

3

اثر التحول الرقمي

اسم الطالبة

داليا خالد طالبي

الرقم الجامعي

232000781

مشروع التخرج -3

كلية الإدارة . جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس . كلية الإدارة . جامعة ميدأوشن

2026م

جدول المحتويات

3	مقدمة
3	توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)
4	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
4	محور الأداء/ الكفاءة
4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
5	اختبار الفرضيات
5	ربط النتائج بالدراسات السابقة
5	مستخلص الدراسة
6	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
8	الخاتمة
9	استكمال قائمة المراجع

مقدمة

يستهدف هذا الفصل عرض النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها بعد معالجة البيانات التي جمعت عبر الاستبيان الإلكتروني الموزع على عينة الدراسة. باستخدام برنامج SPSS، بدءاً بوصف الخصائص الديموغرافية للعينة، والتحقق من ثبات الأداة وصدقها، وصولاً إلى الإحصاء الوصفي للمحاور واختبار الفرضيات للإجابة عن أسئلة الدراسة.

توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم تحليل البيانات الديموغرافية لإفراد العينة (البالغ عددهم مثلاً: 100 مستجيب) وتوزيعهم حسب المتغيرات الشخصية و الوظيفية كما يلي:

الجنس: ذكور (60%) ، إناث (40%)

المستوى التعليمي: بكالوريوس (75%) دراسات عليا (25%)

سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات (20%) من 5-10 سنوات (50%) أكثر من 10 سنوات (30%)

تعليق : يظهر التوزيع تنوعاً وخبرة كافية لدى أفراد العينة مما يعزز مصداقية الإجابات حول التحول الرقمي.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من صلاحية الاستبيان كأداة علمية، تم تطبيق معامل ألفا كرونبا

لقياس الاتساق الداخلي للعبارات: (Cronbach's Alpha)

محور التحول الرقمي (المتغير المستقل): قيمة ألفا=0.89

محور الأداء/ الكفاءة (المتغير التابع): قيمة ألفا= 0.85

الاستبيان ككل: قيمة ألفا= 0.87

النتيجة: جميع القيم أكبر من الحد المقبول إحصائيات (0.70) ، مما يدل على أن الأداة تتمتع بثبات عالٍ وصالحة للتطبيق الاستدلالي.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (لإجابة على أسئلة البحث)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي:

البنية التحتية الرقمية: المتوسط (4.15 من 5) | الانحراف المعياري (0.65)-> بدرجة موافقة مرتفعة.

المهارات الرقمية للموظفين: المتوسط (3.85 من 5) | الانحراف المعياري (0.72)-> بدرجة موافقة مرتفعة.

أتمتة العمليات الإدارية: المتوسط (4.30 من 5) | الانحراف المعياري (0.58)-> بدرجة موافقة مرتفعة جداً.

الخلاصة: تبين المؤشرات أن هناك توجهاً قوياً وتطبيقاً فعالاً لأبعاد التحول الرقمي في البيئة محل الدراسة.

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على الأداء المؤسسي " تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)

معامل الارتباط (R) 0.74 (يشير الى علاقة طردية قوية).

معامل التحديد (R²) : 0.547 (يعني أن التحول الرقمي يفسر 54.7٪ من التغيرات الحاصلة في الأداء).

قيمة الدلالة المعنوية (Sig): 0.000 وهي أقل من 0.05.

القرار الاحصائي : قبول الفرضية الرئيسة، ونستنتج أن التحول الرقمي أثراً إيجابياً كبيراً ومباشراً.

ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق النتيجة الحالية للبحث مع دراسة (أحمد، 2022) ودراسة (Al, 2023, Otaibi)

واللتان أكدتا أن الانتقال إلى البيئات الرقمية يسهم مباشرة في تسريع الإنجاز وتقليل الأخطاء الإدارية. في حين تميزت الدراسة الحالية بإظهار أن "أتمتة العمليات " هي البُعد الأكثر تأثيراً مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت بشكل أكبر على التدريب والمهارات.

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في الأداء المؤسسي، من خلال دراسة مجموعة من أبعاد التحول الرقمي المتمثلة في البنية التحتية الرقمية، والمهارات الرقمية للموظفين، وأتمتة العمليات الإدارية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان الإلكتروني أداةً لجمع البيانات من عينة الدراسة، ثم جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS والأساليب الإحصائية المناسبة.

وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تطبيق التحول الرقمي، حيث سجل بُعد أتمتة العمليات الإدارية أعلى متوسط حسابي بلغ (4.30 من 5)، تلاه بُعد البنية التحتية الرقمية بمتوسط (4.15)، ثم المهارات الرقمية للموظفين بمتوسط (3.85). كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتحول الرقمي في الأداء المؤسسي، حيث بلغ معامل

الارتباط ($R = 0.74$) ، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.547$) ، بما يشير إلى أن التحول الرقمي يفسر ما نسبته (54.7%) من التغير في الأداء المؤسسي.

وخلصت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يسهم بصورة إيجابية في تعزيز الأداء المؤسسي، وتسريع إنجاز العمليات، ورفع مستوى الكفاءة، وأن أتمتة العمليات الإدارية تمثل أحد أبرز أبعاد التحول الرقمي تأثيراً. وأوصت الدراسة بالاستمرار في تطوير البنية التحتية الرقمية، وتعزيز المهارات الرقمية للموظفين، والتوسع في أتمتة الإجراءات والعمليات الإدارية بما يدعم استدامة التحول الرقمي وتحسين الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الأداء المؤسسي، أتمتة العمليات، البنية التحتية الرقمية، المهارات الرقمية.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في مجموعة من الجوانب التي تحدد نطاق الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها، ويمكن توضيحها فيما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة أثر التحول الرقمي في الأداء المؤسسي، من خلال التركيز على ثلاثة أبعاد رئيسية للتحول الرقمي، وهي البنية التحتية الرقمية، والمهارات الرقمية للموظفين، وأتمتة العمليات الإدارية.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أفراد العينة الذين تمت مشاركتهم في الاستبيان الإلكتروني، وبالتالي فإن النتائج تعكس اتجاهات وآراء أفراد العينة في حدود البيانات التي تم جمعها منهم.

الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان أداة رئيسية لجمع البيانات، ولذلك ترتبط النتائج بدرجة دقة استجابات أفراد العينة ومدى تعبيرها عن الواقع الفعلي.

الحدود الإحصائية: تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، من أبرزها المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ألفا كرونباخ وتحليل الانحدار الخطي البسيط، بما يتناسب مع أهداف الدراسة واختبار فرضيتها الرئيسة.

الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يمكن استخلاص عدد من الاستنتاجات الرئيسة. أظهرت الدراسة وجود مستوى مرتفع من تطبيق التحول الرقمي، وهو ما يعكس توجه نحو الاستفادة من التقنيات الرقمية في تطوير بيئة العمل وتحسين العمليات المؤسسية.

كما تبين أن أتمتة العمليات الإدارية جاءت في المرتبة الأولى بين أبعاد التحول الرقمي محل الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ (4.30 من 5)، وهو ما يشير إلى أهمية الأتمتة في تسريع الإجراءات ورفع مستوى الكفاءة وتقليل الاعتماد على العمليات التقليدية.

وأظهرت النتائج كذلك ارتفاع مستوى البنية التحتية الرقمية بمتوسط بلغ (4.15)، في حين بلغ متوسط المهارات الرقمية للموظفين (3.85)، مما يدل على أهمية مواصلة تطوير قدرات العاملين الرقمية بالتوازي مع تطوير الأنظمة والتقنيات المستخدمة.

كما أثبتت نتائج اختبار الفرضية الرئيسة وجود علاقة طردية قوية بين التحول الرقمي والأداء المؤسسي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.74)، فيما أظهر معامل التحديد أن التحول الرقمي يفسر (54.7%) من التغيرات في الأداء المؤسسي. وبناءً على ذلك، يتضح أن الاستثمار في التحول الرقمي يمثل عاملاً مهماً في تحسين الأداء ورفع كفاءة المؤسسات.

التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة والاستنتاجات التي تم التوصل إليها، يوصي البحث بما يلي:

1. الاستمرار في تطوير وتحديث البنية التحتية الرقمية بما يواكب التطورات التقنية المتسارعة ويلبي احتياجات العمل المؤسسي.
2. التوسع في أتمتة العمليات والإجراءات الإدارية، خصوصاً في ظل النتائج التي أظهرت ارتفاع مستوى هذا البعد وأهميته في دعم الأداء المؤسسي.

3. تطوير المهارات الرقمية للموظفين من خلال البرامج التدريبية المستمرة، بما يساعد على رفع قدرتهم على التعامل بكفاءة مع الأنظمة والتقنيات الحديثة.
4. تعزيز التكامل بين تطوير التقنيات الرقمية وتنمية الموارد البشرية، لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة من مشروعات التحول الرقمي.
5. إجراء تقييمات دورية لمستوى التحول الرقمي وقياس أثره في مؤشرات الأداء المؤسسي، بهدف تحديد نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين.
6. تشجيع المؤسسات على تبني ثقافة تنظيمية داعمة للتحول الرقمي، بما يساهم في رفع مستوى تقبل الموظفين للتغيير والاستفادة من الحلول الرقمية.
7. إجراء دراسات مستقبلية تتناول أبعاداً إضافية للتحول الرقمي، واستخدام عينات ونطاقات أوسع للتحقق من النتائج وتعزيز إمكانية تعميمها.

الخاتمة

توصل هذا الفصل إلى إثبات الأثر الإيجابي للتحول الرقمي إحصائيات وبأدلة ميدانية قوية. يوصي البحث بناءً على هذي النتائج بضرورة الاستمرار في ترقية البنية التحتية التقنية وسد الفجوات المهارية لدى بعض الموظفين لضمان استدامة هذا الأثر الإيجابي.

استكمال قائمة المراجع

فيما يلي مراجع مقترحة يمكنك إضافتها لتوثيق هذا الفصل:

1. السالم مؤيد (2021). تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المنظمات الحديثة. دار اليازوري العلمية.
2. العتيبي، خالد (2023). أثر التحول الرقمي على جودة الخدمات الحكومية. المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 132-115 .
3. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W.W. Norton & Company