

Final Project 2
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التحول الرقمي في أداء شركة PWC للخدمات المهنية في المملكة العربية
السعودية بمدينة جدة

حنان علي غالب علي صالح

222001362

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الرابع – 2026 / 4 / 24

جدول المحتويات

١	الشكر والتقدير.....
٢	الإهداء.....
٣	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
١٠	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١١	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٤	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٤	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٥	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٦	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٧	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٧	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٨	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٨	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٩	١,٩. مخطط المشروع.....
٢٠	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢١	٢,١. المقدمة:.....
٢١	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٥	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٨	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٣٣	٢,٥. الخاتمة.....

٣٥	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٣٦	٣,١. المقدمة.....
٣٦	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٣٦	٣,٣. تصميم البحث.....
٣٨	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٣٩	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٣٩	٣,٦. أنواع البيانات.....
٤٠	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي.....
٤٠	٣,٨. الخاتمة.....
٤١	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
٤٢	٤.١. المقدمة.....
٤٢	٤.٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
٤٦	٤.٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
٥١	٤.٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
٥٤	٤.٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
٦٠	٤,٦. الخاتمة.....
٦٢	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
٦٣	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
٦٤	٥,٢. توصيات الدراسة:.....
٦٥	٥,٣. الخاتمة:.....
٦٨	قائمة المراجع.....
٧٢	الملاحق.....

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج الدراسة	18
الشكل 2	قوة العلاقة بين المتغيرين	29
الشكل 3	العلاقة بين التحول الرقمي والأداء والصراعات والفجوات.	32
الشكل 4	منهجية البحث للمشروع	37
الشكل 5	تصنيف العينة وفقاً للجنس	43
الشكل 6	تصنيف العينة وفقاً للعمر	44
الشكل 7	تصنيف العينة وفقاً للمستوى العلمي	44
الشكل 8	تصنيف العينة وفقاً للخبرة بالسنوات	45
الشكل 9	تصنيف العينة وفقاً للقسم الوظيفي	45
الشكل 10	نموذج البحث لربط الفرضية الرئيسية	55
الشكل 11	نموذج البحث لربط الفرضيات الفرعية	58

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
جدول 1	توصف عينة البحث	43
جدول 2	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل	47
جدول 3	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.	48
جدول 4	قياس الثبات لأداة الدراسة.	50
جدول 5	دلالة المتوسطات الحسابية	51
جدول 6	المتوسطات الحسابية والانحرافات ألم عارية المتغيرات الدراسة	52
جدول 7	معامل الارتباط للمتغيرات	53

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في دعمي وتشجيعي طوال مسيرتي العلمية...

إلى والديّ الكريمين، عرفاناً بجميل عطائهما وصبرهما ودعائهما الدائم.

إلى أسرتي الغالية، لما قدموه لي من دعم ومساندة لا تُقَدَّر بثمن.

إلى أساتذتي الأفاضل، الذين كان لتوجيهاتهم الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

وإلى كل من ساندني وشجعني، ولو بكلمة طيبة...

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله أن يجعله نافعاً ومثمراً.

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الله سبحانه وتعالى، الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا البحث.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى المشرف الأكاديمي على هذه الدراسة، لما قدمه من توجيه علمي سديد، وملاحظات قيمة، ودعم متواصل كان له الأثر البالغ في إخراج هذا البحث بهذه الصورة.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين أسهموا في تعليمي وتوجيهي خلال مسيرتي الأكاديمية.

وأخيراً، أتقدم بالشكر لكل من قدم لي الدعم والمساندة، سواء بالكلمة الطيبة أو بالنصيحة الصادقة، وأسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهدت المملكة العربية السعودية تحولاً اقتصادياً واسع النطاق خلال العقود الأخيرة. تعد شركات الخدمات المهنية من أهم القطاعات التي تساهم في تنمية الاقتصاد وتعزيز الاستدامة في البلاد. تشمل هذه الشركات مجموعة واسعة من القطاعات مثل الاستشارات الهندسية، الخدمات المالية الاستشارات القانونية والخدمات الإدارية.

ويعد أداء الشركات هو المؤشر الأساسي الذي يعكس كفاءتها وفعاليتها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. يتأثر أداء الشركات بعدة عوامل تشمل الإدارة الفعالة الهيكل التنظيمي المناسب، والقدرة على الابتكار. تعد القدرة على قياس وتحليل الأداء باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) أمراً حيوياً لتحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر الأداء الممتاز يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للشركة في السوق وزيادة رضا العملاء والموظفين على حد سواء.

وعندما نتحدث عن أداء شركات الخدمات المهنية فإنه يتأثر بعدة عوامل منها القدرة على تقديم خدمات ذات جودة عالية، وفهم عميق لاحتياجات السوق المحلي والعالمي والتكيف مع التغيرات التشريعية والتنظيمية المحلية. تتطلب هذه الشركات أيضاً التميز في الابتكار والتفاعل الفعال مع العملاء والشركاء لتحقيق النجاح في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة بسرعة في المملكة العربية السعودية.

وفي دراسة أجراها (العتيبي ، 2018) حول الأداء والكفاءة من الشركات المحاسبة والاستشارات في السعودية تم التركيز على العوامل التي تؤثر على أداء هذه الشركات مثل تكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية واستراتيجيات التسويق إشارة النتائج إلى أن تبني التكنولوجيا الحديثة وتحسين كفاءة الموظفين تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام للشركة

في دراسة قام بها (القحطاني , 2019) تم استعراض تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على كفاءة الموظفين في شركات الاستشارات الهندسية أظهرت النتائج أن الشركات التي تقدم برامج تدريبية مستمرة لموظفيها تشهد التحسن في أداء العمل ورضا العملاء.

ركزت أبحاث الدكتور (جون بول كوتون 2014) على كيفية تكييف الشركات مع التغيرات التكنولوجية السريعة وتعزيز الابتكار مع الدراسة التي أجراها تبين أن الشركات التي تبنت التحول الرقمي بنجاح شهدت زيادة ملحوظة في الإيرادات وتحسين في رضا العملاء وتقليل في التكاليف التشغيلية يشير كوتون إلى أن المفتاح لتحقيق هذه الفوائد يكمل في تبني ثقافة الابتكار والتعلم المستمر داخل الشركة، بل إضافة إلى الاستثمار في تطوير المهارات الرقمية للموظفين.

بحثت الدراسة في تأثير التحول الرقمي على PWC ، حيث تم تطبيق تقنيات الحوسبة السحابية والأتمتة لتحسين كفاءة العمليات الداخلية. أشارت النتائج إلى زيادة الكفاءة التشغيلية بنسبة ٣٠% وتحسين رضا العملاء "التحول الرقمي في PWC أدى إلى تحسينات جذرية في الكفاءة التشغيلية، مما انعكس إيجابياً على رضا العملاء" (Brown & Williams, 2020)

(Smith et al. 2020) في دراستهم وجدوا أن التحول الرقمي يمكن أن يعزز من كفاءة الشركات الكبيرة في مجالات الخدمات، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقديم خدمات ذات جودة أفضل للعملاء. تشير دراستهم إلى أن الشركات التي استثمرت في التكنولوجيا الرقمية أظهرت أداءً متفوقاً على الصعيد المالي والعملي.

(Johnson & Smith 2021) : كيفية تبني Deloitte للتحول الرقمي من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات لتحسين خدماتها الاستشارية. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي ساعد Deloitte على تقديم خدمات أكثر دقة وتخصصاً للعملاء. التحول الرقمي لم يكن مجرد خيار بالنسبة لدليويت بل كان ضرورة لتحقيق تقدم مستدام في خدماتها المهنية.

لدينا بعض الآراء تقدم نظرة أعمق على العوامل المختلفة التي تؤثر على أداء شركات الخدمات المهنية في السعودية مع التركيز على التحول الرقمي والابتكار وثقافة العمل والتدريب والتطوير المهني الشمري (2020) الابتكار يعد عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء وتحقيق التميز التنافسية الشركات التي تتبنى الابتكار بشكل مستمر قادرة على تقديم خدمات جديدة مبتكرة تلبي احتياجات العملاء المتغيرة. "مارك بينيوف (2024) – الرئيس التنفيذي لشركة Salesforce:

"السرعة في التحول الرقمي هي الأهم، لأن التغيير التكنولوجي لا ينتظر أحداً."

السليمان (2018) ثقافة العمل الإيجابية تعد من أهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وادائهم. الشركات التي تركز على خلق بيئة عمل محفزة وجاذية تحقق نتائج أفضل وتحافظ بالمواهب."

فرانك ديانا (2024) – رئيس التوجهات المستقبلية في TCS:

التحول الرقمي يتجاوز التكنولوجيا. إنه يتعلق بإنشاء نماذج أعمال جديدة وتحقيق قيمهيريوشي ميكيتاني

(2019) – الرئيس التنفيذي لشركة Rakuten:

"من خلال التحول الرقمي، يمكننا تحسين الكفاءة والإبداع وتحقيق نتائج أفضل لعملائنا."

جون تشامبرز (2024) – الرئيس التنفيذي السابق لشركة Cisco:

بمرور الوقت، سيعرف كل عمل تجاري كيف يصبح رقمياً، وإلا سيصبح غير ذي صلة."

تكمّن أهمية هذا البحث في زيادة الفهم الأكاديمي حول العلاقة بين التحول الرقمي واداء شركات الخدمات المهنية مما يفتح مجالات جديدة للبحث والتطوير (Bharadwaj,2013) ويوفر أيضاً دليلاً علمياً للشركات حول كيفية تحسين أدائها من خلال التحول الرقمي مما يساعد في تحسين كفاءة وفاعلية عملياتها. مازال هناك نقص في الدراسات التي تركز بشكل خاص على كيفية تأثير التحول الرقمي على أداء شركات الخدمات المهنية معظم الأبحاث تركز على التحول الرقمي بشكل عام دون النظر في التفاصيل الخاصة بقطاع الخدمات المهنية (vial,2019)

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة عن تأثير التحول الرقمي على أداء شركة PWC للخدمات المهنية بجدة

1.2. مشكلة الدراسة

التحول الرقمي يمثل تحدياً كبيراً وفرصة في الوقت نفسه للشركات، حيث يهدف إلى تعزيز الكفاءة وتحسين الأداء عبر تبني التكنولوجيا الحديثة. ومع ذلك، تواجه الشركات عدة مشكلات خلال هذه العملية التي يجب معالجتها بعناية، بعض من هذه المشكلات بشكل عام:

● **نقص البنية التحتية الرقمية:** تواجه العديد من شركات الخدمات المهنية في جدة نقصاً في البنية التحتية الرقمية الضرورية لتطبيق التحول الرقمي بنجاح. يشمل ذلك ضعف شبكات الاتصالات، وقلة توفر الأجهزة والتقنيات الحديثة. هذه المشكلة تحد من قدرة الشركات على تبني الحلول الرقمية المتطورة

(Alshahrani, S., et al., 2021)

● **مقاومة التغيير الثقافي:** يعتبر التغيير الثقافي داخل المؤسسات من أهم العوائق أمام التحول الرقمي. يميل الموظفون والإدارة أحياناً إلى مقاومة التغيير بسبب الخوف من المجهول أو التعود على طرق العمل التقليدية. هذه المقاومة يمكن أن تعرقل الجهود المبذولة لتطبيق التحول الرقمي بشكل فعال. (Johnson, 2019)

● **تكلفة التحول الرقمي:** يعتبر التحول الرقمي استثماراً كبيراً يتطلب ميزانية مالية ضخمة، وهو ما قد يشكل تحدياً للشركات ذات الموارد المالية المحدودة. هذا يؤثر تساؤلات حول كيفية تمويل هذه المبادرات وضمان تحقيق عائد استثماري مجز.

(Al- Metairie, 2020)

● **تحديات أمن المعلومات:** يثير التحول الرقمي مخاوف جدية بشأن أمن المعلومات وحماية البيانات تحتاج الشركات إلى تطوير استراتيجيات قوية للأمن السيبراني لضمان حماية بياناتها وبيانات عملائها من الهجمات الإلكترونية والاختراقات.

(Johnson, 2019)

● **القياس والأداء:** تواجه الشركات صعوبة في قياس وتقييم تأثير التحول الرقمي على أدائها بشكل دقيق. يتطلب ذلك تطوير مؤشرات أداء جديدة ومنهجيات تقييم فعالة لتحديد مدى نجاح التحول الرقمي في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة.

(Chen, 2020)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

● **نقص الدراسات المحلية:** رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت تأثير التحول الرقمي على أداء الشركات في البلدان المتقدمة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول هذا الموضوع في سياق المملكة العربية السعودية بشكل عام، وجدة بشكل خاص. وفقاً لدراسة قام بها (Alshahrani وآخرون , ٢٠٢١) هناك حاجة ماسة لمزيد من الأبحاث التي تركز على تأثير التحول الرقمي على الشركات السعودية لتوفير فهم أعمق للواقع المحلي ومتطلباته الخاصة.

● **قلة التركيز على شركات الخدمات المهنية:** تركز الدراسات الحالية بشكل أكبر على القطاعات الصناعية والتجارية، بينما لا تزال شركات الخدمات المهنية تحتاج إلى مزيد من الدراسات لفهم التحديات والفرص التي يوفرها التحول الرقمي لها. أشار AI- (Mutairi, 2020)

إلى أن البحث في تأثير التحول الرقمي على شركات الخدمات المهنية لا يزال في مراحله الأولى ويتطلب مزيداً من الاهتمام.

● **تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية:** قلة الأبحاث التي تؤخذ في الاعتبار التأثيرات الثقافية والاجتماعية على أداء الشركات المهنية في السعودية تظل الأسئلة حول كيف يمكن العوامل الثقافية والاجتماعية الفريدة في السعودية أن تؤثر على إدارة الموارد البشرية واستراتيجية التنسيق في التكنولوجيا دون إجابة واضحة. (البراهيم، ٢٠١٧)

● **دور القيادة والإدارة:** على الرغم من أهمية القيادة والإدارة في تحديد أداء الشركات إذا أن هناك نقص في الدراسات التي تبحث بشكل محدد في تأثير أساليب القيادة والإدارة على كفاءة شركات الخدمة المهنية في السعودية هناك حاجة لفهم كيف يمكن للقيادة المحلية أن تدير التحديات التحول الرقمي والتغيرات في السوق. (الجهني ، ٢٠١٩)

2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي:

● **عجز في الاستراتيجيات الفعالة:** هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث التطبيقية التي تحدد الاستراتيجيات الفعالة لتحقيق أقصى استفادة من التحول الرقمي دون المساس بالاستقرار المالي. البحث يشير إلى أن التكنولوجيا بذاتها ليست كافية، وإنما يجب أن تتمازج مع استراتيجيات مدروسة لضمان النجاح

(مرجع : Brynjolfsson & McAfee, 2017)

● **نقص في الدراسات القائمة على الحالات:** الأبحاث التطبيقية على دراسة حالات شركات الخدمات المهنية تعتبر ضرورية لفهم كيفية تجاوز تلك الشركات للتحديات التطبيقية الخاصة بتبني التحول الرقمي. يمكن من خلال دراسة حالات متنوعة تحديد

الأساليب والممارسات الناجحة (مرجع: Lee, 2020).

● **نقص في الدراسات حول استراتيجيات التكامل الرقمي:** تحتاج الشركات إلى دراسات تحليلية تركز على كيفية تكامل تقنيات التحول الرقمي داخل الشركات، مما يساعدها على تحسين العمليات والتفاعل بين الأقسام المختلفة بشكل فعال ومتكامل (مرجع: Ross,2019)

● **نقص في الدراسات حول تأثير التحول الرقمي على السوق الداخلي والخارجي:** يجب على الشركات فهم الآثار الكاملة للتحول الرقمي على علاقاتها مع العملاء والموردين، بما في ذلك كيفية تأثيره على استراتيجيات التسويق والبيع البحوث توضح أن هذا التحول له تأثيرات عميقة على التفاعلات التجارية والعلاقات الاستراتيجية (مرجع: Heeks & Molla 2009)

● **تحديات التنفيذ :** رغم الفوائد الكبيرة للتحول الرقمي لأن هناك تحديات تتعلق بتكلفة التنفيذ وتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الجديدة الشركات قد تواجه صعوبة في تغيير الثقافة التنظيمية لتبني التحول الرقمي بشكل كامل هناك دراسة أجراها المطيري , (٢٠٢١) حول التحديات التي تواجه الشركات السعودية في تطبيق التحول الرقمي تم التركيز على العقبات المالية والتنظيمية التي تحول دون تحقيق نجاح التحول الرقمي وإثارة الدراسة إلى أن تكاليف التنفيذ ثري وتعتبر من أبرز التحديات بالإضافة إلى مقاومة التغيير من قبل بعض أفراد الثقافة التنظيمية.

تتناول هذه الدراسة عن أثر التحول الرقمي في أداء شركة PWC للخدمات المهنية في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة:

السؤال الرئيسي للدراسة :

"كيف يمكن أن يؤثر التحول الرقمي على أداء شركات الخدمات المهنية؟"

1.3. أهمية الدراسة

مع التوجه العالمي نحو العولمة والاعتماد المتزايد على التكنولوجيا الرقمية تواجه شركات الخدمة المهنية في السعودية تحديات الكبيرة تتطلب تكيفا سريعا واستراتيجيات فعالة للحفاظ على قدرتها التنافسية وتحقيق النجاح تبرز أهمية البحث في فهم عميق لكيفية تأثير تحول الرقمي على أداء الشركات الخدمية والمهنية وتحديد العوامل التي تؤثر في نجاح هذه العمليات التحولية يتيح البحث في هذا المجال إمكانية تحديد الأساليب الأمثل لإستخدام التكنولوجيا الرقمية في تحسين كفاءات العمليات وتقديم خدمات جودة أعلى وتحقيق التميز التنفسي في سوق الخدمات المهنية

1.3.1. على المستوى النظري:

- **تعزيز فهم العلاقة بين التحول الرقمي والأداء:** توفير فهم أعمق بكيفية تأثير التحول الرقمي في تحسين تدهور أداء شركات الخدمات المهنية يمثل جزء أن أساسيا من الأهمية النظرية للبحث دراسة مثل تلك التي أجراها (Green,2017) (أقدم إطارا نظريا لفهم كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على العمليات الداخلية للشركات وكيفية تحسين تجربة العملاء ورفع مستوى الإنتاجية.
- **تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر في نجاح التحول الرقمي:** البحث في العوامل التي تؤثر في نجاح الرقمي تساعد في توجيه السياسات واستراتيجيات التي تعزز من فرص النجاح للشركات دراسة أظهرت Jones 2018 تناولت التحديات التي تواجهها الشركات المهنية في عمليات التحول الرقمي وأسهم في تحديد العقبات الرئيسية وكيفية التغلب عليها بفعالية.
- **سد الفجوات الأدبيات الأكاديمية:** تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوات الأدبيات الحالية من خلال تقديم إطار نظري لفهم العوامل التي تؤثر على أداء وكفاءة شركات الخدمات المهنية في السعودية تساعد هذه الدراسة في توضيح كيف تؤثر العوامل الثقافية والاجتماعية والتكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات التسويق والتكنولوجيا في السياقة السعودي (العتيبي ، ٢٠١٨).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- **تحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف:** دراسة أجراها (Brown, 2019) استعرض كيف يمكن أن يؤدي التكامل التكنولوجي إلى تحسين أداء الشركات وزيادة الإنتاجات وجدت الدراسة أن الشركات التي اعتمدت التحول الرقمي شهد تحسن كبير في كفاءة العمليات مما أدى إلى تقليل التكاليف التشغيلية بنسبة تصل إلى 30% كما أشار Brown إلى أن التحول الرقمي يساعد الشركات على التكيف بشكل أسرع مع التغيرات في السوق مما يتيح لها الاستجابة بفعالية أكبر للاحتياجات العملاء والمنافسة.
- **تجاوز التحديات التنفيذية:** يساعد هذه الدراسة الشركات على تجاوز التحديات التنفيذية المرتبطة بالتحول الرقمي من خلال تقديم استراتيجيات فعالة لتدريب الموظفين وتغيير الثقافة التنظيمية يساعد هذا على تقليل المقاومة للتغيير وضمان نجاح التحول الرقمي وأداء أفضل للشركة في دراسة أجراها (المطيري، ٢٠٢١) حول التحديات التي تواجه الشركات السعودية في تطبيق التحول الرقمي تم التركيز على العقبات المالية والتنظيمية وكيفية التغلب عليها مما يساعد الشركات على تنفيذ التحول الرقمي الناجح.
- **تحسين تجربة العملاء وزيادة الوفاء:** ان الاستثمار في التحول الرقمي يؤدي إلى تحسين تجربة العملاء من خلال تقديم خدمات أسرع وأكثر فعالية دراسة حالة بس تلك التي أجرتها (White 2022) أظهرت كيف يمكن للتحول الرقمي يزيد من الوفاء للعملاء من خلال تحسين الاتصال وخدمات شخصية أفضل على سبيل المثال أوضحت الدراسات أن الشركات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات العملاء وتحسين التواصل معهم شهد الزيادة في مستوى الوفاء بنسبة 20% كما أشار white إلى أن التحول الرقمي يمكن الشركات من تقديم خدمات تفاعلية وسريعة مما يعزز من تجربة العملاء بشكل عام.
- **تعزيز القدرة التنافسية:** تساعد هذه الدراسة الشركات على تعزيز قدراتها تنافسية من خلال تقديم نماذج تطبيقية لتحسين الكفاءة التشغيلية وتبني التكنولوجيا الرقمية فهم كيفية تطبيق التحول الرقمي يمكن أن يساعد الشركات على تقديم خدمات مبتكرة وزيادة رضا العملاء تم تسليط الضوء على دراسة أجراها الجهني، (2019) على دور القيادة الإدارية في تحسين أداء شركات الخدمات المهنية في السعودية.

1.4. أسئلة الدراسة

- السؤال الرئيسي:

ما هو الأثر التحول الرقمي على أداء شركة pwc للخدمات المهنية

الأسئلة الفرعية:

ما هو أثر التقنيات على رضا العاملين بالشركة؟

ما هو أثر العمليات الداخلية على زيادة كفاءة أداء العاملين؟

ما هو أثر البيانات على تحسين وتطوير أداء العاملين؟

ما هو أثر الموارد البشرية في زيادة الانتاجية للعاملين؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

تهدف الدراسة إلى اكتشاف أثر التحول الرقمي على أداء شركة PWC للخدمات المهنية.

الأهداف الفرعية:

تقييم أثر التقنيات على رضا العاملين بالشركة.

تحديد أثر العمليات الداخلية على كفاءة أداء العاملين.

تحليل أثر البيانات على تحسين وتطوير أداء العاملين.

تحديد أثر الموارد البشرية في زيادة أداء العاملين.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية على التحول الرقمي وأثره على أداء شركة PWC

الفرضية الفرعية الأولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر لتقنيات على رضا العاملين بالشركة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر العمليات الداخلية على كفاءة أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلائل إحصائية لأثر لبيانات على تحسين وتطوير اداء العاملين.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd

توجد علاقة معنوية ذات دلائل إحصائية لأثر الموارد البشرية في زيادة اداء العاملين

1.7. نموذج الدراسة:



1.8. منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من عينة مكونة من ٥٥ -
بجدة باستخدام استبيانات ومقابلات شبه منظمة. وتم تحليل البيانات باستخدام PWC موظفا في شركة
تقنيات إحصائية متقدمة لاستخلاص النتائج ذات العلاقة.

فلسفة البحث : الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

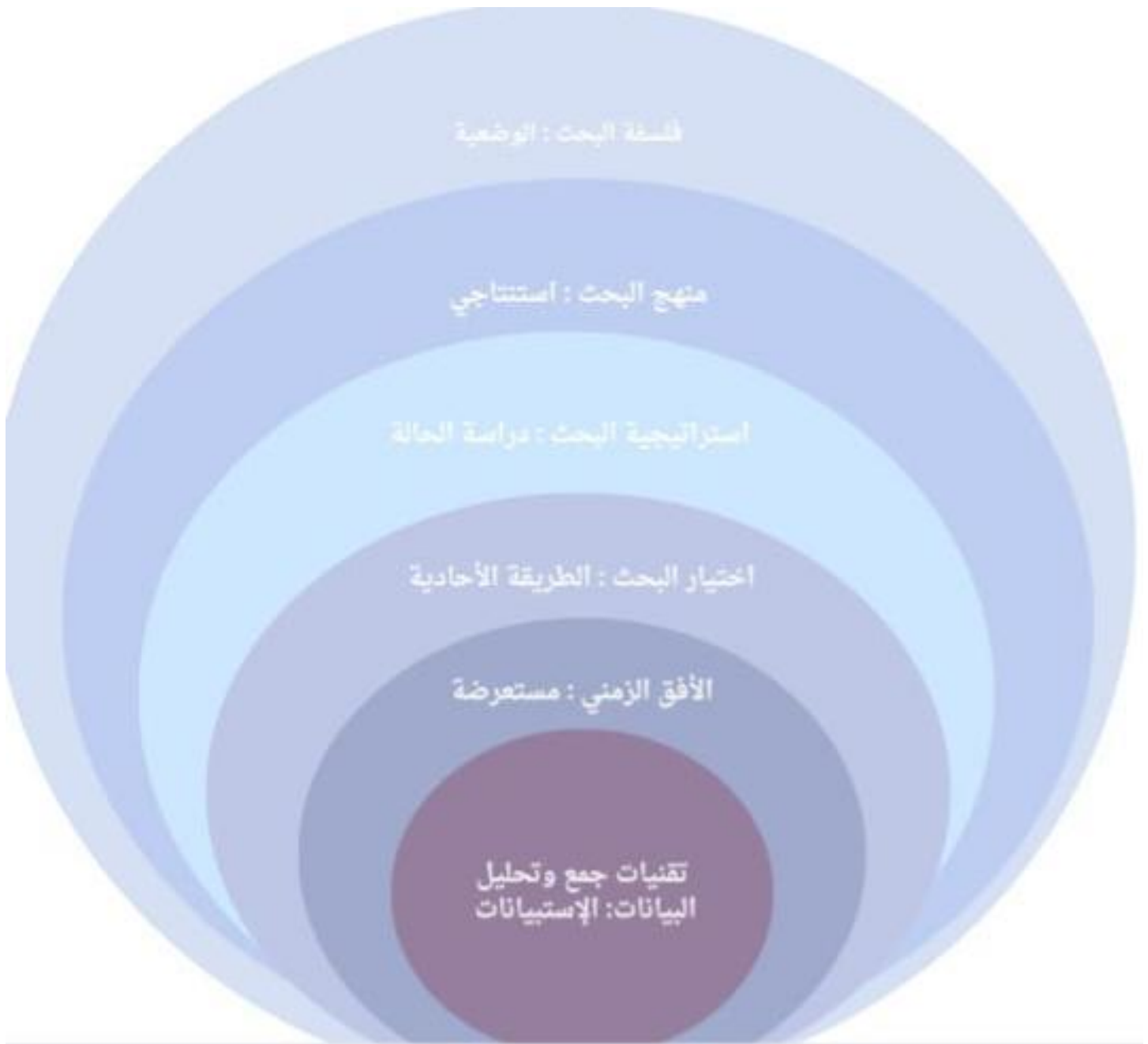
استراتيجية البحث : دراسة الحالة

اختيار البحث : الطريقة الاحادية

الافق الزمني : مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٢ تصميم البحث



تم التصميم بواسطة الباحثة (٢٠٢٥)

1.9. الدراسة الميدانية :

برايس ووتر هاوس كوبرز (PWC) هي شبكة عالمية رائدة في تقديم الخدمات المهنية في مجالات التدقيق والمراجعة والاستشارات والضرائب تعمل PC في 155 دولة وتوظف أكثر من 284,000 شخص حول العالم. تهدف خدمات الشركة إلى مساعدة المنظمات والأفراد على خلق القيمة وتحسين عملياتهم من خلال الاستفادة من خبرة PWC الواسعة وتجربتها في منطقة الشرق الأوسط تم تأسيس PC منذ أكثر من 40 عاما وتعمل في 12 دولة، بما في ذلك المملكة العربية السعودية المقر الإقليمي للشركة يقع في الرياض، ولديها أيضا مكاتب في جدة، الظهران الخبر، والعل. يقع مكتب PWC في جدة في الطابق الخامس من جيميل سكوير بشارع التحلية تشمل خدمات PWC التدقيق والمراجعة، الاستشارات الصفقات الخدمات الضريبية والقانونية، والاستراتيجية تركز الشركة على تقديم حلول ذات جودة وابتكار تلبي الاحتياجات الخاصة لعملائها. كما تلتزم PWC بدعم أهداف التنويع الاقتصادي والتنمية في رؤية السعودية 2030، والتي تشمل مبادرات التطوير المواهب المحلية وتوفير فرص التدريب.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

	الفصل الأول: الإطار العام للبحث.
	الفصل الثاني: الإطار النظري.
	الفصل الثالث: منهجية البحث.
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة.

المصدر: أعداد الطالبة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتميز المجتمع العالمي الحالي بتعدد التكنولوجيا والإعلام والاتصال الحديثة والتي اندمجت مع العديد من مجالات الحياة ودخلت كل نشاطات الأعمال سواء الإدارية أو العلمية وغيرها في مختلف المؤسسات ويعتبر التحول الرقمي من المفاهيم الجديدة التي تدخل علم العلاقات العامة وترتبط بها ارتباطاً مؤثراً على وظائفها ونشاطاتها المختلفة وبذلك فإنه من الضروري التطرق لمفهوم التحول الرقمي وتحديد المعنى الخاص بهذا المصطلح وإبراز خصائصه وأهداف التحول الرقمي بالإضافة إلى تناول أشكاله ومتطلبات مجالاته التي تشرح مجموعة الدوافع لهذا النشاط الجديد حتى يتسنى للباحثين معرفة دوافع التحول الرقمي بالإضافة متغيرات أخرى على هذا القرار من بينها معرفة العوامل المحتملة للتحويل الرقمي المساعدة في انتشاره والتي تمثل الجانب النظري المتغير للتحول الرقمي قبل التطرق لآثار التحول الرقمي مع المتغيرات الأخرى.

2.2. المتغير المستقل

(التحول الرقمي)

التحول الرقمي أصبح من أبرز الاتجاهات الاستراتيجية في عالم الأعمال اليوم. يعتمد على دمج التقنيات الرقمية المتقدمة في جميع جوانب المؤسسات لتغيير طريقة عملها وتقديم خدماتها. يهدف التحول الرقمي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، تعزيز تجربة العملاء، وتطوير نماذج أعمال جديدة لمواكبة التطورات السريعة في السوق من خلال تبني الحوسبة السحابية، الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، يمكن للشركات تحسين إنتاجيتها وزيادة قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات.

تعريف التحول الرقمي:

التحول الرقمي هو عملية استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحسين أو تحويل الأعمال التجارية، العمليات التشغيلية، أو تجربة العملاء. يركز التحول الرقمي على دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الأعمال مما يؤدي إلى تغييرات كبيرة في كيفية تقديم الشركات لخدماتها وتفاعلها مع العملاء هذه التحولات تشمل استخدام البيانات الضخمة، الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء لتعزيز الكفاءة وتحسين الابتكار (Vial, 2019)

وهي أيضاً عملية تحويل المواد المطبوعة إلى شكل رقمي يمكن للحاسب التعامل معه، وذلك من خلال تنظيمها في وحدات منفصلة من البيانات تُسمى (Bytes)، ثم تخزينها على وسائط تخزين داخلية مثل الأقراص الصلبة، أو وسائط خارجية، أو إتاحتها عبر شبكة الإنترنت.

يقدم (Dog Hodges) تعريف آخر للتحويل الرقمي تم تبنيه من قبل المكتبة الوطنية الكندية يعتبر فيه التحويل الرقمي عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكر المتاح على وصية تخزين تقليدي مثل المقالات، الدورية، الكتب المخططات، والخرائط ... إلى شكل رقمي.

والتحول الرقمي شكل من أشكال التوثيق الإلكتروني حيث تتم عملية الرقمنة بنقل الوثيقة " على وسيط إلكتروني وتتخذ شكلين :

-الرقمنة بشكل صورة- والرقمنة بشكل نص -

أين يمكن إدخال بعض التحويلات والتعديلات عليها وذلك بعد معالجة النص بمساعدة برنامج خاص التعرف على الحروف.

ومن خلال التعريف السابق يمكن القول إن التحويل الرقمي هو عملية انتقال المؤسسات إلى نموذج يعتمد على التقنيات الحديثة، من خلال ابتكار المنتجات والخدمات، وتجديد وتطوير ما تقدمه من عروض، بما يسهم في تعزيز القيمة المضافة لمنتجاتها. (مريم وصابر، 2023)

تطورات التحول الرقمي:

شهد التحول الرقمي تطوراً سريعاً خلال السنوات الأخيرة، حيث بدأ مع ثورة التكنولوجيا والمعلومات في الثمانينيات، واستمر مع انتشار الإنترنت في التسعينيات. وفي العقد الأخير، ظهرت طفرة كبيرة في استخدام الذكاء الاصطناعي، وتعلم الآلة، وتحليلات البيانات الضخمة، وأدوات الحوسبة السحابية، وهي تقنيات غيرت بشكل جذري هيكل الأعمال العالمية. وأصبحت الشركات تعتمد على التحول الرقمي ليس فقط لتحسين عملياتها الداخلية، بل لإعادة تشكيل نماذج أعمالها بالكامل وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Berman, 2021).

التحول الرقمي في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين:

تسارع التحول الرقمي مع انتشار الأجهزة المحمولة ووسائل التواصل الاجتماعي، مما أدى إلى زيادة استهلاك البيانات وتنامي الحاجة إلى التحليل الفوري. وقد ساهم ذلك في تطوير استراتيجيات تسويق رقمية أكثر تخصيصاً وتوجهاً نحو العملاء (Bhardwaj, 2013).

التحول الرقمي في العقد الحالي:

يتطور التحول الرقمي حالياً بفضل تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتعلم الآلة، والحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء. وتعتمد الشركات بشكل متزايد على تحليل البيانات الضخمة لتحسين كفاءة العمليات وتقديم خدمات ذكية موجهة نحو العملاء (Verhof, 2021).

أبعاد التحول الرقمي:

- ❖ **التكنولوجيا:** استخدام تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية.
- ❖ **الاستراتيجية:** إعادة صياغة استراتيجية الشركة لتعزيز الابتكار الرقمي والاستجابة السريعة لتغيرات السوق.
- ❖ **الابتكار:** تحفيز الابتكار من خلال توظيف التكنولوجيا في تطوير منتجات وخدمات جديدة.
- ❖ **العمليات:** إعادة تصميم العمليات التجارية التقليدية لتصبح أكثر كفاءة باستخدام الأدوات الرقمية.
- ❖ **الثقافة المؤسسية:** تعزيز ثقافة تنظيمية تتبنى التكنولوجيا والابتكار والتغيير المستمر (Westerman & Others).

نظريات التحول الرقمي:

- ❖ **نظرية الابتكار التكنولوجي:** تشير إلى أن الشركات التي تتبنى التكنولوجيا الجديدة بشكل مبكر يمكنها تحقيق مزايا تنافسية كبيرة (Venkatesh, 2003).
- ❖ **نظرية تبني التكنولوجيا:** تفترض أن قبول التكنولوجيا يعتمد على عوامل مثل سهولة الاستخدام المتوقعة والفائدة المتوقعة منها (Venkatesh, 2003).
- ❖ **نظرية التغيير التنظيمي:** ترى أن التحول الرقمي ليس مجرد تغيير تقني، بل يشمل تغييراً في الهيكل التنظيمي والثقافة وطريقة التفكير داخل المؤسسة (Venkatesh, 2003).
- ❖ **نظرية الهيكل:** تنظر إلى التحول الرقمي كعملية متبادلة؛ فالتكنولوجيا تتشكل من خلال البنية الاجتماعية والتنظيمية، وفي الوقت نفسه تؤثر فيها (Giddens, 1984).
- ❖ **نظرية ديناميات الموارد:** تفترض أن المنظمات التي تمتلك موارد رقمية نادرة وقيمة يمكنها تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Barney, 1991).
- ❖ **نظرية الاقتصاد الشبكي:** تشير إلى أن التحول الرقمي يعزز تكوين شبكات اقتصادية جديدة تربط بين الأعمال والأفراد عبر الإنترنت، مما يزيد من القيمة من خلال الاتصال والتعاون عبر الحدود الجغرافية والتنظيمية (Castells, 2010).

أهمية التحول الرقمي:

❖ تحسين الكفاءة التشغيلية:

يساهم التحول الرقمي في تحسين العمليات الداخلية للشركات من خلال أتمتة المهام الروتينية وتقليل الاعتماد على العمل اليدوي، مما يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة وتقليل الأخطاء التشغيلية (Fitzgerald, 2014).

❖ تعزيز تجربة العملاء:

من خلال استخدام الأدوات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة، تستطيع الشركات تقديم تجربة أكثر تخصيصاً وراحة للعملاء. كما يساعد التحول الرقمي على التفاعل السريع والفعال مع العملاء، مما يعزز رضاهم وولاءهم (Westerman, 2014).

❖ تعزيز الابتكار:

يدعم التحول الرقمي بيئات عمل مبتكرة عبر توفير أدوات وتقنيات تسهل عمليات البحث والتطوير، مما يساهم في ابتكار منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات السوق المتغيرة وتساعد الشركات على الحفاظ على تنافسيتها (Nambisan, 2019).

❖ تحسين المرونة والتكيف:

تتميز الشركات التي تبنت التحول الرقمي بقدرتها العالية على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق. فبفضل الأدوات الرقمية، يمكنها التعامل مع التقلبات الاقتصادية، وتغيرات سلوك العملاء، والتطورات التكنولوجية المستمرة (Kane, 2015).

❖ دعم اتخاذ القرار المستند إلى البيانات:

يمكن التحول الرقمي الشركات من جمع وتحليل كميات ضخمة من البيانات بدقة وسرعة، مما يساعد المديرين على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على رؤى واضحة وموثوقة بدلاً من الاعتماد على الحدس أو الخبرات الشخصية (Bharadwaj, 2013).

2.3. المتغير التابع

(الأداء الوظيفي)

يمثل الأداء الوظيفي الدرجة التي ينفذ بها الموظف مهامه بطريقة تحقق أهداف العمل المطلوبة، وهو معيار رئيسي لتقييم الفعالية والكفاءة داخل المؤسسة.

تعريف الأداء الوظيفي :

الأداء الوظيفي هو مدى كفاءة وإنتاجية الموظف في أداء المهام والمسؤوليات الموكلة إليه في مكان العمل. ويُقاس عادةً بناءً على مدى تحقيق الموظف للأهداف والمعايير المحددة من قبل المؤسسة، مما يعكس مدى ملاءمة أدائه لمتطلبات العمل من حيث الكمية والجودة والكفاءة الزمنية. يشمل الأداء الوظيفي جوانب متعددة مثل: الإنتاجية، الابتكار، الالتزام بالسياسات، التفاعل مع الزملاء، والقدرة على حل المشكلات (Campbell, 1993).

من الناحية النظرية، يختلف تعريف الأداء الوظيفي باختلاف إطار العمل المستخدم لتقييمه. فأحد أكثر النماذج شيوعاً هو النموذج القائم على النتائج، الذي يقيس الأداء بناءً على مخرجات قابلة للقياس (مثل الإنتاجية والأرقام). بينما يركز نموذج آخر على العمليات، أي كيفية إنجاز العمل، ويشمل تقييم الكفاءات السلوكية مثل التعاون، التواصل، وحل المشكلات (Sonnentag, 2002).

تطورات الأداء الوظيفي :

تطور مفهوم الأداء الوظيفي عبر الزمن نتيجة تغير متطلبات العمل، والتقدم التكنولوجي، وتغيرات بيئة العمل. ويمكن تلخيص مراحل تطوره فيما يلي:

❖ المرحلة التقليدية (التركيز على الإنتاجية):

ركزت هذه المرحلة على الإنتاجية الكمية والقدرة على تنفيذ المهام بدقة وفعالية. كان التقييم يعتمد على مقاييس رقمية مثل عدد الوحدات المنتجة أو الوقت المستغرق لإنجاز المهام. وكان التركيز الأكبر على المهام اليدوية والروتينية.

❖ المرحلة السلوكية (التركيز على السلوكيات والمهارات الشخصية):

في الخمسينيات والستينيات، بدأ الاهتمام بالجانب البشري للأداء، مع التركيز على السلوكيات والمهارات الشخصية. تأثر هذا التوجه بنظريات الإدارة الحديثة مثل نظرية العلاقات الإنسانية التي أبرزت أهمية العلاقات الاجتماعية وتأثيرها على الأداء.

❖ المرحلة المعرفية (التركيز على الابتكار والمهارات الفكرية):

مع تطور التكنولوجيا في الثمانينيات والتسعينيات، توسع مفهوم الأداء ليشمل المهارات الفكرية مثل التفكير النقدي، حل المشكلات، والقدرة على التعلم المستمر. أصبح التقييم يركز على المعرفة والقدرة على التكيف.

❖ المرحلة الحالية (التركيز على الابتكار والمرونة):

مع التحول الرقمي السريع، لم يعد الأداء الوظيفي يقتصر على تنفيذ المهام الأساسية، بل أصبح يشمل القدرة على الابتكار، التعلم السريع، والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة والمتعددة الثقافات.

❖ **المرحلة المستقبلية (الذكاء الاصطناعي والتحليل التنبؤي) :**
من المتوقع أن يشهد الأداء الوظيفي تطوراً أكبر مع استخدام الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية لتقييم الأداء بناءً على البيانات الضخمة، وتقديم تغذية راجعة فورية تعزز التطوير المستمر (Armstrong, 2021).

أبعاد الأداء الوظيفي :

- ❖ **الكفاءة:** قدرة الموظف على أداء المهام بسرعة وفعالية مع استخدام أقل قدر من الموارد.
- ❖ **الفعالية:** مدى تحقيق الموظف للأهداف والنتائج المطلوبة بما يخدم أهداف المؤسسة.
- ❖ **الالتزام:** مستوى اندماج الموظف في العمل والتزامه بالمهام والمسؤوليات.
- ❖ **الإنتاجية:** حجم النتائج أو المخرجات التي يحققها الموظف خلال فترة زمنية محددة.
- ❖ **الابتكار:** قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة وحلول إبداعية لتحسين الأداء داخل المنظمة.

نظريات الأداء الوظيفي :

❖ **نظرية التوقعات:**
تفترض أن الموظفين يقدمون أداءً عالياً عندما يؤمنون بأن جهودهم ستؤدي إلى نتائج مرغوبة ومكافآت مناسبة (Vroom, 1964).

❖ **نظرية الهدف:**
تشير إلى أن تحديد أهداف واضحة وصعبة يؤدي إلى تحسين الأداء، حيث تدفع الأهداف الموظفين لبذل جهد أكبر وتحقيق نتائج أفضل (Locke, 1990).

❖ **نظرية إدارة الأداء:**
تنظر إلى الأداء كعملية متكاملة تشمل: تحديد الأهداف، تقييم الأداء، تقديم التغذية الراجعة، وتحسين الأداء عبر التطوير المستمر (Aguinis, 2019).

❖ **نظرية التناسب بين الشخص والوظيفة:**
تؤكد أن الأداء يرتبط بمدى التوافق بين مهارات الموظف ومتطلبات الوظيفة. كلما زاد التوافق، ارتفع مستوى الأداء (Others, 2005 & Kristof).

أهمية الأداء الوظيفي :

- ❖ **زيادة الإنتاجية:**
الأداء العالي يرفع إنتاجية الموظفين ويُحسّن كفاءة العمل، مما يؤدي إلى نتائج أفضل بتكلفة وجهد أقل (Sonnentag, 2002).
- ❖ **تعزيز رضا الموظفين:**
الموظفون ذوو الأداء الجيد غالباً ما يشعرون برضا وظيفي أكبر، مما ينعكس إيجاباً على روح الفريق ويقلل معدل دوران الموظفين (Hackman, 1976).
- ❖ **تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة:**
يساعد الأداء الوظيفي على تعزيز التواصل من خلال تقييمات موضوعية، مما يدعم التدريب والتطوير المهني (Others, 2006 & Denise).
- ❖ **تحقيق ميزة تنافسية:**
الأداء الممتاز يعزز جودة الخدمات والمنتجات، ويدعم الابتكار، مما يساعد المؤسسة على التفوق في السوق (Porter, 1985).
- ❖ **تحقيق الأهداف المؤسسية:**
الأداء الجيد يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ويعد مؤشراً على قدرتها على النجاح على المدى الطويل (Armstrong, 2021).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

في هذا البحث ندرس العلاقة بين متغيرين رئيسيين، وهما التحول الرقمي والأداء الوظيفي. إذ يُعد التحول الرقمي من العوامل المؤثرة بشكل مباشر وغير مباشر على أداء الموظفين داخل المؤسسات. وتتمحور هذه العلاقة حول كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على قدرة الموظفين في أداء مهامهم بكفاءة وفعالية. ويمكن تلخيص هذه العلاقة على النحو الآتي:

1. التحديات والمخاطر:

على الرغم من الفوائد الكبيرة للتحول الرقمي، إلا أنه قد يسبب مجموعة من التحديات مثل مقاومة التغيير أو الخوف من فقدان الوظائف نتيجة الأتمتة. وإذا لم يُطبّق التحول الرقمي بشكل صحيح، فقد يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي من خلال زيادة الضغط النفسي أو صعوبة التواصل أو الحاجة المستمرة لتعلم تقنيات جديدة.

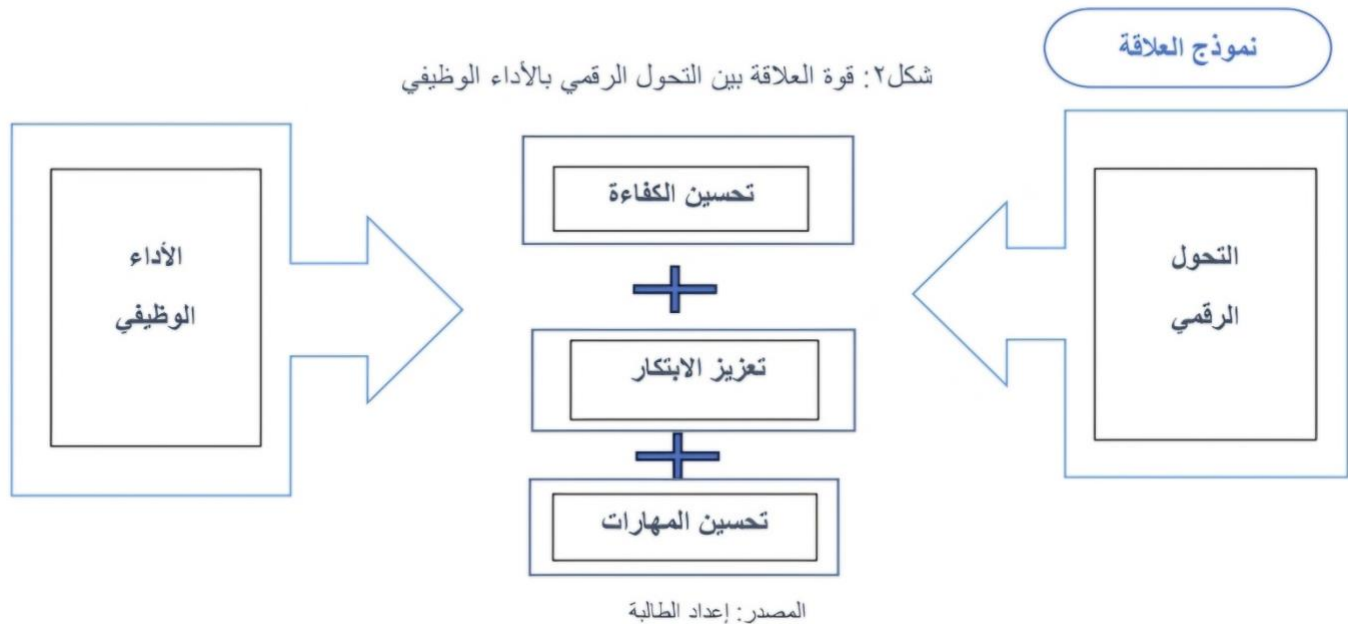
2. تعزيز مهارات الموظفين:

يتطلب التحول الرقمي من الموظفين اكتساب مهارات تقنية جديدة، مما يسهم في تطوير كفاءاتهم المهنية. فعلى سبيل المثال، يتيح استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات فرصًا للموظفين لتحسين مهاراتهم التحليلية والتقنية، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي.

3. تحسين الكفاءة الإنتاجية:

يوفر التحول الرقمي أدوات وتقنيات حديثة تُسهم في تسهيل أداء المهام اليومية وتحسين الكفاءة. فالأتمتة وبرامج إدارة العمليات تقللان من الوقت المستغرق في تنفيذ المهام الروتينية، مما يسمح للموظفين بالتركيز على مهام ذات قيمة أعلى، وبالتالي رفع مستوى الإنتاجية.

4. تحقيق المرونة والابتكار: تتيح التكنولوجيا الرقمية بيئات عمل مرنة، مثل العمل عن بُعد والتعاون عبر المنصات الرقمية، مما يعزز الابتكار والعمل الجماعي. وتؤدي هذه المرونة إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي.



تحليل العلاقة بين المتغيرات في شركات الخدمات المهنية:

يركز هذا التحليل على أثر التحول الرقمي في الأداء الوظيفي داخل شركات الخدمات المهنية، حيث يُعد التحول الرقمي أحد أهم المحركات التي تسهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية. ومن خلال الاعتماد على تقنيات حديثة مثل الأتمتة، البيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، تتغير طريقة أداء الموظفين لمهامهم اليومية، مما يعزز الابتكار ويقلل الأخطاء.

ورغم الفوائد الكبيرة، إلا أن التحول الرقمي لا يخلو من التحديات، إذ قد تواجه الشركات صراعات تنظيمية وثقافية مثل مقاومة التغيير، إضافة إلى فجوات في المهارات والتدريب.

ويستعرض هذا التحليل الأنماط والصراعات والفجوات بناءً على ما ورد في الدراسات السابقة.

أولاً: الأنماط:

• الابتكار والمرونة في العمل:

يسهم التحول الرقمي في تعزيز الابتكار والمرونة من خلال تبني تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء (IoT)، والتعلم الآلي، مما يؤدي إلى تحسين العمل الروتيني وتسريع العمليات ورفع كفاءة الأداء الوظيفي.

• نمط الابتكار:

الشركات التي تركز على الابتكار الرقمي تحقق تحسينات سريعة في الكفاءة والقدرة التنافسية.

• اتخاذ القرارات المبنية على البيانات:

يتيح التحول الرقمي اتخاذ قرارات فورية تعتمد على البيانات المستخرجة من الأنظمة الرقمية، مثل التحليلات الكبيرة (Big Data)، مما يساعد في تحسين أداء الموظفين ورفع جودة العمل.

• نمط اتخاذ القرار الذكي :

الاعتماد على البيانات الفورية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية يعزز الكفاءة ويقلل الأخطاء.

• العمل عن بُعد وزيادة الإنتاجية :

يسهم تبني أنظمة العمل عن بُعد والمنصات السحابية وأدوات التعاون الافتراضي في زيادة الإنتاجية، حيث يتمتع الموظفون بمرونة أكبر في أداء مهامهم.

• نمط العمل الهجين :

أدى انتشار العمل الهجين إلى مرونة أكبر وزيادة في إنتاجية الموظفين.

ثانيًا: الصراعات:

• التغيير الثقافي :

قد يواجه التحول الرقمي مقاومة داخلية نتيجة تغيير أساليب العمل التقليدية.

• الفجوة الرقمية:

الموظفون الذين يفتقرون للمهارات التقنية قد يجدون صعوبة في التكيف، مما يخلق فجوة بينهم وبين زملائهم الأكثر خبرة بالتكنولوجيا.

• التوتر بين التكنولوجيا والموارد البشرية:

قد يشعر بعض الموظفين بالقلق من فقدان وظائفهم لصالح الأتمتة، مما يؤدي إلى مقاومة التحول الرقمي.

• صراع التكنولوجيا مقابل الموارد البشرية:

تزداد المخاوف من فقدان الوظائف وارتفاع البطالة في بعض القطاعات نتيجة أتمتة العمليات.

• صراع الأجيال:

يواجه الموظفون الأكبر سنًا صعوبة في التكيف مع التقنيات الحديثة مقارنة بالموظفين الشباب، مما يؤدي إلى تفاوت في مستوى الكفاءة.

• مقاومة التغيير التنظيمي:

يتطلب التحول الرقمي تغييرات في الثقافة التنظيمية، وقد يؤدي عدم تقبل الموظفين لهذه التغييرات إلى انخفاض الروح المعنوية وضعف الأداء.

ثالثاً: الفجوات:

• فجوة التدريب والتأهيل:

تعاني العديد من الشركات من نقص برامج التدريب التقنية، مما يقلل من قدرة الموظفين على التكيف مع الأنظمة الجديدة ويؤثر سلباً على الأداء الوظيفي.

• فجوة البنية التحتية التكنولوجية:

قد تواجه بعض الشركات تحديات في تحديث بنيتها التحتية لتناسب مع متطلبات التحول الرقمي، مما يؤدي إلى بطء العمليات.

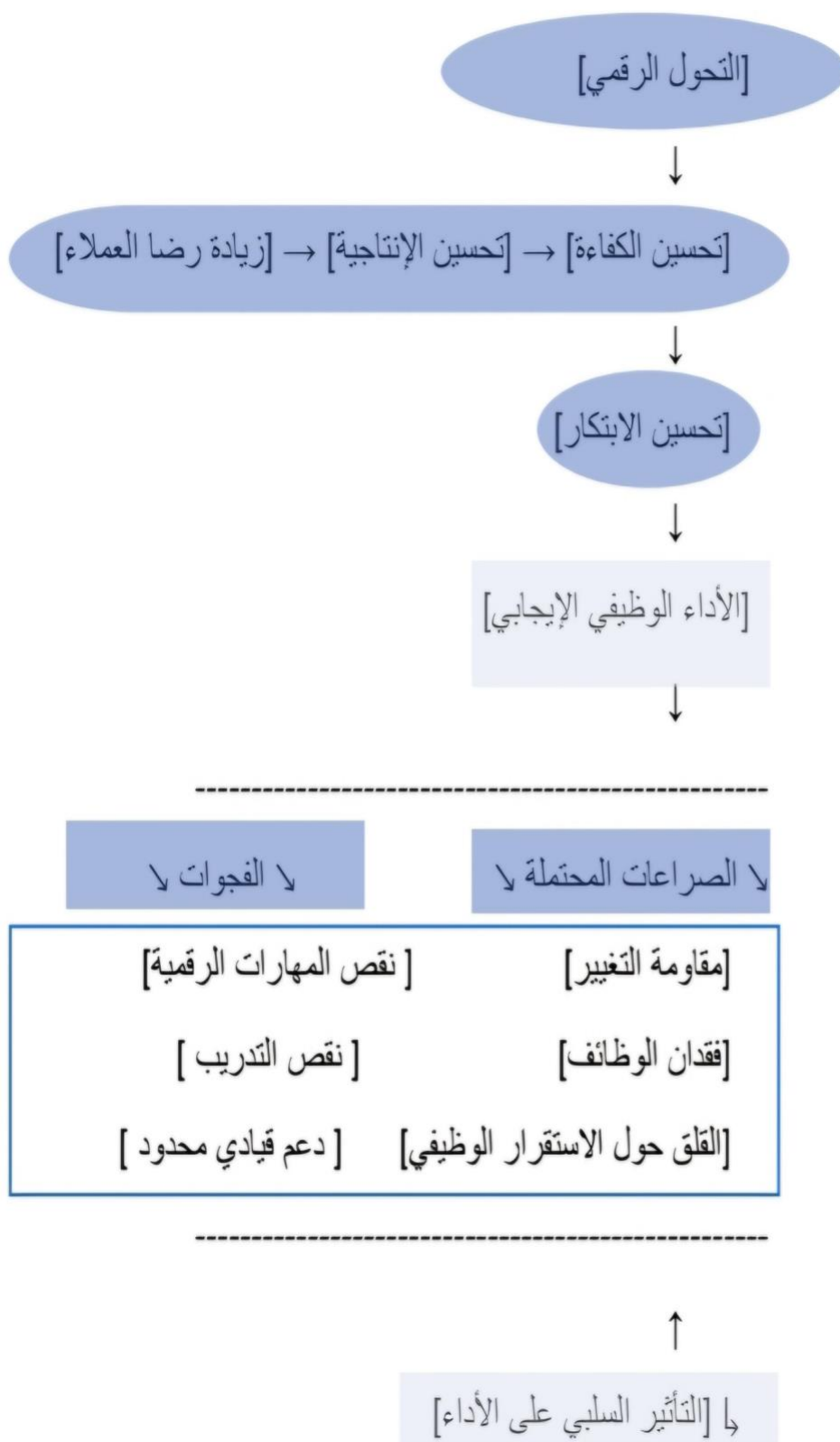
• فجوة الاندماج بين الأنظمة التقليدية والرقمية:

يُعد دمج الأنظمة القديمة مع الأنظمة الرقمية الحديثة تحدياً كبيراً، وقد يؤدي إلى تعطيل العمليات وإبطاء الأداء.

• فجوة الابتكار مقابل الروتين:

تركز بعض الشركات على تحسين الأنظمة الحالية دون الاستثمار في الابتكار الرقمي، مما يؤدي إلى تحسين تدريجي بطيء في الأداء الوظيفي.

شكل ٣: نموذج العلاقة بين التحول الرقمي والأداء والصراعات والفجوات



2.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث حول أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في شركات الخدمات المهنية، يمكننا استخلاص مجموعة من النتائج الرئيسية استناداً إلى الدراسات السابقة. أوضحت الأبحاث أن التحول الرقمي يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة الكفاءة، تعزيز الابتكار، وتطوير المهارات التقنية للموظفين. ومع ذلك، هناك تحديات مثل مقاومة التغيير وفجوة المهارات، التي تؤثر على نجاح التحول الرقمي.

تلخيص النتائج :

تحسين الأداء الوظيفي: أثبتت الدراسات أن التحول الرقمي يؤدي إلى تحسين كبير في الأداء الوظيفي من خلال استخدام التقنيات الحديثة مثل الأتمتة، الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة. هذه التقنيات تساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية، تقليل الأخطاء البشرية، وتعزيز جودة العمل.

تعزيز الابتكار والتكيف: التحول الرقمي يعزز من قدرة الشركات على الابتكار وتقديم حلول جديدة لعملائها. ويظهر أيضاً أن الشركات التي تتبنى التحول الرقمي تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل وسوق الخدمات.

تطوير مهارات الموظفين: تبني التقنيات الرقمية يحث الموظفين على تطوير مهارات جديدة، خاصة في التعامل مع أدوات التحليل الرقمي وأتمتة العمليات، مما يزيد من جودة العمل الفردي والجماعي.

التحديات والصراعات التنظيمية: على الرغم من الفوائد الكبيرة للتحول الرقمي، تواجه الشركات تحديات تتعلق بمقاومة التغيير من قبل الموظفين الذين يفضلون الطرق التقليدية. كذلك، تظهر صراعات بين الأجيال المختلفة في الشركة، حيث يواجه الموظفون الأكبر سناً صعوبة في التكيف مع التقنيات الحديثة مقارنة بالموظفين الأصغر سناً.

فجوة المهارات والتدريب: من بين الفجوات الرئيسية التي تمت ملاحظتها هو نقص التدريب الكافي للموظفين على استخدام الأدوات الرقمية. غياب البرامج التدريبية المناسبة يقلل من تأثير التحول الرقمي الإيجابي على الأداء الوظيفي.

آثار البحث المستقبلية:

تطوير استراتيجيات جديدة للتدريب والتأهيل: سيكون من الضروري مستقبلاً التركيز على تصميم برامج تدريبية متكاملة تلبي احتياجات الموظفين في جميع المستويات الوظيفية. ينبغي أن تركز الأبحاث المستقبلية على كيفية تحسين جودة التدريب الرقمي وإدماج التقنيات الجديدة بطرق تجعل الموظفين أكثر استعداداً واستجابة للتغيرات التقنية.

البحث في تكامل الأنظمة الرقمية والتقليدية: أحد المجالات المهمة للأبحاث المستقبلية هو دراسة كيفية دمج الأنظمة الرقمية مع الأنظمة التقليدية الموجودة في الشركات دون تعطيل سير العمل. البحث عن استراتيجيات جديدة للدمج السلس بين هذه الأنظمة يمكن أن يقلل من الفجوات التي تعاني منها الشركات في هذا المجال.

استكشاف استراتيجيات لمواجهة مقاومة التغيير: نظرًا لأن مقاومة التغيير من قبل الموظفين تعتبر من أكبر العوائق أمام نجاح التحول الرقمي، فإن الأبحاث المستقبلية يمكن أن تستكشف استراتيجيات لتحسين قبول الموظفين لهذه التغييرات، بما في ذلك التحفيز والتثقيف حول الفوائد التي يمكن أن يجنيها الموظفون من تبني التكنولوجيا الرقمية.

دراسة التأثير الاجتماعي للتحول الرقمي: من المهم أيضًا إجراء أبحاث إضافية حول التأثير الاجتماعي للتحول الرقمي على بيئة العمل، مثل كيفية تحسين التفاعل بين الموظفين عبر منصات العمل الافتراضية أو تأثير التكنولوجيا على ثقافة الشركة.

المساهمة الإجمالية للبحث:

يسهم هذا البحث في تعزيز الفهم الأكاديمي والعملي لأثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، خاصة في قطاع الخدمات المهنية. يبرز البحث أهمية تبني تقنيات رقمية مع توفير الدعم الكافي للموظفين، سواء من خلال التدريب أو تكييف الثقافة التنظيمية. كما يساعد هذا البحث في تحديد الفجوات التي ينبغي التركيز عليها لتحسين تجربة التحول الرقمي، مما يتيح للشركات استراتيجيات أكثر فعالية في هذا المجال.

٣. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق (أثر التحول الرقمي على أداء شركة PWC للخدمات المهنية). وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية تعد أداة أساسية لتوضيح كيفية قياس وتحليل متغيرات البحث. فهي تحد المعاني الدقيقة للمصطلحات الرئيسية من الناحية العلمية في سياق الدراسة، وتوفير إطار يساعد في قياس المتغيرات الرئيسية التي تتناولها الدراسة بشكل دقيق وموضوعي.

المتغير المستقل (التحول الرقمي)

يعرف التحول الرقمي في هذه الدراسة بأنه تبني وتطبيق الدراسة بأنه تبني وتطبيق التكنولوجيا الرقمية لتغيير وتحسين العمليات والخدمات داخل شركة PWC. ويشمل هذا التحول عدة عوامل، مثل تحسين البنية التحتية التكنولوجية، وتبني البرمجيات الذكية. واستخدام الحيلولة المتقدمة لتسهيل العمليات اليومية. يقاس هذا المتغير من خلال مستوى التطور التكنولوجي. واعتماد الأدوات الرقمية. ومدى اندماج هذه الأدوات في العمليات الأساسية.

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

يعرف أداء الشركة في هذه الدراسة على أنه القدرة على تحقيق أهداف الشركة وزيادة الإنتاجية والكفاءة وتقليل التكاليف وتحسين جودة الخدمات المقدمة. يقاس هذا المتغير من خلال مؤشرات مثل رضا العملاء، وزيادة الكفاءة التشغيلية، وتحقيق الأهداف.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحث)

منهجية الدراسة:

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

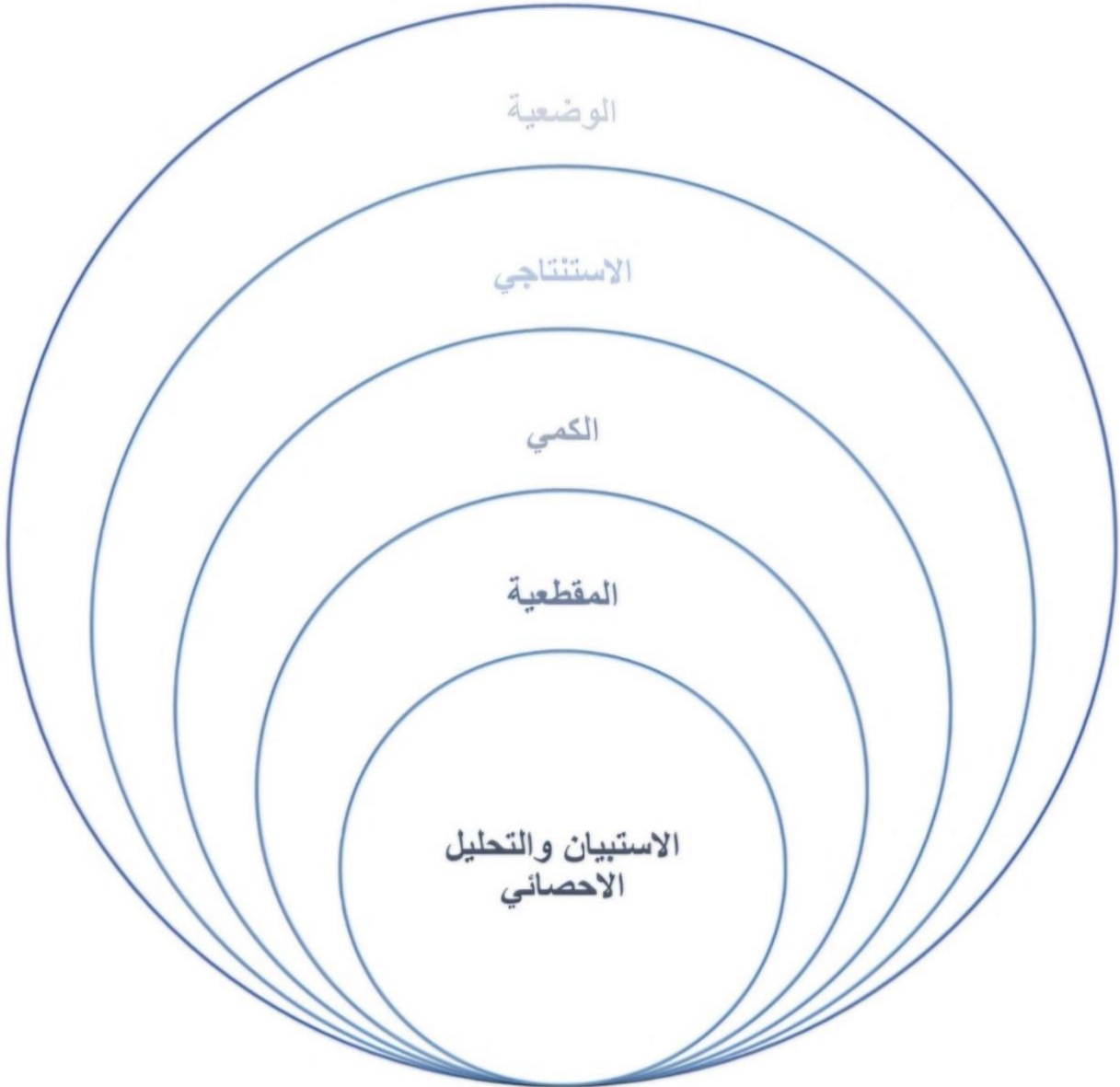
استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

الشكل ٤: منهجية البحث للمشروع



المصدر: إعداد الطالبة

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة، وعينتها. بالإضافة إلى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة، وتحديد حجم العينة.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة هو شركة PWC (برايس ووترهاوس كوبرز) في جدة، المملكة العربية السعودية. تعتبر PWC إحدى أكبر شركات الخدمات المهنية في العالم، وتقدم مجموعة متنوعة من الخدمات تشمل الاستشارات المالية، والمحاسبة، والتدقيق، والخدمات الضريبية. تأسست الشركة الأم منذ أكثر من ١٥٠ عامًا، وتهدف إلى مساعدة الشركات والمؤسسات في تحسين أدائها المالي والإداري وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

في جدة، يعمل مكتب PWC على تقديم خدمات استشارية متخصصة تتماشى مع متطلبات السوق السعودية، ويدعم الشركات المحلية والدولية في مشاريعها وخططها داخل المملكة، خصوصًا مع النمو السريع والتحول الرقمي التي تشهدها البلاد ضمن رؤية السعودية ٢٠٣٠.

يُقدر أن عدد الموظفين في مكتب PWC بجدة يتراوح بين ٢٠٠ و ٣٠٠ موظف، مع اختلاف العدد وفقًا لحجم المشاريع والتوسع المستمر للشركة في المنطقة. تتكون أقسام شركة PWC بجدة من عدة خدمات رئيسية تشمل:

١. الاستشارات: تقدم استشارات استراتيجية وتطوير الأعمال وتحسين الأداء.
٢. التدقيق: تقوم بعمليات التدقيق المالي والامتثال للمعايير المحاسبية.
٣. الخدمات الضريبية والقانونية: تقدم استشارات ضريبية وحلول للامتثال الضريبي.
٤. الخدمات الرقمية: تشمل التحول الرقمي، وأمن المعلومات، وحلول التكنولوجيا.

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة في دراسة شركة PWC بجدة بطريقة عشوائية حيث تم اختيار من الموظفين من أقسام ومستويات مختلفة داخل الشركة بشكل عشوائي دون تمييز، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية للمشاركة. تبلغ عدد العينة ٥٥ مشاركاً، موزعين بشكل عشوائي على الأقسام المختلفة للشركة لتحقيق تمثيل شامل ودقيق لمجتمع الدراسة.

طريقة وتقنيات جمع العينات:

في هذه الدراسة، تم استخدام أسلوب أخذ العينة الاحتمالي، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة لضمان التمثيل العادل لمجتمع الدراسة وتقليل التحيز.

طريقة جمع العينة هي العينة العشوائية البسيطة، مما يعني أن كل فرد في مجتمع الدراسة لديه فرصة متساوية للمشاركة. تم اختيار ٥٥ مشاركاً من الموظفين والعلماء بشكل عشوائي، مما يعزز من مصداقية النتائج ويمكن من تعميمها على المجتمع بأكمله.

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، يتضمن التحليل الأحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. ساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (تحول الرقمي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) في شركة PWC بجدة للخدمات المهنية

٣,٦ . أنواع البيانات

في هذا البحث حول أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، تصنف البيانات إلى نوعين

البيانات الأولية

تتمثل البيانات الأولية في المعلومات التي يتم جمعها بشكل حصري من الاستبيان الموزع على الموظفين. يهدف الاستبيان إلى قياس تأثير التحول الرقمي على جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي، مثل الإنتاجية، جودة العمل، رضا الموظفين، ومستوى التفاعل مع الأنظمة الرقمية، العمليات الداخلية. يتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) لتحديد مدى تأثير المشاركين بهذه العوامل.

البيانات الثانوية

البيانات الثانوية هي المعلومات المستمدة من الدراسات السابقة والمصادر المتنوعة، وتشمل:

- دراسات سابقة: تناولت تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مماثلة: هذه الدراسات تقدم رؤى حول كيفية تأثير التكنولوجيا على سلوك الموظفين وأدائهم، كما تسلط الضوء على نماذج النجاح والفشل في عمليات التحول الرقمي.
- تقارير وأبحاث منشورة: حول تأثير التكنولوجيا الحديثة على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم تشمل هذه التقارير دراسات من مؤسسات بحثية مرموقة ومراكز دراسات تتناول التحولات التكنولوجية وتأثيرها على بيئات العمل.
- إحصاءات رسمية: من مؤسسات حكومية أو بحثية تقدم بيانات حول انتشار التحول الرقمي وتأثيره على قطاعات مختلفة مثل تقارير وزارة العمل أو الهيئات الإحصائية الوطنية التي تقدم بيانات دقيقة حول نسبة استخدام التكنولوجيا في مختلف القطاعات.
- أبحاث مقارنة دولية: دراسات دولية تناقش كيف أثرت التحولات الرقمية على الأداء الوظيفي في بلدان مختلفة، مما يساعد على فهم الفروق الثقافية والتنظيمية في تبني التكنولوجيا.
- دراسات حالة: تقارير تحليلية لشركات معينة قامت بنجاح بتنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي وكيف أثرت تلك الاستراتيجيات على أداء موظفيها.
- استطلاعات رأي: دراسات أجرتها منظمات متخصصة لاستطلاع آراء الموظفين حول استخدام التكنولوجيا وتأثيرها على أدائهم ورضاهم الوظيفي.

- تقارير من مؤسسات أكاديمية: أبحاث من جامعات مرموقة تستعرض تأثيرات التحول الرقمي على المهارات المطلوبة في سوق العمل وتغيرات في هيكل الوظائف.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديد الإصدار ٢٨، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية (اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨. الخاتمة

في ختام هذه الجزئية، توضح النتائج أن الجمع بين البيانات الأولية والثانوية يقدم رؤى متكاملة لفهم أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي. فقد أظهرت البيانات الأولية المستخلصة من الاستبيان وجهات نظر مباشرة من الموظفين حول تأثير التكنولوجيا الرقمية على إنتاجيتهم وكفاءتهم ورضاهم عن العمل. ساعدت هذه البيانات في تحديد الجوانب التي تأثرت إيجابًا وسلبًا، مما يسلط الضوء على مجالات القوة والتحديات التي يواجهها الموظفون في ظل التحول الرقمي.

من ناحية أخرى، قدمت البيانات الثانوية من الدراسات السابقة والتقارير المتنوعة إطارًا نظريًا داعمًا، يوضح كيف تتماشى نتائج الدراسة مع الاتجاهات والتغيرات في بيئات العمل الأخرى. فقد أكدت المصادر الثانوية أن التحول الرقمي يؤثر بشكل مشابه على أداء الموظفين في العديد من القطاعات، مما يعزز من إمكانية تعميم نتائج الدراسة والاستفادة منها في وضع استراتيجيات أفضل للتحول الرقمي.

وبالتالي، فإن تكامل البيانات الأولية مع البيانات الثانوية يعزز مصداقية النتائج، حيث يجمع بين الرؤية الميدانية المباشرة والنظرة العامة المبنية على الأدبيات السابقة. تساعد هذه المقاربة الشاملة على توجيه الشركات نحو فهم أعمق للتحديات والفرص التي يخلقها التحول الرقمي، وتزويدها بالأساس العلمي لتطوير استراتيجيات تدعم تحسين الأداء الوظيفي في المستقبل.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يعد التحليل الإحصائي أحد المراحل الأساسية في البحث العلمي، حيث يهدف إلى تقديم تفسير علمي ودقيق للبيانات التي تم جمعها، مما يساعد على الإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة الفرضيات. في هذا الفصل سيتم تحديد البيانات المتعلقة بأثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي وذلك باستخدام البرامج الإحصائية الإصدار ٢٨ الفصل الحالي لتحليل يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات استبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار البحث ومدى ملائمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

في هذا البحث تم تحديد عينة الدراسة بناء على مجموعة من خصائص الدين الديموغرافية والمهنية التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بأثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي. وفيما يلي تفصيل خصائص العينة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس-العمر-عدد سنوات الخبرة-المستوى التعليمي-القسم الوظيفي تم حساب انتك والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديمغرافي التي تشمل:

- الجنس يشمل على (ذكر-أنثى)
- العمر ويشمل (٣٠ سنة وأقل، ٣١-٤٠ سنة، ٤١-٥٠ سنة، ٥٠ سنة فأكثر)
- مستوى العلمي (أساسي، ثانوي، جامعي، دراسات عليا)
- عدد سنوات الخبرة (أقل من سنة، ١-١٠ سنوات، ١١-٢٠ سنة، ٢٠ سنة فأكثر)
- القسم الوظيفي (الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، المالية، الإنتاج، غير ذلك)

جدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسات كما يلي:

جدول ١: توصف عينة البحث

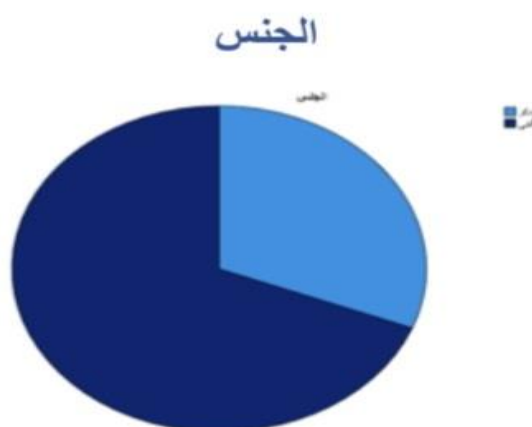
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	17	30.9%
	أنثى	38	69.1%
	الإجمالي	55	100%
العمر	سنة وأقل ٣٠	31	56.4%
	٣١-٤٠ سنة	10	18.2%
	٤١-٥٠ سنة	9	16.4%
المستوى العلمي	فأكثر ٥٠	5	9.1%
	الإجمالي	55	100%
	أساسي	3	5.5%
عدد سنوات الخبرة	ثانوي	20	36.4%
	جامعي	27	49.1%
	دراسات عليا	5	9.1%
عدد سنوات الخبرة	الإجمالي	55	100%
	أقل من سنة	21	38.2%
	١٠-١٠ سنوات	21	38.2%

14.5%	8	٢٠- سنة ١١	القسم الوظيفي
9.1%	5	فأكثر ٢٠	
100%	55	الإجمالي	
7.3%	4	الموارد البشرية	
5.5%	3	تكنولوجيا المعلومات	
20%	11	المالية	
3.6%	2	الإنتاج	
63.6%	35	غير ذلك	
100%	55	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث في الاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية

من البيانات الجدول رقم خمسة تم استخلاص النتائج التالية:

بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الاحصائية أن عدد الإناث في العينة يفوق عدد الذكور حيث بلغ عدد الذكور ١٧ م مما يشكل نسبة ٣٠,٩٪ من إجمالي العينة في حين بلغ عدد الإناث ٣٨ أي ما يعادل ٦٩,١٪ كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل ٥: تصنيف العينة وفقاً للجنس

أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن ٣١ شخصا من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ٣٠ سنة وأقل وهو ما يعادل ٥٦,٤٪ من إجمالي العينة في حين ١٠ أشخاص تتراوح أعمارهم من ٣١ إلى ٤٠ سنة أي ما يعادل ١٨,٢٪ كما أن ٩ أشخاص تتراوح أعمارهم من ٤١ إلى ٥٠ سنة مما يمثل ١٦,٤٪ من العينة وأخيرا هناك ٥ أشخاص تتراوح أعمارهم فوق ٥٠ سنة فأكثر وهو ما يشكل أيضا ٩,١٪ من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل ٦: تصنيف العينة وفقاً للعمر

بالنسبة للتوزيع حسب المستوى العلمي، فقد أظهرت النتيجة أن ٣ أشخاص من أفراد العينة حاصلين على شهادة الأساسية مما يمثل ٥,٥٪ من إجمالي العينة بينما هناك ٢٠ شخص حاصلين على الشهادة الثانوية أي ما يعادل ٣٦,٤٪ من إجمالي العينة وهناك أيضا ٢٦ شخصا حاصلين على الشهادة الجامعية مما يعادل ٤٩,١٪ من إجمالي العينة وفيما يخص الدراسات العليا فقد تبين أن ٥ من أفراد العينة حاصلين عليها مما يشكل ٩,١٪ من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل ٧: تصنيف العينة وفقاً للمستوى العلمي

بالنسبة للتوزيع حسب الخبرات بالسنوات: أظهرت نتائج الإحصائية أن ٢١ شخص من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من سنة مما يعادل ٣٨,٢٪ وأظهرت أن ٢١ شخصا من أفراد العينة لديهم خبرة ما بين سنة إلى ١٠ سنوات مما يعادل ٣٨,٢٪ أيضا، هناك ثمانية أشخاص ممن لديهم خبرة ما بين ١١ سنة إلى ٢٠ سنة ما يمثل ١٤,٥٪، كما أن هنالك خمسة أشخاص من أفراد العينة يملكون خبرة ٢٠ سنة فأكثر مما يعادل ٩,١٪ من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:

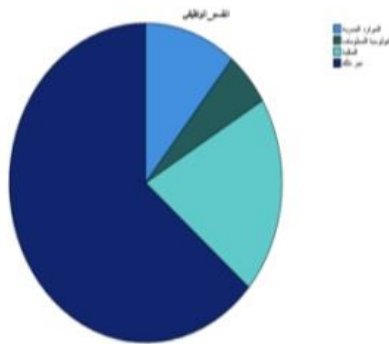
الخبرة بالسنوات



شكل ٨: تصنيف العينة وفقاً للخبرة بالسنوات

بالنسبة للتوزيع حسب القسم الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية أن ٤ أشخاص من أفراد العينة إلى قسم الموارد البشرية أي ما يعادل ٧,٣٪ من إجمالي العينة كما أظهرت النتائج نقص من التكنولوجيا المعلومات يبلغ عددهم ٣ أشخاص أي ما يمثل ٥,٥٪ من إجمالي العينة، كما أن هنالك ١١ شخصا من أفراد العينة ينتمون القسم المالية ما يعادل ٢٠٪ من إجمالي العينة، كما أن هنالك ٢ شخصان من قسم الإنتاج يمثل ٣,٦٪ من إجمالي العينة كما أظهرت النتائج أن هنالك ٣٥ شخصا ينتمون إلى فئات وأقسام أخرى غير ذلك ما يعادل ٦٣,٦٪ إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:

القسم الوظيفي



شكل ٩: تصنيف العينة وفقاً للقسم الوظيفي

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من صدق وثبات مقياس المستخدمة في الدراسة تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للتأكد من صدق وثبات مقياس المستخدمة في الدراسة تم اختيار صدق الاتساق الداخلي الاستبيان التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق تقبي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted -AVE) أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات، الحساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وقيمة الثبات المركب ((Composite Reliability). بالإضافة إلى حساب عامل الثبات (ho) تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation modelling-SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي SMS الإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسطة تباين المستخرج

(Average Variance Extracted -AVE)

- صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اكتساب كل عبارة من عبارات الاستمارة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير والذي تنتمي إليه وفقا لدراسة (kaiser 1974) تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من ٠,٥.

- الصدق التقاربي ((Convergent Validity: يقيس هذا النوع من السطح مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من ٠,٥ وفقا ل (Hair et al 2006)، الضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.

- تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بي معاملات الارتباط وانحراف المعياري قيمة T محسوبة وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات كما تشمل الجداول أيضا متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS الإصدار ٢٨ كما هو موضح فيما يلي:

جدول ٢: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل

المتغير	العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج
التحول الرقمي	التقنيات	0.670	0.836	0.405	0.000	0.711
			0.744	0.459	0.000	
			0.612	0.434	0.000	
	العمليات الداخلية		0.626	0.631	0.000	0.593
			0.408	0.459	0.000	
			0.543	0.429	0.000	
	البيانات		0.717	0.573	0.000	0.628
			0.704	0.627	0.000	
			0.494	0.389	0.000	
			0.672	0.533	0.000	
			0.628	0.601	0.000	
			0.717	0.404	0.000	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح بالجدول ٢ الذي بالأعلى:

مقياس تطبيق التحول الرقمي: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتقنيات والعمليات الداخلية والبيانات ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها ، حيث كانت القيم أكبر من ٠,٥ ، بالإضافة إلى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١ بناءً على هذه النتائج، يمكن القول أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير التحول الرقمي هي ٠,٦٤٤ وهي قيمة أكبر من ٠,٥ بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقريبي الإيجابي قد تحقق أيضاً.

جدول ٣: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع

		العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج	
الأداء الوظيفي	D1	0.650	0.632	0.405	0.000	0.711	0.620	
	D2		0.743	0.497	0.000			
	D3		0.596	0.505	0.000			
	D4		0.622	0.546	0.000	0.593		
	D5		0.651	0.470	0.000			
	D6		0.531	0.627	0.000			
	D7		0.705	0.635	0.000			
	D8		0.754	0.505	0.000			
	D9		0.529	0.490	0.000	0.628		
	D10		0.669	0.567	0.000			
	D11		0.681	0.610	0.000			
	D12		0.504	0.663	0.000			
	D13		0.497	0.716	0.000			
	D14		0.492	0.554	0.000			
	D15		0.700	0.867	0.000			

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: أظهرت معاملات الارتباط في جميع العبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها ، حيث كانت القيم أكبر من ٠,٥ ، بالإضافة إلى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١ بناءً على هذه النتائج، يمكن القول أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير التحول الرقمي هي ٠,٦٢٠ وهي قيمة أكبر من ٠,٥ بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقريبي الإيجابي قد تحقق أيضاً.

❖ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الإيجابي إلى مدى استقرار نتائج الإيجابي وعدم تغيرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعها على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة بعبارات أخرى يشير إلى قدرة الإيجابي على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

هذه الدراسة، تم قياس ثبات الإيجابي التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية: قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة A - rho، تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM هو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

○ قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتفاق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من ١ كانت درجة أعلى.

○ الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للقياس ويؤخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس. يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.

○ قيمة A - rho هي مقياس آخر ويستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميل بتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.

○ وفقاً لدراسة Hair et al (٢٠١٠) يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثية أكبر من ٠,٧ حيث يعتبر المقياس ثابتاً. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.

○ الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

جدول ٤ : قياس الثبات لأداة الدراسة.

التحول الرقمي	المتغير	عدد العبارات ت Cronbach's alpha		
	التقنيات	4	0.785	0.781
	العمليات الداخلية	4	0.729	
	البيانات	4	0.578	
الأداء الوظيفي	D1	1	0.836	0.846
	D2	1	0.830	
	D3	1	0.836	
	D4	1	0.838	
	D5	1	0.834	
	D6	1	0.835	
	D7	1	0.831	
	D8	1	0.828	
	D9	1	0.836	
	D10	1	0.836	
	D11	1	0.834	
	D12	1	0.841	
	D13	1	0.836	
	D14	1	0.838	
	D15	1	0.861	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح في الجدول ثمانية الذي بالأعلى قيم معاملات الثبات للمقاييس الدراسة كما يلي:

أظهرت النتائج لمقاييس التحول الرقمي: أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للقياس ككل كانت ٠,٧٨١. أما بالنسبة إلى الأبعاد فقط كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) على النحو التالي: التقنيات ٠,٧٨٥ العمليات الداخلية ٠,٧٢٩، البيانات ٠,٦٧٨. بما أن جميع القيم تتجاوز ٠,٧ وفقاً لدراسة Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس

أظهرت النتائج لمقاييس التحول الرقمي: أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للقياس ككل كانت ٠,٨٤٦. أما بالنسبة إلى الأبعاد فقط كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) على النحو

التالي: (D1) ٠,٨٣٦ (D2) ٠,٨٣٠ (D3) ٠,٨٣٦ (D4) ٠,٨٣٨ (انظر للجدول ٨ للبقية الأبعاد) بما أن جميع القياس تتجاوز ٠,٧ وفقاً لدراسة Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

للنتائج الإحصائية بأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصية هذه استبيانات للتطبيق والوثوق بها واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرض الدراسة

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس لذكرت الثلاثي وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $3 \div 100 = 33,33\%$

يوضح الجدول تسعة ثلاثة متوسطة الحسابية كما يلي:

جدول ٥: دلالة المتوسط الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى درجة (الممارسة/ الأهمية)
من 1 إلى 1.67	أولاً	من 66.67% إلى 100%	مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	ثانياً	من 33.34% إلى 100%	متوسطة
من 2.35 إلى 3	ثالثاً	من 0% إلى 33.33%	منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، الذي تتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي وإبعاده بالإضافة إلى مستوى الأداء الوظيفي وإبعاده وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول ٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات ألم عازية المتغيرات الدراسة.

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير
مرتفع	مرتفع	موافق		0.325		1.25		التقنيات
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.435	0.357	1.39		العمليات الرقمي الداخلي
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق		0.342		1.28	البيانات
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.331	0.331	1.38	1.38	الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

في الجدول ١٠ في الأعلى الخاص بالموسسات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الدراسة ما يلي:

جاء **توصيف عينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير المستقل (التحول الرقمي)** على النحو التالي: بلغ المتوسط الحسابي لجميع أبعاد المتغير المستقل ١,٣٩، مما يشير إلى تقييم مرتفع من قبل أفراد العينة لأهمية التحول الرقمي وتأثيره. أما الانحراف المعياري، فقد بلغ ٠,٤٣٥، وهو ما يعكس تبايناً منخفضاً نسبياً بين إجابات أفراد العينة، مما يدل على وجود تقارب في وجهات النظر حول أبعاد التحول الرقمي. وبالنسبة لمستوى الأهمية، فقد تم تصنيفه عند **المستوى المرتفع**، مما يشير إلى أن العينة ترى التحول الرقمي كعامل مهم ومؤثر في البيئة المستهدفة. أما الاتجاه العام فقد جاء عند مستوى **موافق**، مما يعكس رضا العينة بشكل عام وتأبيدهم للإجراءات المتعلقة بالتحول الرقمي وتطبيقاته. هذه النتائج توضح وجود وعي وإدراك مشترك بين المشاركين بأهمية التحول الرقمي ودوره في تحقيق التطوير والتميز داخل بيئة العمل.

جاء **توصيف عينة الدراسة فيما يتعلق بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي)** على النحو التالي: بلغ المتوسط الحسابي ١,٣٨، مما يشير إلى تقييم مرتفع من قبل أفراد العينة لأداءهم الوظيفي. أما الانحراف المعياري فقد بلغ ٠,٣٣١، وهو يدل على تباين منخفض في استجابات المشاركين، مما يعكس تجانساً واضحاً في وجهات النظر حول مستوى الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تم تصنيف مستوى الأهمية على أنه **مرتفع**، مما يعني أن المشاركين يرون أهمية كبيرة للعوامل المتعلقة بتحسين الأداء الوظيفي. أما الاتجاه العام فقد جاء عند مستوى **موافق**، مما يدل على رضا العينة بشكل عام عن الأداء الوظيفي ومدى تحقيقه لمتطلبات العمل. هذه النتائج تعكس إجماعاً نسبياً بين أفراد العينة، وتشير إلى وجود مستوى جيد من الكفاءة والالتزام الوظيفي في البيئة التي تمت دراستها.

■ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (ليبرسون) متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول ٧: معامل الارتباط للمتغيرات

المتغير		التقنيات	العمليات الداخلية	البيانات	التحول الرقمي	الأداء الوظيفي
التقنيات	Pearson	1	.410**	.574**	.776**	.464**
	Correlation					
	Sig) .2-tailed)		.002.	.> 001	.> 001	.> 001
	N	55	55	55	55	55
العمليات الداخلية	Pearson	.410**	1	.649**	.839**	.634**
	Correlation					
	Sig) .2-tailed)	.002.		.> 001	.> 001	.> 001
	N	55	55	55	55	55
البيانات	Pearson	.574**	.649**	1	.887**	.419**
	Correlation					
	Sig) .2-tailed)	.> 001	.> 001		.> 001	.001.
	N	55	55	55	55	55
التحول الرقمي	Pearson	.776**	.839**	.887**	1	.611**
	Correlation					
	Sig) .2-tailed)	.> 001	.> 001	.> 001		.> 001
	N	55	55	55	55	55
الأداء الوظيفي	Pearson	.464**	.634**	.419**	.611**	1
	Correlation					
	Sig) .2-tailed)	.>001	.>001	.001.	.>001	
	N	55	55	55	55	55

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا جزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الاحصائية التي تم التواصل إليها باستخدام كل من الحزمة الاحصائية SPSS V. 28, SEM-PLS على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية :

تنص على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي في شركة BMW بجدة أثبتت النتائج الاحصائية صحة هذه الفرضية حيث أشارت التحليلات إلى إيجابي واضح للتحول الرقمي لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تبني الأدوات الرقمية، تمكن الشركة من تحسين مرونة العمليات الداخلية، زيادة الكفاءة التشغيل، عزيز قدرة الموظفين على التكيف مع متطلبات العمل الحديثة.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمليات الداخلية وكفاءة الأداء الوظيفي. التحليل أظهر أن التحسينات في العمليات الداخلية الناتجة عن التحول الرقمي، مثل الأتمتة وتقليل التدخل اليدوي، ساهمت بشكل مباشر في رفع كفاءة الأداء. العمليات الأكثر تنظيماً وثلاثة قللت من الأخطاء وزادت من سرعة تنفيذ المهام، مما انعكس إيجابياً على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة البيانات وتحسين الأداء الوظيفي. أظهرت التحليلات جميع البيانات تنظيمها، وتحليلها باستخدام أنظمة رقمية كانت الشركة من تحسين التخطيط واتخاذ القرارات. البيانات المنظمة زودت المديرين والموظفين بمعلومات دقيقة موثوقة، مما ساعد على متابعة الأداء والتطوير المستمر.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة البيانات وتحسين أداء العاملين. أظهرت النتائج أن استخدام البيانات لدعم القرارات المتعلقة بتطوير الموظفين ساهمة في تحسين مهاراتهم وزيادة رضاهم الوظيفي. البيانات مكنت من تخصيص برامج تدريبية دقيقة واستخدام نقاط ضعف بشكل فعال، مما انعكس على الأداء الفردي والجماعي للموظفين.

تشير النتائج إلى تكامل علاقات بين التحول الرقمي والعمليات الداخلية وإدارة البيانات من جهة وبيان الأداء الوظيفي من جهة أخرى العمليات داخل المحسنة وإدارة البيانات الفعالة تعزز الأداء بشكل مباشر من خلال تحسين كفاءة العمل وتطوير مهارات الموظفين التحول الرقمي يظهر كعامل المحوري في بناء بيئة عمل ديناميكية تساهم في رفع الإنتاجية وتحقيق أهداف الشركة.

تم استخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨ تحليل البيانات واختبار الفرضيات تساعد البرنامج في إجراء التحليل الوصفي للبيانات لتحديد الاتجاهات العامة للعين واختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار لتحديد

قوة وتأثير العلاقات بين المتغيرات قياس الصدق والثبات باستخدام الفكرون باخ وقيمة الثبات المركب للتأكد من جودة أداء القياس إجراء تحليل الارتباط تحديد قوة العلاقة بين التحول الرقمي والعوامل الأخرى المؤثرة في الأداء الوظيفي.

الفرضية الرئيسية:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.362	.265

a. Predictors: (Constant), المتغير_الأول_الحول_الرقمي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.211	1	2.211	31.590	<.001 ^b
	Residual	3.709	53	.070		
	Total	5.920	54			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني_الأداء_الوظيفي

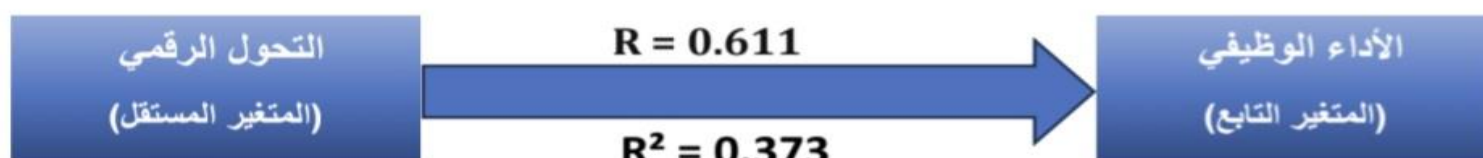
b. Predictors: (Constant), المتغير_الأول_الحول_الرقمي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.492	.162		3.039	.004	.167	.816
	المتغير_الأول_الحول_الرقمي	.697	.124	.611	5.620	<.001	.449	.946

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني_الأداء_الوظيفي

شكل ١٠: نموذج البحث لربط الفرضية الرئيسية



المصدر: اعداد الطالبة

من الجداول المرفقة، يمكن تقديم ملخص وتفسير لكل جدول كالتالي:

١. جدول Model Summary (ملخص النموذج):

- **R**: معامل الارتباط = ٠,٦١١: يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي.
- **R Square**: ($R^2 = 0.373$) يشير إلى أن ٣٧,٣٪ من التغيرات في الأداء الوظيفي يمكن تفسيرها بواسطة التحول الرقمي.
- **Adjusted R Square** (R^2 المعدل = ٠,٣٦٢): يوفر قيمة معدلة لتقييم مدى ملاءمة النموذج لتجنب المبالغة في التفسير.
- **Std. Error of the Estimate**: (خطأ المعيار للتقدير = ٠,٢٦٥): يشير إلى متوسط الخطأ في التوقعات الناتجة عن النموذج.

٢. جدول ANOVA (تحليل التباين):

- **F = 14.572**: قيمة اختبار F تشير إلى دلالة النموذج.
- **Sig. < 0.001**: يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية، مما يعني أن المتغيرات المستقلة لها تأثير معنوي على المتغير التابع.
- **Sum of Squares**:
- **Regression**: ٢,٧٣٣، يمثل التباين المفسر بواسطة النموذج.
- **Residual**: ٣,١٨٨، يمثل التباين غير المفسر.
- **Total**: ٥,٩٢٠، مجموع التباينات.

٣. جدول Coefficients (المعاملات):

التحليل لكل متغير مستقل:

١. القضايا:
 - **B = 0.306**: يشير إلى أن زيادة القضايا بمقدار وحدة واحدة ترفع الأداء الوظيفي بمقدار ٠,٣٠٦.
 - **Sig. = 0.021**: التأثير معنوي إحصائياً.
٢. العمليات الداخلية:
 - **B = 0.534**: زيادة العمليات الداخلية بوحدة واحدة ترفع الأداء الوظيفي بمقدار ٠,٥٣٤.
 - **Sig. < 0.001**: التأثير معنوي بدرجة كبيرة.

٣. البيانات:

- $B = -0.141$: يشير إلى تأثير سلبي ولكنه غير معنوي ($\text{Sig.} = 0.338$).

الثابت:

- $B = 0.488$: يمثل قيمة الأداء الوظيفي في حال كانت جميع المتغيرات المستقلة تساوي صفر.
- $\text{Sig.} = 0.003$: معنوي إحصائياً.

النموذج يوضح أن:

١. القضايا والعمليات الداخلية لهما تأثير إيجابي معنوي على الأداء الوظيفي.
٢. البيانات ليس لها تأثير معنوي إحصائي.
٣. النموذج يفسر حوالي ٤٦,٢٪ من التباين في الأداء الوظيفي.
٤. النموذج ذو دلالة إحصائية قوية وفق اختبار ANOVA.

الفرضية الفرعية:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.430	.250

a. Predictors: (Constant), العمليات_الداخلية, البيانات, التقنيات

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.733	3	.911	14.572	<.001 ^b
	Residual	3.188	51	.063		
	Total	5.920	54			

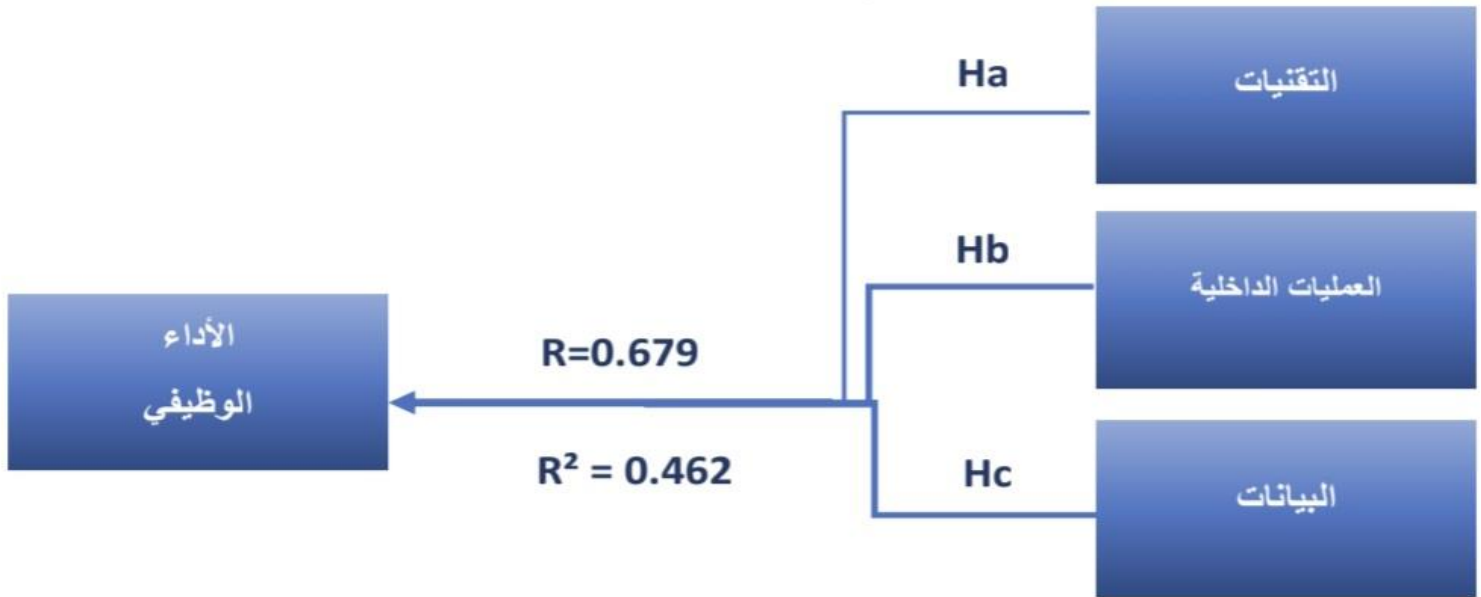
a. Dependent Variable: المتغير_النادي_الأداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), العمليات_الداخلية, البيانات, التقنيات

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.488	.155		3.152	.003	.177	.798
	التقنيات	.306	.128	.300	2.383	.021	.048	.563
	العمليات الداخلية	.534	.119	.605	4.473	<.001	.294	.774
	البيانات	-.141	.146	-.146	-.966	.338	-.433	.152

a. Dependent Variable: المدير_فئائي_الأداء_الوظيفي

شكل ١١: نموذج البحث لربط الفرضيات الفرعية



المصدر: اعداد الطالبة

الجدول المرفقة، يمكن تقديم ملخص وتفسير لكل جدول كالتالي:

١. جدول Model Summary (ملخص النموذج):

- **R**: معامل الارتباط = ٠,٦٧٩، يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- **R Square (R²)**: ٠,٤٦٢، يشير إلى أن ٤٦,٢٪ من التغيرات في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يمكن تفسيرها بواسطة المتغيرات المستقلة (البيانات، القضايا، العمليات الداخلية).
- **Adjusted R Square**: ٠,٤٣٠، قيمة معدلة لتقييم ملاءمة النموذج لتجنب المبالغة في التفسير.
- **Std. Error of the Estimate**: ٠,٢٥٠، يشير إلى متوسط الخطأ في التوقعات.

٢. البيانات ليس لها تأثير معنوي إحصائي.
٣. النموذج يفسر حوالي ٤٦,٢٪ من التباين في الأداء الوظيفي.
٤. النموذج ذو دلالة إحصائية قوية وفق اختبار ANOVA.

٤,٦. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في شركة PwC بجدة، تم الاعتماد على تحليل شامل ودقيق للبيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨، مما أتاح التحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى نتائج موثوقة تدعم أهداف البحث. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي مستويات مرتفعة من صدق وثبات أداة الدراسة، حيث عكست اختبارات الاتساق الداخلي عبر معامل ألفا كرونباخ درجة عالية من التجانس بين بنود الدراسة. كما جاءت قيم الثبات المركب وقيمة A-RHO ضمن المستويات المقبولة، مما يعزز موثوقية أداة القياس وصلاحياتها.

كذلك، أكدت اختبارات الصدق التقريبي الارتباط الوثيق بين البنود الفرعية والأبعاد الرئيسة للمتغيرات، مما يثبت صحة البناء المفاهيمي للدراسة. وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات المشاركين، ما

الوظيفي، وتوفر توصيات عملية تركز على أهمية تطوير البنية التحتية الرقمية والاستثمار في برامج التدريب المستمرة للموظفين لضمان تحقيق أقصى استفادة من التحول الرقمي. بذلك، تسلط هذه الدراسة الضوء على قيمة التحول الرقمي كركيزة أساسية لتحقيق التميز المؤسسي، وتدعو إلى تعزيز الجهود نحو استدامة الكفاءة التشغيلية في بيئة عمل دائمة التطور. النتائج المتوصل إليها تشكل أساساً قوياً لمتخذي القرار في شركة PwC للاستمرار في تبني تقنيات التحول الرقمي ودعم استراتيجيات الشركة لتحقيق نمو مستدام ومكانة تنافسية رائدة.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

■ حدود الدراسة

١. الحدود الموضوعية:

تتناول الدراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في شركة PwC، مع التركيز على العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي كنتيجة لاعتماد التقنيات الرقمية والأنظمة الإلكترونية الحديثة. وتشمل الموضوعات:

- تحسين كفاءة الموظفين.
- تعزيز التعاون والاتصال بين الفرق.
- التحديات التي تواجه الموظفين أثناء تطبيق التحول الرقمي.

٢. الحدود البشرية:

تشمل الدراسة عينة مكونة من ٥٥ موظفاً من شركة PwC بجدة خلال عام ٢٠٢٤، تم اختيارهم دون تحديد فئة وظيفية معينة، بهدف الحصول على رؤية شاملة لأثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي لجميع المستويات والأقسام داخل الشركة.

٣. الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على فرع شركة PwC بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

٤. الحدود الزمانية:

تتناول الدراسة الفترة الزمنية عام 2024، حيث يتم تحليل البيانات والتغيرات المرتبطة بالتحول الرقمي خلال هذه الفترة.

■ الحدود المستقبلية

١. توسيع الدراسة إلى فروع أخرى:
يمكن إجراء دراسات مستقبلية على فروع أخرى لشركة PWC في السعودية أو على مستوى المنطقة (مثل الرياض أو الدمام).
 ٢. استكشاف التأثير طويل الأجل:
دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي على مدى فترات أطول (٥-١٠ سنوات).
 ٣. التوسع إلى شركات أخرى:
إجراء دراسة مقارنة بين شركة PWC وشركات أخرى تقدم خدمات مهنية، لمعرفة مدى تأثير التحول الرقمي في بيئات عمل مختلفة.
 ٤. تطوير النماذج التقنية:
دراسة تأثير تطبيق تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة على الأداء الوظيفي.
 ٥. التوسع في الفئات البشرية:
شمل قطاعات جديدة من الموظفين، مثل المتدربين أو موظفي العقود قصيرة الأجل.
- ### توصيات الدراسة:
- توصي الدراسة بتقديم برامج تدريبية متخصصة لموظفي شركة PWC بجدة، بهدف تحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية وتعزيز كفاءتهم في بيئة العمل الرقمية.
 - الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية للشركة لضمان استمرارية العمل بفعالية وكفاءة، خاصة مع ازدياد الاعتماد على التحول الرقمي.
 - تطبيق أدوات قياس دورية لتقييم تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي وتحليل نقاط القوة والضعف لتحسين العمليات.
 - استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز قنوات الاتصال بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في تحسين التعاون وتبادل المعلومات بشكل أكثر كفاءة.

- تنفيذ استراتيجيات توعية وتوجيه لدعم الموظفين في التكيف مع التحول الرقمي وتقليل مقاومة التغيير، مثل عقد جلسات استماع لمخاوفهم واقتراح حلول فعالة.
- الحرص على تحقيق التوازن بين العمل باستخدام التقنيات الرقمية والحفاظ على الصحة النفسية للموظفين، من خلال تنظيم أوقات العمل وتقليل الضغوط المرتبطة بالتكنولوجيا.
- تشجيع إجراء دراسات مستقبلية تشمل التأثير طويل الأجل للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي ومقارنته بين فروع مختلفة أو شركات أخرى.

٥,٢. الخاتمة:

يهدف البحث إلى دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة PWC للخدمات المهنية بجدة، نجد أن التركيز على العلاقة بين متغيرين رئيسيين، وهما التحول الرقمي والأداء الوظيفي، قد أظهر نتائج بالغة الأهمية. فمن خلال تحليل البيانات واستعراض الأدبيات السابقة، تم التوصل إلى وجود علاقة إيجابية واضحة بين المتغيرين، حيث يساهم التحول الرقمي بشكل مباشر وكبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتعزيز مستويات الإنتاجية، الابتكار، والرضا الوظيفي تشير العلاقة بين متغيرات البحث إلى أن التحول الرقمي يشير إلى تطبيق التقنيات الحديثة في العمليات المؤسسية، مثل الحوسبة السحابية، الذكاء الاصطناعي، أنظمة تحليل البيانات، والمنصات التشاركية الرقمية. هذه الأدوات لم تُستخدم فقط لتحسين الكفاءة التشغيلية، بل أيضاً لتعزيز قدرة العاملين على التفاعل بمرونة مع متطلبات العمل المتغيرة. علاوة على ذلك، فإن التحول الرقمي ساهم في تحسين الاتصال والتواصل الداخلي، مما وفر بيئة داعمة للإبداع والابتكار. أما عن المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي قد تم قياسه بناءً على مجموعة من المؤشرات الرئيسية، منها: مستوى الإنتاجية: حيث تبين أن العاملين الذين يستخدمون أدوات رقمية متطورة يصبحون أكثر قدرة على إنجاز المهام بسرعة وكفاءة.

الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج أن تطبيق أنظمة العمل الرقمية يساهم في تقليل التوتر المرتبط بالمهام اليدوية والروتينية، مما يزيد من رضا العاملين.

الالتزام الوظيفي: العاملون في بيئات عمل رقمية يظهرون مستويات أعلى من الولاء والانتماء للشركة، نتيجة شعورهم بالتمكين والدعم المستمر.

الابتكار: ساهم التحول الرقمي في فتح آفاق جديدة للعاملين لتطوير أفكار وحلول مبتكرة، نتيجة سهولة الوصول إلى الموارد والمعرفة المتاحة عبر الأنظمة الرقمية. قد كشفت النتائج أن التحول الرقمي ليس مجرد أداة لتحسين الكفاءة، بل هو عامل استراتيجي يؤثر على مختلف جوانب الأداء الوظيفي، من بينها:

تسريع العمليات وتحسين الجودة: حيث ساهمت الأنظمة الرقمية في تقليل الأخطاء وتحسين دقة النتائج. تعزيز المرونة الوظيفية: أصبح العاملون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات، مما يعزز من قدرتهم على مواجهة التحديات.

زيادة التفاعل الداخلي والخارجي: ساهمت أدوات التواصل الرقمي في تحسين التعاون بين فرق العمل داخل الشركة، وأيضاً مع العملاء والشركاء الخارجيين. استناداً إلى النتائج المستخلصة، توصي الدراسة شركة PWC بتعزيز استثماراتها في التحول الرقمي من خلال:

إطلاق برامج تدريبية متخصصة: تدريب العاملين بشكل مستمر على استخدام التقنيات الحديثة لضمان تحقيق أقصى استفادة منها.

تطوير بنية تحتية تقنية متقدمة: إنشاء أنظمة رقمية أكثر تكاملاً تسهل العمليات وتوفر الوقت والجهد.

٣ تعزيز ثقافة الابتكار: توفير بيئة عمل تشجع العاملين على استخدام الأدوات الرقمية لإيجاد حلول إبداعية لمشاكل العمل.

التركيز على التحليل المستمر للبيانات: استخدام أنظمة تحليل البيانات لتحسين القرارات التشغيلية والإستراتيجية.

وندعو أيضاً إلى استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي ومعدلات الاحتفاظ بالعاملين في الشركة، حيث يمكن أن يسهم التحول الرقمي في زيادة ولاء العاملين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

٢دراسة تأثير تطبيق الأنظمة الرقمية على خفض التكاليف التشغيلية من خلال تقليل الاعتماد على العمليات اليدوية.

٣تحليل دور التكنولوجيا الرقمية في تحسين تجربة العملاء وتعزيز سمعة الشركة في السوق المحلي والعالمي.

٤استكشاف الأثر البيئي للتحويل الرقمي، مثل تقليل استهلاك الورق والطاقة في العمليات اليومية. لا يقتصر تأثير التحويل الرقمي على تحسين أداء العاملين فحسب، بل يمتد ليشمل تحقيق أهداف استراتيجية أكبر للشركة. فالشركات التي تتبنى التكنولوجيا الحديثة تصبح أكثر قدرة على المنافسة في الأسواق المتغيرة. وفي حالة شركة PWC، يمكن للتحويل الرقمي أن يعزز مكانتها كشركة رائدة في تقديم الخدمات المهنية، من خلال تحسين كفاءة العمليات الداخلية وتوفير خدمات ذات جودة أعلى للعملاء. في الختام، يمكن القول إن هذا البحث قد وفر أساساً علمياً يؤكد أهمية التحويل الرقمي كعامل محوري في تحسين الأداء الوظيفي. إن تبني استراتيجيات رقمية مبتكرة لا يساهم فقط في رفع كفاءة العاملين، بل يخلق بيئة عمل محفزة، تزيد من رضاهم وإنتاجيتهم. ومن خلال تعزيز ثقافة العمل الرقمي والاستثمار المستدام في التكنولوجيا، يمكن لشركة PWC أن تواصل تحقيق التميز المؤسسي والريادة في مجال الخدمات المهنية في المملكة العربية السعودية وخارجها. إن التحويل الرقمي لم يعد خياراً، بل هو ضرورة استراتيجية لتحقيق الاستدامة والنجاح في المستقبل.

قائمة المراجع

بالعربية

- البراهيم، عبد الله. (2017). تأثير الثقافة المحلية على استراتيجيات الإدارة في الشركات السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية.
- الجهني، ناصر. (2019). دور القيادة الإدارية في تحسين أداء الشركات السعودية. مجلة الإدارة والقيادة.
- الحربي، يوسف. (2019). دور الإدارة الإستراتيجية في تحسين أداء شركات الخدمات المهنية في السعودية. مجلة إدارة الأعمال.
- السليمان، نورة. (2018). ثقافة العمل وأثرها على أداء شركات الخدمات المهنية في السعودية. مجلة الإدارة والتنمية.
- الشمري، عبد الرحمن. (2020). الابتكار في شركات الخدمات المهنية في السعودية: تأثيره على الأداء والقدرة التنافسية. مجلة الابتكار والإدارة.
- العتيبي، محمد. (2018). تحليل الأداء والكفاءة في شركات المحاسبة والاستشارات في المملكة العربية السعودية. مجلة إدارة الأعمال.
- المطيري، أحمد. (2021). التحديات التي تواجه الشركات السعودية في تطبيق التحول الرقمي. مجلة التكنولوجيا والإدارة.
- الزهراني، فاطمة. (2020). تأثير التحول الرقمي على أداء شركات الخدمات المهنية في السعودية. مجلة العلوم الإدارية.
- بوزيد، دراف، & صبرين. أثر التحول الرقمي على تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين: دراسة حالة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة).

بالإنجليزية

- John Wiley & Sons. .Performance management for dummies .(2019) .H ,Aguinis
- .The role of digital transformation in professional services firms .(2020) .K ,Al-Mutairi
International Journal of Information Management.
- .Challenges and opportunities :Digital transformation in Saudi Arabia .(2021) .S., et al ,Alshahrani
Journal of Business Research.
- An evidence-based :Armstrong's handbook of performance management .(2021) .M ,Armstrong
Kogan Page. .guide to delivering high performance
- ,Journal of Management .Firm resources and sustained competitive advantage .(1991) .J ,Barney
99-120. ,(17(1
- .Opportunities to create new business models :Digital transformation .(2012) .J .S ,Berman
16-24. ,(40(2 ,Strategy & Leadership
- Expanding the criterion domain to include elements of .(1993) .J .S ,C., & Motowidlo .W ,Borman
71-98). .In Personnel Selection in Organizations (pp .contextual performance
- .Harnessing our digital future :crowd ,platform ,Machine .(2017) .A ,E., & McAfee ,Brynjolfsson
Norton & Company. .W .W
- The future of digital transformation. .(2024) .J ,Chambers
- Measuring the impact of digital transformation on organizational .(2020) .R., et al ,Chen
Journal of Strategic Information Systems. .performance
- Wiley-Blackwell. .The rise of the network society .(2010) .M ,Castells
- performance management and ,Performance appraisal .(2006) .D .R ,S., & Pritchard .A ,DeNisi
Management and Organization .A motivational framework :improving individual performance
2(2). ,Review
- .TCS Digital Transformation Blog .Beyond technology :Digital transformation .(2024) .F ,Diana
Retrieved from TCS Digital Transformation Blog.

University of .Outline of the theory of structuration :The constitution of society .(1984) .A ,Giddens
California Press.

.Test of a theory :Motivation through the design of work .(1976) .R .G ,R., & Oldham .J ,Hackman
16(2). ,Organizational Behavior and Human Performance

The practice of :Compendium on impact of ICT on development .(2009) .A ,R., & Molla ,Heeks
42. ,Development Informatics Working Paper Series .policy

Information .Digital transformation challenges in professional services .(2019) .J., et al ,Johnson
Systems Journal.

,Journal of Professional Services .Digital transformation in Deloitte .(2021) .J ,R., & Smith ,Johnson
89-105. ,(50(1

Harvard .Building strategic agility for a faster-moving world :Accelerate .(2014) .P .J ,Kotter
Business Review Press.

Consequences of individuals' fit .(2005) .C .E ,D., & Johnson .R ,L., Zimmerman .A ,Kristof-Brown
at work.

Service innovation and smart analytics for Industry 4.0 and .(2020) .S ,A., & Yang .H ,J., Kao ,Lee
119809. ,151 ,Technological Forecasting and Social Change .big data environment

Prentice-Hall. .A theory of goal setting & task performance .(1990) .P .G ,A., & Latham .E ,Locke
Retrieved from Salesforce. .Salesforce .Beyond technology :Digital transformation .(2024) .B ,Marc
Harvard Business .Mikitani bets \$5.5 billion to shake up Japan's telecom industry .(2019) .Rakuten
Retrieved from Harvard Business School Alumni Stories. .School Alumni Stories

MIS .Designing digital organizations .(2019) .L .D ,M., & Goodhue .C ,W., Beath .J ,Ross
18(3). ,Quarterly Executive

Retrieved .Investment climate in Saudi Arabia .(2023) .Saudi General Authority for Investment
from. www.sagia.gov.sa

Retrieved from .Saudi quarterly economic outlook .(2022) .Saudi General Authority for Statistics
www.stats.gov.sa

Evidence :Impact of digital transformation on efficiency and service quality .(2020) .et al ,Smith
from large service companies.

In .Performance concepts and performance theory .(2002) .M ,S., & Frese ,Sonnentag
Wiley. .(3-25 .Psychological management of individual performance (pp

Digital transformation in Saudi .(2021) .The National Committee for Information Technology
Retrieved from www.mcit.gov.sa .Challenges and opportunities :Arabia

User acceptance of information .(2003) .D .F ,B., & Davis .G ,G., Davis .M ,V., Morris ,Venkatesh
425-478. ,(27(3 ,MIS Quarterly .Toward a unified view :technology

.M ,N., & Haenlein ,J., Fabian ,A., Qi Dong ,Y., Bhattacharya ,T., Bart ,C., Broekhuizen .P ,Verhoef
Journal of .A multidisciplinary reflection and research agenda :Digital transformation .(2021)
889-901. ,122 ,Business Research

The .A review and a research agenda :Understanding digital transformation .(2019) .G ,Vial
118-144. ,(28(2 ,Journal of Strategic Information Systems

Professional .The impact of digital transformation on PwC .(2020) .S ,D., & Brown ,Williams
76-92. ,(38(2 ,Services Review

Turning technology into :Leading digital .(2014) .A ,D., & McAfee ,G., Bonnet ,Westerman
Harvard Business Review Press. .business transformation

Free .Creating and sustaining superior performance :Competitive advantage .(1985) .E .M ,Porter
Press.

الملاحق

الاستبيان

عزيزي / عزيزتي المشاركة

أود أن أعرب عن امتناني لمشاركتك في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة أثر التحول الرقمي على أداء العاملين داخل الشركة. يهدف هذا الاستبيان لفهم كيفية تأثير الأدوات والتقنيات الرقمية على سير العمل وتحسين الكفاءة وكذلك تحديد التحديات التي قد تواجهها أثناء استخدام هذه الأدوات

سيتم استخدام نتائج الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط، وجميع البيانات التي تقدمها ستظل سرية تماماً ولن يتم مشاركتها مع أي طرف خارجي. نرجو منك الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية. مساهمتك القيمة ستساعدنا في تطوير وتحسين بيئة العمل الرقمية.

نشكركم مسبقاً لتعاونكم معنا لإنجاز هذه الدراسة

رابط الاستبيان الإلكتروني:

<https://forms.gle/GEs1bU2c8ZSYxUsh6>

الرجاء وضع علامة (√) في المربع الذي يعبر عن إجابتك

المتغيرات الديمغرافية:

الجنس	ذكر	أنثى		
العمر	سنة وأقل ٣٠	٤٠- سنة ٣١	٥٠- سنة ٤١	فأكثر ٥٠
المستوى العلمي	أساسي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا
الخبرات بالسنوات	أقل من سنة	١٠ - سنوات ١	٢٠- سنة ١١	فأكثر ٢٠
القسم الوظيفي	تكنولوجيا المعلومات	الموارد البشرية	المالية	الإنتاج
				غير ذلك

الرجاء تحديد درجة موافقتك على كل هذه العبارات، وذلك بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة لاختيارك.

أولاً/ التحول الرقمي:

الرقم	العبارات	البدائل
التحول الرقمي: استخدام التكنولوجيات الحديثة للمعلومات داخل المنظمات بطريقة تسمح لها بتحسين كفاءتها التشغيلية وتقديم خدمات جديدة بسرعة وسهولة لعملائها.		
التقنيات		
غير موافق	محايد	موافق
1	تتوفر المؤسسة على عدد كافٍ من الأجهزة الإلكترونية لأجل انجاز المهام المطلوبة.	
2	تمتاز الحواسيب وملحقاتها الموجودة في المؤسسة بالحدثة والتطور بشكل مستمر.	
3	تعمل المؤسسة على تحسين كفاءة الأجهزة بالصيانة الدورية لها.	
4	تستغل المؤسسة مختلف وسائل تكنولوجيا المعلومات التي تحوزها.	
العمليات الداخلية		
غير موافق	محايد	موافق
5	تعمل المؤسسة على استغلال كامل مواردها وامكانياتها المتاحة.	
6	تعمل المؤسسة على التحسين والتطوير المستمر في خدماتها لكسب رضا العميل.	
7	يتم تنفيذ الخدمات وإجراءات العمل الداخلية في المؤسسة بشكل متميز.	
8	تقوم المؤسسة بتحسين جودة وفعالية العمليات الداخلية.	
البيانات		
غير موافق	محايد	موافق
9	تحوز المؤسسة على قاعدة بيانات تسمح بتخزين واسترجاع المعلومات.	
10	توجد في المؤسسة برامج لمعالجة البيانات والمعلومات.	
11	تتدفق البيانات والمعلومات داخل المؤسسة بشكل سلس	
12	توجد في المؤسسة برامج أمن شبكات محدثة لحفظ البيانات وسريتها.	

ثانيا / الأداء الوظيفي

غير موافق	محايد	موافق	العبارات
			1 اخطط عملي لتحقيق الأهداف التي وضعتها الشركة
			2 اضع أولويات للأنشطة التي يتم تطويرها
			3 انجز عملي في الوقت المحدد
			4 أشعر بالالتزام بالعمل الذي أقوم بتنفيذه
			5 تقدم باستمرار حلول الإبداعية للمشكلات الجديدة
			6 أقوم بمهام إضافية عندما أكمل مهماتي السابقة
			7 أحدث معرفتي المتعلقة بالعمل الذي أقوم به
			8 صور مهاراتي بشكل متكرر
			9 أشارك بنشاط في الاجتماعات أو المشاورات
			10 أقدم أوجه المساعدة والتعاون مع الزملاء
			11 وحسن علاقائي مع زملائي ورؤسائي في العمل
			12 اشتكى من الجوانب السلبية لعملي
			13 المشكلات في العمل ما تحبطني
			14 وركز على الجوانب السلبية لحالات التغير الثقافي و التنظيمي
			15 أتحدث مع الغير خارج الشركة حول ثغرات العمل