

تحليل سلوك ومهارات الموظفين للتحويل الرقمي (جامعة الملك عبدالعزيز نموذجاً)

Analyzing employee behavior and skills for digital transformation (King Abdulaziz University as a model)

إعداد: الباحث/ عمر معين الدين ملك

ماجستير علم معلومات، قسم علم المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية – الباحث الرئيسي

الباحث/ حامد محمود الفهد

ماجستير علم معلومات، قسم علم المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية – الباحث الثانوي

إشراف الدكتور/ ماهر محسن فقيها

أستاذ مشارك، قسم علم المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل سلوك ومهارات الموظفين تجاه التحويل الرقمي في جامعة الملك عبدالعزيز، وتقديم نظرة شاملة حول العوامل المؤثرة في استعدادهم وتقبلهم للتقنيات الرقمية، تم استخدام منهج وصفي تحليلي لجمع بيانات من 239 موظفًا (ذكور وإناث) عبر استبيان اشتمل على خمسة محاور رئيسية: أهمية التحويل الرقمي، الاستعداد للتحويل الرقمي، دعم وموارد التحويل الرقمي، الاستفادة من التحويل الرقمي، واستخدام البرامج التقنية الأساسية، أشارت النتائج إلى تأييد واسع من الموظفين لأهمية التحويل الرقمي في تحسين الإنتاجية والكفاءة، حيث أظهرت الأغلبية العظمى موافقتهم على أن التحويل يعزز جودة الخدمات ويجب مواكبته لضمان الفعالية في العمل، كما بينت الدراسة استعداد العاملين لاعتماد الأدوات الرقمية الجديدة والمشاركة في الأنشطة التي تعزز مهاراتهم الرقمية، مما يساهم في تحسين البيئة العملية بشكل عام، وأكدت الدراسة على وجود بعض التحديات مثل الحاجة لتحسين الدعم الفني وتوفير موارد تقنية أكثر تقدمًا لضمان استمرارية وفعالية التحويل الرقمي، كما أشارت النتائج إلى أهمية تشجيع الموظفين على تقديم الاقتراحات والمشاركة بفعالية في إستراتيجيات التحويل، كما قدمت الدراسة توصيات بضرورة توسيع نطاق توفير الموارد التقنية، وتقديم دورات تدريبية مكثفة لتحسين المهارات الرقمية، وتحفيز ثقافة الابتكار والتجريب لتعزيز الاستعداد الرقمي للموظفين، وتعزيز الدعم الفني للتغلب على العقبات القائمة، هذه الخطوات ستتمكن الجامعة من تحقيق أهداف التحويل الرقمي بنجاح وفعالية.

الكلمات المفتاحية: التحويل الرقمي، الاستعداد الرقمي، جامعة الملك عبدالعزيز، الأداء المؤسسي، تدريب الموظفين.

Analyzing employee behavior and skills for digital transformation (King Abdulaziz University as a model)

Abstract

This study aims to analyze the behavior and skills of employees towards digital transformation at King Abdulaziz University, providing a comprehensive overview of the factors influencing their readiness and acceptance of digital technologies. A descriptive analytical method was used to collect data from 239 employees (both males and females) through a questionnaire covering five main areas: the importance of digital transformation, readiness for digital transformation, support and resources for digital transformation, benefits of digital transformation, and the use of basic technical programs. The results indicated a broad endorsement of the importance of digital transformation in improving productivity and efficiency, with the vast majority agreeing that transformation enhances service quality and must be kept up to ensure effectiveness in work. The study also showed that employees are ready to adopt new digital tools and participate in activities that enhance their digital skills, contributing to an overall improvement in the work environment. However, the study highlighted some challenges, such as the need to improve technical support and provide more advanced technical resources to ensure the continuity and effectiveness of digital transformation. The results also emphasized the importance of encouraging employees to offer suggestions and actively participate in transformation strategies. The study recommended expanding the provision of technical resources, offering intensive training courses to improve digital skills, fostering a culture of innovation and experimentation to enhance digital readiness, and strengthening technical support to overcome existing obstacles. These steps will enable the university to successfully achieve its digital transformation goals.

Keywords: Digital Transformation, Digital Readiness, King Abdulaziz University, Institutional Performance, Employee Training

1. المقدمة:

تعد المملكة العربية السعودية من الدول الرائدة في سعيها نحو تمكين وتسريع التحول الرقمي للحكومة، ولتحقيق هذا الهدف تبنت المملكة العديد من البرامج والمشاريع، وقدمت الدعم للمؤسسات والهيئات الحكومية، وتركز هذه الاستراتيجية على توفير جميع الخدمات رقمياً وتسهيل الوصول إليها، بهدف مواكبة العصر الرقمي وتعزيز المهارات والقدرات باستخدام الأدوات الرقمية، وتطوير البنية التحتية اللازمة لخلق بيئة تمكّن جميع القطاعات من تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 (المنصة الوطنية الموحدة، 2023)، وقد حققت المملكة المرتبة الثالثة عالمياً والأولى إقليمياً في مؤشر الحكومة الرقمية الصادر عن البنك الدولي لعام 2022 (هيئة الحكومة الرقمية، 2023).

ولاستمرار هذه النجاحات والتقدم المستمر، يتطلب التحول الرقمي الاهتمام بعدة جوانب، منها الثقافة والعمليات والبيانات والبنية التحتية الرقمية (AMAZON, 2023)، وللسلوك البشري دوراً أساسياً في نجاح التحول الرقمي فبدون استعداد الموظفين وتقبلهم للتغيير والابتكار وقدرتهم على التكيف مع التقنيات الرقمية الجديدة وتقبلهم للمخاطر، سيكون عائقاً أمام المؤسسات لتحقيق أهدافها الرقمية، لذا يعد التحول الرقمي فرصة للمؤسسات لتحسين كفاءتها وخدماتها، ولكنه يمثل أيضاً تحدياً يتطلب تغييراً في ثقافة وسلوكيات الموظفين، لذا يتعين على المؤسسات الاستثمار في تنمية قدرات موظفيها من خلال توفير التدريب والتعليم المستمر، وتعزيز ثقافة التعلم والابتكار داخل المؤسسة، ويصبح من الضروري أن يتبنى القادة دوراً فاعلاً في تحفيز وتوجيه الموظفين وتعزيز روح العمل الجماعي والتعاون لتحقيق التحول الرقمي بنجاح.

ولتحقيق التحول الرقمي يجب أن تكون هناك استراتيجية واضحة، تشمل خطة فعالة لتنفيذ التغييرات وتحديد المسؤوليات والموارد المطلوبة، كما ينبغي أن تتمتع المؤسسة بقدرة على التكيف والابتكار السريع والتعامل بمرونة مع التحديات التقنية والاقتصادية المتغيرة، وتشجيع ثقافة الاستمرارية والتحسين المستمر.

وفي هذا المشروع يهدف الباحث لتحديد وتحليل العوامل المؤثرة على سلوكيات ومهارات موظفي جامعة الملك عبدالعزيز تجاه التحول الرقمي من أجل وضع استراتيجية متكاملة لتمكين الموظفين وتهيئتهم للعمل في بيئة رقمية بنجاح وسيتم تطبيق المنهج الوصفي كونه يتيح تقديم الإيضاحات والشروح اللازمة لفهم العلاقات بين متغيرات الدراسة واختبار صحة فرضياتها بشكل علمي ودقيق.

1.1. مشكلة الدراسة:

تواجه جامعة الملك عبدالعزيز تحديات والتي قد تؤثر على فعالية وكفاءة عملية التحول الرقمي، وتتمثل هذه المشكلات في عدة جوانب منها:

1. عدم وعي بعض الموظفين بأهمية التحول الرقمي في الجامعة بسبب قصور في التوعية والفهم الكامل لأهمية التحول الرقمي وتأثيره على زيادة الإنتاجية، هذا القصور في الوعي يؤثر على استعدادهم وتحفيزهم للمشاركة الفعالة في عملية التحول الرقمي.
2. يعاني بعض الموظفين في الجامعة من القصور في المهارات التقنية الأساسية المطلوبة للعمل في بيئة رقمية، ينعكس هذا القصور في قدرتهم على استخدام التكنولوجيا الرقمية والاستفادة الكاملة في أداء مهامهم اليومية.
3. تحليل مدى مساهمة المبادرات الرقمية المتاحة في الجامعة في تحقيق خطة التحول الرقمي، فنجد أن لدى الموظفين صعوبات في الاستفادة من هذه المبادرات أو قد لا تلبي احتياجاتهم الفردية أو تقتصر إلى الدعم اللازم لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم للعمل في البيئة الرقمية.

4. عدم معرفة مستوى استعداد الموظفين للتحول الرقمي وقدرتهم على تطبيق التكنولوجيا الرقمية في مهامهم اليومية، وسنحاول التركيز على تحسين المهارات الرقمية وملء الفجوات الحالية في الاستعداد للتحول الرقمي.

ويمكن صياغة سؤال عام للمشكلة: "ما هي العوامل المؤثرة على سلوكيات ومهارات الموظفين في جامعة الملك عبدالعزيز تجاه التحول الرقمي؟".

2.1. أهمية الدراسة:

تأتي هذه الدراسة في سياق التطورات السريعة التي تشهدها التكنولوجيا الرقمية على مستوى العالم، فقد اتخذت المملكة العربية السعودية استراتيجية رؤية 2030 للتحول الرقمي وتعزيزها بفاعلية وكفاءة، وفي هذا السياق يأتي الدور الذي تقوم به جامعة الملك عبدالعزيز في تحول بيئة العمل التقليدية إلى البيئة الرقمية، وتسعى هذه الدراسة المساهمة في مجال مواكبة التحول الرقمي للتكيف مع التغيرات الحديثة، وتحسين الإنتاجية عن طريق تطوير المهارات اللازمة للكوادر البشرية، ويتحقق ذلك من خلال تحليل السلوكيات والمهارات وتطوير استراتيجية لحل الصعوبات والمعوقات التي تواجه الموظفين في تحقيق خطة التحول الرقمي.

3.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد وتحليل العوامل المؤثرة على سلوكيات ومهارات موظفي جامعة الملك عبدالعزيز تجاه التحول الرقمي، من أجل وضع استراتيجية متكاملة لتمكين الموظفين وتجهيزهم للعمل في بيئة رقمية بنجاح، من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية:

- قياس مستوى وعي وفهم الموظفين في جامعة الملك عبدالعزيز بأهمية التحول الرقمي وفوائده.
- تقييم مستوى المهارات التقنية الأساسية لدى الموظفين والتعرف على احتياجاتهم التدريبية.
- استكشاف مدى استعداد الموظفين للتكيف مع متطلبات البيئة الرقمية والتغيرات المصاحبة.
- تحليل مدى كفاية الموارد والدعم المقدم من الجامعة لتسهيل عملية التحول الرقمي.
- تطوير استراتيجية لمعالجة الصعوبات والمعوقات التي تواجه الموظفين في عملية التحول الرقمي.

4.1. تساؤلات الدراسة:

ويمكن وضع عدة تساؤلات مهمة لموضوع الدراسة وهي:

- ما مستوى وعي وفهم الموظفين بأهمية التحول الرقمي وفوائده في جامعة الملك عبدالعزيز؟
- ما هي مستويات المهارات التقنية الأساسية لدى الموظفين وما هي احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال؟
- إلى أي مدى يشعر الموظفون بالاستعداد والتقبل للتغييرات المصاحبة للتحول الرقمي؟
- هل توفر الجامعة الموارد والدعم الكافي لتمكين الموظفين من التكيف مع متطلبات البيئة الرقمية؟
- ما الاستراتيجية المقترحة لمعالجة الصعوبات والمعوقات التي تواجه الموظفين في عملية التحول الرقمي؟

5.1. حدود الدراسة:

أولاً: الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة في موضوعها الأساسي تحليل سلوك ومهارات الموظفين للتحول الرقمي: جامعة الملك عبدالعزيز نموذجاً من أجل وضع استراتيجية متكاملة لتمكين الموظفين وتجهيزهم للعمل في بيئة رقمية بنجاح.

ثانياً: الحدود الزمنية: تتناول الدراسة تحليل سلوك ومهارات الموظفين للتحويل الرقمي: جامعة الملك عبدالعزيز نموذجاً للسنة الميلادية 2024م.

ثالثاً: الحدود المكانية: سيتم تطبيق الدراسة على موظفي جامعة الملك عبدالعزيز.

6.1. مصطلحات الدراسة:

التحول الرقمي (Digital Transformation): يعرف موقع AMAZON أن "التحول الرقمي هو العملية التي تطبقها المؤسسة لدمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال". (AMAZON, 2023) ويعرفها ORACLE "هي عملية تطبيق التكنولوجيا والقدرات الرقمية للقيام بالعديد من الأشياء التي تقوم بها بانتظام، ولكن بطرق جديدة وأفضل تؤدي إلى نتائج محسنة". (ORACLE, 2023) وذكرت هيئة الحكومة الرقمية السعودية بأنها "تحويل نماذج الأعمال وتطويرها بشكل استراتيجي، لتكون نماذج رقمية مستندة على بيانات وتقنيات وشبكات الاتصال". (هيئة الحكومة الرقمية، 2023)

يمكن تعريف التحول الرقمي إجرائياً: هو عملية تغيير العمليات والممارسات والجوانب الثقافية والسلوكية للمؤسسة من خلال دمجها مع التقنيات الرقمية يمكن قياسها من خلال المؤشرات التي تعكس مدى اعتماد المؤسسة على التقنيات الرقمية في جميع مجالات أعمالها مثل نسبة التقنيات المستخدمة والموظفين الذين يمتلكون المهارات الرقمية والخدمات التي تقدم عبر الخدمات الرقمية يقيسها رضا المستفيدين.

السلوك الإنساني: هو مجموعة التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية التي يسعى الفرد عن طريقها إلى تحقيق التكيف والتوفيق بين المقومات وجودة ومقتضيات الإطار الاجتماعي الذي يعيش داخله ويعرف السلوك الوظيفي (Employee Behavior): هو سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة أو المنشأة التي لها أدوار وظيفية محددة ولها مهامها وعليها مسؤولياتها. (معهد المؤمية العالي للتدريب، 2023)

يمكن تعريف السلوك إجرائياً: أنه مجموعة من التصرفات والأفعال التي تصدر من الموظفين في إطار عملهم، والتي تعكس مدى استعدادهم للتحويل الرقمي، مثل تقبلهم للتغيير واستخدامهم للتقنيات وتقبلهم للمخاطر والتعامل معها والتكيف والمرونة مع التقنيات ودافعيتهم لاكتساب مهارات جديدة.

مهارات الموظفين (Employee Skills): هي المعارف والقدرات والكفاءات التي يمتلكها الموظفون، والتي تمكنهم من أداء مهامهم وواجباتهم الوظيفية بفعالية. (Coursera, 2023)

ويمكن تعريف مهارات الموظفين إجرائياً: بأنه مجموعة من المعارف والقدرات والكفاءات التي يمتلكها الموظفون، والتي تمكنهم من أداء مهامهم الوظيفية بفعالية في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسة، وتشمل المهارات التقنية والرقمية.

جامعة الملك عبد العزيز (King Abdulaziz University): "جامعة سعودية حكومية تسعى إلى بناء مجتمع معرفي تنافسي من خلال بيئة تعليمية متطورة، وبحوث علمية، ومبادرات وشراكات مجتمعية فاعلة، وتتمثل مسؤولية الجامعة المجتمعية في: تطوير المعرفة والبحث والابتكار وريادة الأعمال". (gov.sa, 2023)

ويمكن تعريف جامعة الملك عبدالعزيز إجرائياً: جامعة حكومية سعودية تسعى إلى بناء مجتمع معرفي تنافسي من خلال توفير بيئة تعليمية متطورة، وإجراء بحوث علمية، وتنفيذ مبادرات وشراكات مجتمعية فاعلة، وتحمل مسؤولية مجتمعية في تطوير المعرفة والبحث والابتكار وريادة الأعمال، وتعمل على تطبيق التحول الرقمي في كافة عملياتها وأنشطتها، وتسعى إلى تطوير مهارات موظفيها لتمكينهم من التكيف مع متطلبات هذا التحول.

2. الدراسات السابقة:

1.2. الدراسات العربية:

في دراسة أجراها (الصبحي وخيرو، 2024) تحت عنوان "التحول الرقمي بأمانة العاصمة المقدسة (مكة المكرمة) من وجهة نظر العاملين بها: دراسة حالة"، هدفت الدراسة إلى تحديد التحديات التي تواجه أمانة العاصمة المقدسة في مكة المكرمة بخصوص التحول الرقمي من وجهة نظر موظفيها، حيث تناولت الدراسة العقبات المتعلقة بالاستعداد الإداري للتحول الرقمي والعقبات التقنية بالإضافة للعقبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، والعقبات الإدارية والمالية، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على عينة من 150 موظفاً في أمانة العاصمة المقدسة، تم تحليل البيانات المجمعة لتقييم درجة استعداد الموظفين وتقبلهم للتحول الرقمي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط درجة الموافقة على الاستعداد الإداري للتحول الرقمي كان "موافق" بمتوسط عام 3.54 وانحراف معياري 0.983. كما أظهرت النتائج أن التقبل العام للعقبات التقنية كان بمتوسط 3.43 وانحراف معياري 0.921، بينما كانت العقبات التنظيمية والبشرية والإدارية والمالية تُقيّم بمتوسط محايد يتراوح بين 3.13 و3.38، وأوصت الدراسة بضرورة قيام الإدارة العليا في الأمانة بتبني جميع المبادرات الإبداعية التي تسعى إلى تنفيذ التحول الرقمي من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية للمسؤولين عن تقديم الخدمات، وتدريبهم على نشر ثقافة تنظيمية تدعم التحول الرقمي.

وفي دراسة أجرتها (مراد، 2024) تحت عنوان "المهارات الرقمية للموظف الحكومي آلية لتحقيق التميز المؤسسي بالوحدات الحكومية"، هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير التحول الرقمي على مهارات وسلوك الموظفين الحكوميين وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي، تم تتبع منهج استقرائي وتحليلي وصفي، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستعانة بالأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بالتميز المؤسسي والمهارات الرقمية اللازمة للموظفين في ظل التحول الرقمي، ثم تم تصميم وتوزيع قائمة استقصاء على عينة عشوائية من القيادات ومسؤولي الأداء في مجموعة من الوحدات الحكومية المصرية وبعض العاملين فيها والمتعاملين معها لاستطلاع آرائهم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة منها أن الغالبية العظمى من الموظفين يرون أهمية امتلاك مهارات رقمية لتحسين الأداء الحكومي وتحقيق التميز المؤسسي، كما أن هناك حاجة ماسة لتدريب الموظفين على المهارات الرقمية وتأهيلهم تعليمياً وعملياً لمواكبة متطلبات التحول الرقمي، كما أظهرت النتائج أيضاً أن تميز الموارد البشرية يعد متطلباً أساسياً لتحقيق التميز المؤسسي في الوحدات الحكومية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ودعم المهارات الرقمية للموارد البشرية العاملة بالوحدات الحكومية من خلال توفير دورات تدريبية متخصصة ومنح دراسية وورش عمل لتهيئة العاملين لدعم التحول الرقمي والاستفادة من المزايا التي يوفرها، كما دعت الدراسة إلى بناء شراكة فعالة مع مسؤولي تطبيق التحول الرقمي على مستوى الدولة لنقل الخبرات والتجارب الناجحة إلى الوحدات الحكومية.

وفي دراسة أجرتها (كشك، 2023) تحت عنوان "التحول الرقمي وتغير متطلبات سوق العمل (التحديات والفرص) دراسة حالة على عينة من القطاعات التي اتجهت إلى التحول الرقمي"، هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التحول الرقمي وتغير متطلبات سوق العمل، مع التركيز على القطاعات الاقتصادية التي خضعت للتحول الرقمي والتغيرات التي طرأت عليها، وتم اعتماد منهجية البحث الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم تحليل الأدبيات السابقة المرتبطة بالتحول الرقمي وتأثيره على سوق العمل، كما تم استخدام منهج دراسة الحالة للتعلم في فهم التحديات والفرص التي يواجهها عدد من القطاعات الحكومية والخاصة في مدينة المنيا التي تحولت إلى الرقمنة، واستخدمت الباحثة استبيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين في هذه القطاعات لجمع البيانات المتعلقة بتجاربهم وآرائهم حول التحول الرقمي، وقد تم استرجاع إجابات تمثل نسبة كبيرة من الاستبيانات

الموزعة، مما سمح بتحليل شامل ودقيق، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً معنوياً للتحول الرقمي على أداء الموظفين والمنظمات، مع التأكيد على أن النجاح في العصر الرقمي لا يعتمد فقط على تطبيق التكنولوجيا، بل يتطلب أيضاً تطوير مهارات الموظفين وقدرتهم على التكيف مع هذه التغييرات، كما كشفت الدراسة عن أن التحول إلى الرقمنة قد يؤدي إلى تقليل الطلب على بعض المهارات التقليدية، بينما يزيد الطلب على المهارات التكنولوجية والمعرفية المتقدمة.

وفي دراسة أجراها (محمد، 2023) تحت عنوان "متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بمصر"، هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات التحول الرقمي الضرورية لتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية في مصر والمعوقات التي تواجهها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل البيانات المجمعة من خلال استبيانات تم توزيعها على عينة من المؤسسات التعليمية التي شهدت تطبيقات للتحول الرقمي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك متطلبات رئيسية لتطبيق التحول الرقمي تشمل تحديث القوانين واللوائح المنظمة للتعليم بما يتوافق مع التحول الرقمي، وإعادة هندسة الهياكل والعمليات والإجراءات في المؤسسات التعليمية، وتوفير بنية تحتية متميزة من خلال تعزيز البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما تم التأكيد على أهمية إعداد وتأهيل الموارد البشرية في التعليم وتوفير برامج التعلم المستمر والذاتي في مجال التقنية الرقمية، ومن العقبات التي حددتها الدراسة كانت المعوقات الإدارية التي تشمل غموض المفهوم ومقاومة التغيير، بالإضافة إلى قلة توفير الإمكانيات المادية لتنفيذ التحول الرقمي وقلة إدراك العاملين لأهمية هذا التحول.

وفي دراسة أجراها (Al Mheiri & Zaid, 2022) تحت عنوان "الانتقال إلى الحكومة الإلكترونية واستعداد الموظفين في الشارقة"، هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى استعداد الموظفين العموميين في الشارقة للانتقال إلى الخدمات الرقمية، تم تناول الدراسة في ظل تأثير جائحة كوفيد-19 التي أكدت على أهمية الخدمات الإلكترونية أكثر من أي وقت مضى، وتحديداً في إمارة الشارقة التي طورت وتبنت خدمات حكومية ذكية بهدف تعزيز جودة الخدمات المقدمة بناءً على "رؤية الإمارات 2021"، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت نظرية الانتشار لإيفريت روجرز (1962) كأساس نظري للدراسة، وهي نظرية تشرح كيفية انتشار التقنيات أو المنتجات أو المفاهيم الجديدة ضمن نظام اجتماعي، تم توزيع استبيان على 102 موظف حكومي شمل أسئلة كمية ونوعية مفتوحة لتقييم إدراكاتهم حول الحكومة الإلكترونية ومستويات استعدادهم للتحول الرقمي، ووفقاً لنتائج الدراسة وبالرغم من تحقيق تقدم ملموس، ما زال الموظفون الحكوميون في الشارقة وإلى حد كبير غير متأكدين من التطبيقات الواسعة للانتقال نحو الخدمات الإلكترونية، هذه النتائج تشير إلى أن هناك حاجة لزيادة الجهود في تدريب وتأهيل الموظفين لتعزيز قدرتهم على التكيف مع المتطلبات الجديدة للخدمات الرقمية.

2.2. الدراسات الأجنبية:

في دراسة (Anatan & Nur, 2023) بعنوان "استعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والميكرو للتحول الرقمي في إندونيسيا"، قام الباحثان بتحليل استعداد هذه المؤسسات لمواجهة التحديات الرقمية في ظل الثورة الصناعية الرابعة وجائحة كوفيد-19، حيث تم استخدام منهج وصفي تحليلي لهذا الغرض، وتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني شارك فيه 101 من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والميكرو باستخدام تقنية العينة العمدية، كما ركزت هذه الدراسة على العوامل السلوكية التي تؤثر على استعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتحول الرقمي في إندونيسيا، ووجدت الدراسة أن العوامل المحركة الرئيسية للتحول الرقمي هي الوعي بالفوائد المحتملة للتحول الرقمي والدافع للتغيير، أما العوائق الرئيسية للتحول الرقمي ترجع لعدة أسباب وهي نقص المهارات الرقمية ونقص في التمويل، وخلصت الدراسة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يمكن أن تزيد من استعدادها للتحويل الرقمي من خلال توفير التدريب على المهارات الرقمية للموظفين وتوفير التمويل للتحويل الرقمي، وبناءً على النتائج تقدمت الدراسة بتوصيات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي تقييم احتياجات الموظفين من حيث المهارات الرقمية وتوفير التدريب على المهارات الرقمية للموظفين وبناء ثقافة التغيير داخل المؤسسة وعقد اجتماعات لمناقشة الفوائد المحتملة للتحويل الرقمي وتوفير الفرص للموظفين لتجربة التقنيات الجديدة ومكافأة الموظفين الذين يقودون التغيير.

وفي دراسة أجراها (Kempers, 2023) تحت عنوان "هل الموظفون مستعدون للتحويل الرقمي؟ استعداد الموظفين للتغيير وقبولهم للتقنيات الأساسية للتحويل الرقمي في الشركات الخدمية الصغيرة والمتوسطة"، هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل المحفزة والمعيقة لاستعداد الموظفين للتغيير في سياق التحويل الرقمي في الشركات الخدمية الصغيرة والمتوسطة لهذا الغرض، تم إجراء خمسة عشر مقابلة شبه مهيكلية مع مديرين وموظفين من أربع منظمات وتم تحليلها باستخدام طريقة جيويبا، وتم التركيز على مجموعة من العوامل التي تُحدد هذا الاستعداد في الشركات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات، فمن جهة تعدّ وضوح الرؤية والأهداف دوراً محورياً في تحفيز الموظفين على تقبل التغيير، كما أن تزويدهم بالمهارات الرقمية اللازمة يُعزز من ثقتهم وقدرتهم على التأقلم، ولا تقل أهمية إشراك الموظفين في عملية التحويل الرقمي عن أهمية المهارات، فالمشاركة الفعالة تُولد شعوراً بالمسؤولية والالتزام وبالتوازي مع ذلك تُعد القيادة الفعالة القادرة على التأقلم مع مختلف المواقف واحتياجات الموظفين، عاملاً حاسماً في دفع عجلة المشاركة، وعلى الجانب الآخر، تُعيق الممانعة داخل المؤسسة، وخاصة من قبل القيادة، التحويل الرقمي وتُحبط الموظفين، كما أن قلة البيانات والرؤى تؤدي إلى قرارات ضعيفة وثقافة من حالة عدم اليقين المُحيطة بعملية التحويل، ولا يمكن تجاهل تأثير عوامل السوق الخارجية، كتحولات السوق والضغوط التنافسية، على قدرة الشركات على تنفيذ التحويل الرقمي والحفاظ عليه، ويخلص البحث إلى أن مستوى نضج الشركة وعملائها يُحدد مدى إمكانية التحويل الرقمي، مُشيراً إلى أن الاستعداد ليس حالة ثابتة بل تتأثر بسياق العمل، لذا فإن التعامل مع عوامل التمكين، والتخفيف من عوامل التثبيط، ومراعاة مستويات النضج، كلها عوامل أساسية لنجاح التحويل الرقمي.

وفي دراسة (Hamid, 2022) والمعونة بـ "دور استعداد الموظفين للتكنولوجيا، ومعنوية العمل، والشخصية الاستباقية في الأداء التكيفي"، هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن لاستعداد الموظفين للتكنولوجيا ومعنوية العمل والشخصية الاستباقية أن تعزز من أدائهم التكيفي في بيئات العمل التي تشهد تحولات رقمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيانات طُرحت على عينة عشوائية شملت 101 من الموظفين في مختلف المؤسسات والتي تم اختيارها بناءً على معايير محددة لضمان تنوع العينة، تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية الجزئية (PLS-SEM) لفحص العلاقات بين المتغيرات، وأظهرت النتائج أن الموظفين الذين لديهم استعداد عالٍ لاستخدام التكنولوجيا في أعمالهم يتمتعون بأداء تكيفي أعلى، كما وجد أن معنوية العمل تلعب دوراً هاماً كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين استعداد الموظفين للتكنولوجيا وأدائهم التكيفي، بينما تعزز الشخصية الاستباقية هذه العلاقة ويمكن القول أن الموظفين الذين يتمتعون باستعداد تكنولوجي أعلى ومعنى وظيفي أعلى وشخصية مبادرة للغاية هم أكثر عرضة للتكيف مع التغييرات الناجمة عن استخدام التكنولوجيا.

أجرى (Ostmeier & Strobel, 2022) دراسة بعنوان "بناء المهارات في سياق التحويل الرقمي: كيف يؤدي النضج الرقمي للصناعة إلى تطوير المهارات الاستباقية". هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير إدراك الموظفين لمستوى النضج الرقمي لصناعاتهم على دافعيّتهم لتطوير مهاراتهم بشكل استباقي في سياق التحويل الرقمي، استخدم الباحثان نظرية نظام الشخصية المعرفي-الوجداني كإطار نظري، وتم جمع بيانات قائمة عن النضج الرقمي للصناعة وبيانات مسح من 710 من خريجي التعليم العالي العاملين في مختلف المنظمات والصناعات، كما تم جمع البيانات على مرحلتين زمنيتين مختلفتين،

أظهرت نتائج الدراسة أن النضج الرقمي للصناعة له تأثير غير مباشر إيجابي على تطوير المهارات الاستباقية للموظفين، وكان هذا التأثير ناتجاً عن تفسير الموظفين للتحويل الرقمي على أنه عملية قابلة للسيطرة وتشكل فرصة لمنظمتهم، وأشارت النتائج إلى أن التغييرات على المستوى الكلي في البيئة التنظيمية، مثل النضج الرقمي للصناعة، يمكن أن تؤثر على دافعية الموظفين للمشاركة في سلوكيات قيمة مثل تطوير المهارات الاستباقية، وقدمت الدراسة استنتاجات مهمة لكل من البحث والممارسة التنظيمية، مما يؤكد على ضرورة النظر في دور إدراكات الموظفين للتغييرات البيئية الكبيرة في فهم وتعزيز تطوير مهاراتهم الاستباقية في سياق التحويل الرقمي.

وفي دراسة (Blanka et al., 2022) بعنوان "التفاعل بين التحويل الرقمي وكفاءة الموظفين: نهج تصميم العلوم"، هدفت الدراسة إلى تحليل دور كفاءة الموظفين في التحويل الرقمي، تبنت الدراسة منظوراً مركزاً على الإنسان في التحويل الرقمي وتقاطعه مع التحويل البشري، استعانت الدراسة بأبحاث تصميم العلوم (DSR)، حيث تم تطوير إطار عمل كمنتج يأخذ في الاعتبار كفاءة الموظف الفردية المرتبطة بمستوى التحويل الرقمي للمنظمة، وتم تطوير الإطار عبر تكرارات متعددة وتم تحسينه بعد تقييمه من قبل خبراء في مجالات مختلفة من الأكاديمية والأعمال، أشارت النتائج إلى أن تطوير الكفاءات الريادية هو عملية ديناميكية وتعمل كفاءات الموظفين كمحفزات للوصول إلى المستوى التالي من التحويل الرقمي، وبالتالي فإن كفاءة الموظفين تلعب دوراً حاسماً في تمكين التحويل الرقمي للمنظمات.

التعليق على الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة والدراسة الحالية، يمكن ملاحظة عدة نقاط اتفاق بينها منها:

1. أهمية دراسة جاهزية الموظفين للتحويل الرقمي: تتفق جميع الدراسات على أهمية دراسة استعداد الموظفين وتحدياتهم ومهاراتهم في سياق التحويل الرقمي.
2. العلاقة بين المهارات الرقمية والتحويل الناجح: تؤكد الدراسات على أهمية امتلاك الموظفين للمهارات الرقمية الضرورية لتحقيق التحويل الرقمي الناجح (مراد، 2024؛ كشك، 2023؛ Al Mheiri & Zaid, 2022).
3. ضرورة التدريب والتطوير: تُجمع الدراسات على أهمية توفير برامج التدريب والتطوير للموظفين لتعزيز مهاراتهم الرقمية وتحسين سلوكهم تجاه التقنيات الجديدة (مراد، 2024؛ كشك، 2023؛ محمد، 2023؛ Al Mheiri & Zaid, 2022).
4. التحديات التي تواجه التحويل الرقمي: تتناول الدراسات مجموعة من التحديات التي تواجه التحويل الرقمي، مثل نقص المهارات والتمويل والمقاومة للتغيير (الصبحي وخيرو، 2024؛ محمد، 2023؛ Anatan & Nur, 2023؛ Kempers, 2023).

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ما توكده الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، فيمكن إيجازه في النقاط التالية:

1. التركيز على بيئة تعليمية محددة: يهتم المشروع بجامعة الملك عبدالعزيز، مما يوفر دراسة حالة متعمقة لفهم تحديات التحويل الرقمي في بيئة تعليمية سعودية.
2. التركيز على سلوك الموظفين: يُعد تحليل سلوك الموظفين تجاه التقنيات الرقمية عنصراً أساسياً في المشروع، مما يُضيف قيمة علمية وعملية للدراسة.
3. إمكانية تقديم توصيات عملية: من خلال تحليل سلوك ومهارات الموظفين في جامعة الملك عبدالعزيز، يمكن للمشروع أن يقدم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز التحويل الرقمي في الجامعة.

3. الإطار النظري

أولاً: أهمية التحول الرقمي:

تتمثل أهمية التحول الرقمي في العديد من الجوانب، فهو يساعد الشركات والمؤسسات على تحسين كفاءتها وفعاليتها من خلال دمج التقنيات الرقمية في عملياتها وأنشطتها اليومية، كما يمكن التحول الرقمي من تقديم خدمات وتجارب أفضل للمستهلكين، حيث يتيح التفاعل معهم بشكل أسرع وأسهل عبر القنوات الرقمية المختلفة، بالإضافة أنه يساهم في خفض التكاليف وتعزيز الإنتاجية من خلال أتمتة المهام الروتينية وتبسيط الإجراءات، ويساعد التحول الرقمي المؤسسات على الابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء المتغيرة باستمرار، ويعد التحول الرقمي ضرورياً للبقاء في بيئة الأعمال شديدة التنافسية اليوم، حيث يمكن المؤسسات من مواكبة التطورات التكنولوجية السريعة والتكيف معها بمرونة. (IMD, 2024)

فوائد التحول الرقمي:

التحول الرقمي أداة قوية يمكن أن تساعد المؤسسات على النمو والتوسع بطرق مبتكرة وفعالة، فيما يلي بعض الفوائد الرئيسية للتحول الرقمي وكيف يمكن للمؤسسات الاستفادة منها:

1. تقليل التكاليف وتحسين الكفاءة:

يمكن للتقنيات الرقمية مثل إنترنت الأشياء والذكاء الاصطناعي أن تساعد في أتمتة المهام وتحسين الاتصالات، مما يؤدي إلى خفض التكاليف وزيادة الكفاءة، مثلاً يمكن للمؤسسات استخدام الروبوتات لأتمتة المهام المتكررة مما يوفر الوقت والمال.

2. تحسين فهم السوق من خلال البيانات:

يمكن لجمع البيانات الضخمة وتحليلها أن يساعد المؤسسات على فهم احتياجات السوق بشكل أفضل واتخاذ قرارات مستنيرة، تسمح أدوات التنقيب في البيانات مثل التعلم الآلي للمؤسسات بتقييم جاذبية الأسواق وبناء استراتيجيات فعالة للتوسع.

3. تخصيص المنتجات من خلال التفاعل الرقمي:

تتيح التقنيات الرقمية مثل إنترنت الأشياء والطباعة ثلاثية الأبعاد للمستهلكين المشاركة في تصميم وتخصيص المنتجات حسب احتياجاتهم، وهذا يزيد من رضا العملاء وولائهم للمؤسسة.

4. بناء الشراكات والوصول للشبكات المستهدفة:

تسهل المنصات الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي للمؤسسات بناء شراكات مع مؤسسات أخرى والوصول إلى شبكات وأسواق جديدة، كما يساعد تبادل البيانات مع الشركاء في الوصول للجماهير المستهدفة بشكل أكثر فعالية.

5. تمكين نماذج أعمال مبتكرة:

أدى التحول الرقمي إلى ظهور نماذج أعمال مبتكرة والتي نجحت في التوسع بسرعة من خلال الاعتماد على التكنولوجيا.

6. دمج العمليات:

تتيح الأدوات الرقمية للمؤسسات دمج عملياتها وأنشطتها بسلاسة، مما يحسن الكفاءة والتنسيق.

7. بناء علاقات قوية مع العملاء:

تساعد قنوات التواصل الرقمية مثل وسائل التواصل الاجتماعي وخدمة العملاء عبر الإنترنت المؤسسات على التفاعل بشكل أفضل مع عملائها وتقديم خدمة مميزة، مما يعزز العلاقات ورضا العملاء.

ويمكن القول بأن التحول الرقمي للمؤسسات تعتبر أدوات قوية تساهم في تنمية أعمالها وتوسيعها بطرق أكثر كفاءة وابتكاراً،

من خلال تسخير قوة البيانات، والاتصال، والأتمتة، يمكن للمؤسسات خفض التكاليف، وتحسين المنتجات، وبناء علاقات أقوى مع العملاء، والوصول إلى أسواق جديدة بنجاح. (Pereira et al., 2022)

يعد التحول الرقمي من أبرز التوجهات التي تتبناها الشركات والمؤسسات في العصر الحديث سعياً لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتعزيز قدرتها التنافسية. وتتجلى أهمية هذا التحول في قدرته على تحسين الكفاءة التشغيلية وتجربة العملاء وخفض التكاليف وابتكار منتجات وخدمات جديدة.

أدوات التحول الرقمي:

تعتبر أدوات التحول الرقمي جزءاً أساسياً من استراتيجية أي مؤسسة تسعى للبقاء في طليعة الابتكار ومواكبة التغيرات السريعة في سوق اليوم، فيما يلي بعض الأدوات الرئيسية التي يمكن أن تساعد في تحقيق التحول الرقمي بنجاح:

1. تحليلات البيانات، الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي:

تعتمد المؤسسات على تحليلات البيانات، الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحويل البيانات الخام إلى معلومات قابلة للاستخدام، مما يساعد في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات.

2. الأتمتة:

تعتمد المؤسسات على تقنيات الأتمتة مثل التشغيل الآلي للعمليات الروبوتية لإزالة المهام اليدوية وزيادة الكفاءة.

3. أنظمة إدارة علاقات العملاء السحابية (Cloud CRMs):

تُمكن هذه الأنظمة المؤسسات من تقديم تجربة عملاء متميزة من خلال إدارة علاقات العملاء بشكل فعال باستخدام البنية التحتية السحابية التي توفر الوصول في أي وقت ومن أي مكان.

4. أنظمة تخطيط موارد المؤسسات السحابية (Cloud ERP):

تساعد أنظمة ERP السحابية في تحسين العمليات والكفاءة من خلال توحيد المعلومات من مختلف الأقسام في نظام واحد يمكن الوصول إليه من أي مكان.

5. البرمجيات المحاسبية الرقمية:

توفر هذه البرمجيات الأتمتة والذكاء، مما يقلل من العمل اليدوي ويحسن الدقة والكفاءة في العمليات المحاسبية.

6. منصات الخدمة الذاتية للموظفين:

تتيح هذه المنصات للموظفين الوصول إلى المعلومات والخدمات المتعلقة بالعمل بشكل ذاتي عبر بوابات ويب، مما يقلل من الاحتكاك ويسرع من توفير المعلومات والخدمات.

7. المنصات ذات التعليمات البرمجية القليلة أو المنعدمة (Low-code/No-code platforms):

تسمح هذه المنصات للمستخدمين غير التقنيين بإنشاء تطبيقات خفيفة الوزن باستخدام بيئة تطوير مرئية، مما يزيد من الكفاءة والسرعة في تطوير التطبيقات.

8. تحليلات التنبؤ والتوجيه (Predictive and Prescriptive Analytics):

تستخدم أدوات التحليل التنبؤي الخوارزميات لتحليل البيانات وتقديم تنبؤات دقيقة، بينما تقدم أدوات التحليل التوجيهي توصيات بناءً على التنبؤات وتحليل النتائج المحتملة للإجراءات المقترحة.

9. أدوات الأمان:

تعد حماية البنية التحتية التكنولوجية وتأمين البيانات أمراً حيوياً لضمان الامتثال التنظيمي وتلبية توقعات المستهلكين والموظفين.

10. أدوات التعاون والتواصل بين الفرق:

أصبحت أدوات التواصل والتعاون بين الفرق ضرورية لدعم العمل الهجين والبعيد، مما يسهل الابتكار والأفكار عبر الفرق المختلفة. (TechTarget, 2023)

أمثلة لكيفية استفادة الشركات من التحول الرقمي:

ومن الأمثلة البارزة على الشركات التي نجحت في تحقيق نقلة نوعية من خلال التحول الرقمي:

1. شركتا **Nike** و **Gucci**، اللتان استكشفتا عوالم التسوق الافتراضية مثل الميتافيرس، لتقدم لعملائهما تجربة تسوق مبتكرة وغامرة تتخطى حدود المتاجر التقليدية.

2. شركة **American Express**، التي كانت في الأصل شركة للبريد السريع، ثم تحولت في منتصف القرن العشرين لتصبح إحدى أبرز الشركات في مجال بطاقات الائتمان، معتمدة على التقنيات الرقمية لتحسين خدماتها. (IMD, 2024)

3. تستخدم شركة "أمازون" التكنولوجيا الرقمية لتبسيط عملية البيع بالتجزئة عبر الحدود، مما يسهل على العملاء شراء منتجاتها من أي مكان في العالم.

4. تستخدم شركة "جوجل" التكنولوجيا الرقمية لجمع البيانات عن المستخدمين في جميع أنحاء العالم، مما يساعدها على فهم احتياجاتهم بشكل أفضل وتقديم المنتجات والخدمات التي تلبي تلك الاحتياجات.

5. تستخدم شركة "مايكروسوفت" التكنولوجيا الرقمية لإنشاء منصات تعاونية تسمح للمؤسسات بالعمل معًا بشكل أكثر فعالية عبر الحدود.

وبشكل عام فإن التحول الرقمي أداة قوية يمكن للمؤسسات استخدامها لتعزيز قدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية ومن المهم أن تضع في اعتبارها أن التحول الرقمي ليس عملية سهلة بل يتطلب استثمارًا في الوقت والموارد والتدريب. (Pereira et al., 2022)

خطوات التحول الرقمي:

تواجه العديد من الشركات صعوبة في إنجاح جهود التحول الرقمي، حيث إن أقل من 30% من مبادرات التحول تنجح في تحسين الأداء بشكل مستدام، وتشير دراسة استقصائية حديثة من **McKinsey** إلى أن معدل نجاح التحولات الرقمية أقل من ذلك، فقط 16% من المستجيبين قالوا إن التحول الرقمي في شركاتهم نجح في تحسين الأداء وتمكينهم من الحفاظ على التغييرات على المدى الطويل، وحتى الصناعات ذات الخبرة الرقمية مثل التكنولوجيا الفائقة والإعلام والاتصالات، تكافح في هذا المجال، ففي هذه الصناعات لا يتجاوز معدل النجاح 26%. بينما في الصناعات التقليدية، مثل النفط والغاز والسيارات والبنية التحتية والأدوية، فإن التحول الرقمي أكثر تحديًا: حيث تتراوح معدلات النجاح بين 4 و11%، كما تختلف معدلات النجاح حسب حجم الشركة، ففي المنظمات التي يقل عدد موظفيها عن 100، يكون المستجيبون أكثر احتمالًا بمقدار 2.7 مرة للإبلاغ عن نجاح التحول الرقمي مقارنة بالمنظمات التي يزيد عدد موظفيها عن 50 ألف موظف، تشير نتائج التحولات الناجحة إلى أن هذه المنظمات تنشر تقنيات أكثر من غيرها، خاصة التقنيات الأكثر تطورًا مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء وتقنيات التعلم العميق العصبي المتقدمة.

وتشير **McKinsey** إلى 5 عوامل رئيسية تساهم في نجاح التحول الرقمي:

1. وجود القيادات المناسبة ذات الخبرة الرقمية:

حيث يجب إضافة قادة جدد على دراية بالتقنيات الرقمية إلى فريق الإدارة العليا، كما أن التزام القيادة أمر أساسي، عندما يشارك الأشخاص في الأدوار الرئيسية بشكل أكبر في التحول الرقمي مقارنة بجهود التغيير السابقة، يزيد احتمال نجاح التحول.

2. بناء قدرات القوى العاملة المستقبلية:

تطوير المواهب والمهارات في جميع أنحاء المنظمة أحد أهم عوامل نجاح التحول الرقمي، ويتضمن ذلك إعادة تعريف أدوار ومسؤوليات الأفراد لتتماشى مع أهداف التحول، وإشراك أصحاب الأدوار المحددة مثل مديري الابتكار التكنولوجي ومديري دمج التقنيات الرقمية مع العمليات التقليدية، كما يجب الاستثمار بشكل كاف في المواهب الرقمية.

3. تمكين الناس للعمل بطرق جديدة:

يتطلب التحول الرقمي تغييرات ثقافية وسلوكية مثل المخاطرة المحسوبة وزيادة التعاون والتركيز على العملاء. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز السلوكيات وأساليب العمل الجديدة، والسماح للموظفين بتقديم أفكارهم حول كيفية دعم الرقمنة للأعمال، كما يجب على القادة والمدراء تشجيع الموظفين على تحدي طرق العمل القديمة والتجربة والتعلم من الأخطاء.

4. الترقية الرقمية للأدوات اليومية:

يتطلب تمكين الموظفين للعمل بأساليب جديدة مثل رقمنة الأدوات والعمليات، وتشمل المفاتيح الرئيسية هنا اعتماد أدوات رقمية لجعل المعلومات أكثر إتاحة عبر المنظمة، وتطبيق تقنيات خدمة ذاتية رقمية للموظفين والشركاء، وتعديل إجراءات التشغيل القياسية لتشمل التقنيات الجديدة.

5. التواصل المتكرر عبر الوسائل التقليدية والرقمية:

الاتصال الواضح أمر بالغ الأهمية خلال التحول الرقمي، وأحد المفاتيح هو إيصال قصة التغيير التي تساعد الموظفين على فهم الاتجاه الذي تسير فيه المؤسسة وسبب أهمية التغييرات، وتشير النتائج إلى أن استخدام الاتصالات عن بعد والرقمية لنقل رؤية التحول يدعم النجاح بشكل أفضل بكثير من القنوات التقليدية.

ويمكن تلخيص هذه الخطوات في نقاط رئيسية يمكن للمؤسسات والشركات اتخاذها لزيادة فرص نجاحها أثناء التحول الرقمي، وهي:

- إعادة تصور مكان العمل من حيث القيادة والمهارات اللازمة.
- ترقية البنية التنظيمية والعمليات لتمكين أساليب عمل جديدة.
- تغيير أساليب التواصل لتشمل منصات تفاعلية ورسائل أكثر إيجازاً. (McKinsey, 2023)

التحديات في تحقيق التحول الرقمي:

برغم من أهمية التحول الرقمي للمؤسسات إلا أن هناك العديد من التحديات التي تواجهها في سبيل تحقيق هذا الهدف، فالتحول الرقمي يتطلب تغييرات جذرية في ثقافة المؤسسة وهيكلها التنظيمي وعملياتها وأنظمتها، بالإضافة إلى تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم للتكيف مع هذه التغييرات، وفيما يلي نستعرض بعض التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات في تحقيق التحول الرقمي:

1. عدم فهم النطاق الواسع للتحول الرقمي:

غالبًا ما تفشل المؤسسات في شرح النطاق الواسع للتحول الرقمي لموظفيها وكيفية تأثيره العميق على كل جانب من جوانب العمل، بينما تستمر التكنولوجيا في تغيير كل ما تتلامس معه، غالبًا ما تتجاهل المؤسسات التغييرات الدقيقة المطلوبة للبقاء متناغمة مع وتيرة التغيير.

2. الافتقار إلى استراتيجية تركز على الإنسان:

غالبًا ما تركز استراتيجيات العمل على الجانب الموجه للعميل بدلاً من تبني نهج من الداخل إلى الخارج، حيث يكون الموظفون في المقام الأول في قائمة التحقق من الجاهزية الرقمية، الارتقاء بالتقنيات الجديدة يجب أن يترافق مع جهود التدريب وإعادة التأهيل لجعل الموظفين مواكبين للسرعة التي تتصورها المؤسسة.

3. غياب ثقافة التجريب:

تتحدى التقنيات الجديدة أطر العمل وتمس كل جانب من حياتنا الشخصية والمهنية، لكن البشر بطبيعتهم يكرهون التغييرات الكبيرة، وهذا يمثل تحديًا، تحتاج المؤسسات إلى غرس ثقافة رقمية بشكل استباقي من خلال البدء بطريقة صغيرة ولكن مهمة.

4. نقص القيادات ذات الكفاءة الرقمية:

القادة الملمون رقميًا هم محفزين للمؤسسات في رحلة التحول الرقمي، لا يحتاجون لامتلاك كل مهارات التجارة الرقمية، بل يحتاجون لأن يكونوا صوت العقل ويعززوا الجاهزية الرقمية من أجل النمو العام للعمل وموظفيه. (Kathpalia, 2021)

الحلول:

هناك عدد من الحلول التي يمكن للمنظمات اتخاذها للتغلب على هذه التحديات:

- الاستثمار في تدريب الموظفين على المهارات الرقمية.

- تثقيف الموظفين حول أهمية التحول الرقمي.

- تطوير إستراتيجية أعمال تركز على الإنسان.

- تشجيع ثقافة التجريب.

إن تحقيق الهدف الرقمي هو يمر بتحديات قد تعيق نجاحه، ولكنها مهمة ضرورية للنجاح في العصر الرقمي، من خلال التغلب عليها، يمكن للمنظمات أن تستعد للمستقبل وتستفيد من الفرص الجديدة. (McLennan, 2021)

ثانياً: الاستعداد الرقمي للموظفين والفرق:

الاستعداد الرقمي هو القدرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال وهو أمر مهم للموظفين والفرق في بيئات العمل الحديث حيث هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الاستعداد الرقمي للموظفين بما في ذلك العمر والجنس والمستوى التعليمي والخبرة والسمات الشخصية، هناك أيضاً العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الاستعداد الرقمي للفرق مثل ثقافة الشركة ودعم الإدارة التدريب، ويمكن أن يكون للاستعداد الرقمي للموظفين والفرق العديد من الفوائد.

فوائد الاستعداد الرقمي للموظفين:

في عصر التحول الرقمي أصبح من الضروري للمؤسسات والشركات الاستثمار في الاستعداد الرقمي لموظفيها، فتزويد الموظفين بالمهارات والأدوات الرقمية اللازمة لا يساعد فقط في تحسين كفاءة العمليات بل له أيضاً فوائد عديدة على مستوى الإنتاجية ورضا الموظفين والابتكار ومن هذه الفوائد:

1. زيادة الإنتاجية:

عندما يمتلك الموظفون المهارات والأدوات الرقمية المناسبة، يمكنهم إنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر كفاءة فعلى سبيل المثال تساعد تقنيات الأتمتة في تبسيط العمليات الروتينية، مما يتيح للموظفين التركيز على مهام ذات قيمة أعلى كما تمكن أدوات التعاون عبر الإنترنت الفرق من العمل معاً بسلاسة، حتى عن بُعد، مما يعزز الإنتاجية الإجمالية للمؤسسة.

2. تحسين رضا الموظفين:

يمكن أن يؤدي الاستثمار في الاستعداد الرقمي للموظفين إلى زيادة رضاهم ومشاركتهم فعندما يشعر الموظفون بأن لديهم المهارات والأدوات اللازمة للنجاح في أدوارهم، فإنهم يميلون إلى الشعور بمزيد من الثقة والتمكين كما أن إتاحة الوصول إلى التقنيات الحديثة وفرص التدريب يُظهر التزام الشركة بتطوير موظفيها، مما يعزز الروح المعنوية والاحتفاظ بالموظفين.

3. تعزيز الابتكار:

يلعب الاستعداد الرقمي دوراً رئيسياً في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات فمن خلال تزويد الموظفين بالأدوات والمهارات للاستفادة من التقنيات الناشئة، يمكن للشركات تشجيع ثقافة الإبداع وحل المشكلات على سبيل المثال يمكن أن تساعد مهارات تحليل البيانات الموظفين على اكتشاف رؤى جديدة تقود إلى تحسينات في المنتجات أو العمليات، كما يمكن لأدوات التعاون تمكين فرق عمل متعددة الوظائف من العمل معاً لتوليد أفكار مبتكرة.

شروط الاستعداد الرقمي للموظفين:

يعتبر الاستعداد الرقمي للموظفين عاملاً حاسماً في نجاح التحول الرقمي لأي مؤسسة ولكن لتحقيق أقصى استفادة من هذا الاستعداد، من المهم فهم الشروط المختلفة التي يمكن أن يتواجد فيها الموظفون، هذه الشروط تتراوح من التشابه في الاستعداد الرقمي بين الموظف والفريق، إلى الاختلاف التام، ومن المستويات المرتفعة إلى المنخفضة، ويمكن تقسيم هذه الشروط إلى عدة نقاط وهي:

1. المناسب: يكون الموظف والفريق متشابهين في الاستعداد الرقمي في هذه الحالة يمتلك الموظف والفريق مستويات متماثلة من المهارات والمعرفة الرقمية، هذا التوافق يسهل التعاون ويعزز الكفاءة، حيث يمكن للجميع العمل بشكل فعال باستخدام نفس الأدوات والتقنيات، كما يمكن للفريق تبادل المعرفة ودعم بعضهم البعض في تطوير مهاراتهم الرقمية.

2. غير المناسب: يكون الموظف والفريق مختلفين تماماً في الاستعداد الرقمي وفي هذه الحالة هناك فجوة كبيرة بين مستويات الاستعداد الرقمي للموظف والفريق، قد يؤدي هذا التباين إلى تحديات في التواصل والتعاون، حيث قد يكافح الأفراد الأقل استعداداً في مواكبة زملائهم، في مثل هذه الحالات من المهم توفير التدريب والدعم المستهدف لسد الفجوة وضمان قدرة الجميع على المساهمة بشكل فعال.

3. المرتفع: يكون الموظف والفريق على استعداد رقمي مرتفع، عندما يتمتع كل من الموظف والفريق بمستوى عالٍ من الاستعداد الرقمي، فإن ذلك يفتح الباب أمام الابتكار والنمو، ويمكن للفريق الاستفادة من مهاراتهم لاستكشاف تقنيات جديدة، وتحسين العمليات، وابتكار حلول مبتكرة للتحديات، كما يمكنهم أن يكونوا بمثابة قادة فكر داخل المؤسسة، ويشاركون معرفتهم مع الفرق الأخرى.

4. المنخفض: يكون الموظف والفريق على استعداد رقمي منخفض في هذه الحالة يفتقر كل من الموظف والفريق إلى المهارات والمعرفة الرقمية اللازمة، قد يؤدي هذا إلى صعوبات في تبني التقنيات الجديدة والتكيف مع التغيير الرقمي، من المهم أن تعطي المنظمات الأولوية للاستثمار في التدريب وبناء القدرات لرفع مستوى الاستعداد الرقمي لهؤلاء الموظفين، حتى يتمكنوا من المساهمة بشكل فعال في جهود التحول الرقمي.

تعزيز الاستعداد الرقمي للموظفين:

ومن أجل تعزيز الاستعداد الرقمي للموظفين والفرق يمكن للمؤسسات اتخاذ الإجراءات التالية:

• توفير التدريب على التكنولوجيا الرقمية للموظفين:

تقديم دورات تدريبية منتظمة ومخصصة لتزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة الرقمية اللازمة.

• تشجيع الموظفين على تجربة التكنولوجيا الرقمية الجديدة:

توفير بيئة آمنة للموظفين لاستكشاف وتجربة التقنيات الجديدة، ومكافأة المبادرة في التعلم.

• خلق ثقافة داعمة للتغيير والابتكار:

غرس ثقافة ترحب بالتغيير وتشجع على الابتكار من خلال مكافأة الأفكار الجديدة وتشجيع التعاون.

• دعم التحول الرقمي من قبل الإدارة:

إظهار التزام الإدارة العليا بالتحول الرقمي، وتوفير الموارد اللازمة، والتواصل بشأن أهميته.

توصيات لتحسين استعداد الرقمي للموظفين:

وفيما يلي بعض التوصيات المحددة التي يمكن للمؤسسات اتباعها لتحسين الاستعداد الرقمي للموظفين والفرق:

1. تعيين الكفاءات: يمكن اختيار الموظفين الأكثر ملاءمة كعوامل تغيير وأمثلة رائدة لتعزيز التحول الرقمي.
2. التواصل الفعال أمر أساسي للنجاح في التحول الرقمي يجب التواصل مع الموظفين بانتظام حول أهداف التحول الرقمي وفوائده باستخدام مجموعة متنوعة من القنوات لضمان فهم الموظفين للتغييرات القادمة.
3. تنظيم التغيير مع دعم تنظيمي كاف: يمكن تعديل أهداف الأداء وتوفير التدريب والدعم للأقران.
4. دعم الخبراء الرقميين في الفرق ضعيفة الجاهزية: يمكن تحديد الخبراء الرقميين ودعمهم لمساعدة نظرائهم.
5. مساعدة المبتدئين الرقميين على اللحاق بالفرق الرقمية المتقدمة: يجب الاهتمام الوثيق للمبتدئين الرقميين ودعمهم.
6. قلة الكفاءات التقنية وضعف الاستعداد الرقمي: يمكن للشركات توظيف قادة فرق ذوي الخبرة التكنولوجية أو تقديم برامج تدريبية للفرق، حيث إن الاستعداد الرقمي هو مهارة مهمة للموظفين والفرق في بيئات العمل الحديثة والتي تمكن للشركات

تعزيز الاستعداد الرقمي من خلال توفير التدريب والدعم المناسبين. (Nguyen & Broekhuizen, 2022)

طرق تغيير سلوك الموظفين للتحول الرقمي:

التحول الرقمي هو رحلة تتطلب أكثر من مجرد تنفيذ تقنيات جديدة، في قلب هذا التحول يكمن العنصر الأكثر أهمية ولكن غالباً ما يتم تجاهله: التغيير السلوكي للموظفين، فيما يلي بعض الطرق الرئيسية لدفع التغيير السلوكي للموظفين في التحول الرقمي، بناءً على رؤى من Deloitte:

1. استخدام تقنيات علم السلوك مثل التلميحات (Nudges) والمعايير الاجتماعية لتشجيع السلوكيات المرغوبة، مثال يمكن استخدام رسائل التذكير والحوافز لتشجيع الموظفين على استخدام النظام الجديد بانتظام.
2. تحديد السلوكيات الرئيسية اللازمة للاستفادة الكاملة من النظام الرقمي الجديد، مثل اتخاذ القرارات المبنية على البيانات، والتعاون بين الفرق، وحل المشكلات بشكل استباقي، والعمل على تمكين الموظفين لتبني هذه السلوكيات من خلال التدريب والدعم المستمر.
3. إنشاء بيئة داعمة للتغيير من خلال إشراك القيادة وتوفير الموارد والحوافز المناسبة، ويجب أن يكون التغيير السلوكي أولوية استراتيجية تدعمها الإدارة العليا.
4. قياس التغيير السلوكي باستخدام مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) محددة تتبع تبني السلوكيات الجديدة، ومراقبة هذه المؤشرات بانتظام لتحديد فرص التحسين وتكييف استراتيجية التغيير حسب الحاجة.

5. دمج منظور متمحور حول الإنسان في تصميم العمليات والنظام الجديد، مع الأخذ في الاعتبار احتياجات المستخدمين والعوامل السلوكية، وإشراك الموظفين في عملية التصميم لضمان قبولهم وتبنيهم للتغييرات.
6. توفير التدريب والدعم المستمر للموظفين أثناء التحول، مع التركيز على المهارات السلوكية بالإضافة إلى المهارات التقنية، واستخدام أساليب التعلم المختلطة والتدريب العملي لتعزيز تبني السلوكيات الجديدة.
7. الاستعانة بالخبراء في مجال السلوك والتغيير التنظيمي لتطوير استراتيجية تغيير سلوكي مصممة خصيصاً للمؤسسة، بناءً على ثقافتها وديناميكيتها الفريدة. (Deloitte, 2024)

ثالثاً: جامعة الملك عبدالعزيز والتحول الرقمي:

في خطوة نحو تعزيز جهود التحول الرقمي، أعلنت جامعة الملك عبدالعزيز عن تأسيس مركز التحول الرقمي بموجب قرار صدر بتاريخ 1444/6/10 هـ. يهدف هذا المركز إلى أن يكون بمثابة همزة الوصل التي تنسق وتنظم عمليات وآليات التحول الرقمي داخل الجامعة وقطاعاتها المختلفة، وكذلك بينها وبين مختلف الوزارات والجهات الخارجية ويعمل المركز على تحقيق أهدافه بما يتوافق مع السياسات واللوائح المعتمدة في إطار التحول الرقمي في السعودية.

ويأتي ترتيب جامعة الملك عبدالعزيز في المرتبة 58 محققة مرحلة التكامل وبهدف تحقيق المراكز المتقدمة والدخول في مرحلة الإبداع (انظر رسم توضيحي 1 ترتيب جامعة الملك عبدالعزيز في قياس 2023 للتحول الرقمي).



رسم توضيحي (1) ترتيب جامعة الملك عبدالعزيز في قياس 2023 للتحول الرقمي

نبذة عن مركز التحول بجامعة الملك عبدالعزيز:

تسعى جامعة الملك عبدالعزيز إلى تعزيز البيئة الرقمية وتحويلها إلى جامعة ذكية، بهدف الارتقاء بجودة التعليم الجامعي، وتعزيز الكفاءة التقنية لمنسوبيها، وتأهيل الخريجين لمواكبة متطلبات سوق العمل، وتقديم خدمات متميزة لمختلف قطاعات الدولة والمؤسسات، وإدراكاً للتحديات المستقبلية ارتأت الجامعة ضرورة إنشاء كيان يتبع رئيس الجامعة، يتولى الإشراف على عمليات التحول الرقمي وفق معايير عالمية، ويقوم بإعداد الخطة الاستراتيجية الرقمية وتنفيذها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة داخل الجامعة وخارجها. كما سيعمل هذا الكيان على حوكمة إجراءات التحول الرقمي، ودعم القطاعات التنفيذية، وتنظيم آليات التحول الرقمي بين الجامعة والجهات الخارجية، بما يتوافق مع السياسات واللوائح المعتمدة في المملكة بشأن التحول الرقمي.

أهداف مركز التحول بجامعة الملك عبدالعزيز:

يسعى مركز التحول الرقمي في جامعة الملك عبدالعزيز إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الطموحة التي تتمحور حول:

1. خلق بيئة رقمية تحفز الإبداع والابتكار في المجالات البحثية والأكاديمية، وتسهم في بناء مجتمع رقمي يتسم بالكفاءة التشغيلية والإنتاجية العالية.
2. تشجيع قطاعات الجامعة على تبني التحول الرقمي، وتقديم الدعم اللازم لها للحصول على جوائز في هذا المجال.
3. وضع خطة استراتيجية للتحول إلى جامعة ذكية، بهدف تعزيز المجتمع المعرفي الذكي وتسهيل التواصل الفعال بين جميع الأطراف المعنية.
4. المساهمة في تحويل الجامعة من قطاع خدمي إلى قطاع إنتاجي في مجال التقنيات، والاستثمار في الاقتصاد الرقمي القائم على المعرفة.
5. نشر المعارف الأساسية للاقتصاد الرقمي والمعرفي وترسيخها.
6. الالتزام بتطبيق كافة المتطلبات الحكومية للتحول الرقمي الصادرة من الجهات المختصة.
7. العمل ضمن الأطر الوطنية والدولية للأمن السيبراني، وتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في البنية التحتية والتطبيقات الجامعية.
8. الإشراف على بوابة الجامعة الإلكترونية، ووضع آليات للاستفادة من الامتيازات الحالية المتاحة كجزء أساسي من عملية التطوير.
9. تعزيز الروابط بين الجامعة والمجتمع، والعمل على زيادة عدد المستفيدين المرتبطين بأهداف الجامعة. (KAU, 2024)

4. الوسائل والأدوات المستخدمة في الدراسة:

1.4. منهج الدراسة

اتبعت هذه الدراسة منهجاً وصفيًا والذي يُعرف بأنه يرتبط بدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ويهدف إلى توضيح وتفسير هذه الظواهر ومحاولة إيجاد حلول للمشكلات المطروحة، ويعتمد على أسس وقواعد تحكم العملية البحثية، ويستخدم تقنيات محددة. (بوراس، 2023)

2.4. أداة الدراسة

تم اختيار الاستبانة كأداة بحثية لاستطلاع الواقع وتحليل الظواهر الاجتماعية باستخدام النماذج الرياضية، وتساهم في قياس هذه الظواهر والوصول إلى نتائج واقعية، ويعتبر الفرد العينة الأساسية للأبحاث والدراسات (الحمزة والبار، 2023)، تمت صياغة فقرات الاستبانة استنادًا إلى دراسات سابقة وبمشورة مجموعة من المتخصصين في هدف المشروع، وذلك من خلال إرسال نماذج استطلاعية، وتم إجراء تعديلات متعددة على المحاور والعبارات المستخدمة في الاستبانة، ثم تم عرض الاستبانة لتحكيمها إلى مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم المعلومات والتحول الرقمي بجامعة الملك عبدالعزيز، ومن بينهم الدكتور/ عادل بالصادق الأستاذ المشارك بقسم علم المعلومات (متخصص في الطرق الكمية خبرة تفوق عشرين سنة) والدكتور عادل باحداد الأستاذ المساعد بقسم نظم المعلومات بكلية الحاسبات وتقنية المعلومات (مهتم ومقدم دورات في التحول الرقمي) والأساتذة/ آلاء بنت زكي بغدادي مديرة وحدة حوكمة البيانات بمركز التحول الرقمي بالجامعة، أخذ الباحث في الاعتبار الوضوح والتدرج والتغطية الشاملة للدراسة وفقًا للمحاور والفرضيات المحددة، وتم تكوين الاستبانة البحثية من خمسة محاور رئيسية على النحو التالي:

- المحور الأول: أهمية التحول الرقمي.
- المحور الثاني: الاستعداد للتحول الرقمي.
- المحور الثالث: دعم وموارد التحول الرقمي.
- المحور الرابع: الاستفادة من التحول الرقمي.
- المحور الخامس: استخدام البرامج التقنية الأساسية.

3.3. عينة ومجتمع الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من موظفي جامعة الملك عبدالعزيز بشكل عشوائي وبلغ عدد من شارك في الاستبيان 239 موظف والفئة المستهدفة هم الموظفين الإداريين من الذكور والإناث.

أولاً: التكرارات والنسب المئوية لعينة البحث:

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة البحث

إحصائيات السؤال		السؤال
المشاركات	المفقود	
239	0	الجنس
239	0	العمر
239	0	الدرجة العلمية
239	0	سنوات الخبرة في الجامعة
239	0	التحول الرقمي مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل
239	0	التحول الرقمي يحسن من جودة الخدمات المقدمة.
239	0	التحول الرقمي ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية في عملي
239	0	من المهم مواكبة التحول الرقمي في العمل
239	0	لدي الرغبة المشاركة بانتظام في أنشطة التطوير المهني لتحسين مهاراتي الرقمية.
239	0	لدي الاستعداد لاستخدام التطبيقات الجديدة الداعمة للتحول الرقمي المقدمة من الجامعة
239	0	لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات (مشاريع وأنشطة تهدف لتسريع وتفعيل) التحول الرقمي في الجامعة.
239	0	لدي الاستعداد للعمل ضمن بيئة رقمية.
239	0	أشعر أن الجامعة توفر الموارد التقنية اللازمة لدعم التحول الرقمي.
239	0	يتم تزويدي بالأدوات والبرامج اللازمة لأداء مهامي في بيئة رقمية.
239	0	قدمت الجامعة لي الدعم الفني الكافي عند مواجهة مشكلات تقنية.
239	0	يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة.
239	0	ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل.
239	0	مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامي بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

0	239	عزز التحول الرقمي من قدرتي على الابتكار وإيجاد حلول إبداعية في عملي.
0	239	ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي.
0	239	أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل.
0	239	برنامج تحرير النصوص مثل (Microsoft Word) ؟
0	239	برنامج العروض التقديمية مثل (Microsoft PowerPoint) ؟
0	239	برنامج الجداول الإلكترونية مثل (Microsoft Excel) ؟
0	239	خدمات التخزين السحابي للملفات مثل (Google Drive) ، (OneDrive) ؟
0	239	البريد الإلكتروني في إرسال الرسائل والرد عليها؟

حجم العينة:

- حجم مجتمع الدراسة (+، -) 10,000 فرد.
- إجمالي حجم العينة 239 مشارك
- إجمالي مشاركات الذكور، كان بنسبة 72.4%
- إجمالي مشاركات الإناث، كان بنسبة 27.6%
- لوحظ أن الأعمار من 36 إلى 40 كانت هي الأكثر مشاركة بنسبة 46.4%
- المشاركين من حملة البكالوريوس كانوا الأكثر مشاركة بنسبة 59%
- اصحاب الخبرة أكثر من 15 سنة كانوا الأكثر مشاركة في الاستبيان بنسبة 52.7%

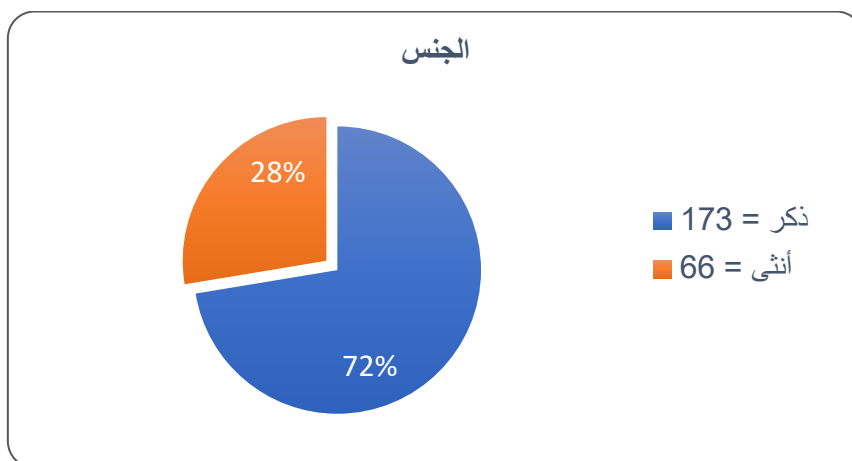
الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة:

1- خصائص العينة المشاركة في البحث:

أ - الجنس

جدول (2) خصائص العينة المشاركة: أ- الجنس

سؤال 1			
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية	التكرار	التكرار
72.4	72.4	173	ذكر
100%	27.6	66	أنثى
	100%	239	المجموع



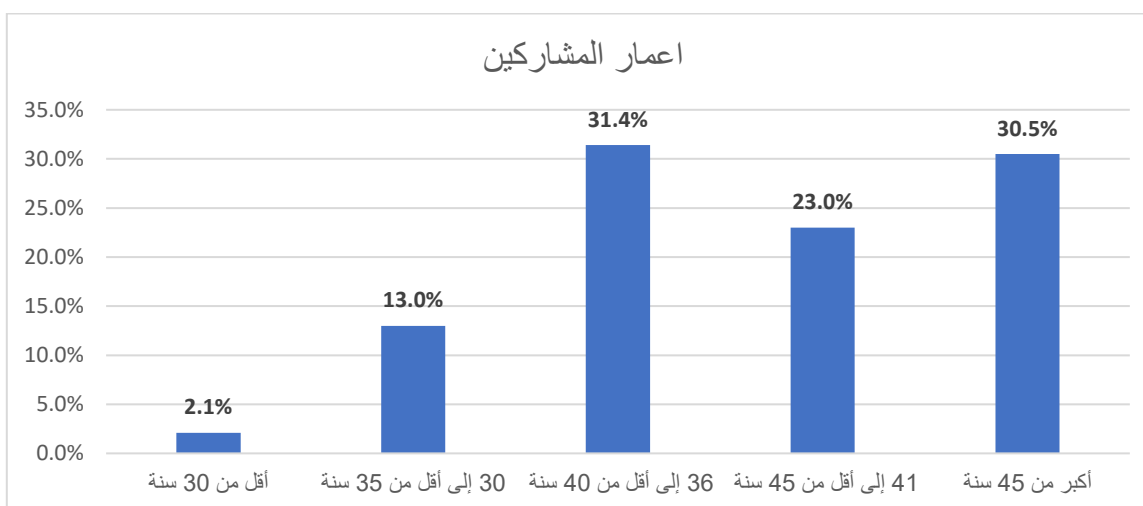
رسم توضيحي (2) خصائص العينة المشاركة: أ- الجنس

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه، يتضح أن هناك 72.4% (n=173) من إجمالي أفراد العينة من الذكور، بينما نسبة الإناث تبلغ 27.6% (n=66). يتضح أن الغالبية العظمى من المشاركين في الدراسة هم من الذكور.

ب - أعمار المشاركين

جدول (3) خصائص العينة المشاركة- أعمار المشاركين

سؤال 2				
#	العمر	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التراكمية
1	أقل من 30 سنة	5	2.1	2.1
2	30 إلى أقل من 35 سنة	31	13.0	15.1
3	36 إلى أقل من 40 سنة	75	31.4	46.4
4	41 إلى أقل من 45 سنة	55	23.0	69.5
5	أكبر من 45 سنة	73	30.5	100.0
	المجموع	239	100.0	



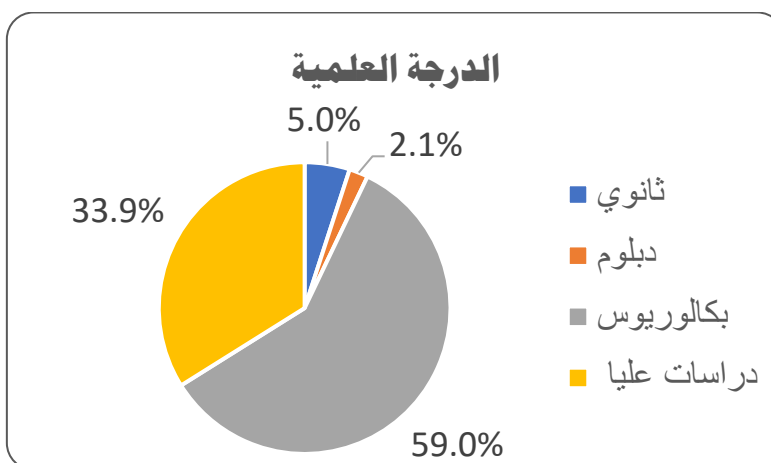
رسم توضيحي (3) خصائص العينة المشاركة- أعمار المشاركين

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه، يتضح أن هناك 2.1% (n=5) من إجمالي أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة، و13.0% (n=31) تتراوح أعمارهم بين 30 وأقل من 35 سنة، و31.4% (n=75) تتراوح أعمارهم بين 36 وأقل من 40 سنة، و23.0% (n=55) تتراوح أعمارهم بين 41 وأقل من 45 سنة، بينما 30.5% (n=73) أعمارهم أكبر من 45 سنة. يتضح أن الغالبية العظمى من المشاركين في الدراسة تتراوح أعمارهم بين 36 وأكبر من 45 سنة.

ج- الدرجة العلمية

جدول (5) خصائص العينة المشاركة: ج- الدرجة العلمية

سؤال 3				
#	الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التراكمية
1	الثانوية	12	5.0	5.0
2	دبلوم	5	2.1	2.1
3	البكالوريوس	141	59.0	59.0
4	دراسات عليا	81	33.9	33.9
	المجموع	239	100.0	100.0



رسم توضيحي (4) خصائص العينة المشاركة: ج- الدرجة العلمية

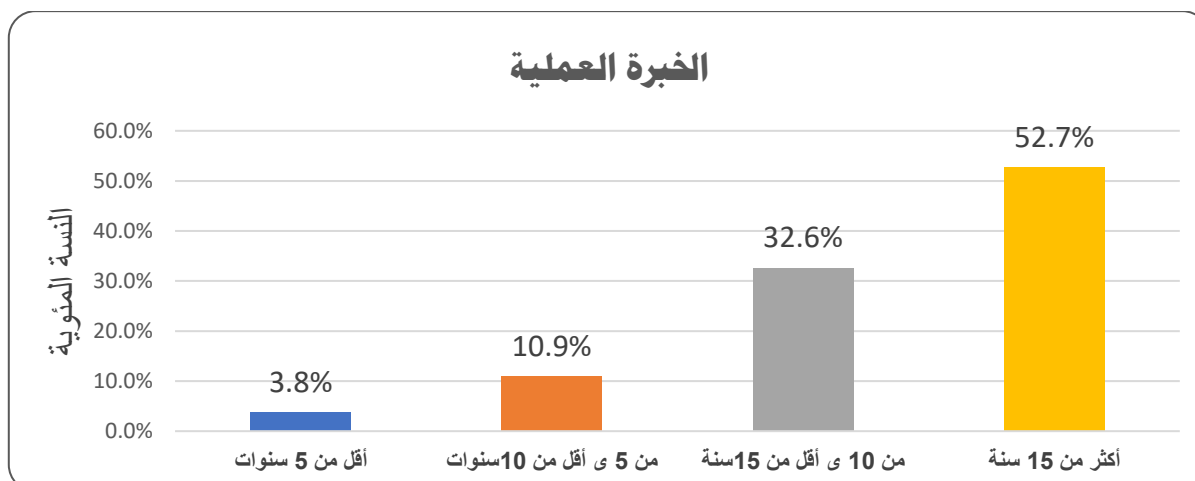
من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه، يتضح أن هناك 5.0% (n=12) من إجمالي أفراد العينة يحملون شهادة الثانوية، و2.1% (n=5) يحملون شهادة الدبلوم، و59.0% (n=141) يحملون شهادة البكالوريوس، بينما 33.9% (n=81) يحملون شهادات دراسات عليا. يتضح أن الغالبية العظمى من المشاركين في الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس.

د. الخبرة العملية في الجامعة

جدول (4) خصائص العينة المشاركة: د- الخبرة العملية في الجامعة

سؤال 4				
#	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التراكمية
1	أقل من 5 سنوات	9	3.8	3.8

2	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	26	10.9	10.9
3	من 10 إلى أقل من 15 سنة	78	32.6	32.6
4	أكثر من 15 سنة	126	52.7	52.7
	المجموع	239	100.0	100.0



رسم توضيحي (5) خصائص العينة المشاركة: د- الخبرة العلمية في الجامعة

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه، يتضح أن هناك 3.8% (n=9) من إجمالي أفراد العينة لديهم أقل من 5 سنوات من الخبرة، و10.9% (n=26) لديهم خبرة تتراوح بين 5 وأقل من 10 سنوات، و32.6% (n=78) لديهم خبرة تتراوح بين 10 وأقل من 15 سنة، بينما 52.7% (n=126) لديهم أكثر من 15 سنة من الخبرة. يتضح أن الغالبية العظمى من المشاركين في الدراسة لديهم أكثر من 15 سنة من الخبرة.

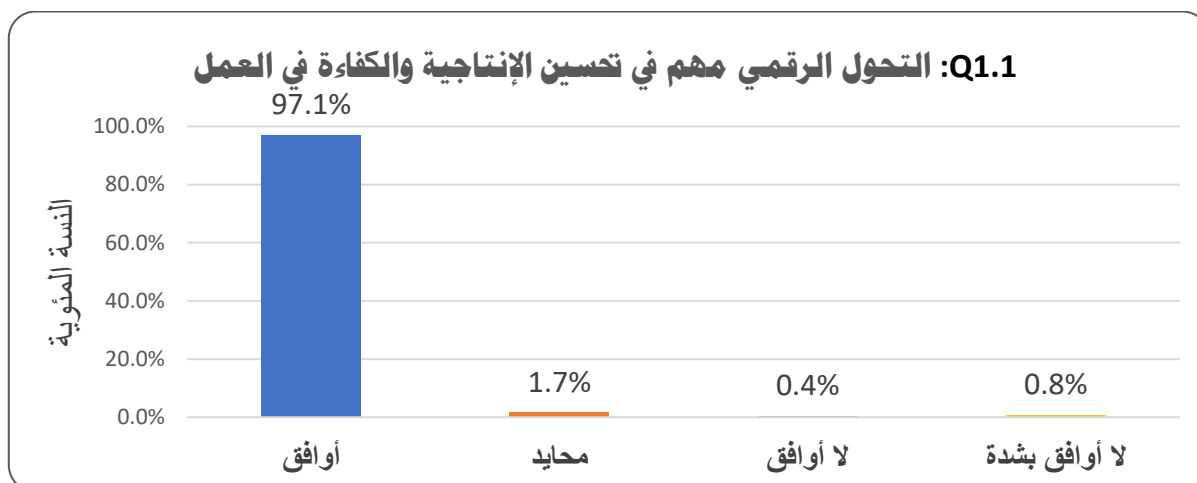
5. نتائج المحاور الرئيسية للاستبانة

المحور الأول: أهمية التحول الرقمي

Q1.1: التحول الرقمي مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل

جدول (5) Q1.1: التحول الرقمي مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل

Q1.1: التحول الرقمي مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل				
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق	232	97.1	97.1
2	محايد	4	1.7	98.7
3	لا أوافق	1	0.4	99.2
4	لا أوافق بشدة	2	0.8	100.0
	المجموع	239	100.0	



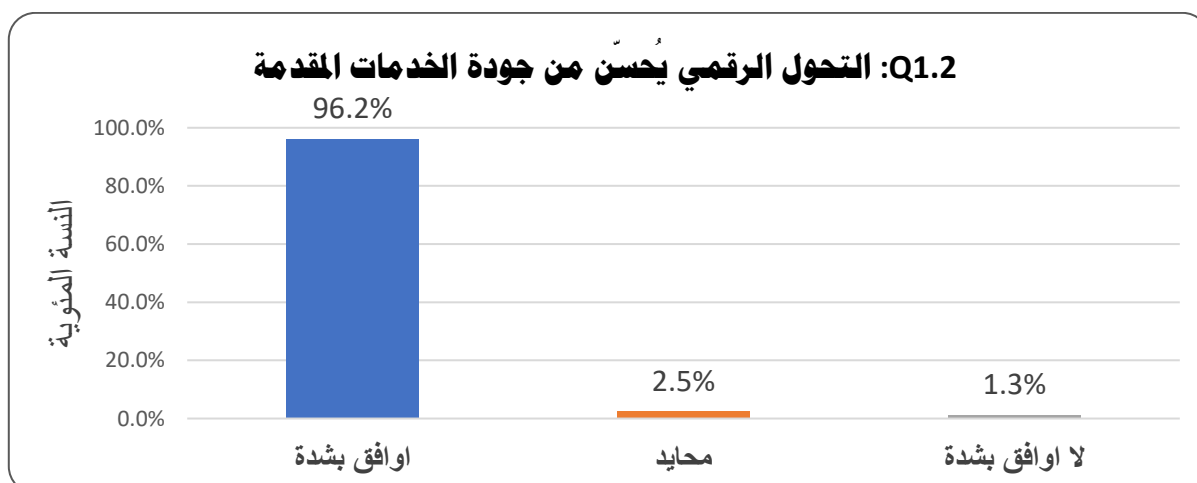
رسم توضيحي (6) Q1.1: التحول الرقمي مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه يتضح أن هناك 97.1% (n=232) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "التحول الرقمي مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل"، وأن نسبة 1.7% (n=4) محايدون، بينما نسبة 0.4% (n=1) لا يتفقون، ونسبة 0.8% (n=2) لا يتفقون بشدة. يتضح أن الرأي الشائع لأفراد العينة هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q1.2: التحول الرقمي يُحسن من جودة الخدمات المقدمة

جدول (6) Q1.2: التحول الرقمي يُحسن من جودة الخدمات المقدمة

Q1.2: التحول الرقمي يُحسن من جودة الخدمات المقدمة					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	230	96.2	96.2	96.2
2	محايد	6	2.5	2.5	98.7
3	لا أوافق بشدة	3	1.3	1.3	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	



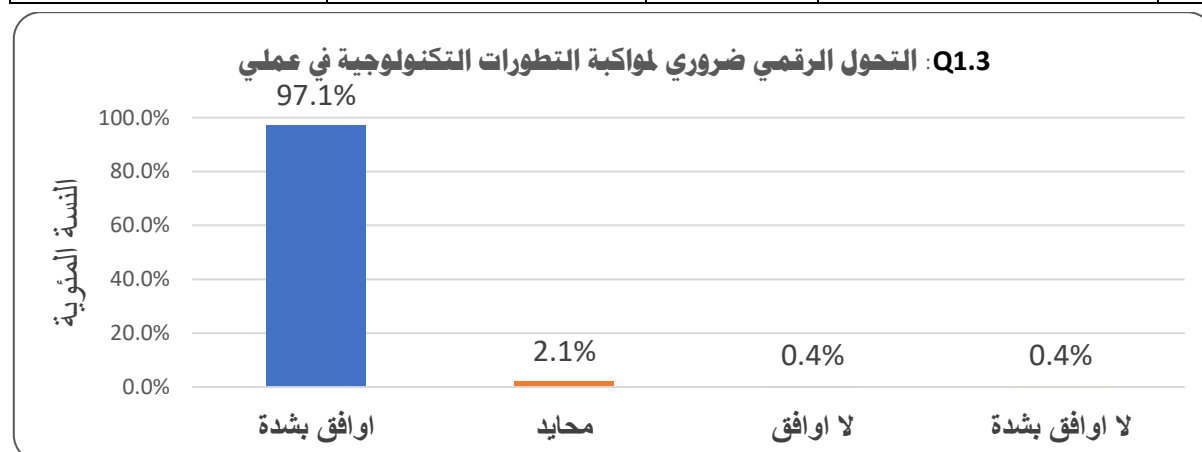
رسم توضيحي (7) Q1.2: التحول الرقمي يُحسن من جودة الخدمات المقدمة

من خلال الجدول يتضح أن هناك 96.2% (n=230) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "التحول الرقمي يُحسن من جودة الخدمات المقدمة"، وأن نسبة 2.5% (n=6) محايدون، بينما نسبة 1.3% (n=3) لا يتفقون بشدة. يتضح أن الرأي الشائع لأفراد العينة هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q1.3: التحول الرقمي ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية في عملي

جدول (7) Q1.3: التحول الرقمي ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية في عملي

Q1.3: التحول الرقمي ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية في عملي				
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	232	97.1	97.1
2	محايد	5	2.1	2.1
3	لا أوافق	1	0.4	0.4
4	لا أوافق بشدة	1	0.4	0.4
	المجموع	239	100.0	100.0



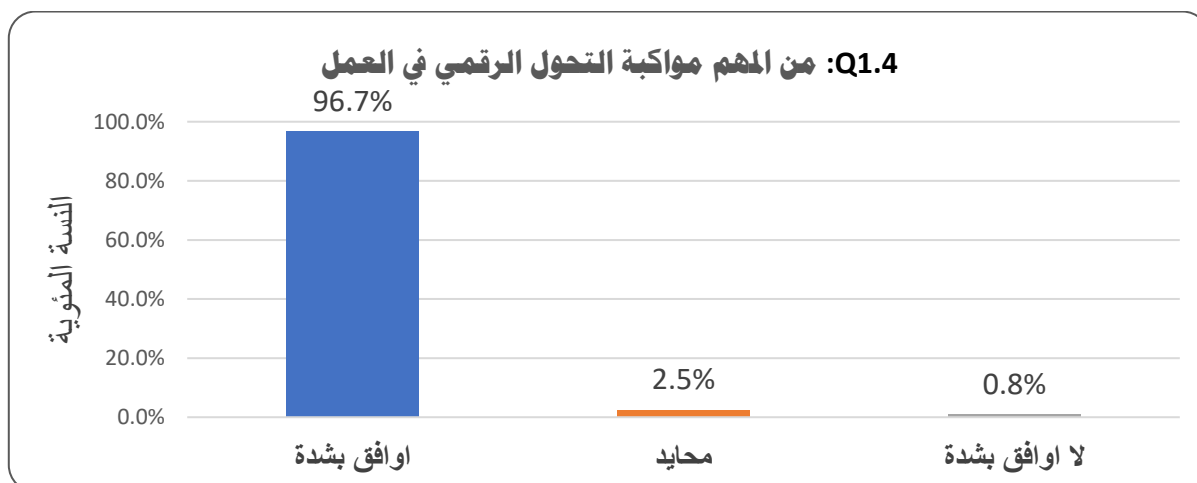
رسم توضيحي (8) Q1.3: التحول الرقمي ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية في عملي

تشير البيانات إلى أن 97.1% (n=232) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "التحول الرقمي ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية في عملي"، و 2.1% (n=5) محايدون، و 0.4% (n=1) لا يتفقون، و 0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. يتضح أن الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q1.4: من المهم مواكبة التحول الرقمي في العمل

جدول (8) Q1.4: من المهم مواكبة التحول الرقمي في العمل

Q1.4: من المهم مواكبة التحول الرقمي في العمل				
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة
1	أوافق بشدة	231	96.7	96.7
2	محايد	6	2.5	2.5
3	لا أوافق بشدة	2	0.8	0.8
	المجموع	239	100.0	100.0



رسم توضيحي (9) Q1.4: من المهم مواكبة التحول الرقمي في العمل

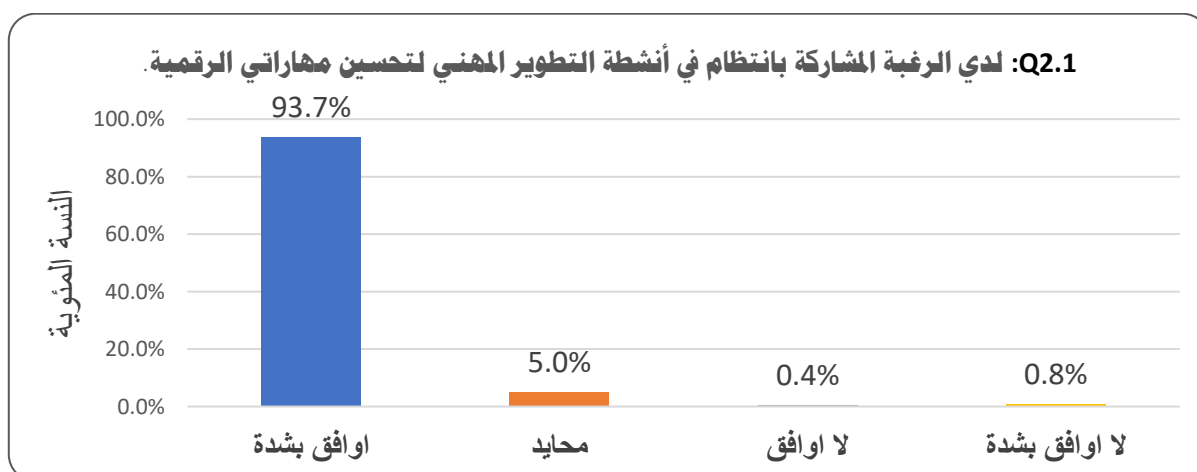
توضح البيانات أن 96.7% (n=231) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "من المهم مواكبة التحول الرقمي في العمل"، و2.5% (n=6) محايدون، و0.8% (n=2) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

المحور الثاني: الاستعداد للتحول الرقمي

Q2.1: لدي الرغبة المشاركة بانتظام في أنشطة التطوير المهني لتحسين مهاراتي الرقمية.

جدول (9) Q2.1: لدي الرغبة المشاركة بانتظام في أنشطة التطوير المهني لتحسين مهاراتي الرقمية.

Q2.1: لدي الرغبة المشاركة بانتظام في أنشطة التطوير المهني لتحسين مهاراتي الرقمية.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	223	93.3	93.3	93.3
2	محايد	14	5.9	5.9	99.2
3	لا أوافق	1	0.4	0.4	99.6
4	لا أوافق بشدة	1	0.4	0.4	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	



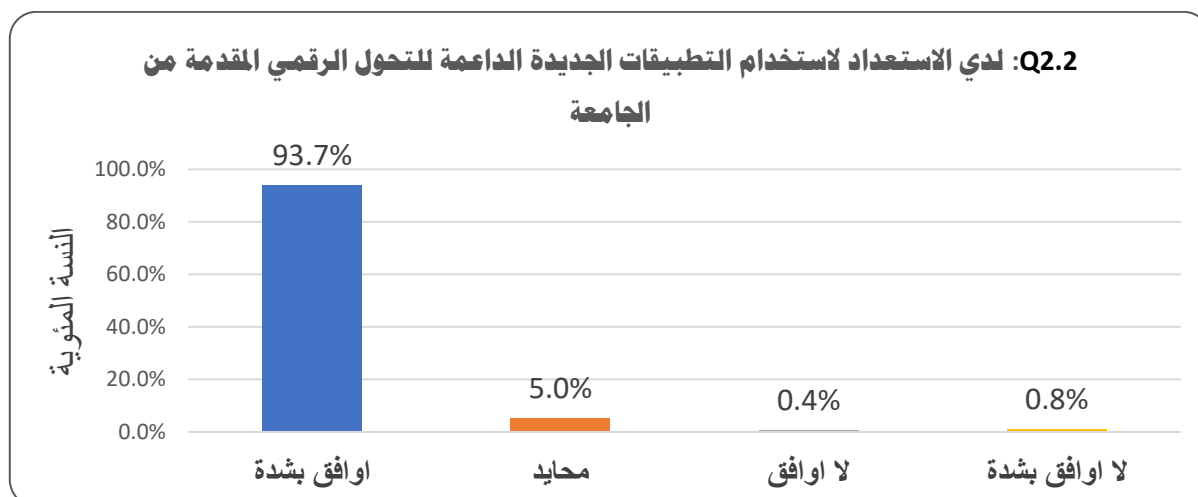
رسم توضيحي (10) Q2.1: لدي الرغبة المشاركة بانتظام في أنشطة التطوير المهني لتحسين مهاراتي الرقمية.

يتبين من البيانات أن 93.3% (n=223) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "لدي الرغبة في المشاركة بانتظام في أنشطة التطوير المهني لتحسين مهاراتي الرقمية"، و5.9% (n=14) محايدون، و0.4% (n=1) لا يتفقون، و0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q2.2: لدي الاستعداد لاستخدام التطبيقات الجديدة الداعمة للتحويل الرقمي المقدمة من الجامعة

جدول (10) Q2.2 لدي الاستعداد لاستخدام التطبيقات الجديدة الداعمة للتحويل الرقمي المقدمة من الجامعة

Q2.2: لدي الاستعداد لاستخدام التطبيقات الجديدة الداعمة للتحويل الرقمي المقدمة من الجامعة					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	224	93.7	93.7	93.7
2	محايد	12	5.0	5.0	98.7
3	لا أوافق	1	0.4	0.4	99.2
4	لا أوافق بشدة	2	0.8	0.8	100.0
	مجموع	239	100.0	100.0	



رسم توضيحي (11) Q2.2: لدي الاستعداد لاستخدام التطبيقات الجديدة الداعمة للتحويل الرقمي المقدمة من الجامعة

تشير البيانات إلى أن 93.7% (n=224) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "لدي الاستعداد لاستخدام التطبيقات الجديدة الداعمة للتحويل الرقمي المقدمة من الجامعة"، و5.0% (n=12) محايدون، و0.4% (n=1) لا يتفقون، و0.8% (n=2) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

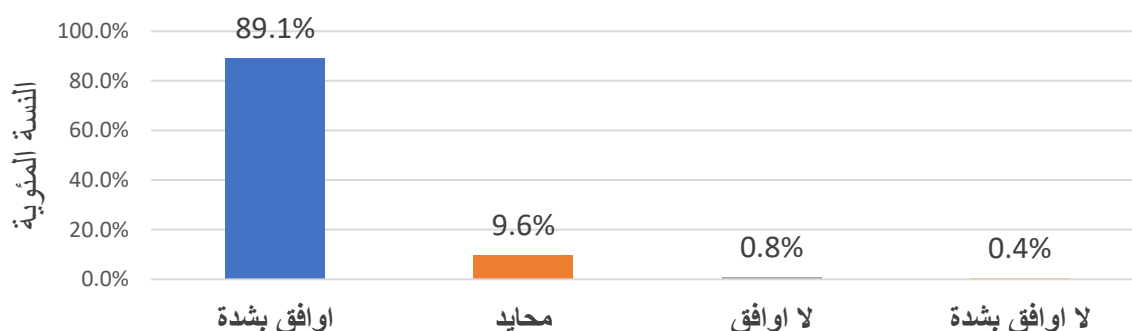
Q2.3: لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات (مشاريع وأنشطة تهدف لتسريع وتفعيل) التحويل الرقمي في الجامعة.

جدول (11) Q2.3: لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات (مشاريع وأنشطة تهدف لتسريع وتفعيل) التحويل الرقمي في الجامعة.

Q2.3: لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات (مشاريع وأنشطة تهدف لتسريع وتفعيل) التحويل الرقمي في الجامعة.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	213	89.1	89.1	89.1

98.7	9.6	9.6	23	محايد	2
99.6	0.8	0.8	2	لا أوافق	3
100.0	0.4	0.4	1	لا أوافق بشدة	4
	100.0	100.0	239	المجموع	

Q2.3: لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات (مشاريع وأنشطة تهدف لتسريع وتفعيل) التحول الرقمي في الجامعة.



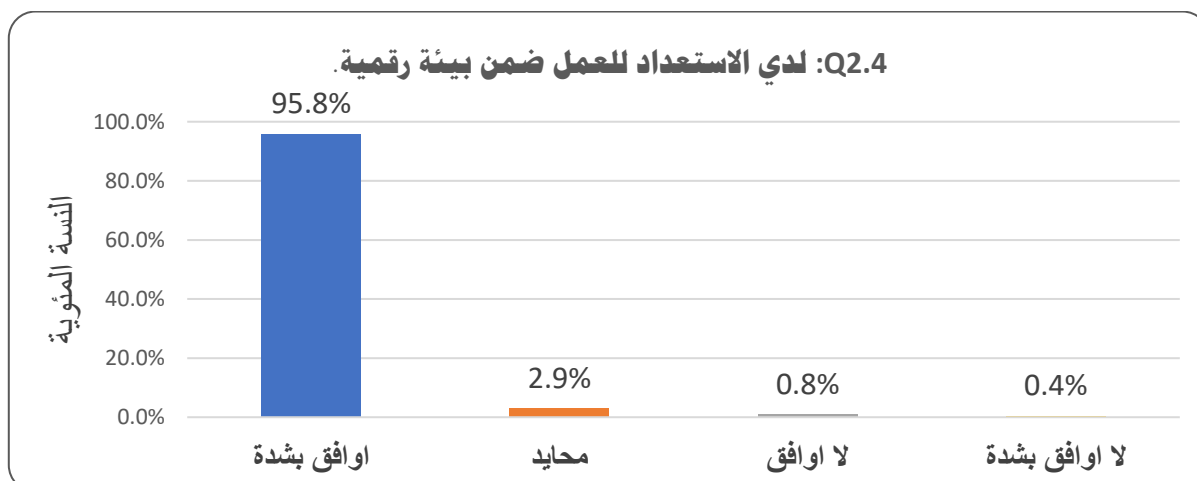
رسم توضيحي (12) Q2.3: لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات (مشاريع وأنشطة تهدف لتسريع وتفعيل) التحول الرقمي في الجامعة.

البيانات تظهر أن 89.1% (n=213) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "لدي الدافع للمشاركة بنشاط في مبادرات التحول الرقمي في الجامعة"، و9.6% (n=23) محايدون، و0.8% (n=2) لا يتفقون، و0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q2.4: لدي الاستعداد للعمل ضمن بيئة رقمية.

جدول (12) Q2.4: لدي الاستعداد للعمل ضمن بيئة رقمية.

Q2.4: لدي الاستعداد للعمل ضمن بيئة رقمية.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	229	95.8	95.8	95.8
2	محايد	7	2.9	2.9	98.7
3	لا أوافق	2	0.8	0.8	99.6
4	لا أوافق بشدة	1	0.4	0.4	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	



رسم توضيحي (13) Q2.4 لدي الاستعداد للعمل ضمن بيئة رقمية.

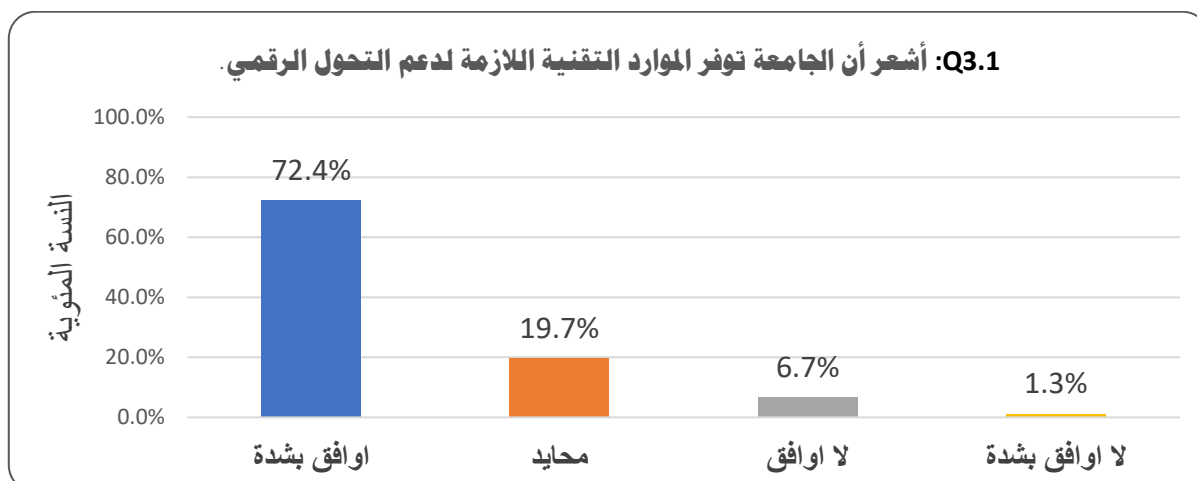
تشير البيانات إلى أن 95.8% (n=229) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "لدي الاستعداد للعمل ضمن بيئة رقمية"، و2.9% (n=7) محايدون، و0.8% (n=2) لا يتفقون، و0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

المحور الثالث: دعم وموارد التحول الرقمي.

Q3.1: أشعر أن الجامعة توفر الموارد التقنية اللازمة لدعم التحول الرقمي.

جدول (13) Q3.1: أشعر أن الجامعة توفر الموارد التقنية اللازمة لدعم التحول الرقمي.

Q3.1: أشعر أن الجامعة توفر الموارد التقنية اللازمة لدعم التحول الرقمي.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	173	72.4	72.4	72.4
2	محايد	47	19.7	19.7	92.1
3	لا أوافق	16	6.7	6.7	98.7
4	لا أوافق بشدة	3	1.3	1.3	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	



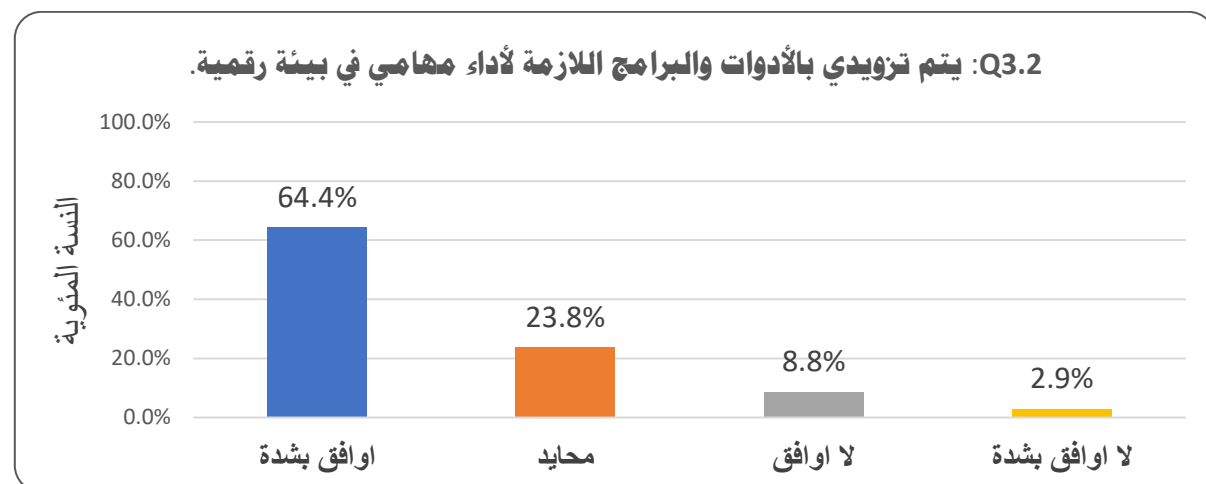
رسم توضيحي (14) Q3.1: أشعر أن الجامعة توفر الموارد التقنية اللازمة لدعم التحول الرقمي.

البيانات توضح أن 72.4% (n=173) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "أشعر أن الجامعة توفر الموارد التقنية اللازمة لدعم التحول الرقمي"، و19.7% (n=47) محايدون، و6.7% (n=16) لا يتفقون، و1.3% (n=3) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q3.2: يتم تزويدي بالأدوات والبرامج اللازمة لأداء مهامي في بيئة رقمية.

جدول (14) Q3.2: يتم تزويدي بالأدوات والبرامج اللازمة لأداء مهامي في بيئة رقمية.

Q3.2: يتم تزويدي بالأدوات والبرامج اللازمة لأداء مهامي في بيئة رقمية.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	154	64.4	64.4	64.4
2	محايد	57	23.8	23.8	88.3
3	لا أوافق	21	8.8	8.8	97.1
4	لا أوافق بشدة	7	2.9	2.9	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	



رسم توضيحي (15) Q3.2: يتم تزويدي بالأدوات والبرامج اللازمة لأداء مهامي في بيئة رقمية.

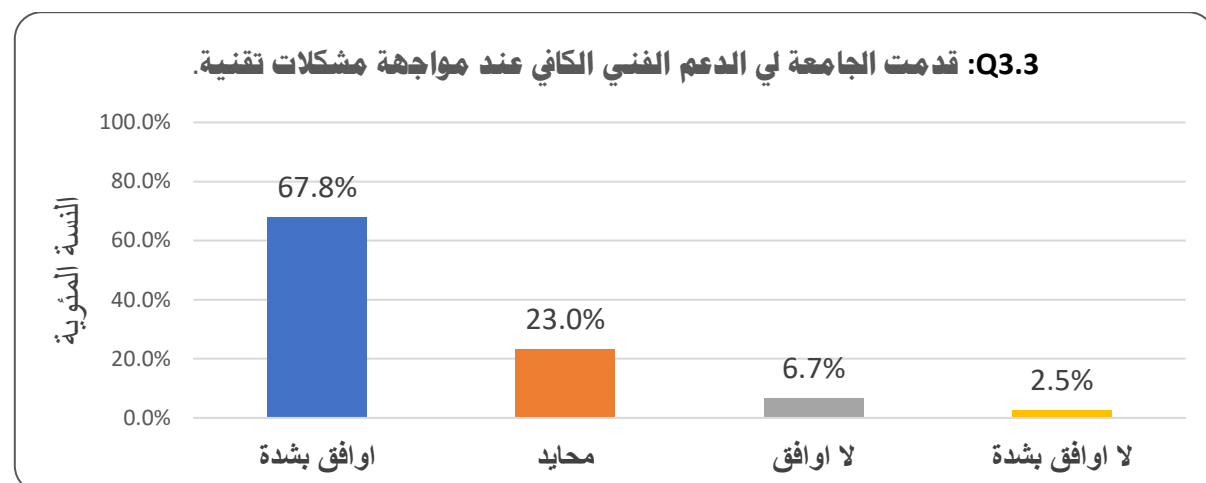
تشير البيانات إلى أن 64.4% (n=154) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "يتم تزويدي بالأدوات والبرامج اللازمة لأداء مهامي في بيئة رقمية"، و23.8% (n=57) محايدون، و8.8% (n=21) لا يتفقون، و2.9% (n=7) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q3.3: قدمت الجامعة لي الدعم الفني الكافي عند مواجهة مشكلات تقنية.

جدول (15) Q3.3: قدمت الجامعة لي الدعم الفني الكافي عند مواجهة مشكلات تقنية.

Q3.3: قدمت الجامعة لي الدعم الفني الكافي عند مواجهة مشكلات تقنية.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	162	67.8	67.8	67.8
2	محايد	55	23.0	23.0	90.8

97.5	6.7	6.7	16	لا أوافق	3
100.0	2.5	2.5	6	لا أوافق بشدة	4
	100.0	100.0	239	المجموع	



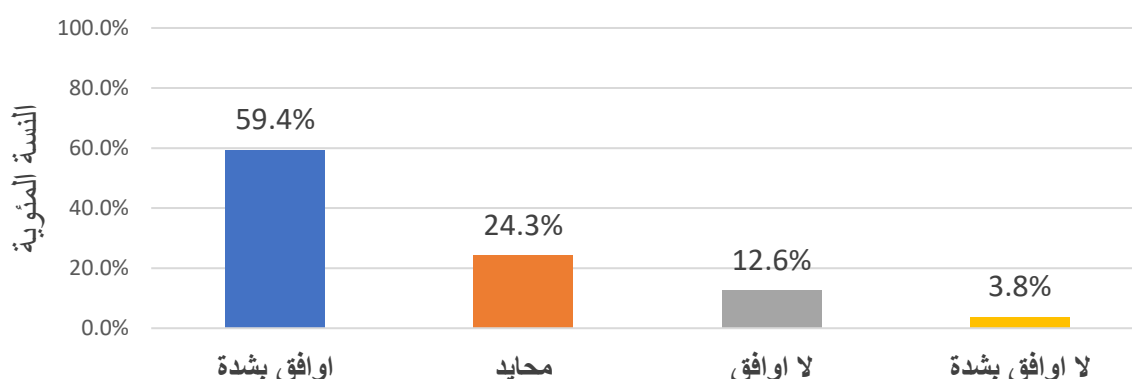
رسم توضيحي (16) Q3.3: قدمت الجامعة لي الدعم الفني الكافي عند مواجهة مشكلات تقنية.

البيانات تظهر أن 67.8% (n=162) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "قدمت الجامعة لي الدعم الفني الكافي عند مواجهة مشكلات تقنية"، و 23.0% (n=55) محايدون، و 6.7% (n=16) لا يتفقون، و 2.5% (n=6) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q3.4: يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة.

جدول (16) Q3.4: يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة.

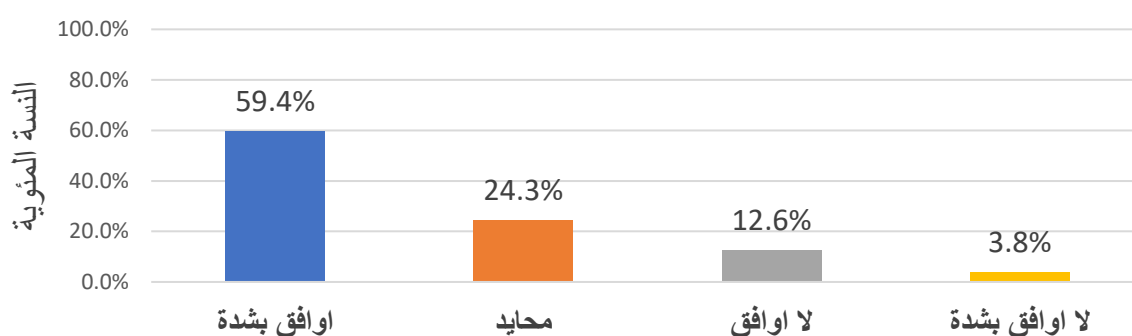
Q3.4: يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	142	59.4	59.4	59.4
2	محايد	58	24.3	24.3	83.7
3	لا أوافق	30	12.6	12.6	96.2
4	لا أوافق بشدة	9	3.8	3.8	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q3.4: يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة.**رسم توضيحي (17) Q3.4: يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة.**

تشير البيانات إلى أن 59.4% (n=142) من العينة يتفقون تماماً مع عبارة "يتم تشجيعي على تقديم اقتراحات لتحسين عملية التحول الرقمي في الجامعة"، و24.3% (n=58) محايدون، و12.6% (n=30) لا يتفقون، و3.8% (n=9) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

المحور الرابع: الاستفادة من التحول الرقمي**Q4.1: ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل.****جدول (17) Q4.1: ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل.**

Q4.1: ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	201	84.1	84.1	84.1
2	محايد	31	13.0	13.0	97.1
3	لا أوافق	6	2.5	2.5	99.6
4	لا أوافق بشدة	1	0.4	0.4	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q4.1: ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل.**رسم توضيحي (18) Q4.1: ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل.**

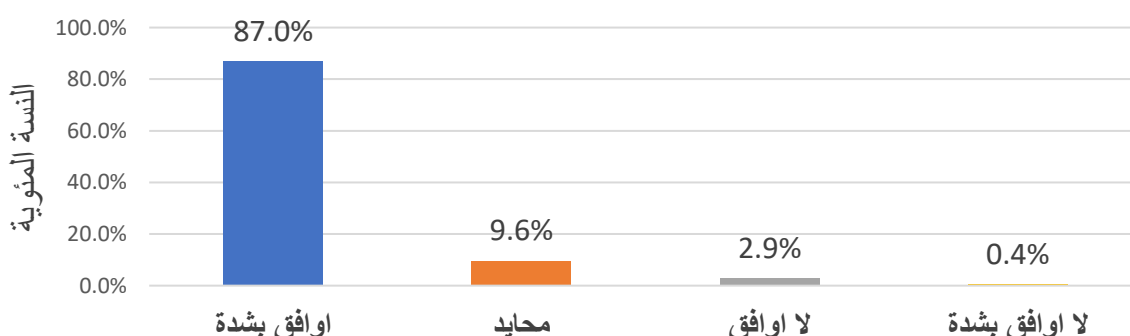
من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 84.1% (n=201) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "ساهم التحول الرقمي في تحسين قدراتي في العمل"، وأن نسبة 13.0% (n=31) محايدون، ونسبة 2.5% (n=6) لا يتفقون، ونسبة 0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. يتضح أن الرأي الشائع لأفراد العينة هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q4.2: مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامتي بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

جدول (18) Q4.2: مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامتي بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

Q4.2: مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامتي بشكل أسرع وأكثر كفاءة.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	208	87.0	87.0	87.0
2	محايد	23	9.6	9.6	96.7
3	لا أوافق	7	2.9	2.9	99.6
4	لا أوافق بشدة	1	.4	.4	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q4.2: مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامتي بشكل أسرع وأكثر كفاءة.



رسم توضيحي (19) Q4.2: مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامتي بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

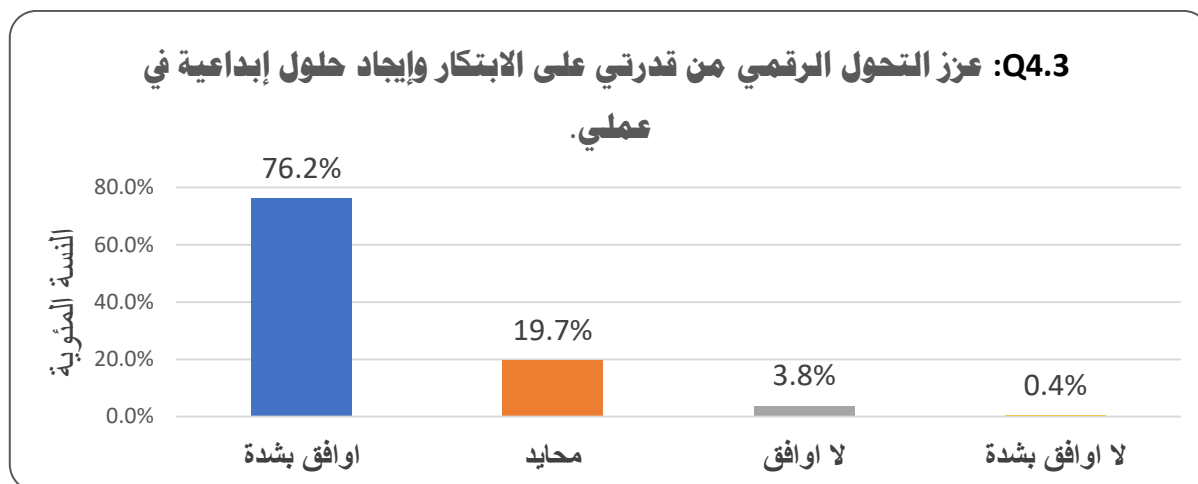
يتضح من الجدول أن 87.0% (n=208) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "مكنني التحول الرقمي من إنجاز مهامتي بشكل أسرع وأكثر كفاءة"، وأن نسبة 9.6% (n=23) محايدون، ونسبة 2.9% (n=7) لا يتفقون، ونسبة 0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q4.3: عزز التحول الرقمي من قدرتي على الابتكار وإيجاد حلول إبداعية في عملي.

جدول (19) Q4.3: عزز التحول الرقمي من قدرتي على الابتكار وإيجاد حلول إبداعية في عملي.

Q4.3: عزز التحول الرقمي من قدرتي على الابتكار وإيجاد حلول إبداعية في عملي.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	182	76.2	76.2	76.2
2	محايد	47	19.7	19.7	95.8

99.6	3.8	3.8	9	لا أوافق	3
100.0	.4	.4	1	لا أوافق بشدة	4
	100.0	100.0	239	المجموع	



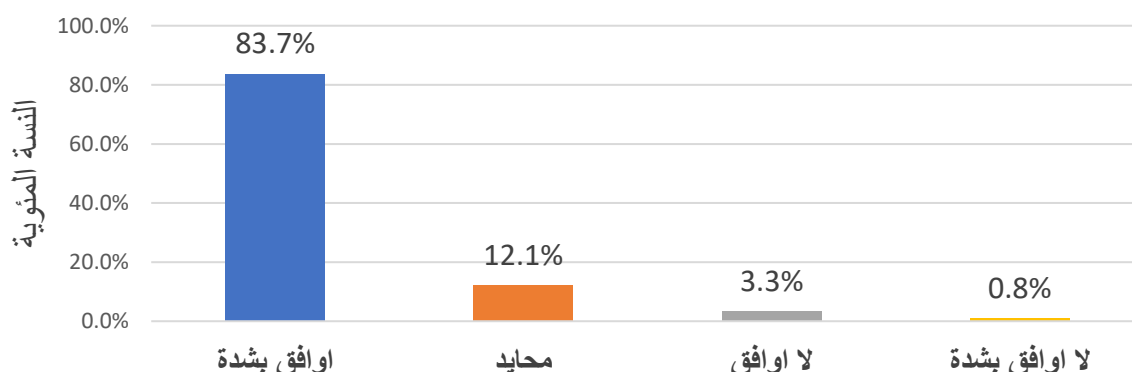
رسم توضيحي (20) Q4.3: عزز التحول الرقمي من قدرتي على الابتكار وإيجاد حلول إبداعية في عملي.

تشير البيانات إلى أن 76.2% (n=182) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "عزز التحول الرقمي من قدرتي على الابتكار وإيجاد حلول إبداعية في عملي"، وأن نسبة 19.7% (n=47) محايدون، ونسبة 3.8% (n=9) لا يتفقون، ونسبة 0.4% (n=1) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q4.4: ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي.

جدول (20) Q4.4: ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي.

Q4.4: ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	200	83.7	83.7	83.7
2	محايد	29	12.1	12.1	95.8
3	لا أوافق	8	3.3	3.3	99.2
4	لا أوافق بشدة	2	0.8	0.8	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q4.4: ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي.

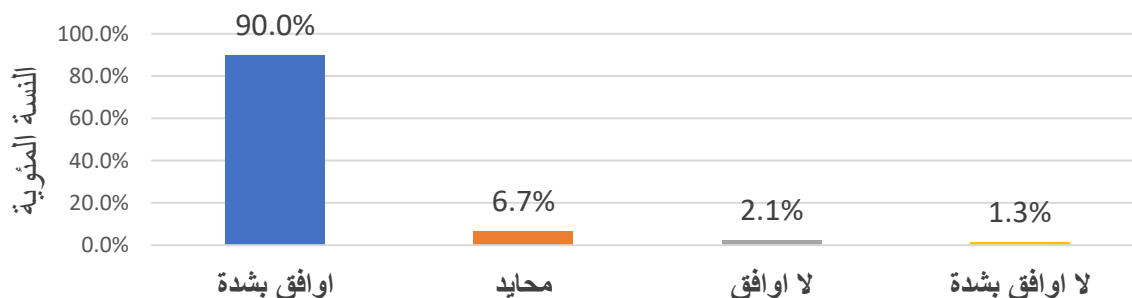
رسم توضيحي (21) Q4.4: ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي.

يتضح من الجدول أن 83.7% (n=200) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "ساهم التحول الرقمي في تحسين التواصل والتعاون مع زملائي"، وأن نسبة 12.1% (n=29) محايدون، ونسبة 3.3% (n=8) لا يتفقون، ونسبة 0.8% (n=2) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

Q4.5: أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل.

جدول (21) Q4.5: أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل.

Q4.5: أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل.					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	215	90.0	90.0	90.0
2	محايد	16	6.7	6.7	96.7
3	لا أوافق	5	2.1	2.1	98.7
4	لا أوافق بشدة	3	1.3	1.3	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q4.5: أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل.

رسم توضيحي (22) Q4.5: أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل.

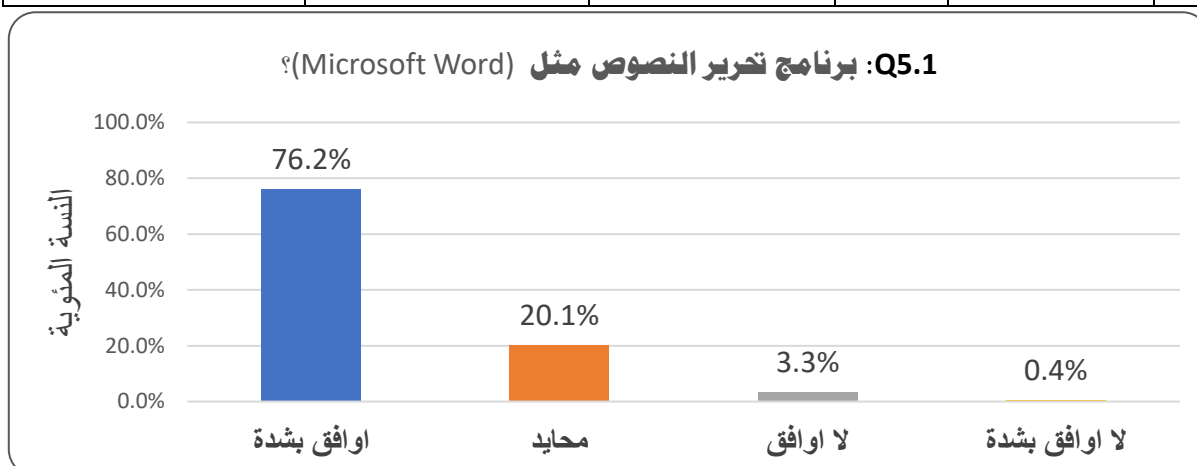
تشير البيانات إلى أن 90.0% (n=215) من إجمالي أفراد العينة يتفقون تماماً مع عبارة "أعتقد أن التحول الرقمي سيكون له تأثير إيجابي على تطوري الوظيفي على المدى الطويل"، وأن نسبة 6.7% (n=16) محايدون، ونسبة 2.1% (n=5) لا يتفقون، ونسبة 1.3% (n=3) لا يتفقون بشدة. الرأي الشائع هو الموافقة الشديدة نحو العبارة.

المحور الخامس: استخدام البرامج التقنية الأساسية

Q5.1: برنامج تحرير النصوص مثل (Microsoft Word) ؟

جدول (22) Q5.1: برنامج تحرير النصوص مثل (Microsoft Word) ؟

Q5.1: برنامج تحرير النصوص مثل (Microsoft Word) ؟					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	182	76.2	76.2	76.2
2	محايد	48	20.1	20.1	96.2
3	لا أوافق	8	3.3	3.3	99.6
4	لا أوافق بشدة	1	0.4	0.4	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	



رسم توضيحي (23) Q5.1: برنامج تحرير النصوص مثل (Microsoft Word) ؟

من خلال الجدول يتضح أن 76.2% (n=182) من إجمالي أفراد العينة يستخدمون برنامج تحرير النصوص دائماً، وأن نسبة 20.1% (n=48) يستخدمونه غالباً، ونسبة 3.3% (n=8) محايدون، ونسبة 0.4% (n=1) يستخدمونه نادراً. الرأي الشائع هو الاستخدام الدائم للبرنامج.

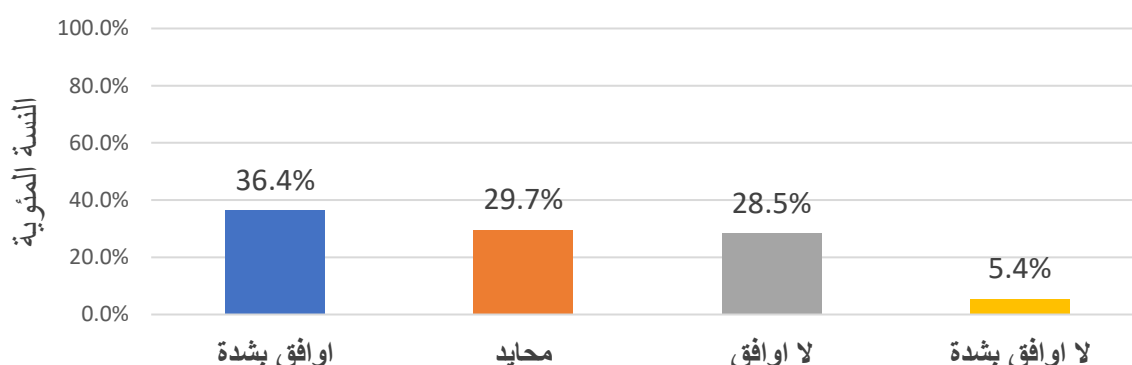
Q5.2: برنامج العروض التقديمية (مثل Microsoft PowerPoint) ؟

جدول (23) Q5.2: برنامج العروض التقديمية (مثل Microsoft PowerPoint) ؟

Q5.2: برنامج العروض التقديمية (مثل Microsoft PowerPoint) ؟					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	أوافق بشدة	87	36.4	36.4	36.4
2	محايد	71	29.7	29.7	66.1

94.6	28.5	28.5	68	لا أوافق	3
100.0	5.4	5.4	13	لا أوافق بشدة	4
	100.0	100.0	239	المجموع	

Q5.2: برنامج العروض التقديمية (مثل Microsoft PowerPoint) ؟



رسم توضيحي (24) Q5.2: برنامج العروض التقديمية (مثل Microsoft PowerPoint) ؟

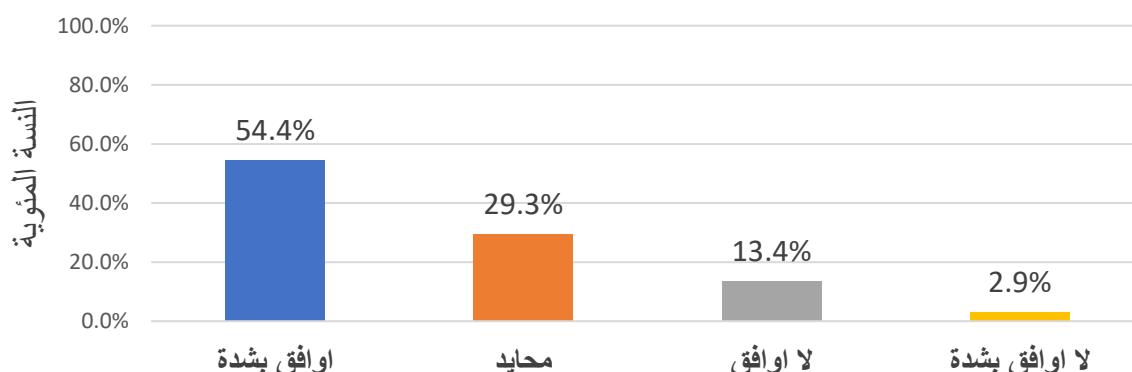
تشير البيانات إلى أن 36.4% (n=87) من إجمالي أفراد العينة يستخدمون برنامج العروض التقديمية دائماً، وأن نسبة 29.7% (n=71) يستخدمونه غالباً، ونسبة 28.5% (n=68) محايدون، ونسبة 5.4% (n=13) يستخدمونه نادراً. الرأي الشائع هو الاستخدام الدائم للبرنامج.

Q5.3: برنامج الجداول الإلكترونية (مثل Microsoft Excel) ؟

جدول (24) Q5.3: برنامج الجداول الإلكترونية (مثل Microsoft Excel) ؟

Q5.3: برنامج الجداول الإلكترونية (مثل Microsoft Excel) ؟					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	دائماً	130	54.4	54.4	54.4
2	غالباً	70	29.3	29.3	83.7
3	محايد	32	13.4	13.4	97.1
4	نادراً	7	2.9	2.9	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q5.3: برنامج جداول الإلكترونية (مثل Microsoft Excel) ؟



رسم توضيحي (25) Q5.3: برنامج جداول الإلكترونية (مثل Microsoft Excel) ؟

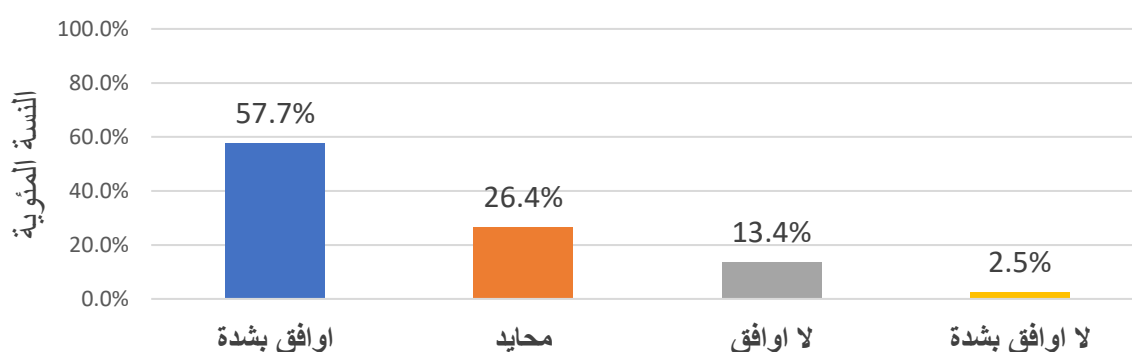
توضح البيانات أن 54.4% (n=130) من إجمالي أفراد العينة يستخدمون برنامج الجداول دائماً، وأن نسبة 29.3% (n=70) يستخدمونه غالباً، ونسبة 13.4% (n=32) محايدون، ونسبة 2.9% (n=7) يستخدمونه نادراً. الرأي الشائع هو الاستخدام الدائم للبرنامج.

Q5.4: خدمات التخزين السحابي للملفات (مثل Google Drive، OneDrive) ؟

جدول (25) Q5.4: خدمات التخزين السحابي للملفات (مثل Google Drive، OneDrive) ؟

Q5.4: خدمات التخزين السحابي للملفات (مثل Google Drive، OneDrive) ؟					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	دائماً	138	57.7	57.7	57.7
2	غالباً	63	26.4	26.4	84.1
3	محايد	32	13.4	13.4	97.5
4	نادراً	6	2.5	2.5	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q5.4: خدمات التخزين السحابي للملفات (مثل Google Drive، OneDrive) ؟



رسم توضيحي 26 Q5.4: خدمات التخزين السحابي للملفات (مثل Google Drive، OneDrive) ؟

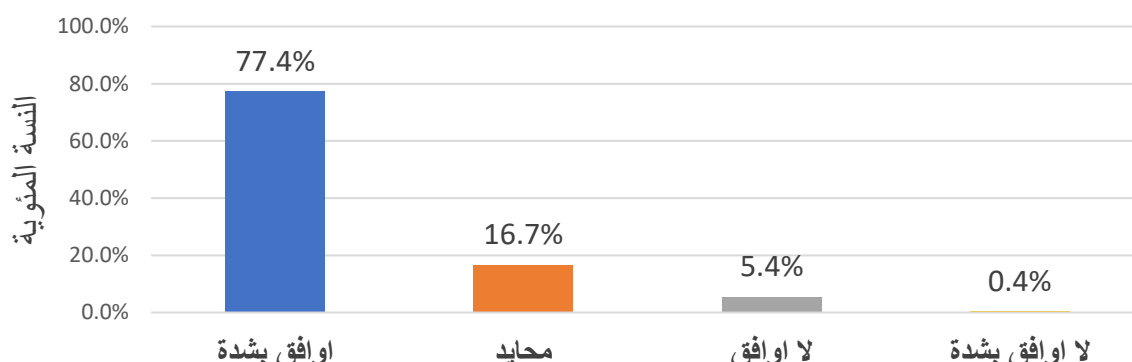
تشير البيانات إلى أن 57.7% (n=138) من إجمالي أفراد العينة يستخدمون خدمات التخزين السحابي دائماً، وأن نسبة 26.4% (n=63) يستخدمونها غالباً، ونسبة 13.4% (n=32) محايدون، ونسبة 2.5% (n=6) يستخدمونها نادراً. الرأي الشائع هو الاستخدام الدائم للخدمات السحابية.

Q5.5: البريد الإلكتروني في إرسال الرسائل والرد عليها؟

جدول (26) Q5.5: البريد الإلكتروني في إرسال الرسائل والرد عليها؟

Q5.5: البريد الإلكتروني في إرسال الرسائل والرد عليها؟					
#	المقاييس	التكرار	النسبة المئوية	نسبة مشاركة مقبولة	النسبة المئوية التراكمية
1	دائماً	185	77.4	77.4	77.4
2	غالباً	40	16.7	16.7	94.1
3	محايد	13	5.4	5.4	99.6
4	نادراً	1	0.4	0.4	100.0
	المجموع	239	100.0	100.0	

Q5.5: البريد الإلكتروني في إرسال الرسائل والرد عليها؟



رسم توضيحي (27) Q5.5: البريد الإلكتروني في إرسال الرسائل والرد عليها؟

البيانات توضح أن 77.4% (n=185) من إجمالي أفراد العينة يستخدمون البريد الإلكتروني دائماً، وأن نسبة 16.7% (n=40) يستخدمونه غالباً، ونسبة 5.4% (n=13) محايدون، ونسبة 0.4% (n=1) يستخدمونها نادراً. الرأي الشائع هو الاستخدام الدائم للبريد الإلكتروني.

ثانياً: الوسط الحسابي والانحراف المعياري

جدول (27) الوسط الحسابي والانحراف المعياري من Q5 – Q15

Question No.											المشاركات	N
Q15	14Q	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5		
239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	Missing	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

761.	1.86	1.64	1.10	1.23	1.15	1.15	1.08	1.07	1.10	1.08	الوسط الحسابي	Mean
1.16	201.2	1.09	0.50	0.69	0.59	0.56	0.48	0.43	0.54	0.48	الانحراف المعياري	Std. Deviation

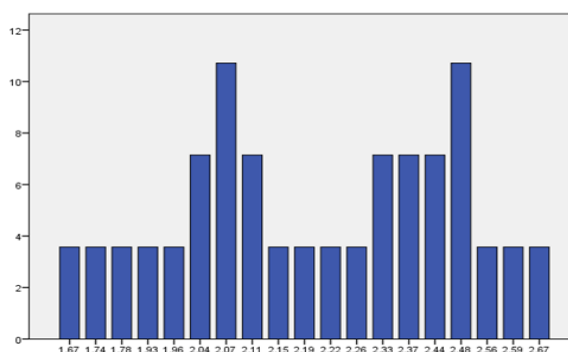
جدول (28) الوسط الحسابي والانحراف المعياري من Q16 – Q26

Question No.												
Q26	Q25	Q24	Q23	Q22	Q21	Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	المشاركات	N
239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Missing	
1.29	1.61	1.65	2.03	281.	251.	381.	521.	301.	351.	2.01	الوسط الحسابي	Mean
0.58	0.81	0.82	0.93	540.	770.	880.	960.	800.	0.83	1.30	الانحراف المعياري	Std. Deviation

المستوى الكلي للعينة:

جدول (29) المستوى الكلي للعينة الوسيط الحسابي والانحراف المعياري

المستوى الكلي	المعيار
1.4040	الوسيط الحسابي
0.454680	الانحراف المعياري



رسم توضيحي 28 المستوى الكلي للعينة الوسيط الحسابي والانحراف المعياري

ثالثاً: معامل ألفا كرونباخ لإيجاد معامل الثبات

جدول (30) معامل ألفا كرونباخ لإيجاد معامل الثبات

المصداقية والثبات Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	عدد الأسئلة
0.896	26

رابعاً: معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 + (\sum x)^2)(n \sum y^2 + (\sum y)^2)}}$$

معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

جدول يوضح ارتباط معامل بيرسون بين أسئلة الاستبيان (+) طردي، (-) عكسي

جدول (31) نتائج تحليل معامل بيرسون

		Correlations																											
		sex	AGE	Degree	expe	Q5-1	Q6-1	Q7-1	Q8-1	Q9-2	Q10-2	Q11-2	Q13-3	Q14-3	Q15-3	Q16-3	Q17-4	Q18-4	Q19-4	Q20-4	Q21-4	Q22-5	Q23-5	Q24-5	Q25-5	Q26-5			
sex	Pearson Correlation	1	.219*	.061	.073	.015	-.011	.029	.049	.072	-.026	.062	.063	.056	.018	-.034	.030	.009	.016	.044	.012	.021	-.199	-.030	-.135	-.185	-.210*		
	Sig. (2-tailed)		.001	.351	.263	.822	.867	.661	.454	.268	.686	.342	.331	.390	.777	.597	.643	.889	.800	.501	.852	.750	.002	.650	.037	.004	.001		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
AGE	Pearson Correlation	.219*	1	-.063	.566*	.089	.112	.130	.132	.098	.132	.146	.091	.014	.062	-.026	.012	-.029	-.003	.053	.068	.076	.057	.120	.135	.103	-.047		
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.000	.171	.084	.045	.041	.131	.042	.014	.834	.343	.693	.857	.661	.969	.417	.297	.241	.380	.065	.037	.037	.114	.047		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Degree	Pearson Correlation	.061	-.063	1	.030	-.050	-.057	-.064	-.053	-.048	-.016	-.044	-.049	.057	.055	.042	.056	-.065	-.084	-.007	.003	-.021	-.189*	-.192*	-.205*	-.206*	-.211*		
	Sig. (2-tailed)		.351	.336	.648	.441	.384	.324	.412	.462	.807	.498	.447	.384	.399	.515	.392	.315	.193	.911	.966	.741	.003	.003	.001	.001	.001		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
experience	Pearson Correlation	.073	.566*	.030	1	.079	.074	.086	.055	.082	.104	.043	.008	.048	.024	.042	.051	.001	.004	.017	.035	.111	-.019	-.041	-.007	.033	-.015		
	Sig. (2-tailed)		.001	.048	.000	.221	.257	.187	.396	.209	.110	.507	.904	.460	.714	.517	.430	.986	.949	.798	.585	.087	.773	.531	.010	.610	.821		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q5-1	Pearson Correlation	.015	.089	-.050	.079	1	.870*	.825*	.809*	.543*	.677*	.424*	.680*	.198	.169	.221*	.146	.464*	.464*	.336*	.471*	.600*	.107	.051	.166	.048	.097		
	Sig. (2-tailed)		.822	.171	.441	.221	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.009	.001	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.099	.434	.010	.461	.134		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q6-1	Pearson Correlation	-.011	.112	-.057	.074	.870*	1	.911*	.878*	.557*	.739*	.478*	.708*	.233*	.162*	.225*	.190*	.501*	.498*	.368*	.501*	.603*	.161	.061	.212*	.033	.147		
	Sig. (2-tailed)		.867	.084	.384	.257	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.349	.001	.613	.023		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q7-1	Pearson Correlation	.029	.130	-.064	.086	.825*	.911*	1	.873*	.599*	.718*	.470*	.730*	.190*	.204*	.211*	.172*	.460*	.468*	.338*	.461*	.580*	.167*	.037	.143	.020	.085		
	Sig. (2-tailed)		.661	.045	.324	.187	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.571	.027	.754	.188		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q8-1	Pearson Correlation	.049	.132	-.063	.055	.809*	.878*	.873*	1	.577*	.757*	.553*	.773*	.252*	.223*	.248*	.188*	.518*	.533*	.380*	.522*	.603*	.104	.089	.161	.064	.064		
	Sig. (2-tailed)		.454	.041	.412	.396	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.110	.171	.013	.328	.327		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q9-2	Pearson Correlation	.072	.098	-.048	.082	.543*	.557*	.599*	.577*	1	.663*	.571*	.647*	.133	.208	.137	.152	.382*	.362*	.354*	.377*	.417*	.167*	.056	.202	.135	.126		
	Sig. (2-tailed)		.268	.131	.462	.209	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.001	.035	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.391	.002	.037	.051		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q10-2	Pearson Correlation	-.026	.132*	-.016	.104	.677*	.739*	.718*	.757*	.663*	1	.635*	.643*	.211*	.221*	.215*	.150	.500*	.478*	.359*	.495*	.561*	.185*	.114	.270*	.196*	.169*		
	Sig. (2-tailed)		.686	.042	.807	.110	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.001	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.079	.000	.002	.009		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q11-2	Pearson Correlation	.062	.146*	-.044	.043	.424*	.478*	.470*	.553*	.571*	.635*	1	.675*	.314*	.300*	.380*	.260*	.435*	.372*	.386*	.337*	.396*	.260*	.179*	.243*	.180*	.186*		
	Sig. (2-tailed)		.342	.024	.498	.507	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.004	.005		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q12-2	Pearson Correlation	.063	.091	-.049	.008	.680*	.708*	.730*	.773*	.647*	.643*	.675*	1	.228*	.244*	.287*	.199*	.460*	.464*	.389*	.417*	.544*	.174*	.066	.158	.098	.131		
	Sig. (2-tailed)		.331	.162	.447	.904	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.312	.015	.133	.044		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q13-3	Pearson Correlation	.056	.014	.057	.048	.196*	.233*	.190*	.252*	.133	.211*	.314*	.228*	1	.660*	.592*	.534*	.386*	.362*	.392*	.328*	.295*	.056	.180*	.038	.031	.044		
	Sig. (2-tailed)		.390	.834	.384	.460	.002	.000	.000	.000	.040	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.391	.005	.566	.030	.956	
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q14-3	Pearson Correlation	.018	.062	.056	.024	.169*	.162*	.204*	.223*	.208*	.221*	.300*	.244*	.660*	1	.659*	.591*	.365*	.383*	.444*	.346*	.336*	.022	.133	.130	.056	-.013		
	Sig. (2-tailed)		.777	.343	.399	.714	.009	.012	.001	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.730	.040	.044	.373	.843		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q15-3	Pearson Correlation	-.034	-.026	.042	.042	.221*	.225*	.211*	.248*	.137	.215*	.380*	.287*	.592*	.659*	1	.626*	.352*	.323*	.368*	.300*	.262*	.113	.162	.114	.132	.065		
	Sig. (2-tailed)		.597	.693	.515	.517	.001	.000	.001	.000	.035	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.012	.078	.042	.319		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q16-3	Pearson Correlation	.030	.012	.056	.051	.146*	.190*	.172*	.188	.152	.150	.260*	.199*	.534*	.591*	.626*	1	.370*	.319*	.443*	.325*	.244*	.043	.184	.134	.112	.078		
	Sig. (2-tailed)		.643	.857	.392	.430	.024	.003	.004	.018	.020	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.512	.004	.038	.083	.227		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q17-4	Pearson Correlation	.009	-.029	-.065	.001	.464*	.501*	.460*	.518*	.382*	.500*	.435*	.460*	.386*	.365*	.352*	.370*	1	.854*	.721*	.682*	.616*	.134	.149	.163	.050	.067		
	Sig. (2-tailed)		.889	.661	.315	.986	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.021	.011	.442	.302		
	N	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	239	
Q18-4	Pearson Correlation	.016	-.003	-.084	.004																								

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

من الملاحظ أن هناك ارتباط قوي بين أسئلة الاستبيان، وأن هذا الارتباط دال عند مستوى الدلالة المعنوي 0.01 و 0.05

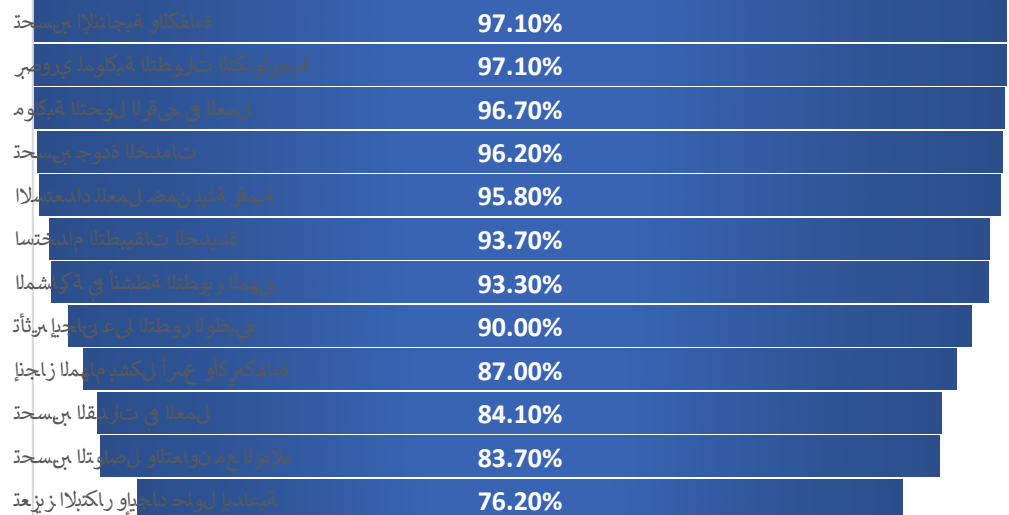
6. ملخص نتائج الدراسة:

قدمت هذه الدراسة رؤى حول تأثير التحول الرقمي على الموظفين في جامعة الملك عبدالعزيز من خلال استبيان شمل 239 موظفًا، فيما يلي أبرز النتائج:

- تحسين الإنتاجية والكفاءة: الغالبية العظمى من الموظفين تؤكد أن التحول الرقمي يعزز الإنتاجية والكفاءة، ما يدل على إدراك كبير لفوائد التكنولوجيا في العمل.
- تحسين جودة الخدمات: معظم الموظفين يرون أن التحول الرقمي يُحسن جودة الخدمات، مما يعزز رضا المستفيدين.
- ضرورة مواكبة التكنولوجيا: هناك إجماع واسع على أهمية التحول الرقمي للبقاء على تواصل مع التطورات التكنولوجية السريعة.
- الاستعداد للتغيير: الدراسة تكشف عن استعداد قوي من جانب الموظفين للمشاركة في مبادرات التطوير واستخدام الأدوات الرقمية الجديدة.
- دعم وموارد التحول الرقمي: الموظفون يقدرون الموارد التقنية المتوفرة لكن يرون ضرورة تحسين الدعم الفني والإمكانيات لتعزيز التحول الفعال.
- التأثيرات العملية للتحول الرقمي: هناك تحسن ملحوظ في الكفاءة الوظيفية، الابتكار، والتعاون داخل البيئة العملية بفضل التقنيات الرقمية.
- التحديات والفرص: رغم الاستعداد العالي للتحول، هناك تحديات تتمثل في الحاجة لتحسين الدعم الفني وتوفير أدوات تكنولوجية متقدمة لضمان نجاح مستمر.

رسم توضيحي (29) مدى تحقق مفاهيم التحول الرقمي بالجامعة استنادا على نتائج الدراسة

مدى تحقيق مفاهيم التحول الرقمي بالجامعة استنادا على نتائج الدراسة



7. التوصيات:

- التوسع في توفير الموارد التقنية والبرامج اللازمة لدعم التحول الرقمي في الجامعة.
- تقديم المزيد من الدورات التدريبية وورش العمل لتطوير المهارات الرقمية للموظفين.
- العمل على تحسين آليات الدعم الفني وتوفير فريق دعم متخصص لمعالجة المشكلات التقنية بسرعة.
- تشجيع مشاركة الموظفين بشكل أكبر في تقديم المقترحات والأفكار لتحسين عملية التحول الرقمي.
- تصميم خطة استراتيجية شاملة للتحول الرقمي تتضمن مراحل التنفيذ والأهداف المرجوة على المدى القصير والطويل.
- إجراء تقييم دوري لفعالية المبادرات والأدوات الرقمية المطبقة وقياس مدى رضا المستخدمين عنها.
- تخصيص ميزانية كافية لدعم مشاريع التحول الرقمي وضمان استدامة الجهود المبذولة في هذا المجال.
- إنشاء منصة رقمية موحدة لتسهيل التواصل والتعاون بين الموظفين وتبادل المعارف والخبرات.
- التركيز على الجوانب الأمنية وحماية البيانات خلال عملية التحول الرقمي لضمان سرية وخصوصية المعلومات.
- تكثيف الجهود التوعوية لنشر ثقافة التحول الرقمي وتبسيط الضوء على فوائده للموظفين والجامعة ككل.

8. المراجع

1.1. المراجع العربية

- الحمزة، أحمد، & البار، أمين. (2023). الاستبيان كأداة للبحث العلمي وأهم تطبيقاته. المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، 12(3) 303-314. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/229318>
- الصبحي، فاتن وخيرو، مازن. (2024). التحول الرقمي بأمانة العاصمة المقدسة من وجهة نظر العاملين بها: دراسة حالة. المجلة العربية الدولية لدراسات المكتبات والمعلومات، 3(2)، 23-48. <https://doi.org/10.21608/aijli.2024.264312.1057>
- بوراس، منير. (2023). المنهج الوصفي في الدراسات الإنسانية والاجتماعية - العلوم القانونية نموذجاً. مجلة النبراس للدراسات القانونية، 6(4)، 184-193. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/219709>
- كشك، حنان محمد عاطف. (2023). التحول الرقمي وتغير متطلبات سوق العمل (التحديات والفرص) دراسة حالة على عينة من القطاعات التي اتجهت إلى التحول الرقمي. مجلة بحوث العلوم الاجتماعية والتنمية، 5(5)، 197-242. https://mbes.journals.ekb.eg/article_316459.html
- محمد، عادل محمد. (2023). متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بمصر. Journal of Faculty of Education - Benha University, 34(133), 541-570. <https://doi.org/10.21608/jfeb.2023.303731>
- مراد، هيلين عبد الرحيم. (2024). المهارات الرقمية للموظف الحكومي آلية لتحقيق التميز المؤسسي بالوحدات الحكومية. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 42(42)، 305-364. <https://doi.org/10.21608/jwadi.2024.351379>
- مركز التحول الرقمي بجامعة الملك عبدالعزيز. (2024). الصفحة الرئيسية. جامعة الملك عبدالعزيز. تم الاسترداد من موقع الجامعة: <https://dtc.kau.edu.sa/Default-559-ar>

معهد المنوية العالي للتدريب. (2023, 5 22). معهد المنوية العالي للتدريب. تم الاسترداد من موقع المعهد:

<https://cwit.edu.sa/mod/resource/view.php?id=3551>

المنصة الوطنية الموحدة. (2024, 6 5). التحول الرقمي. تم الاسترداد من موقع المنصة الوطنية الموحدة:

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/digitaltransformation>

هيئة الحكومة الرقمية. (2024, 5 8). المملكة تحتل المرتبة الثالثة عالمياً بين 198 دولة. تم الاسترداد من موقع هيئة الحكومة

الرقمية: <https://dga.gov.sa/ar/news/KSA-ranks-3rd-globally-among-198-countries>

الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. (2024, 5 25). الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. تم الاسترداد من

<https://sdaia.gov.sa/ar/Services/Pages/DigitalCertification.aspx>

2.8. المراجع الأجنبية

Al Mheiri, A., & Zaid, B. (2022). The transition to E-Government and the preparedness of

employees in Sharjah. | University of Sharjah Journal for Humanities & Social Sciences |

EBSCOhost. Openurl.ebsco.com.

<https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A8%3A29440328/detailv2?sid=ebsco%3Aplin>

[k%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A160552967&crl=f](https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A8%3A29440328/detailv2?sid=ebsco%3Aplin)

AMAZON. (2024, 5 8). What is Digital Transformation? Retrieved from AMAZON web:

https://aws.amazon.com/what-is/digital-transformation/?nc1=h_ls

Anatan, L., & Nur. (2023). Micro, Small, and Medium Enterprises' Readiness for Digital

Transformation in Indonesia. *Economies*, 11(6), 156.

<https://doi.org/10.3390/economies11060156>

Behaviour Change: Digital Transformations' Hidden Ingredient. (2024). Deloitte Netherlands.

<https://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/human-capital/articles/behaviour-change-in-digital-transformations.html>

Blanka, C., Krumay, B., & Rueckel, D. (2022). The interplay of digital transformation and

employee competency: A design science approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 178,

121575. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004016252200107X>

Hamid, R. A. (2022). The Role of Employees' Technology Readiness, Job Meaningfulness and

Proactive Personality in Adaptive Performance. *Sustainability*, 14(23), 1–16.

<https://ideas.repec.org/a/gam/jsusta/v14y2022i23p15696-d983988.html>

IMD. (2024). What is Digital Transformation & why is it important? IMD Business School.

<https://www.imd.org/blog/digital-transformation/what-is-digital-transformation/>

- Kempers, J. (2023). Are employees ready for digital transformation? Employees' change readiness for and acceptance of base technologies for digital transformation in service SMEs. Essay.utwente.nl. <https://essay.utwente.nl/94376/>
- Ostmeier, E., & Strobel, M. (2022). Building skills in the context of digital transformation: How industry digital maturity drives proactive skill development. Journal of Business Research, 139, 718–730. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.020>
- Pereira, C. S., Durão, N., Moreira, F., & Veloso, B. (2022). The Importance of Digital Transformation in International Business. Sustainability, 14(2), 834. mdpi. <https://doi.org/10.3390/su14020834>
- Ten key digital transformation tools CIOs need | TechTarget. (2023). CIO. <https://www.techtarget.com/searchcio/feature/10-key-digital-transformation-tools-CIOs-need>
- The keys to a successful digital transformation | McKinsey. (n.d.). Wwww.mckinsey.com. Retrieved February 18, 2023, from <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/unlocking-success-in-digital-transformations/#>

جميع الحقوق محفوظة © 2024، الباحث/ عمر معين الدين ملك، الباحث/ حامد محمود الفهد، الدكتور/ ماهر محسن فقيها،
المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي (CC BY NC)

Doi: doi.org/10.52132/Ajrsp/v6.68.3