب أن يتبنى القادة والموظفون طرق عمل جديدة ومرونة أكبر في التعامل مع التكنولوجيا الرقمية. (الهادي ومحمد, 2021)

2. هل تتوفر الموارد اللازمة لاستخدام التحول الرقمي في إدارة:

يحتاج التحول الرقمي إلى استثمارات في تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموظفين وتطوير البنية التحتية الرقمية. يجب تخصيص الموارد المالية والبشرية لتحقيق التحول الرقمي.

3. هل يتم تأمين المعلومات والخصوصية:

مع التوسع في استخدام التكنولوجيا الرقمية، تزايد التهديدات الأمنية. يجب حماية المعلومات وضمان خصوصية البيانات أثناء عملية التحول الرقمي. (الهادي ومحمد, 2021)

في النهاية، يجب أن تكون استراتيجية التحول الرقمي شاملة وتأخذ في الاعتبار هذه التحديات الأمنية لتحقيق النجاح المستدام في مجال إدارة الأعمال .

فروض الدراسة:

1. تحسين الكفاءة والإنتاجية:

يساهم التكنولوجيا الرقمية في تحسين العمليات وتطوير أساليب العمل الفعالة.

2. تحسين تجربة العملاء:

تساعد التكنولوجيا الرقمية في تحسين تجربة العملاء من خلال توفير قنوات اتصال فعالة وتطوير خدمات الأتمتة.

3. تحليل البيانات واتخاذ القرارات الذكية :

يمكن استخدام تقنيات التحليل الضخم والذكاء الاصطناعي للحصول على رؤى قيمة تساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية دقيقة.

4. تعزيز التعاون والتواصل :

يساهم التحول الرقمي في تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق والأفراد من خلال استخدام أدوات التواصل والتعاون الرقمية. (رواد الأعمال, 2023)

في النهاية، يمكن للمؤسسات تحقيق نجاح مستدام من خلال تبني استراتيجية تحول رقمي شاملة تشمل التوجيه الاستراتيجي والاستثمار في التكنولوجيا وتطوير المهارات الرقمية للموظفين.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (عبد الرحمان وياسر , 20218) بعنوان إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي

في منظمات الأعمال:

اهتمت هذه الدراسة بتسليط الضوء على التحديات التي تواجه التحول الرقمي داخل منظمات الأعمال وأهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية حيث أصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة منظمات الأعمال التي تسعى إلى تطوير وتحسين سلعها وخدماتها وتسهيل وصولها إلى المستفيدين. فالتحول الرقمي برنامج شامل يمس كل أقسام المؤسسة بما فيها إدارة الموارد البشرية، والتي تواجه تحديات كبيرة في ظل هذه العملية. وتوصل الباحثين في النهاية إلى أن التحول الرقمي يمثل دور مهم في نجاح عملية إدارة الموارد البشرية والمؤسسات بشكل عام من خلال الحرص على إشراك كافة الموارد البشرية في عملية التحول الرقمي، وتعليم الموظفين المهارات الرقمية اللازمة لهذه العملية دون أن ننسى دور القيادة في مجال التحول الرقمي. (عبد الرحمان وياسر , 20218)

2- دراسة (أبو النصر , 2023) بعنوان التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية: الواقع والمأمول:

وتهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على ماهية التحول الرقمي من حيث: التعريف، والخصائص، والفوائد، والأهمية. أيضا تم شرح ماهية الإدارة الإلكترونية، وذلك من حيث: الأهداف، والأهمية، والخصائص، والمجالات. ثم قدم البحث عرضا لأساسيات ومراحل الإدارة الإلكترونية، وتم رصد عدد من المعوقات والتحديات التي تواجه الإدارة الإلكترونية. أيضا تم عرض عدد من البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع تطبيق أو ممارسة الإدارة الإلكترونية، مع التعقيب عليها.

واستخدم الباحث الأسلوب الاستقرائي في مراجعة الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

وفي نهاية الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات كالتالي:

1. ضرورة نشر ثقافة التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية بين القيادات والعاملين في المنظمات بمختلف أنواعها.

2. توفير التوعية اللازمة بأهمية وفوائد ومميزات التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية.

3. ضرورة توفير البرامج التدريبية في موضوعات التحول الرقمي والإدارة الرقمية.

4. ضرورة توفير التكنولوجيا المناسبة والمتقدمة والمطلوبة لتوفير الأدوات اللازمة لعمليات التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية.

5. ضرورة تنظيم حملات إعلانية وإعلامية لزيادة وعي المواطنين بالخدمات الإلكترونية المقدمة سواء

من قبل الحكومة، أو المؤسسات، أو الجمعيات، أو الشركات ، وإظهار الفائدة التي ستعود على

المواطن من هذه الخدمات. (أبو النصر , 2023)

3- دراسة (رزق، 2022) بعنوان دور التحول الرقمي في دعم بيئة الأعمال وجذب الاستثمارات في

مصر في ضوء رؤية 2030:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة انعكاسات تطبيق آليات التحول الرقمي على دعم بيئة الأعمال وجذب الاستثمارات في مصر في ظل رؤية 2030، وذلك سعياً نحو التعرف على طبيعة وأهمية التحول الرقمي كأحد ابتكارات تكنولوجيا المعلومات والكشف عن أهم عوامل ومحددات نجاح استراتيجيات التحول الرقمي بالإضافة إلى تحديد طبيعة التحديات التي تواجه تنفيذ آليات التحول الرقمي واستخلاص انعكاسات تطبيق آليات التحول الرقمي على دعم بيئة الأعمال وجذب مزيد من الاستثمارات في مصر في ظل رؤية 2030. وقد تضمنت الدراسة استعراض مفاهيم ومنافع وخطوات التحول الرقمي؛ وكذلك المعوقات التي تواجه التحول الرقمي، وتم استعراض التحول الرقمي في مصر والبرامج المقدمة لدعم التحول الرقمي وترتيب مصر في أهم المؤشرات الخاصة بالتحول الرقمي، وكذلك رؤية مصر 2030 في دعم بيئة الأعمال وجذب مزيد من الاستثمارات.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أنه:

1. يركز نجاح التحول الرقمي على إنشاء وتطوير البنية التحتية للاتصالات الرقمية وضمان إدارتها وإمكانية الوصول السريع إليها، وتحسين جودة الخدمة،
2. لم تصل مصر بعد إلى مرحلة الاقتصاد الصناعي التي تسبق مرحلة الاقتصاد الرقمي، بالرغم من امتلاكها لمؤشراته، وذلك لأنها تستخدم هذه المؤشرات في جوانب استهلاكية وليس إنتاجية،
3. وتوجد علاقة طردية بين تطبيق آليات التحول الرقمي وتطويرها ودعم بيئة الأعمال وجذب مزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة. (رزق، 2022)

4- دراسة (سيوني، 2023) بعنوان انعكاسات التحول الرقمي على بيئة الأعمال وتحفيز الاستثمار

المباشر في ضوء المتغيرات الدولية:

في الآونة الأخيرة ازدادت توجهات دول العالم إلى التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير بيئة الأعمال وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر وزيادة قدرتها

التنافسية في الأسواق الدولية. تهدف الدراسة إلى بيان مدى فعالية التحول الرقمي في دعم وتحسين بيئة الأعمال بالشركات والمؤسسات وتحفيز الاستثمار الأجنبي المباشر، ومعرفة التحديات التي تواجه آلية تنفيذ التحول الرقمي ومعوقات تدفق الاستثمار الأجنبي.

وتوصلت الدراسة إلى أن:

- 1- التحول الرقمي يساعد على تحسين كفاءة بيئة الأعمال وجذب تدفقات الاستثمار الأجنبي.
- 2- وأن ضعف البنية التحتية يحول دون تطبيق آليات التحول إلى الرقمنة التكنولوجية وضعف التدفقات الاستثمارية.

أوصت الدراسة بالتالي:

- 1- أهمية زيادة الاستثمارات في تطوير البنية التحتية ورأس المال البشري لتنمية مهاراته.
- 2- وتنمية صناعة الإلكترونيات.
- 3- وتفعيل منظومة الشباك الواحد والأختام الإلكترونية بالمصالح الحكومية للتيسير على المواطنين والمستثمرين. (بسيوني، 2023)

5- دراسة (محمد وآخرون، 2022) بعنوان نحو بناء مؤشر كمي موضوعي لقياس التحول الرقمي

يهدف استدامة منشآت الأعمال المصرية: دراسة تطبيقية:

يقدم هذا البحث مؤشراً لقياس مستوى التحول الرقمي بمنشآت الأعمال، ولقد تم تطوير وبناء هذا المؤشر المركب على ثلاث مراحل تعد كل مرحلة خطوة مهمة لبدء المرحلة التالية، ويساهم هذا المؤشر في مساعدة الممارسين على قياس مستويات التقدم في تبني وتطبيق تقنيات التحول الرقمي، كما يساعد الأكاديميين من خلال تقديم مجموعة من المؤشرات المختلفة لقياس عناصر التحول الرقمي. وذلك عن طريق برنامج إلكتروني تم ابتكاره خصيصاً لهذا الغرض، ويتناول هذا البحث أهمية التحول الرقمي لمنشآت الأعمال ومنافعه، كما يناقش الصعوبات والتحديات التي تواجه المنشآت عند تطبيق تقنيات التحول الرقمي. ولقد توصل البحث إلى تطوير مؤشر مركب لقياس مستوى التحول الرقمي بالمنشآت المصرية.

كما أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية ما يلي:

1. كفاءة وفعالية المؤشر والبرنامج في قياس مستويات التحول الرقمي.
2. وتبين أن التحول الرقمي في منشآت الدراسة التطبيقية لازال في المراحل المبكرة، وأن مستويات التحول أخذت في النمو ورغبة في تحقيق أهداف الاستدامة.

6- دراسة (عبد المنعم، 2021) بعنوان التحول الرقمي في إدارة المؤسسات في ظل أزمة كورونا على الاقتصاد القومي: المقترحات والحلول:

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على استخدام التحول الرقمي في إدارة المؤسسات في ظل أزمة كورونا وانعكاسات ذلك على الاقتصاد القومي. حيث تواجه المنظمات نتيجة التوجه نحو العالمية العديد من التحديات المتزايدة من حيث شدتها ودرجة تعقيدها في ظل الأزمة الحالية التي ظهرت فجأة فيروس كورونا والتي ألزمت كل المؤسسات بالعمل من المنزل وتوفير قوة الموارد البشرية في الشركات والمصانع وتعطل بعض المصالح وإذ أصبحت المنافسة العالمية هي القاعدة وليست الاستثناء في ظل العدد الكبير من المنتجات المتنوعة المتاحة لتلبية المستهلكين ورغبات احتياجات لذا تسعى المنظمات إلى تحسين أو الحفاظ على قدرتها التنافسية في ظل التحديات الموجودة في السوق العالمي ما تستخدم المنظمات نظم المعلومات كأداة لتحسين وغالبا أدائها.

وتبين من خلال النتائج أن:

المنظمات التي استثمرت في نظام تخطيط موارد المنظمات ERP أظهرت مستويات أداء وتعتبر أهم البرمجيات الأكثر استخداما في السنوات الأخيرة وتعد من التطورات في استخدام المنظمات لتكنولوجيا المعلومات (باعتبارها مجموعة برمجيات متكاملة تساهم في مساعدة إدارة المنظمة على الاستخدام الفعال للموارد (المواد، والموارد البشرية، والتمويل، وغيرها)، من خلال توفير مجموعة برمجيات متكاملة لمعالجة طلبات المعلومات في المنظمة فمعظم المنظمات تعتقد أن تبني نظم تخطيط موارد المنظمات من شأنه أن يعزز عملياتها من حيث السرعة والقيمة، وتقليل التكاليف غير الضرورية إذ تساعد نظم تخطيط موارد المنظمات في التكامل بين سلسلة وظائف وأنشطة المنظمة المتنوعة، من خلال تحقيق التشارك الفعال بالمعلومات بين أقسام وأنشطة منظمات الأعمال، مثل المحاسبة، والتمويل، والموارد البشرية، والعمليات، والمبيعات، التوريد وسلسلة، والتسويق وقد أسفر استخدام نظم تخطيط موارد المنظمات بفعالية فوائد وكفاءة كبيرة.

7- دراسة (ناصر، 2023) بعنوان دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد

البشرية:

تشير الورقة البحثية إلى دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية، حيث أنه للذكاء الاصطناعي دور فعال في إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي حيث أصبح مسؤولاً عن تشكيل مستقبل وظائف الموارد البشرية اليوم وغداً، ومن المؤكد والواضح أنه سوف يزيد من أدوارهم ويساعدهم على تحقيق أهداف تقدمية بنجاح. واقتضت منهجية الورقة التعرف على المقصود بمفهوم إدارة الموارد البشرية في عصر الرقمنة، والاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية حيث تطوير المهارات القيادية، ودعم الثقافة التنظيمية، وإدارة المواهب، وتكنولوجيا الموارد البشرية، والتواصل والتدريب الإلكتروني. كما أوضحت مفهوم الذكاء الاصطناعي وخصائصه وأهميته، وكيفية تغييره لإدارة الموارد البشرية في عام 2023م، وحددت أهم العقبات والتحديات التي واجهت نظام إدارة الموارد البشرية في المنظمات في ظل عصر الحكومة الإلكترونية والعولمة. واختتمت الورقة بعرض أهم المهام التي يمكن أن تستخدم بها فرق الموارد البشرية الذكاء الاصطناعي لإحداث ثورة في عمليات الموارد البشرية.

وفي نهاية البحث أوصى الدكتور ناصر ببعض التوصيات كالتالي:

1. يجب على المنظمات الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لدمج رؤية مبتكرة وشاملة في وظائف ومهام

ومخططات

المستقبل للموارد البشرية الخاصة بها.

2. ضرورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي بسبب دوره الفاعل و الهام في

تشكيل مستقبل وظائف الموارد البشرية اليوم وغداً ، حيث من الواضح أيضاً قلق بعض

المختصين في الموارد البشرية بشأن التأثير المحتمل للذكاء الاصطناعي على وظائفهم.

ويؤكد أنه من المرجح أن يزيد الذكاء الاصطناعي من أدوارهم ويساعدهم ويساندهم على التركيز على عملية

صنع القرارات الاستراتيجية الناجحة وتحقيق الأهداف المخططة سلفاً. (ناصر، 2023)

8- دراسة (السيكي ودرويش، 2024) بعنوان التحول الرقمي: فرص وتحديات:

تتناول هذه الدراسة الموضوعات المتعلقة بالتحول الرقمي للحكومات حيث إن الشركات والمؤسسات

الخاصة والمجتمع المدني يلزمها تناول مختلف تماماً. ويتم تناول موضوعات التحول الرقمي للجهات

الحكومية من واقع الممارسات العملية لمؤلفي الورقة بالإضافة إلى معاصرتهم لتنفيذ العديد من المشروعات في مصر والمنطقة وأيضا لتعرضهم للمشروعات التي تم تنفيذها في الخارج أثناء حضورهم للمؤتمرات المختلفة ودراسة تجارب الدول المختلفة بغرض نقل أفضل الممارسات لتنفيذها في مصر.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من المقترحات التي يمكن البدء في تنفيذها للإسراع بوتيرة تنفيذ التحول الرقمي في مصر:

1. إجراء تعديلات تشريعية وتنظيمية لتيسير عملية التحول الرقمي:

- (أ) تعديلات تشريعية وتنظيمية: تعديل القوانين لتسهيل التواصل بين المواطنين والجهات الحكومية.
- (ب) مراجعة قوانين الإعلام: تعديل قانون تنظيم الصحافة والإعلام لتشجيع صناعة تحليل البيانات وتطوير المحتوى الرقمي.
- (ت) إصدار لوائح تنفيذية: إصدار اللوائح التنفيذية لقانون حماية البيانات الشخصية وقانون "أمن المعلومات".
- (ث) قانون المعاملات الإلكترونية: تحديد متطلبات المعاملات الإلكترونية وتنظيمها.

2. تطوير الكوادر البشرية:

- (أ) تطوير المناهج الجامعية: ضرورة تعديل عملية تطوير المناهج الجامعية لتناسب مع تطور صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- (ب) تعليم مبادئ التكنولوجيا منذ المرحلة الإعدادية: تطوير التعليم ما قبل الجامعي ليشمل تعليم مبادئ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبرمجة.
- (ت) تطوير اللغات والمهارات الشخصية: تحسين تعليم اللغات والمهارات الشخصية في جميع التخصصات.
- (ث) تنمية قدرات الشركات المصرية: وضع برامج لتنمية قدرات الشركات المصرية ورفع وعيها بالقوانين والقواعد التنظيمية المحلية والعالمية.

3. تحديد جهة مسئولة عن تنفيذ التحول الرقمي من جوانبه المختلفة:

يقترح أن يتم النظر في تحديد جهة واحدة تكون مسئولة مسئولة كاملة عن تنفيذ التحول الرقمي في مصر، على أن يشمل ذلك كل الجوانب الخاصة بالتحول الرقمي من اقتراح التغييرات التشريعية المطلوبة إلى اقتراح البنى التحتية للشبكات أو البنى التحتية للمعلومات والنظم، إلى وضع خطط لبناء القدرات البشرية للعاملين في قطاعات الدولة المختلفة، وهذه الجهة سوف تكون مهمتها الأساسية تحقيق النقلة النوعية التي

وضع أساسها السيد رئيس الجمهورية للوصول بمصر إلى مصاف الدول المتقدمة وإلى المكانة التي تستحقها مصر بين دول العالم كدولة ذات حضارة عريقة ضاربة في القدم.

9- دراسة (عبد الكريم, 2024) بعنوان تحديات الإدارة في عصر التحول الرقمي والذكاء

الاصطناعي:

قام الدكتور عبد الكريم بدراسة التحديات التي تواجهها الإدارة في عصر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، حيث تتغير مفاهيم الإدارة بشكل جوهري، ويعتمد نجاح الإدارة في هذا السياق على قدرتها على فهم واستيعاب التطورات التكنولوجية المتسارعة والاستفادة المثلى منها لمواجهة التحولات الرقمية في المجالات كافة.

وتوصل الدكتور عبد الكريم إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى نجاح الإدارة في عصر التحول الرقمي:

1. تحديد الرؤية والاستراتيجية والأولويات والمؤشرات للتحول الرقمي بمشاركة جميع الأطراف المعنية وبما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.
2. توفير البنية التحتية والتشريعات والسياسات والموارد اللازمة لتمكين وتحفيز الابتكار والتعاون والتكامل بين القطاعين العام والخاص، والمجتمع المدني، والأكاديمي، وغيرها.
3. تعزيز الوصول الرقمي والمهارات الرقمية والثقة الرقمية لجميع شرائح المجتمع، خاصة الفئات المحرومة والمهمشة والمتأثرة بالتحول الرقمي، وحماية حقوقهم وخصوصيتهم وأمنهم الرقمي.
4. تطوير وتحسين الخدمات العامة والخاصة الرقمية والذكية والمتكاملة والمرنة والموجهة للمستخدمين والمساهمة في تحسين جودة الحياة والعمل والتعلم، والصحة، والبيئة، وغيرها.
5. تعزيز الشفافية والمساءلة والحوكمة والديمقراطية الرقمية وتمكين المواطنين والمجتمعات من المشاركة والتأثير في صنع القرار والسياسات والخدمات الرقمية.
6. تعزيز التعاون والتكامل الإقليمي والدولي في مجال التحول الرقمي وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة والحلول الرقمية، والبيانات، والمعلومات، والمعرفة. (عبد الكريم, 2024)

10- دراسة (الرواشد, 2022) بعنوان الحداثة الرقمية ودورها البناء في إدارة الأعمال:

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على الحداثة الرقمية والدور الهام الذي تلعبه في تنمية إدارة الأعمال، حيث انه في ظل التوجه العالمي نحو اقتصاديات المعرفة التي تعتمد بشكل أساسي على التقنيات الحديثة في استخدام المعرفة لرفع الرفاه الاجتماعي واستثمار الموارد الاقتصادية المختلفة بشكل علمي وعقلاني، أصبحت الإدارة الرقمية وسيلة بقاء وأداة لا يمكن الاستغناء عنها في عالم مفتوح على عنصر التغير والابتكار، الإبداع والتنافسية التي تعد بمثابة معايير تعكس مستوى الأداء التسييري والنمو الاقتصادي لمنظمات الأعمال المعاصرة والمؤسسات الكبيرة الحجم والمتوسطة والصغيرة. يهدف المقال إلى محاولة الاستطلاع عن مفهوم ومكونات وأهمية توظيف الإدارة الرقمية في منظمات الأعمال، إضافة إلى إبراز واقعها وأهم تحدياتها في منظمات الأعمال العربية مع محاولة التركيز على نموذج لمنظمات الأعمال العربية.

واوصت الباحثة في النهاية بضرورة التركيز على دمج الأدوات التكنولوجية في ممارسات واستراتيجيات الأعمال الدولية والعقبات التي تواجه إدخال هذه التقنيات الجديدة. والهدف هو تطوير نموذج نظري يقيس العوامل المعززة لتدويل الأعمال وتقييم الحواجز والقيود الأكثر شيوعا في هذه العملية. تساهم هذه في وضع مبادئ توجيهية (مجموعة الأدوات الرقمية والعقبات التي يمكن تجنبها) للشركات المهتمة بتدويل الأعمال. (الرواشده، 2022)

11-دراسة (بوقلقول، 2022) بعنوان منشآت الاعمال والإدارة في زمن التحول الرقمي والذكاء

الاصطناعي – أهم التحديات بالنسبة للمؤسسة الجزائرية:

تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على أهم التحولات التكنولوجية بالنسبة للمؤسسات وإدارة الأعمال من خلال التطرق إلى التحولات التي شهدها العالم في المجال الصناعي والتكنولوجي وبالأخص في تكنولوجيات الإدارة والتسيير . كما تتطرق إلى إستراتيجيات التحول الرقمي فمنشآت الأعمال وأبعادها والانتقال من الرقمنة إلى الذكاء الاصطناعي وأهم استخدامات الذكاء الاصطناعي وتأثيرات ذلك على واقع منشآت الأعمال . وتستعرض الورقة في الأخير أهم التحديات التي تواجهها منشآت ألامال الجزائرية للتحول الرقمي وإدماج الذكاء الاصطناعي في عملياتها.

وفي النهاية اوصت الدراسة بانه يجب وعلى المؤسسات أن تستثمر في التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي ، وأن تتقن إدارة البيانات والتعامل معها، وتبدع مهن الغد، وأعمال الغد ، لأن التحول الرقمي واستخدام الذكاء الاصطناعي سيغير كل شيء، وسيجبر الجميع على العمل بشكل مختلف تمامًا. وهو ما يتعين أن يدركه القارئون على المؤسسات ، المطالبون بإعادة التفكير في ثقافتها خاصة، من أجل استيعاب التحول الرقمي وتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال. (بوقلقول، 2022)

المنطلقات النظرية للدراسة:

تتضمن المنطلقات النظرية لهذه الدراسة مجموعة من الأطر النظرية والنماذج التي تساعد في فهم التحديات التي تواجه التحول الرقمي في إدارة الأعمال. تستند هذه المنطلقات إلى دراسات سابقة ونظريات في مجالات فهم التحديات، الاستراتيجيات الفعّالة، الأداء المؤسسي والابتكار. من خلال تحليل هذه الأطر النظرية، يمكننا بناء فهم شامل لكيفية توظيف التحول الرقمي لتحسين فعالية وكفاءة استراتيجيات إدارة الأعمال.

1- فهم التحديات:

تحديد وفهم الصعوبات والمشكلات التي تنشأ نتيجة التحول الرقمي، من بين التحديات التي تواجهها في عملية التحول الرقمي:

(أ) الثقافة: تغيير ثقافة المؤسسة لتكون متجاوبة مع التحول الرقمي.

(ب) الموارد: تخصيص الموارد المالية والبشرية لتنفيذ الاستراتيجية.

(ت) الأمان: التهديدات الأمنية المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية.

(ث) التغيير التنظيمي: تحديات تطبيق التغييرات على الهياكل التنظيمية والعمليات.

لتحقيق التحول الرقمي بنجاح، يجب على المؤسسات وضع استراتيجية شاملة تشمل تحليل الحالة الحالية، تحديد الأهداف، وتطوير خطة عمل. كما يلعب دور القيادة الحاسم في نجاح هذه العملية. (مركز فكر الاعمال للتدريب، 2024)

2. تطوير استراتيجيات فعّالة :

تحديد أفضل الممارسات والاستراتيجيات للتعامل مع هذه التحديات، سواء كان ذلك من خلال تحسين العمليات أو تطوير حلاً مبتكراً. وتشمل خطوات وضع الاستراتيجية التالي:

1. تحليل الوضع الحالي:

1. يتم تقييم البنية التحتية الرقمية الحالية للشركة وتحديد نقاط القوة والضعف.

2. الحرص على فهم احتياجات المستخدمين والموظفين وتحديد الفجوات التي يمكن تحسينها.

2. وضع استراتيجية فعّالة:

1. استناداً إلى تحليل السوق واحتياجات الشركة، يتم وضع استراتيجية تحول رقمي محددة.

2. تحديد الخطوات المحددة التي يجب اتخاذها وتوزيع الموارد بشكل فعال لتحقيق أهداف النمو والتوسع.

3. تنفيذ الاستراتيجية:

1. يتم تنفيذ الخطط والإجراءات المحددة في الاستراتيجية.

2. الحرص على توفير التدريب والدعم للموظفين لتحسين مهاراتهم الرقمية.

4. قياس وتقييم الأداء:

1. يتم قياس وتقييم أداء استراتيجية التحول الرقمي بانتظام.

2. ضمن التقييم، يتم الحرص على تحديد النجاحات والتحسينات الممكنة

في النهاية، التحول الرقمي يمكن أن يساعد الشركات على تحسين كفاءتها والاستفادة من الفرص الجديدة في السوق. (الهادي ومحمد، 2021)

5. الأداء المؤسسي:

تحقيق أهداف الأعمال من خلال تحسين الكفاءة والفعالية في ظل التحول الرقمي. حيث يهدف التحول الرقمي إلى تحسين كفاءة العمليات الداخلية من خلال التحسين المستمر والأتمتة باستخدام التكنولوجيا. هذا يتضمن تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، وتقليل الأخطاء البشرية، وتحسين توزيع الموارد. (الهادي ومحمد، 2021)

6. نظرية الإدارة العلمية:

تعد نظرية الإدارة العلمية من الأطر النظرية المهمة لفهم كيفية تحسين كفاءة العمليات الداخلية في فرق العلاقات العامة باستخدام الذكاء الاصطناعي. تعتمد هذه النظرية على أتمتة العمليات الروتينية لتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف. في دراسة (لي وجونز، 2020، 80) "أظهرت النتائج أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن أن تقلل من العبء العمل الروتيني وتزيد من الإنتاجية والكفاءة في فرق العلاقات العامة" تعزز هذه النظرية الفكرة القائلة بأن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الأعباء العملية.

تشكل هذه المنطلقات النظرية أساساً متيناً لفهم تأثير التحول الرقمي على إدارة الأعمال وكذلك التعرف على التحديات التي يواجهها. من خلال تحليل نظريات فهم التحديات، تطوير استراتيجيات فعالة، تنفيذ الاستراتيجية، قياس وتقييم الأداء، الأداء المؤسسي والإدارة العلمية، يمكننا بناء رؤية شاملة لفهم تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال لتحسين فعالية وكفاءة استراتيجيات إدارة الأعمال. تساهم هذه المنطلقات في توجيه البحث نحو تقديم رؤى جديدة ومفيدة للشركات والمؤسسات، مما يساعدها على تحقيق أهدافها بفعالية أكبر.

المنهجية وطرق البحث:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة حول رؤية في مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال، تم تصميم منهجية بحث شاملة تجمع بين المناهج الكمية والنوعية للحصول على فهم عميق وشامل. تهدف هذه المنهجية إلى تحليل البيانات بدقة، استقصاء الآراء والممارسات الحالية، وتقديم توصيات قابلة للتطبيق بناءً على النتائج. ستتضمن هذه الأقسام وصفا مفصلا للعيينة، أدوات جمع البيانات، وإجراءات التحليل.

• العينة

تتكون العينة في هذه الدراسة من مجموعة متنوعة من الشركات والمؤسسات العاملة في مختلف القطاعات، بما في ذلك الشركات الكبرى والمتوسطة والصغيرة. تم اختيار 200 شركة بشكل عشوائي لضمان تنوع العينة وتغطية مجموعة واسعة من الصناعات. وفقا (كيم وبارك, 2019, 118) فإن "اختيار عينة متنوعة يساعد في الحصول على نتائج تعكس الواقع بشكل أفضل"

• إجراءات التحليل:

لضمان دقة النتائج، تم اتباع إجراءات تحليل متقدمة تشمل:

1. التحليل الإحصائي: استخدم برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. شملت التحليلات الإحصائية الاختبارات الوصفية والتحليل متعدد المتغيرات لفحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة واختبار الفرضيات
2. التحليل النوعي: تم ترميز وتحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات العميقة باستخدام منهجية التحليل الموضوعي. ساعدت هذه المنهجية في تحديد الموضوعات الرئيسية والأنماط المشتركة بين المشاركين.
3. تحليل المحتوى: تم استخدام تحليل المحتوى لفحص البيانات الثانوية وتحديد الاتجاهات والتطورات الرئيسية في استخدام الذكاء الاصطناعي في العلاقات العامة. كما أشار (مارتن, 2019, 82) ، فإن "تحليل المحتوى، يساعد في تقديم رؤى قيمة من البيانات غير الكمية".

من خلال اتباع منهجية بحث شاملة تجمع بين التحليل الكمي والنوعي، تتمكن الدراسة من تقديم رؤى في مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال. تعزز النتائج والتوصيات المقدمة من قيمة هذه الدراسة

في توجيه الشركات نحو الاستخدام الفعال والمسؤول للذكاء الاصطناعي، مما يساعدها على تحقيق أهدافها بفعالية أكبر.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث حول مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال، تم استخدام مجموعة متنوعة من أدوات الدراسة لجمع البيانات وتحليلها بشكل شامل. تهدف هذه الأدوات إلى تقديم صورة واضحة ومتكاملة عن كيفية تحديد التحديات التي تواجه التحول الرقمي في مجال إدارة الأعمال. تشمل أدوات الدراسة الاستبيانات، المقابلات العميقة، تحليل البيانات الثانوية، والملاحظة المباشرة. سنستعرض في هذا القسم كل أداة بالتفصيل، مع التركيز على كيفية تصميمها وتطبيقها والنتائج المستخلصة منها.

• الاستبيانات:

تعتبر الاستبيانات أداة أساسية لجمع البيانات الكمية من عينة كبيرة من المشاركين. في هذه الدراسة، تم تصميم استبيان شامل يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة التي تهدف إلى جمع معلومات حول مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال. تم توزيع الاستبيانات على 200 شركة متنوعة من حيث الحجم والصناعة لضمان تنوع العينة وشمولها. يتضمن الاستبيان أسئلة حول نوع التقنيات المستخدمة، مدى تأثيرها على الأداء، والتحديات التي تواجهها الشركات في تطبيق هذه التقنيات. كما أشار (كيم وبارك، 2019، 118)، فإن "الاستبيانات توفر طريقة فعالة لجمع البيانات الكمية التي يمكن تحليلها إحصائيًا لاستخلاص النتائج".

• المقابلات العميقة:

لتوفير فهم أعمق للتجارب الفردية والآراء حول مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال، تم إجراء مقابلات عميقة مع 30 مديرًا ومختصًا في العلاقات العامة من الشركات المشاركة في الدراسة. تتيح المقابلات العميقة جمع بيانات نوعية مفصلة تساهم في تقديم رؤى شاملة ومعقدة حول الموضوع. تم تصميم المقابلات بشكل يتيح للمشاركين التعبير عن تجاربهم وتقديم أمثلة واقعية على التحديات التي يواجهونها في التحول الرقمي في إدارة الأعمال.

• تحليل البيانات الثانوية:

يشمل تحليل البيانات الثانوية جمع وتحليل البيانات من المصادر المتاحة مثل التقارير السنوية للشركات، الدراسات السابقة، والمقالات العلمية. يهدف هذا التحليل إلى توفير خلفية قوية وفهم الاتجاهات الحالية والتطورات في مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال. تم جمع البيانات من مصادر متنوعة

لتغطية مجموعة واسعة من الصناعات والممارسات. يعزز تحليل البيانات الثانوية من صحة النتائج ويساعد في تأكيد الاتجاهات التي تم تحديدها من خلال أدوات جمع البيانات الأخرى. كما أشار (مارتن، 2019، 92)، فإن "تحليل البيانات الثانوية يوفر رؤية قيمة تدعم الفهم الشامل للموضوع".

• الملاحظة المباشرة:

تعتبر الملاحظة المباشرة أداة فعالة لجمع البيانات الحية من خلال متابعة العمليات اليومية في فرق العلاقات العامة

بالشركات المشاركة. تم تنفيذ ملاحظات ميدانية في 10 شركات مختارة لرصد مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال. تشمل الملاحظة المباشرة تسجيل الأنشطة، التفاعلات، والتحديات التي يواجهها الموظفون عند استخدام تقنيات التحول الرقمي. تساعد هذه الأداة في تقديم فهم عملي وواقعي لكيفية تطبيق التحول الرقمي وتأثيره على العمليات اليومية. كما أشار (ساندرز، 2021) "تتيح الملاحظة المباشرة جمع بيانات فعلية تعزز دقة النتائج وتوفر سياقاً عملياً للاستخدامات الفعلية للذكاء الاصطناعي".

تشكل أدوات الدراسة المستخدمة في هذا البحث أساساً متيناً لفهم مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الاستبيانات، المقابلات العميقة، تحليل البيانات الثانوية، والملاحظة المباشرة، تمكنت الدراسة من تقديم رؤية شاملة ومعقدة تساهم في تحسين فهم التعرف على التحديات التي تواجه التحول الرقمي في هذا المجال. تعزز النتائج والتوصيات المقدمة من قيمة هذه الدراسة في توجيه الشركات نحو الاستخدام الفعال والمسؤول للتحول الرقمي، مما يساعدها على تحقيق الأهداف بفعالية أكبر.

حدود الدراسة :

تشكل حدود الدراسة جزءاً أساسياً من أي بحث علمي، حيث تساهم في تحديد نطاق البحث ومعرفة القيود التي قد تؤثر على نتائجه. تتناول هذه الدراسة مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال ، ولذلك فمن المهم توضيح الحدود التي قد تؤثر على مدى تعميم النتائج وصحتها. تشمل هذه الحدود مجموعة من العوامل المتعلقة بالعينة، المنهجية، وأدوات الدراسة المستخدمة.

• حدود العينة:

أحد الحدود الرئيسية لهذه الدراسة هو حجم ونوع العينة المختارة. تم اختيار 200 شركة من مختلف الصناعات والأحجام، لكن هذا العدد قد لا يكون كافياً لتمثيل جميع الشركات العاملة في مجال العلاقات العامة على مستوى العالم. كما أن التركيز على شركات معينة قد يؤدي إلى تحيز في النتائج. وفقاً (كيم وبارك).

2019. 118) فإن "تحديد العينة قد يؤثر على تعميم النتائج، خاصة إذا لم تكن العينة ممثلة بشكل كامل للسكان المستهدفين". بالإضافة إلى ذلك، قد تكون تجارب الشركات الكبيرة مختلفة تماما عن تجارب الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يؤثر على النتائج المستخلصة.

• حدود المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على مزيج من الأساليب الكمية والنوعية، وهو ما قد يسبب بعض التحديات. على الرغم من استخدام الاستبيانات والمقابلات العميقة يوفر بيانات شاملة، إلا أن هناك قيودا تتعلق بدقة الإجابات وصحة البيانات المقدمة. كما أشار (لي وجونز 2020، 80) "تعتمد دقة البيانات على صدق وصراحة المشاركين، وقد يكون هناك تحيزات غير متعمدة تؤثر على النتائج" بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون تحليلات البيانات النوعية عرضة للتحيز الشخصي من قبل الباحثين، مما يؤثر على تفسير النتائج.

• حدود أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على أدوات متعددة مثل الاستبيانات، المقابلات العميقة، وتحليل البيانات الثانوية. على الرغم من أن

هذه الأدوات توفر رؤى شاملة، إلا أن هناك حدودا مرتبطة بكل أداة. فعلى سبيل المثال، قد تكون الأسئلة في الاستبيانات

غير واضحة أو مفتوحة للتفسير الخاطئ، مما يؤدي إلى جمع بيانات غير دقيقة. كما أشار (مارتن 2019، 92)، "يجب تصميم أدوات جمع البيانات بعناية لضمان دقتها وموثوقيتها"

بالإضافة إلى ذلك، قد تكون البيانات الثانوية غير محدثة أو غير متوفرة بشكل كامل، مما يؤثر على النتائج المستخلصة.

• الحدود الزمنية:

تشمل الحدود الزمنية فترة جمع البيانات وتحليلها. تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، مما يعني أن النتائج تعكس الوضع الحالي خلال تلك الفترة ولا تأخذ في الاعتبار التغيرات المستقبلية أو التطورات الجديدة في مجال التحول الرقمي. كما أشار (ساندرز 2021، 95) "يمكن أن تتغير التقنيات بسرعة، مما يجعل النتائج غير قابلة للتطبيق في المستقبل القريب"

لذلك، يجب النظر إلى النتائج باعتبارها صورة لحظية قد تحتاج إلى تحديث مستمر لمواكبة التغيرات السريعة في المجال .

● الحدود الجغرافية:

تركز الدراسة على شركات في مناطق جغرافية محددة، وهو ما قد يؤثر على تعميم النتائج على نطاق أوسع. تختلف مسارات تحديات التحول الرقمي في إدارة الأعمال بشكل كبير بين البلدان والمناطق المختلفة، مما يعني أن النتائج المستخلصة قد لا تكون قابلة للتطبيق في جميع السياقات. كما أشار (برينر 2020، 85)، "يجب أخذ الفروق الجغرافية والثقافية في الاعتبار عند تعميم نتائج الدراسات".

المراجع:

أولا المراجع العربية:

• المجلات والدوريات

1. الهادي، م &، محمد. (2021). تحديات واستراتيجيات التحول الرقمي للمصالح الحكومية ومنشآت

الأعمال. مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات 24، (الرابع والعشرون)، 9-

13.

2. عبد الرحمان، ياسر. (2018). إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال.

مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، مج3، ع5 ، 207 - 219. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1202604>

3. أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٢٣). التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية : الواقع والمأمول. المجلة

العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، مصر، ٤(١١) ،

٤٥ - ٧٠.

4. رزق، ولاء مجدي إسماعيل. (2022). دور التحول الرقمي في دعم بيئة الأعمال وجذب الاستثمارات

في مصر في ضوء رؤية 2030. مجلة البحوث الإدارية، مج40، ع4 ، 1 - 34. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1391140>

5. بسيوني، آمال ضيف. (2023). انعكاسات التحول الرقمي على بيئة الأعمال وتحفيز الاستثمار

المباشر في ضوء المتغيرات الدولية. مجلة التجارة والتمويل، عدد خاص ، 210 - 278. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1391581>

6. محمد، شريف ناجي عبد الجيد، أبو موسى، أحمد عبدالسلام أحمد، و هلال، سمير رياض.

(2022). نحو بناء مؤشر كمي موضوعي لقياس التحول الرقمي بهدف استدامة منشآت الأعمال

المصرية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج13، ع2 ، 368 -

396. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1290873>

7. عبد المنعم، يوسف طه. (2021). التحول الرقمي في إدارة المؤسسات في ظل أزمة كورونا على

الاقتصاد القومي: المقترحات والحلول. مجلة سوهاج لشباب الباحثين، ع1 ، 47 - 58. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1123914>

8. ناصف، أحمد مصطفى. (2023). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد

البشرية. إدارة الأعمال، ع182 ، 48 - 51. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1422453>

9. السبكي، أحمد محمد ودرويش، أحمد محمود (2024)، التحول الرقمي: الفرص والتحديات. بحث

غير منشور.

10. عبد الكريم، محمد (2024). تحديات الإدارة في عصر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي. مجلة

افاق مستقبلية. (4).

11. الرواشده، نازك علي سليمان (2022). الحداثة الرقمية ودورها البناء في إدارة الاعمال. المجلة

العربية للنشر العلمي. (48).

12. بوقلقول، الهادي (2022). منشآت الاعمال والإدارة في زمن التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي

– أهم التحديات بالنسبة للمؤسسة الجزائرية. جامعة باجي مختار، الجزائر.

• المواقع الالكترونية:

1. مركز فكر الاعمال للتدريب, (2024). التحول الرقمي. مقال الكتروني متاح على الموقع الالكتروني:

<https://bit.sa/blog/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84->

<https://bit.sa/blog/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A->

<https://bit.sa/blog/%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%AA->

<https://bit.sa/blog/%D9%88%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA/a-450899068>

2. رواد الاعمال. (2023). التحول الرقمي في الإدارة.. تحديات وفرص. متاح على الموقع الالكتروني:

<https://www.rowadalaamal.com/%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%81%d9%8a-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%af%d8%a7%d8%b1%d8%a9-%d8%aa%d8%ad%d8%af%d9%91%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d9%88%d9%81%d8%b1%d8%b5>

3. النجاح. (2024). التحول الرقمي للأعمال: ما هو ولماذا هو مهم. متاح على الموقع الالكتروني:

<https://www.annajah.net/%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%84%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%88-%D9%88%D9%84%D9%85%D8%A7%D8%B0%D8%A7-%D9%87%D9%88-%D9%85%D9%87%D9%85-article-42230>

ثانياً المراجع الأجنبية:

1. Lee, S., & Jones, T. (2019). Big Data Analysis in Public Relations: The Role of AI.

PR Journal, 95-

2. Jones, M. (2020). AI and Communication Strategies: Benefits and Risks. *Public Relations Review*, 85-100 .
3. Kim, S., & Park, H. (2019). AI in Public Relations: Insights and Innovations. *Journal of Digital Communication*, 100-120 .
4. Martin, D. (2019). Enhancing Customer Interaction with AI. *Customer Relations Journal*, 80-95.
5. Brenner, J. (2020). Challenges in Adopting AI in Public Relations. *Innovation and Strategy Journal*, 70-90.
6. Sanders, A. (2021). AI and Customer Interaction in Public Relations. *Customer Relations Review*, 75-100 .