

دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين

دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد بمدينة بنغازي

¹د. حليلة سعد بوهزوي / محاضر بالهيئة الليبية للبحث العلمي / فرع بنغازي

Halimaabwh@gmail.com

²نسرین فرج الجهمي / محاضر مساعد بكلية الاقتصاد / جامعة بنغازي

nesrenfarj@gmail.com

تاريخ الموافقة 2024-09-06

تاريخ الاستلام 2024-08-06

الكلمات المفتاحية

التحول الرقمي ، الأداء الوظيفي ،
شركة المدار الجديد .

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بمدينة بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استمارة الاستبانة، وزعت على عينة الدراسة البالغة (80) مفردة من العاملين بالشركة محل الدراسة، وقدم استرجاع (65) استبانة، بنسبة (81%)، تم تحليل البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS) ،ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التحول الرقمي (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الموارد البشرية، البنية التحتية، أمن المعلومات) وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد.

The Role Of Digital Transformation on Employee the Optimization Performance of workers at Al-Madar al Jadeed Company.

Halima ,S, Bwhazawi / Libyan Authority for Scientifics Researc

Halimaabwh@gmail.com

Nesrin ,F, Algahmi / Faculty of Economics/Benghazi University

nesrenfarj@gmail.com

Abstract

The study aimed to identify the role of digital transformation in improving the Optimization performance of workers at Al-Madar Al-Jadeed Company in the city of Benghazi. It used the descriptive analysis approach, and a questionnaire newspaper was designed and distributed to the study sample of (80). A sample of employees of the company under study, and (65) questionnaires were retrieved, i.e. a percentage Recovery equal to (81%).Data were analyzed by statistical software(SPSS) One of the most important result reached is the existence of a statistically significant relationship between the dimensions of digital transformation (vision and strategic planning, human resources, infrastructure, information security) and improving the job performance of Al-Madar al-Jadeed Company's employees. key words: Digital transformation, transformation performance, Al-Madar al Jadeed.

Keywords

Digital
transformation,
transformation
performance, Al-
Madar al Jadeed.

1. المقدمة

المؤسسي المستدام، دراسة حالة الشركة القابضة

مصر للطيران".

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة علاقة الارتباط بين تطبيق استراتيجية التحول الرقمي وتحقيق التميز المؤسسي المستدام في الشركة القابضة مصر للطيران، والتعرف على مستوى تطبيق استراتيجية التحول الرقمي ومستوى تحقيق متغيرات التميز المؤسسي المستدام، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق استراتيجية التحول الرقمي جاء متوسطاً، بينما جاء مستوى تحقق متغيرات التميز المؤسسي المستدام مرتفعاً، ووجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المستقل والتابع، وأوصت الدراسة ببحث القادة بالشركة على تلبية مطلبين رئيسيين في أن واحد لتحقيق النجاح الحالي والمستقبلي، الأول أن تقوم الشركة بمواصلة إدارة عملياتها التشغيلية الحالية بنجاح (قيادة الأداء)، والثاني إدارة التغييرات الداخلية والخارجية التي تواجهها الشركة (قيادة التحول) لضمان ديمومة النجاح.

- دراسة : حسين، محمود حسين ، (2023)، بعنوان: "أثر التحول الرقمي على الأداء التنظيمي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الأداء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، وتوصلت إلى أن التوسع في ممارسة التحول الرقمي في الشركة محل الدراسة يرتبط بمجموعة من المحددات منها توافر الوعي لدى العاملين بالتعامل مع التكنولوجيا، وبدأ العاملين بتوفير أساليب جديدة لتحسين أدائهم، وتحسين أداء المنظمة، والتحسين المستمر في جميع المجالات.

يشهد العالم الحديث تغيرات وتحولات امتدت من الأفراد إلى المنظمات حتى شملت الحكومات مؤخراً، وذلك نتيجة للثورة التقنية والمعلوماتية والنمو المتسارع للتكنولوجيا الرقمية والتطور في الأجهزة والآلات الذي أسهم في تغيرات جذرية في الاقتصاد العالمي، والتحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة، حيث أصبحت الدول تتنافس على تحفيز مؤسستها العامة والخاصة لمواكبة التطور وتحقيق الجودة الشاملة والميزة التنافسية.

ويشير مصطلح التحول الرقمي إلى استخدام التقنيات الرقمية الجديدة بهدف الوصول الى اداء متفوق وميزة تنافسية مستمرة، من خلال تحويل أبعاد الاعمال المتعددة بما في ذلك نموذج العمل وتجربة العميل والعمليات والتأثير على الاشخاص وعلى التنظيم بأكمله (Ismail, Khater, & Zaki, 2017).

يعمل التحول الرقمي على توفير التكلفة والجهد ويحسن الكفاءة والأداء ويزيد الفعالية ، ويخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وابداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات، والذي بدوره ساهم في الارتقاء بمستوى أداء الموظفين والمؤسسات، ومن هذا المنطلق تسعى الباحثتان من خلال هذه الدراسة إلى تبيان دور التحول الرقمي من خلال أبعاده (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الموارد البشرية، البنية التحتية، أمن المعلومات) في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بمدينة بنغازي.

1-1 الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة صلاح الدين وآخرون (2023)، بعنوان: " دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز

الرقمي، واوصت بمتابعة العمل الرقمي وربطه بشكل
اوسع بجميع الاعمال.

- دراسة حماد محمد (2020)، بعنوان: " دور التحول
الرقمي في تطوير أداء العاملين ، دراسة ميدانية على
العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي
في تطوير أداء العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية
المصرية، وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية
بين التحول الرقمي وتطوير الأداء، ووجود قصور في
أبعاد التحول الرقمي المتمثلة في التخطيط الاستراتيجي،
وإعداد القادة في مجال التحول الرقمي، والبنية المؤسسية،
واستقطاب المهارات والكفاءات العلمية لعملية التحول
الرقمي، وتم التوصل الى اطار مقترح للتوصيات في
شكل برنامج عمل يتم تطبيقه وفق خطوات محددة.

ثانيا الدراسات الاجنبية:

- "Singgih ,D ,Widoubiyanti ,& at all
(2024) The Role of Digital
Transformation in improving Employee
Performance at Port Services Business
Sector 2 Cirebon.

هدفت الدراسة الى تحديد اثر وتدايعات التحول الرقمي في
تطوير اداء العاملين في قطاع الاعمال بخدمات الموانئ،
وأظهرت النتائج ان للتحول الرقمي تأثير ايجابي وجوهري
على اداء العاملين وتحفيزهم على العمل والابداع والابتكار
والاستخدام الامثل للموارد و العمل الجماعي والتمكين
, وأكدت على انه ينبغي على المديرين وصناع القرار ان
يفهموا بشكل افضل الادوار التي تلعبها الثقافة التنظيمية
والقيادة في تسهيل عملية التحول الرقمي.

- "Kadir Yildiz & at. al (2024)"The
perceived effect of digital transformation

- دراسة : محمد عبدالغني، (2023)، بعنوان: "تحليل
اثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي
"دراسة ميدانية على قطاع البنوك المصرية.

هدفت الدراسة إلى تحليل اثر التحول الرقمي على فاعلية
الأداء التنظيمي في قطاع البنوك المصرية، وقد اعتمدت على
المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت عدة نتائج أهمها وجود
تأثير للتحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي بالبنوك محل
الدراسة، وأوصت بضرورة وجود استراتيجية واضحة للتحول
الرقمي السريع للبنوك وتنمية الجدارات الرقمية للموارد البشرية
لتقليل الفجوة بين المهارات الرقمية ومهارات العاملين.

- دراسة : محمد دبنون (2022)، بعنوان:
" أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين لدى
المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت".

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التحول الرقمي على الأداء
الوظيفي للعاملين بالمصارف التجارية العاملة بمدينة سرت
الليبية، وتوصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد
التحول الرقمي المتمثلة في (الموارد البشرية، والهيكل التنظيمي
والتكنولوجي)، على الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف محل
الدراسة، وقد أوصت الدراسة بضرورة إلزام المصارف بتطوير
الكادر البشري وتوطين التحول الرقمي.

- دراسة إيلاف بنت طلال (2020)، بعنوان: "
التحول الرقمي بإدارة منظمات الأعمال وأثره على
الأداء، دراسة ميدانية على الهيئة العامة للموانئ في
مدينة الرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي
بإدارة منظمات ، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي،
وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها سرعة انجاز
المعاملات وجودة اتمام الأعمال بعد عملية التحول

واستخدام أنظمة إدارة المعلومات وقواعد برمجيات البيانات الرقمية، يؤكد أهمية التحول الرقمي في أحداث تغيرات جذرية في مجالات التعليم والتطوير وتوظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل، وما لذلك من آثار ايجابية على تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين، ولذلك تأتي هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما هو دور التحول الرقمي بمتطلباته (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الموارد البشرية، البنية التحتية، أمن المعلومات) في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بنغازي؟

ومن السؤال الرئيس تنبثق التساؤلات التالية:

1. ما دور الرؤية والتخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد؟
2. ما دور الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد؟
3. ما دور البنية التحتية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد؟
4. ما دور أمن المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد؟

3.1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بنغازي، ومن أجل تحقيق الهدف الرئيس لابد من تحقيق أهداف فرعية وهي:

1. التعرف على دور الرؤية والتخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بنغازي .

and resultants empowerment on job performance of employees in the fitness family business.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر المدرك للتحول الرقمي والتمكين الناتج عنه في الأداء الوظيفي للموظفين، أجريت الدراسة على العاملين في اللياقة البدنية بالشركات العائلية في تركيا، وتم ذلك من خلال تقييم متغيرات التحول الرقمي (معني الكفاءة، تقرير المصير، الأداء الوظيفي)، وتوصلت الدراسة إلى أن للتحول الرقمي في قطاع اللياقة البدنية تأثير على كفاءة الأداء الوظيفي، وأوصت بضرورة أن يأخذ المدراء في الشركات العائلية بعين الاعتبار التحول الرقمي لأنه يؤثر على كفاءة موظفيهم وعلى زيادة إنتاجيتهم.

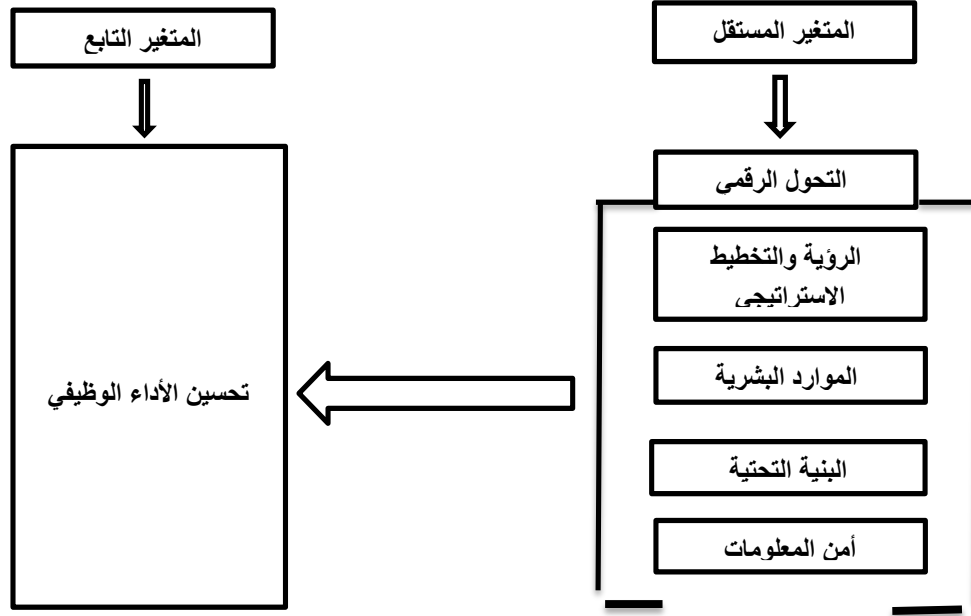
"Sayer M Alotaibi & Camel Khouaidi,(2022)"The Effect of Digital transformation On services Quality in the Saudi Government sector".

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التحول الرقمي على جودة الخدمات في القطاع الحكومي السعودي، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتوافر عناصر ومتطلبات التحول الرقمي (الرؤية الاستراتيجية، الموارد البشرية المؤهلة، البنية التحتية، الاجهزة وأمن المعلومات) على مستوى جودة الخدمة بأبعاد الجودة المختلفة، (الموثوقية، الاستجابة، والملموسية والضمان).

وأوصت الدراسة بضرورة زيادة اهتمام الوزارة بتقديم برامج تدريب والتطوير التي تعزز الموظفين، وزيادة الاهتمام بصيانة الاجهزة لمنع تعطيلها.

2.1 مشكلة الدراسة

إن التطور السريع في خدمات الإدارة الالكترونية والتحول الرقمي أي الانتقال من الهياكل التنظيمية التقليدية إلى هياكل حديثة تستخدم تطبيقات الذكاء الاصطناعي،



الشكل (4.1) من اعداد الباحثين

4.1 أهمية الدراسة

الأهمية العملية:

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من أهمية موضوعها، وهو تحديد دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد، وتزايد اهتمام الشركة بالتحول الرقمي، وتحسين الأداء وجذب العملاء، ولفت الانتباه إلى أهمية التحول الرقمي لتعزيز جودة الخدمات التي يقدمها العاملين. الأهمية العلمية: تتمثل أهمية الدراسة من الناحية العلمية في الموضوع الذي يتناولها، وإثراء البحث الإداري في هذا المجال،

2. التعرف على دور الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بينغازي .
3. التعرف على دور البنية التحتية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بينغازي .
4. التعرف على دور أمن المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بينغازي .

التحتية، أمن المعلومات)، والمتغير المستقل هو (الأداء الوظيفي للعاملين).

ويفتح آفاق مستقبلية لدراسة هذا الموضوع في قطاعات اقتصادية .

5.1 نموذج الدراسة

لتوضيح العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع تم تصميم النموذج الموضح بالشكل (4-1) ادناه، والذي يبين العلاقة بين المتغير المستقل التحول الرقمي بأبعاده (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الموارد البشرية، البنية

7.1 منهجية الدراسة

تعتبر الدراسة من الدراسات الميدانية التي اتبعت فيها الباحثان لمنهج الوصفي التحليلي، وذلك بهدف التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بشركة المدار الجديد فرع بنغازي.

8.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الفرعية الأولى (H0-1): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية الاستراتيجية للتحول الرقمي و تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بنغازي.

الفرضية الفرعية الثانية (H0-2): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بنغازي.

الفرضية الفرعية الثالثة (H0-3): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بنغازي.

الفرضية الفرعية الرابعة (H0-4): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أمن المعلومات للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بنغازي.

قامت الباحثان بصياغة عدة فرضيات للربط بين متغيرات الدراسة، وتمت صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية بناءً على المشكلة، والأهداف وهي على النحو التالي:-
الفرضية الرئيسية الأولى (H-1): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (الرؤية الاستراتيجية، الموارد البشرية، أمن المعلومات، البنية التحتية)، وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بنغازي.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

8.1 مجتمع الدراسة والعينة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه كافة عناصر الظاهرة محل الدراسة والبحث، مع وصف عينة الدراسة بأنها مجموعة فرعية من مجتمع البحث الاصيلي الذي يختاره الباحث بناءً على الأساليب العلمية (العمري، 2012).

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالشركة محل الدراسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (200) بلغت (80) موظفاً في مختلف

التخصصات، تم توزيع عدد (80) استبانة، تم استرجاع (67) الصالحة للتحليل منها (65) تمثل (81%)، والمفقودة (15)، والغير صالحة للتحليل (2).

9-1 مصطلحات الدراسة

داخل المؤسسات والهيئات سواء الحكومية أو القطاع الخاص، بهدف تطوير الأداء المؤسسي والخدمات، وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والإنتاجية، مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة في كافة أقسامها، وأيضاً في تعاملها مع العملاء والجمهور لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها، مما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد (مفيد، 2015).

ويمثل التحول الرقمي تغيير جذري كبير في تقديم الخدمات وليس تغييراً تراكمياً، حيث يساعد على تحقيق الاستدامة والتنافسية، بالإضافة إلى بناء مجتمعات فاعلة، لأنه يساعد في تقديم الخدمات بشكل أفضل وأسرع، فهو عملية انتقال المنظمات إلى نموذج يعتمد على الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات. (البار، 2019).

وفي ضوء تناول الباحثين لمفهوم التحول الرقمي تعرفه الباحثان بأنه عملية تحويل المؤسسات إلى مؤسسات تكنولوجية واستبدال الخدمات الورقية بالخدمات التكنولوجية، حتى تسهل خدمة الإنسان وتحسن مستويات الأداء.

1-2 أهمية واهداف التحول الرقمي

للتحول الرقمي أهمية وأهداف عديدة من أهمها (إيلاف بنت طلال، 2023):-

- يحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها، ويوفر التكلفة والجهد بشكل كبير.
- يعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات والخدمات المقدمة للجمهور.
- يوفر فرص لتقديم خدمات مبتكرة وابداعية والتي تساهم بدورها في تحسين الرضى والقبول من الجمهور تجاه خدمات المؤسسة.

التحول الرقمي: هو توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات والهيئات سواء الحكومية أو القطاع الخاص، بهدف تطوير الأداء المؤسسي والخدمات، وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والإنتاجية، مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة في كافة أقسامها، وأيضاً في تعاملها مع العملاء والجمهور لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها، مما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد (مفيد، 2015).

الأداء الوظيفي: أن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، (سلطان 2019)، ويعرفه (Rishid، 1، 2013): بأنه الطريقة التي تنجز بها المهام الوظيفية بناءً على الوصف الوظيفي، وهو الفن في انجاز المهام الموكلة إليه.

شركة المدار الجديد: المدار الجديد شركة حكومية تأسست عام (1995) كمشغل لشبكة الهواتف المحمولة، وهي تتبع للشركة الليبية القابضة للاتصالات وتقنية المعلومات.

10.1 حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

الحدود المكانية: شركة المدار الجديد بمدينة بنغازي.

الحدود البشرية: الموظفين بشركة المدار الجديد فرع بنغازي.

الحدود الزمنية: سيتم خلال العام (2024م).

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

1-1 ماهية التحول الرقمي

يعرف التحول الرقمي Digital Transformation (DT) بأنه توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تحتية فكرية تشمل ثقافة اجتماعية تشجع على استخدام الأصول الرقمية، وتوفير الأجهزة وشراء المعدات وإجراء الصيانة الدورية، لتجنب أعطالها والعمل على استيعاب التقدم الهائل في وسائل الاتصال.

4.1 - امن المعلومات : هو عبارة عن الوسائل والأدوات والإجراءات اللازم توفيرها لحماية المعلومات من الاخطار الداخلية والخارجية، ويعني بكيفية توفير تدابير حماية سرية وسلامة المعلومات، وتتم الشركات بتوظيف متخصصين في امن المعلومات.

4.1 أنواع الخدمات الالكترونية التي يقدمها التحول الرقمي: (سلطان، 2011).

1. الخدمات المعلوماتية: هي تلك التي توفر معلومات ثابتة عن المؤسسة كوصف الخدمة ومتطلبات الحصول عليها أو الاستفسار والبحث، بالإضافة إلى طباعة نموذج طلب الخدمة (إن وجد) دون تفاعل من جانب المستفيد أو الجهة.

2. الخدمات التفاعلية: تتيح الجهة للمستفيد تعبئة نموذج إلكتروني عن طريق القنوات الالكترونية، ومن ثم إرساله بشكل إلكتروني، مع إتاحة خاصية الاستعلام ومتابعة الطلب، ولكن يتطلب مراجعة المستفيد للجهة لإتمام الخدمة.

3. الخدمات الإجرائية: تتيح الجهة خاصية الاستعلام ومتابعة الطلب، وتقوم الجهة بتنفيذ الخدمة بكامل إجراءاتها داخل الجهة حتى انتهاء تقديم الخدمة دون الحاجة لمراجعة المستفيد لمقر الجهة، ويكون التفاعل باتجاهين من المستفيد إلى الجهة الحكومية والعكس.

4. الخدمات التكاملية: تتيح الجهة للمستفيد تعبئة نموذج الكتروني عن طريق القنوات الالكترونية، ومن

- يسهل التحول الرقمي الربط بين المؤسسات وبعضها البعض أو بين مؤسسات القطاع العام ومؤسسات القطاع الخاص لضمان جودة البيانات وتوفير مصدر موثوق ومترابط من المعلومات، يساعد متخذي القرار في المؤسسات على مراقبة الأداء وتحسين جودة الخدمات وتحديد الأهداف والاستراتيجيات، تنمية ثقافة الابداع والتطوير داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى رسم وصياغة الطرق التي يحى ويفكر ويتعامل بها أفراد المجتمع (الشرياز، 2020).

3.1 متطلبات التحول الرقمي

تم التعبير عن التحول الرقمي في شركة المدار الجديد من خلال أربع متطلبات أو محاور وهي :

- **رؤية واستراتيجية الشركة:** وتعنى الاستراتيجية " القرارات التي تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية، حيث تتسم الظروف التي يتم فيها اتخاذ القرارات بجزء من عدم المعرفة أو عدم التأكد، لذا يقع على الأداء عبء تحقيق تكيف المنظمة مع التغيرات البيئية.

- **الموارد البشرية:** هي الأداء الحقيقية والقوة الفاعلة في تقديم المؤسسات وتحقيق أهدافها، ولذلك لابد من أن تحضي جميع الذين يعملون بالمنظمة رؤساء ومرووسين باهتمام الإدارة العليا، والتركيز على كافة العوامل المتعلقة بهم، وتوفير البرامج التدريبية الهادفة لإكسابهم المهارات اللازمة للعمل، واستثمار قدراتهم الفكرية والمعرفية في تطوير وتنمية مهاراتهم والعمل على تمكينهم من أجل تحقيق رسالة وأهداف المؤسسة.

- **البنية التحتية:** تُشكل البنية التحتية المناسبة واحدة من أهم الاحتياجات الأساسية لمبادرات الرقمية (أجهزة الكمبيوتر، والبرمجيات والانترنت)، النمو السريع في اقتصاديات الأمم يحتاج لتكنولوجيا الاتصالات، ويتطلب الأمر تأسيس بنية

والاتصالات وتواجه الكثير من التحديات، فكان لزاماً على إدارات تلك المؤسسات تحسين مستوى أداء العاملين بها.

2.2.2 أنواع الأداء الوظيفي

تتعدد أنواع الأداء الوظيفي، ولكن يمكن اختصارها فيما يلي:

- **السلوك الوظيفي:** هو تجاوز الموظف للمتطلبات المحددة لوظيفته، بما يساعد في تعزيز الأداء العام للمنظمة، مثل مساعدة الزملاء.
- **جودة العمل:** المستوى العام للتميز، والدقة في أداء الموظف لعمله.
- **الإبداع:** قدرة الموظف على طرح أفكار وحلول جديدة ومبتكرة؛ للتصدي للمشكلات التي يواجهها هو أو زملاؤه.
- **أداء المهام:** هذا يشير إلى قدرة الموظف على إكمال المهام، والواجبات المحددة لوظيفته بشكل فعال.
- **عبء العمل:** كمية العمل التي يستطيع الموظف إنجازها في إطار زمني معين.
- **مهارات التواصل:** قدرة الموظف على التواصل بفاعلية مع الزملاء، والمشرفين، والعملاء.
- **معايير السلامة:** قدرة الموظف على اتباع بروتوكولات السلامة، والوقاية من الحوادث في العمل.
- **القدرة على التكيف:** قدرة الموظف على التأقلم مع التغييرات في بيئة العمل كتولي مهام جديدة.
- **الحضور والالتزام بالمواعيد:** حضور الموظف، وانضباطه في الوصول والمغادرة، وتسليم المهام في الأوقات المحددة.
- **الروح القيادية:** قدرة الموظف على قيادة، وتحفيز الآخرين في مكان العمل.

2-2-3 أهداف الأداء الوظيفي

ثم إرساله مع إتاحة خاصية الاستعلام ومتابعة الطلب، وتقوم الجهة بتنفيذ الخدمة بكامل إجراءاتها داخل الجهة وخارجها عن طريق التكامل مع الجهات الخارجية.

2-4 تحديات ومعوقات التحول الرقمي

توجد تحديات ومعوقات كثيرة للتحول الرقمي منها (بكه للتعليم، 2024):

- عدم وضع أهداف يمكن قياسها ولا ورؤية استراتيجية واضحة للتحول الرقمي .
- مقاومة التغيير لعدم التهيئة والاعداد والتخطيط بشكل جيد له .
- الفشل في ادارة التغيير .
- عدم توفر البنية التحتية اللازمة للتحول الرقمي .
- عدم توفر القوي العاملة الماهرة والمؤهلة في مجال التقنية الرقمية .
- عدم توفر الأمن السيبراني لأن المنظمات تصبح أكثر عرضة للمخاطر الامنية والاختراق .

2-2-2 الأداء الوظيفي للعاملين

2-2-1- مفهوم الأداء الوظيفي

يشير الأداء الوظيفي إلى الطريقة التي يؤدي بها العامل المهام والمسؤوليات التي تطلبها وظيفته المكلف به، وقد أصبح فهم وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين أمراً بالغ الأهمية لنجاح المنظمات، وهو المحرك الأساسي للإنتاجية والنمو، وهو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المنظمة، وهو يعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: أنه مقياس يظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز عمله وتحقيق أهداف المنظمة، حضى مفهوم الأداء الوظيفي بالاهتمام والدراسة لأن المؤسسات تواجه تطوراً هائلاً في مجال التكنولوجيا

- **ضعف بيئة العمل** : غالبًا ما تفتقر بيئة العمل إلى المناخ الإيجابي، والعلاقات الطيبة بين الزملاء؛ مما ينعكس على الإنتاجية والأداء.
 - **نقص التدريب والتطوير** : الافتقار إلى البرامج التدريبية المناسبة، وفرص التطوير المهني يحول دون إكساب الموظفين المهارات اللازمة لتعزيز أدائهم.
 - **غياب الحوافز والتقدير** : يؤدي عدم وجود نظام فعال للحوافز والمكافآت، إضافة إلى عدم تقدير الإدارة للجهود المبذولة إلى انخفاض الدافعية، والالتزام تجاه العمل.
 - **ضعف التوازن بين الحياة الشخصية والعملية** : من المحتمل أن تؤثر صعوبة الموازنة بين المتطلبات الوظيفية والمسؤوليات الشخصية سلبًا على أداء الموظف الحكومي.
 - **محدودية فرص الترقية والتقدم الوظيفي** : يقلل عدم توفر آفاق واضحة للترقية والتطور الوظيفي من حماس الموظفين، وطموحهم نحو تحسين مستوى أدائهم . إن معالجة هذه المعوقات يتم من خلال تبني استراتيجيات فعالة لتحسين ظروف وبيئة العمل، وتطوير نظم الحوافز، وتعزيز برامج التدريب والتنمية المهنية؛ سيسهم في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية والعامّة على حد سواء.
- 6.2.2 دور التحول الرقمي في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين**
- إن فهم وتعزيز الاداء الوظيفي اصبح امر بالغ الاهمية لنجاح المنظمات وهو المحرك الاساسي للإنتاجية ولتحقيق النمو، وقد أكدت جميع الدراسات السابقة العربية والاجنبية
- للأداء الوظيفي أهداف على مستوي الموظف وعلى مستوي المنظمة، على مستوي الموظف توفر له فهماً واضحاً لمتطلبات دوره الوظيفي وما هو متوقع منه، دافعية ومحفزات تحسّن أدائه والارتقاء بمهاراته، مسارات واضحة للتطور والنمو، وعلى مستوي المنظمة فهي تساهم في محاذة أداء الموظف مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، تحديد مستويات التحسين وفرص التطوير المطلوبة، وتعزيز ثقافة التميز والانجاز داخل المنظمة، وتحسين الانتاجية والجودة والكفاءة التشغيلية.
- 2-2-4 عناصر تقييم الأداء الوظيفي**
- يعد تقييم الأداء الوظيفي أمرًا بالغ الأهمية، وهناك عناصر أساسية عديدة تشكل أساس هذا التقييم يمكن اختصارها فيما يلي :
- مستوي تنفيذ المهام** : وهو أحد أهم مؤشرات الأداء الوظيفي، فالموظف الذي ينجز أعماله بكفاءة وفعالية وفي الوقت المحدد يعد أداءه مميزاً.
- **القدرة على التطور الوظيفي**: تعد من السمات المرغوبة في الموظفين فكل من يظهر رغبته في التعلم والتحسين من مهاراته سيكون أكثر قيمة للمنظمة على المدى البعيد .
 - **تعليقات العملاء**: وهي من المؤشرات المهمة على مستوى خدمة العملاء والتواصل الفعال معهم .
 - **التحلي بالمسؤولية والالتزام بالعمل**: هما من أهم عناصر الأداء الوظيفي المتميز.
- 5.2.2 معوقات الاداء الوظيفي وسبل تحسينها**
- **زيادة العبء الوظيفي** : كثيراً ما يواجه الموظفون ضغطاً شديداً من الأعباء المتزايدة والمهام المتراكمة؛ مما يؤثر سلباً على مستوى أدائهم، ورضاهم الوظيفي.

- انه للتحويل الرقمي دور وتأثير ايجابي في تحسين الاداء الوظيفي وتعزيز قدرة المنظمات على الابتكار في اداؤها بشكل كبير، وان ذلك يؤدي لزيادة الانتاجية وحسن استخدام الموارد وتحقيق الاهداف المنشودة وجودة المخرجات و الميزة التنافسية.
- **3-1-2 أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة**
- تم تفرغ البيانات وتحليل الاستبانة من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences، وتم إجراء الاختبارات الإحصائية واستخدمت الأدوات الإحصائية في تحليل البيانات وفق الآتي:
- تحليل ثبات مقياس الدراسة (Reliability) للتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلاتها، من خلال استخدام معامل الفا كرو نباخ (Alpha Chronbach).
- تم استخدام المتوسطات الحسابية Mean لمعرفة ارتفاع وانخفاض إجابات أفراد المجتمع عن عبارات الدراسة، ولترتيب إجاباتهم حسب درجة الموافقة وحسب أعلى متوسط حسابي.
- تم استخدام الانحراف المعياري Standard Deviation لإجابات أفراد عينة الدراسة.
- الانحدار الخطي البسيط: لاختبار نماذج صلاحية الدراسة وقياس دور التحويل على تحسين الأداء الوظيفي.

تحديد مدى تجانس إجاباتهم حول متوسطات موافقتهم، مع اعتماد المعيار الآتي:

المستوي	درجة المتوسط الحسابي
درجة مرتفعة	أكبر من أو يساوي 3.5
درجة متوسطة	أقل من 3.5 وأكبر من 2.5
درجة منخفضة	أقل من 2.5

تم توزيع عدد (80) استمارة استبيان على أفراد الدراسة، وتم استرداد عدد (67)، وعدد (13) مفقودة، والجدول (2) يوضح ذلك:

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	عدد الاستمارات الغير صالحة للتحليل	نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل
80	67	13	65	2	81 %

المصدر: (إعداد الباحثان)

- تحليل الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة

تم تحليل الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي على التوالي: النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة الوظيفية، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (3):

جدول رقم (3) العوامل الديموغرافية لمجتمع الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	57	87.7%	العمر	أقل من 30	14	21.5%
	أنثى	8	12.3%		من 30 إلى 40	31	47.7%
	الإجمالي	65	100%		من 40 إلى 50	18	27.7%
					أكثر من 50	2	3.1%
					الإجمالي	65	100%
المؤهل العلمي	الثانوية العامة	1	1.5%	التخصص	تقنية معلومات	9	13.8%
	دبلوم عالي	13	20%		إدارة	26	40%
	جامعي	39	60%		هندسة	5	7.7%
	ماجستير ودكتوراه	12	18.5%		أخرى	25	38.5%
	الإجمالي	65	100%		الإجمالي	65	100%
الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	13	20%				
	من 5-10	25	38.5%				
	من 10-20	21	32.3%				
	أكثر من 20	6	9.2%				
	الإجمالي	65	100%				

المصدر: (اعداد الباحثان ، اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي)

ونسبتهم (21.5%)، وأقل فئة هم من أعمارهم فوق (50) ونسبتهم (13%)، يلاحظ أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة العاملين من الشباب، أما بالنسبة للمؤهل العلمي (60%) من حملة المؤهل الجامعي، والدبلوم العالي (20%)، والماجستير والدكتوراه (18%) والثانوية العامة (1.5%)، نلاحظ ان حملة المؤهلات العليا يشكلون نسبة

يتضح من الجدول السابق رقم (3) أن نسبة الذكور شكلت الاغلبية (87.7%)، ونسبة الإناث (12.3%) وهذا يدل على أن تمكين المرأة في الشركة محل الدراسة ضعيف، كما يتضح أن أعمار أفراد العينة تتراوح ما بين (30-40) ونسبتهم (47.7%)، ثم الفئة العمرية من (40-50) ويمثلون (27.4%)، ويليهما الفئة العمرية (الأقل من 30)

قليلة، أما بخصوص الخبرة الوظيفية فقد توزعت حيث شكل من خبرتهم من (5-10 سنوات) أعلى نسبة (38.5%)، ثم تليها الفئة من (10-20) ونسبتهم (32.3%)، وأقل من خمس سنوات يشكلون (20%) من عاملين أفراد العينة وهذا يدل على قلة سنوات

الخبرة الوظيفية، وهذا لان اعمار اغلبهم صغيرة، وخبرتهم قليلة من (5-10) سنوات خبرة .

وفقاً لمشكلة الدراسة وأهدافها، وبالاعتماد على الأدبيات، واحتوت الاستبانة على محوران رئيسيان هما:

المحور الاول : التحول الرقمي

الهدف الرئيس للدراسة هو التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد لذلك تم التركيز على العناصر التالية لقياس هذا المحور والموضحة بالجدول التالي رقم(3).

- التحقق من صدق أداة الدراسة أداة الدراسة الميدانية تبعاً لمنهجية الدراسة وأهدافها تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة الميدانية بهدف التوصل إلى البيانات التي تساعد على اختبار فروض الدراسة والتعرف على المتغيرات المراد قياسها، وذلك بتبني مفهوم إجرائي لكل من التحول الرقمي وتحسين أداء العاملين بالشركة محل الدراسة

العناصر	العبارات
الرؤية والاستراتيجية للتحول الرقمي	5-1
الموارد البشرية	10-6
البنية التحتية	15-11
أمن المعلومات	20-16

المصدر: (إعداد الباحثان)

المحور الثاني: تحسين الأداء الوظيفي

تم قياس محور تحسين الأداء الوظيفي بالشركة محل الدراسة وفق الآتي :

جدول رقم (2) عناصر قياس تحسين الأداء

العناصر	العبارات التي تقيس المحور
تحسين الأداء الوظيفي	30-21

المصدر: (اعداد الباحثان)

بعد أن أصبح الاستبيان في صورته النهائية تم تطبيقه على عينة الدراسة، وتبين ارتفاع معدلات الصدق لكل من مقياس التحول الرقمي ومقياس تحسين الأداء الوظيفي وهو ما يشير إلى صدق اداة الدراسة، وفقاً للجدول التالي رقم (3):

الجدول رقم (3) معاملات صدق اداة الدراسة

معامل الصدق	عدد العبارات	عدد الاستمارات	المحور
.959	20	65	المحور الاول (التحول الرقمي)
.944	10	65	المحور الثاني (تحسين الأداء الوظيفي)
.984	30	65	الإجمالي

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي)

تم استخدام معامل الارتباط الفاكرونباخ α chronbach لقياس ثبات أداة الدراسة قيمته تكون (0-1)، 1 تعني ثباتاً تاماً لأسئلة الاستبيان. وأن (0) تعني عدم الثبات، والقيم التي بينها تدل على قوة ثبات الأداة.

جدول رقم (4) معامل ثبات اداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	عدد الاستمارات	المحور
.945	20	65	المحور الاول (التحول الرقمي)
.911	10	65	المحور الثاني (تحسين الأداء الوظيفي)
.959	30	65	الإجمالي

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي).

تحليل نتائج الدراسة كأداة رئيسية للدراسة الميدانية بهدف التوصل إلى البيانات التي تساعد على اختبار تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض :
 تم تحليل وتفسير نتائج الدراسة من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض، ومناقشتها وفقاً لاستجابات عينة الدراسة، والتي سيتم من خلالها تحديد العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين
 كما يلي:

يتضح من الجدول رقم (4) ارتفاع معامل الثبات لكل من مقياس التحول الرقمي (.945)، ومقياس تحسين الأداء الوظيفي (.911)، وأن القيمة الإجمالية لمعامل الفاكرونباخ كانت (.959). وهي قيم تدل على قوة ثبات أداة الدراسة، أي درجة الثبات عالية، وهذا يعني انه يمكن الاعتماد عليها لقياس ما اعدت من أجله، ويمكن تعميم نتائج الدراسة الميدانية.

المعالجة الإحصائية

1- تحليل وتفسير نتائج المتغير المستقل التحول الرقمي :

يوضح الجدول (5) استجابات عينة الدراسة على عبارات مجال " التحول الرقمي "

م	العبرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب	المستوى
1	حرصت الشركة على تعديل رؤيتها من خلال خطة استراتيجية تشمل التحول الرقمي وتمشى مع أهدافه	4.05	%81	.799	10.556	.000	4	مرتفع
2	تسعى الشركة من خلال التحول الرقمي إلى تحقيق استراتيجية وتطوير نماذج العمل داخل الشركة	4.11	%82.2	.773	11.552	.000	1	مرتفع
3	تقوم الشركة بتطوير خطط تنفيذية للخطة الاستراتيجية للتحول الرقمي بشكل مستمر وفقاً للمستجدات التقنية والتنظيمية والتشريعية.	3.97	%79.4	.684	11.425	.000	11	مرتفع
4	يوجد لدى الشركة خطة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي.	4.06	%81.2	.747	11.450	.000	3	مرتفع
5	يوجد دعم من قبل الإدارة العليا للتحول الرقمي.	4.02	%80.4	.718	11.403	.000	7	مرتفع
	الرؤية والتخطيط الاستراتيجي	4.04	%80.8	3.721	56.386	.000	/	/
6	تتم الشركة بتخطيط الموارد البشرية بما يتوافق مع عمليات التحول الرقمي.	3.92	%78.4	.645	11.540	.000	17	مرتفع
7	قامت الشركة بإعداد خطة معتمدة لاستقطاب الكفاءات الرقمية بهدف تعزيز القدرات اللازمة لتحقيق التحول الرقمي.	4.03	%80.6	.684	12.150	.000	5	مرتفع
8	اتخذت الشركة إجراءات لاستقطاب المهارات والكفاءات في التحول الرقمي.	3.95	%79	.717	10.732	.000	15	مرتفع
9	توجد لدى الشركة آليات وأساليب إبداعية لجذب واستقطاب الكفاءات لعملية التحول الرقمي.	3.80	%76	.733	8.797	.000	20	مرتفع
10	يحرص الموظفون في الشركة على أداء مهام عملهم بكفاءة ودقة ويهتمون بالمشاركة في عملية التحول الرقمي.	4.00	%80	.707	11.402	.000	9	مرتفع
	الموارد البشرية	3.94	%78.8	3.486	54.621	.000	/	/

11	توفر الشركة ميزانية مالية منفصلة لشراء المعدات والأجهزة التقنية الحديثة.	3.97	%79.4	.684	11.425	.000	12	مرتفع
12	تحرص الإدارة على استعمال أحدث الأجهزة لتسريع وتيرة العمل.	3.97	%79.4	.684	11.425	.000	13	مرتفع
13	يجب أن تتناسب مواصفات الأجهزة المتوفرة مع طبيعة العمل المطلوب.	4.00	%80	.685	11.776	.000	8	مرتفع
14	تتم إدارة الشركة بإجراء الصيانة الدورية للأجهزة لتجنب أعطالها.	3.97	%79.4	.661	11.827	.000	10	مرتفع
15	تعمل الشركة على استيعاب التقدم الهائل في وسائل الاتصال.	3.92	%78.4	.756	9.839	.000	18	مرتفع
البنية التحتية		3.96	%79.2	3.47	56.292	.000	/	/
16	يوجد بالشركة إدارة متخصصة ومستقلة لأمن المعلومات.	3.95	%79	.623	12.338	.000	14	مرتفع
17	تحرص الإدارة على الحفاظ على كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بالموظفين.	3.95	%79	.717	10.732	.000	16	مرتفع
18	تتم الشركة بتوظيف أفضل المتخصصين في مجال أمن المعلومات.	4.03	%80.6	.749	11.090	.000	6	مرتفع
19	يجب أن تتناسب مواصفات الأجهزة المتوفرة مع طبيعة العمل المطلوب.	3.91	%78.2	.723	10.123	.000	19	مرتفع
20	أماكن المسؤولية عن الأمن والسرية والمعلومات من الأولويات.	4.06	%81.2	.609	14.048	.000	2	مرتفع
أمن المعلومات		3.98	%79.6	3.421	58.331	.000	/	/

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي) .

خلال التحول الرقمي إلى تحقيق استراتيجية وتطوير نماذج العمل داخل الشركة " بمتوسط حسابي (4.11)، وانحراف معياري(.773). المتوسط النسبي لها (82.2%)، أما الفقرة التي تليها في الترتيب الثاني فهي العبارة التي تنص على أن " أماكن المسؤولية عن الأمن والسرية والمعلومات من

يوضح الجدول رقم(5) بعض المقاييس الإحصائية الوصفية لمحور أبعاد التحول الرقمي من خلال قيم المتوسطات الحسابية تبين أن آراء أفراد العينة تراوحت ما بين(3.80-4.11)، واتجهت كل الآراء نحو مستوى الارتفاع، و تحصلت على الترتيب الأول العبارة التي تنص على "تسعى الشركة من

إدارة الشركة بإجراء الصيانة الدورية للأجهزة لتجنب أعطائها، وبتوسط حسابي (3.97) وبانحراف معياري (661). وبتوسط نسبي (79.4%)، وفي الترتيب الحادي عشر جاءت العبارة "تقوم الشركة بتطوير خطط تنفيذية للخطط الاستراتيجية للتحويل الرقمي بشكل مستمر وفقاً للمستجدات التقنية والتنظيمية والتشريعي" بمتوسط حسابي (3.97) وبانحراف معياري (684). وبتوسط نسبي (79.4%)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، وفي الترتيب الثاني عشر العبارة "يحرص الموظفون في الشركة على أداء مهام عملهم بكفاءة ودقة ويهتمون بالمشاركة في عملية التحويل الرقمي" بمتوسط حسابي (3.97) وبانحراف معياري (684). وبتوسط نسبي (79.4%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، وفي الترتيب الثالث عشر العبارة "تحرص الإدارة على استعمال أحدث الأجهزة لتسريع وتيرة العمل" بمتوسط حسابي (3.97)، وبانحراف معياري (684). وبتوسط نسبي (79.4%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، وفي الترتيب الرابع عشر "يوجد بالشركة إدارة متخصصة ومستقلة لأمن المعلومات" وبتوسط حسابي (3.95)، وبانحراف معياري (623). وبتوسط نسبي (79%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، وجاءت العبارة التي ترتيبها الخامس عشر والتي تنص على " اتخذت الشركة إجراءات لاستقطاب المهارات والكفاءات في التحويل الرقمي" وبتوسط حسابي (3.95) وبانحراف معياري (717). وبتوسط نسبي (79%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، وجاءت العبارة التي ترتيبها السادس عشر والتي تنص على " تحرص الإدارة على الحفاظ على كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بالموظفين" وبتوسط حسابي (3.95) وبانحراف معياري (717). وبتوسط نسبي (79%) وبدرجة ممارسة مرتفعة.

الأولويات" بمتوسط حسابي (4.06)، وانحراف معياري (609). ونسبة (81.2)، وجاءت في الترتيب الثالث العبارة التي تنص "يوجد لدى الشركة خطة استراتيجية واضحة للتحويل الرقمي،" بمتوسط حسابي (4.06) والنسبة (81.2%)، وفي الترتيب الرابع، العبارة التي تنص على " حرصت الشركة على تعديل رؤيتها من خلال خطة استراتيجية تشمل التحويل الرقمي وتتمشى مع أهدافه" بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (799). وبتوسط نسبي (81%)، وهذا يوضح ان الشركة حريصة على تعديل رؤيتها من خلال خططها الاستراتيجية للتحويل الرقمي، وفي الترتيب الخامس جاءت عبارة " قامت الشركة بإعداد خطة معتمدة لاستقطاب الكفاءات الرقمية بهدف تعزيز القدرات اللازمة لتحقيق التحويل الرقمي" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (674). وبتوسط نسبي (80.6%)، وفي الترتيب السادس العبارة التي تنص على " تهتم الشركة بتوظيف أفضل المتخصصين في مجال أمن المعلومات" وبتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (749). وبتوسط نسبي (80.6%)، وفي الترتيب السابع العبارة التي تنص على "يوجد دعم من قبل الإدارة العليا للتحويل الرقمي" بمتوسط حسابي (4.02)، وانحراف معياري (718)، وبتوسط نسبي (80.4%)، في الترتيب الثامن العبارة التي تنص على "يجب أن تتناسب مواصفات الأجهزة المتوفرة مع طبيعة العمل المطلوب" بمتوسط حسابي (4.00) بانحراف معياري (675). وبتوسط نسبي (80%)، وفي الترتيب لثامن العبارة التي تنص على " يحرص الموظفون في الشركة على أداء مهام عملهم بكفاءة ودقة ويهتمون بالمشاركة في عملية التحويل الرقمي" بمتوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (707). وبتوسط نسبي (80%)، وفي الترتيب العاشر العبارة التي تنص على " تهتم

كفاءة العاملين " وبتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (.723) وبتوسط نسبي (78.2%) وبدرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت العبارة التي ترتيبها العشرون والتي تنص على " توجد لدى الشركة آليات وأساليب إبداعية لجذب واستقطاب الكفاءات لعملية التحول الرقمي " بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (.733) وبتوسط نسبي (76%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، مما سبق نلاحظ ان الشركة المدار الجديد تشجع عملية التحول وتبناها بكل معاييرها ومحاورها.

وجاءت العبارة التي ترتيبها السابع عشر والتي تنص على " تهتم الشركة بتخطيط الموارد البشرية بما يتوافق مع عمليات التحول الرقمي " وبتوسط حسابي (3.92)، وانحراف معياري (.645) وبتوسط نسبي (78.4%) وبدرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت العبارة التي ترتيبها الثامن عشر والتي تنص على " تعمل الشركة على استيعاب التقدم الهائل في وسائل الاتصال " وبتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (.756)، وبتوسط نسبي (78%) وبدرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت العبارة التي ترتيبها التاسع عشر والتي تنص على " تحقق الشركة ارباح متزايدة نتيجة

المتغير التابع " تحسين الأداء الوظيفي للعاملين:

تحليل استجابات افراد العينة على عبارات مجال "تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "

الجدول (6) استجابات افراد العينة على عبارات مجال "تحسين الأداء الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب	المستوى
21	يتأقلم الموظفون بشكل مناسب مع عمليات التحول الرقمي المطلوبة من قبل الشركة.	3.91	%78.2	.605	12.091	.000	6	مرتفع
22	يؤدي العاملون بالشركة مهام وفق معايير الجودة المعتمدة.	3.89	%77.8	.732	9.835	.000	8	مرتفع

23	تتم إدارة الشركة برعاية الأفكار المبدعة لدى العاملين ورعايتها.	3.92	%78.4	.835	8.913	.000	5	مرتفع
24	تتم الإدارة العليا بتنمية مهارات العاملين المتعلقة بمشكلاتهم اليومية	3.78	%75.6	.875	7.231	.000	10	مرتفع
25	ينجز العاملون الأعمال المكلفين بها في الوقت المحدد.	3.82	%76.4	.788	8.338	.000	9	مرتفع
26	تساعد التقنيات الرقمية على تهيئة بيئة عمل مرنة للعاملين.	4.22	%84.4	.649	15.090	.000	1	مرتفع
27	اشعر بدافع كبير لإنجاز عملي.	4.18	%83.6	.682	14.000	.000	2	مرتفع
28	التحول الرقمي يعمل على حل المشاكل التي تواجه العاملين وحلها وعدم تكرارها.	4.03	%80.6	.829	10.030	.000	3	مرتفع
29	تمكن التقنيات الرقمية العاملين من صنع واتخاذ القرارات على أساس البيانات الفورية.	3.91	%78.2	.805	9.094	.000	7	مرتفع
30	اشعر بالرضا التام على سياسات التغيير المتبعة داخل الشركة.	3.98	%79.6	.875	9.074	.000	4	مرتفع
	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين	3.964	%79.2	7.675	103.70	.000	/	/

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي) .

التي تنص على "اشعر بوجود دافع كبير لإنجاز عملي" ومتوسط حسابي (4.3) وانحراف معياري (0.682). ونسبة (80.6%) ويدل أيضاً على رضا العاملين، وجاءت في الترتيب الثالث عبارة "التحول الرقمي يعمل على حل المشاكل التي تواجه الموظفين وحلها وعدم تكرارها" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.829). ونسبة (80.6)، وجاءت في الترتيب الرابع العبارة "أشعر بالرضا التام على سياسات التغيير المتبعة داخل الشركة" بمتوسط

يتضح من الجدول رقم (6) أن آراء أفراد العينة اتجهت نحو الارتفاع في كل الفقرات حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي النسبي (75.6%-84.4%)، مما يشير إلى تقارب آراء أفراد العينة، وجاءت في الترتيب الأول العبارة التي تنص على: "تساعد التقنيات الرقمية على تهيئة بيئة عمل مرنة للموظفين" بمتوسط حسابي هو (4.22) وهو الأعلى، وانحراف معياري عام (0.649) ومستوي ممارسة مرتفع، ويدل ذلك على رضا العاملين، وفي الترتيب الثاني العبارة

(3.89) وانحراف معياري (0.732) ، ونسبة (77.8%)، ورجة ممارسة مرتفعة، وفي الترتيب التاسع جاءت العبارة التي تنص على " ينجز العاملون الأعمال المكلفين بما في الوقت المحدد"، بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.788) ونسبة (76.4%)، وجاءت في الترتيب العاشر العبارة التي تنص " تهتم الادارة العليا بتنمية مهارات العاملين المتعلقة بمشكلاتهم اليومية " بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.875) ونسبة (75.6%) وبدرجة ممارسة مرتفعة ، وكما يتضح من الجدول ان المتوسط الحسابي العام لمجمل فقرات تحسين الاداء الوظيفي (3.96) والمتوسط الحسابي النسبي (79.2%) والانحراف المعياري العام (7.67) نلاحظ مما سبق ان الشركة محل الدراسة تدرك بشكل كبير دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.875) ونسبة (79.6%)، وفي الترتيب الخامس جاءت " تهتم إدارة الشركة برعاية الأفكار المبدعة لدى العاملين ورعايتها" بمتوسط (3.92) ، وانحراف معياري (0.835) ونسبة (78.4%) ودرجة ممارسة مرتفعة، وجاءت في الترتيب السادس العبارة التي تنص: " يتأقلم الموظفون بشكل مناسب مع عمليات التحول الرقمي المطلوبة من قبل الشركة" بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.605) ونسبة (78.2%)، وفي الترتيب السابع العبارة التي تنص على " تمكن التقنيات الرقمية الموظفين من صنع واتخاذ القرارات على أساس البيانات الفورية" وبتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.805) ونسبة (78.2%)، ودرجة ممارسة مرتفعة، وفي الترتيب الثامن جاءت العبارة التي تنص " يؤدي العاملون بالشركة مهام وفق معايير الجودة المعتمدة" بمتوسط

للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار الفرضية واختبار الانحدار المتعدد وكانت النتائج على النحو التالي :

نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الفرعية الاولى :

تنص الفرضية الفرعية الاولى (Ho1) على انه : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين للرؤية والتخطيط الاستراتيجي

الجدول رقم (7) العلاقة بين الرؤية والتخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي و تحسين الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الرؤية والتخطيط الاستراتيجي	تحسين الأداء الوظيفي	.620	.385	39.408	.000

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي) .

النتائج عدم صدق الفرضية وانه توجد علاقة ارتباط طردية بين الرؤية والتخطيط الاستراتيجي للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد.

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية :

تنص الفرضية الفرعية الثانية ($2H_0$) على انه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية للتحويل الرقمي للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد بنغازي ، وللتأكد من صحة هذه الفرضية يوضح الجدول التالي رقم (8) نموذج العلاقة بينهما:

يتضح من الجدول رقم (7) أعلاه أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين الرؤية والتخطيط الاستراتيجي للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة حيث بلغت قيمة الارتباط (0.620). وقد تبين من خلال الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية استناداً إلى قيمة (F) والبالغة (39.408) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 5\%$) ، ويتضح من الجدول أعلاه أن الرؤية والتخطيط الاستراتيجي للتحويل الرقمي تفسر ما مقداره (38.5%) من تحسين الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (385) ، وبذلك اثبتت

الجدول رقم (8) العلاقة بين الموارد البشرية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	مستوي المعنوية
الموارد البشرية	تحسين الأداء الوظيفي	.667	.445	50.561	.000

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي) .

للتحويل الرقمي تفسر تباين في تحسين الأداء الوظيفي مقداره (45.4%).

حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.445) ، ويتبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.

يتضح من الجدول رقم (8) أعلاه أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة حيث بلغت قيمة الارتباط (0.667) ، وقد تبين من خلال الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية استناداً إلى ان قيمة (F) والبالغة (50.561)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ويتضح أيضاً أن الموارد البشرية

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة: صحة هذه الفرضية يوضح الجدول التالي رقم (9) نموذج تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة، وللتأكد من

الجدول رقم (9) العلاقة بين البنية التحتية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	مستوي المعنوية
البنية التحتية	تحسين الأداء الوظيفي	.740	.547	76.105	.000

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي) .

للعاملين في الشركة محل الدراسة، وأثبتت النتائج عدم صدق الفرضية وأن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للتحويل الرقمي و تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أمن المعلومات للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة، وللتأكد من صحة هذه الفرضية يوضح الجدول التالي رقم (10) نموذج العلاقة بين امن المعلومات وتحسين الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (9) أعلاه انه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.740) ، وقد تبين من خلال الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية استنادا إلى قيمة (F) والبالغة (76.105)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (.05)، ويتضح أيضاً أن البنية التحتية للتحويل الرقمي تفسر تباين في تحسين الأداء الوظيفي ، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (.547) ، ويتبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي

الجدول رقم (10) العلاقة بين أمن المعلومات للتحويل الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	مستوي المعنوية
أمن المعلومات	تحسين الأداء الوظيفي	.736	.542	74.555	.000

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي).

في تحسين الأداء الوظيفي ، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (.542). ويتبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أمن المعلومات للتحول الرقمي و تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بنغازي.

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ودور للتحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد بنغازي .

يتضح من الجدول رقم (10) أعلاه انه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أمن المعلومات للتحول الرقمي و تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.740) ، وقد تبين من خلال الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية استنادا إلى ان قيمة (F) والبالغة (76.105)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (.05)، ويتضح أيضاً ان امن المعلومات للتحول الرقمي تفسر تباين

الجدول رقم(11) معاملات الانحدار واختبارات المعنوية للفرضية الرئيسية

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	مستوي المعنوية
تحسين الأداء الوظيفي	.685	.617	101.408	.000

جدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار (ANOVA) للفرضية الرئيسية

مصادر الاختلاف	معامل الانحدار B	بيتا	T	مستوي الدلالة
الانحدار	.459	.785	10.070	.000

، لبنية التحتية، أمن المعلومات) لها دور أكثر في تحسين الاداء الوظيفي وكانت النتائج على النحو التالي:

تحليل الانحدار الخطي المتعدد

تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أي من ابعاد التحول الرقمي (الرؤية والتخطيط الاستراتيجي ،الموارد البشرية

جدول رقم (13) ترتيب ابعاد التحول الرقمي

الترتيب	معامل التحديد R^2	ابعاد التحول الرقمي
4	.385	الرؤية والتخطيط الاستراتيجي
3	.445	الموارد البشرية
1	.547	البنية التحتية
2	.542	أمن المعلومات

المصدر: (الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي) .

بشركة المدار الجديد، وأن ترتيبها الرابع في تحسين الأداء الوظيفي.

- وجود علاقة إحصائية موجبة وطردية بين الموارد البشرية للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد، وترتيبها الثالث وأنها تعد الخطط لاستقطاب الكفاءات الرقمية .

- وجود علاقة إحصائية موجبة وطردية بين البنية التحتية للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد، وأن البنية التحتية، وترتيبها الثاني و تلعب الدور الأكبر في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وتوفر الشركة ميزانية مالية منفصلة لشراء المعدات والاجهزة التقنية الحديثة

- وجود علاقة إحصائية موجبة وطردية بين أمن المعلومات للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشركة المدار الجديد، وهي في الترتيب الثاني، وأن الشركة تهتم بتوظيف أفضل المتخصصين في مجال أمن المعلومات.

- يوجد دعم كبير من قبل الادارة العليا بالشركة محل الدراسة للتحول الرقمي وتسعي دائما للتطوير وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بها .

من خلال الجدول السابق رقم (13) نلاحظ أن الترتيب الاول لبعء البنية التحتية ولها دور الأكبر في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وذلك لأن معامل التحديد الخاص بها كان الأكبر وقد بلغ (.547)، وجاء بعد أمن المعلومات في الترتيب الثاني لأن معامل التحديد الخاص بهذا البعد بلغ (.542)، وجاء في الترتيب الثالث بعد الموارد البشرية ومعامل تحديده بلغ (.445)، وجاء ترتيب بعد الرؤية والتخطيط الاستراتيجي الرابع والأخير بمعامل تحديد هو الاقل بلغت قيمته (.385)، وهو الأقل دور في تحسين الأداء الوظيفي .

النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها

أولاً- النتائج :

تؤكد نتائج الدراسة على موافقة أفراد العينة على أن للتحول الرقمي دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة المدار الجديد، ومن خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إحصائية موجبة وطردية بين رؤية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين

ثانياً- التوصيات:

- الشركة من خلال مسؤوليتها الاجتماعية في نشر الثقافة
- المعرفة المجتمعية المستمرة بأهمية التحول الرقمي وتقنياته.
- تنمية الموارد البشرية في مجال التحول الرقمي لتقليص الفجوة بين المهارات الرقمية ومهارات العاملين الحالية.

- ضرورة وجود رؤية واستراتيجيات واضحة للتحول الرقمي في كافة القطاعات لتسريع بتحول المجتمع إلى مجتمع رقمي
- زيادة الاهتمام والالتزام بتقديم برامج التدريب والتطوير للكوادر العاملة بالشركة، والتأكيد على ضرورة مساهمة

المراجع

أولاً- العربية:

- للدراسات والبحوث المالية والتجارية. كلية التجارة، جامعة اسيوط، المجلد الثاني، العدد الثاني، الجزء الثالث
6. ساير العتيبي وكمال خوالدي، (2023)، "اثر التحول الرقمي على جودة الخدمات في القطاع الحكومي السعودي"، دراسة ميدانية على وزارة الداخلية السعودية، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين - المانيا- العدد التاسع عشر.
7. صلاح الدين، اسماعيل بدوي، وآخرون، (2023)، " دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام: دراسة حالة الشركة القابضة مصر للطيران"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد الثاني، عدد(37)، ص 991-1029.
8. عذارى، مسعود الماجري، (2011)، "أثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين: دراسة الهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت"، جامعة الشرق الأوسط.
9. محمد، أحمد عبدالغني، (2023)، " تحليل أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي"، دراسة ميدانية على

1. إيلاف، بنت طلال الثمالي، (2022)، " دراسة التحول الرقمي لإدارة منظمات الأعمال وأثره على الأداء"، المملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(47).
2. البلوشي، (2020)، " واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية"، مجلة دراسات وتكنولوجيا المعلومات، العدد الأول، ص15.
3. حسين، محمود حسين (2023)، " أثر التحول الرقمي على الأداء التنظيمي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنها، كلية التجارة.
4. حماد، محمد محمد، (2020)، " دور التحول الرقمي في تطوير اداء العاملين"، دراسة ميدانية على المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية، المجلد السابع، العدد الثاني _ ديسمبر 2020، 427.
5. خميس، اسر احمد، " اثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية"، المجلة العلمية

11. محمد، دبنون، زمزم الجدى (2022)، " أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي لدي المصارف التجارية العاملة بمدينة سرت، مجلة البيان ، العدد(6)، نوفمبر 2023.

12. مفيد، صالح،(2015)، " التكنولوجيا الرقمية"، الاسكندرية: الدار العربية للنشر.

قطاع البنوك المصرية، مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية ، كلية التجارة ، جامعة السويس ، المجلد الثالث ، العدد الرابع

10. محمد، أحمد، (2022)، " أثر التحول الرقمي على فاعلية الأداء التنظيمي في قطاع البناء المصري".

ثانياً- الاجنبية:

1. Ismail ,M,H., Khater , M.,(2017). Digital business transformation And strategy: What do We Know so far? Retrieved form.
https://cambridgeservicelliance.eng.cam.ac.uk/resources/Downloads/Monthly%20papers/2017NovPaper_Mariam.pdf.

2. .Singgih ,D ,Widod . Nur afni ,Rubiyanti .Arry , Widodo.The Role of Digital Transformation in improving Employee Performance at Port Services Business Sector 2 Cirebon. Journal of International Conference proceedings (JICP)Vol.7 No.1,pp109-118,May,2024.

3. Sayer, M, Alotaibi ,Camel Khouaidi,(2023).The Effect of Digital transformation On services Quality in the Saudi Government sector :An applied study on Saudi ministry of Interior . Abdul-Aziz king journal ,management and economic,181,p 1444 .

4. Tawas ,Y. (2022).The examining of transformation and transactional leadership on banking employee performance at North Sulawesi Province, Indonesia .International Journal Of Accounting Finance In Asia Pacific, 2(1),1-7.
<https://doi.org/10.32535/ijafap.v2i1.365>.